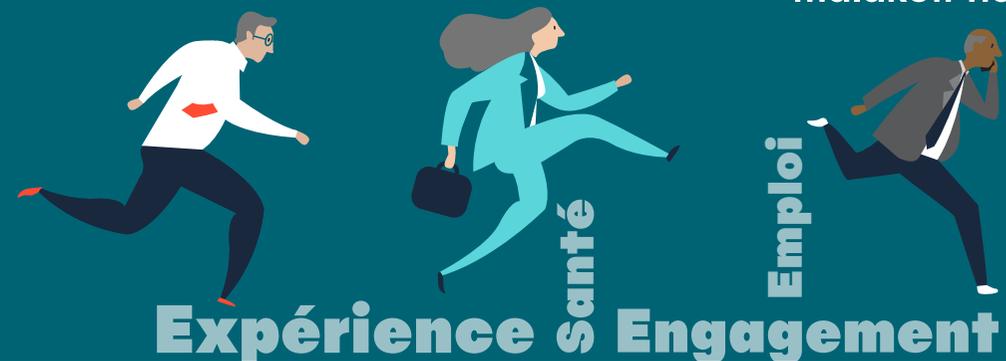


Baromètre 2023

« Emplois des seniors »

le Comptoir
malakoff humanis

Comment accompagner les seniors en entreprises ?



**Anne-Sophie
GODON -
RENSONNET**

Directrice des services
chez Malakoff Humanis

À la veille du lancement de négociations interprofessionnelles sur l'emploi des seniors, l'étude publiée par Malakoff Humanis met en lumière l'impératif d'accompagner les chefs d'entreprise dans la gestion des enjeux liés au vieillissement de la population active. Des questions cruciales telles que l'employabilité, la santé ou encore le soutien aux aidants s'imposent comme des préoccupations incontournables. Pas étonnant que 64 % des dirigeants déclarent être conscients de ces enjeux.

Bien que 56 % estiment que leur entreprise est déjà bien préparée à l'allongement de la durée de vie professionnelle (+8 points par rapport à 2019), une tendance émergente se dessine : 60 % des dirigeants souhaitent aujourd'hui être accompagnés dans cette évolution. Cette volonté croissante reflète la complexité de la transition et la nécessité d'aborder ces changements comme des opportunités plutôt que des obstacles.

Cependant, le fossé entre les perceptions des employeurs et des employés est palpable. 70 % des travailleurs seniors ne se sentent pas suffisamment préparés à l'idée de prolonger leur vie professionnelle. Leurs inquiétudes portent notamment sur leur santé et leur progression professionnelle.

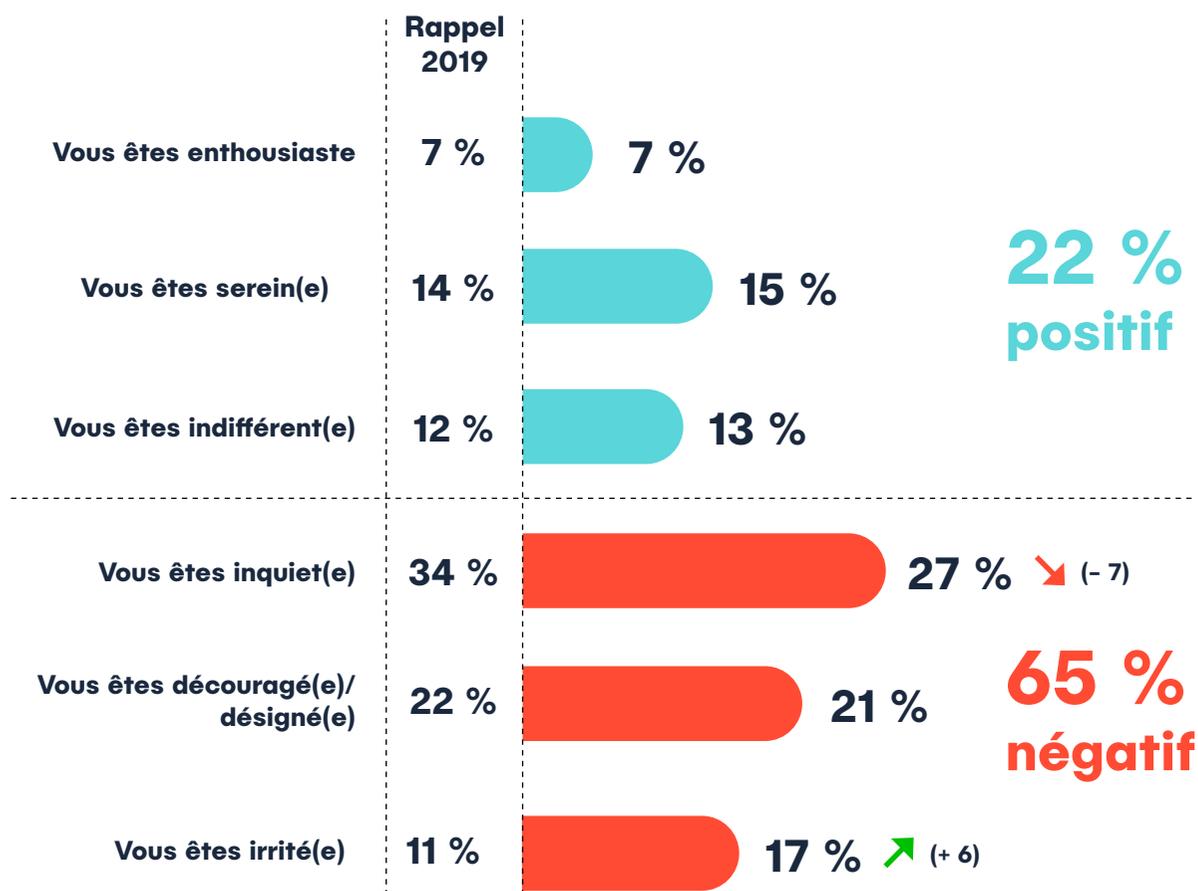
Dans ce contexte complexe, Malakoff Humanis accompagne les dirigeants et leurs salariés à travers une gamme variée de dispositifs. Nous sommes convenus qu'une politique de gestion des ressources humaines qui contribuera non seulement à l'épanouissement professionnel des seniors mais également à la performance de l'ensemble de l'entreprise.

2/3
des salariés

**Portent un regard
négatif sur
l'allongement de la
vie professionnelle**

Senior : un statut qui inquiète.

Les salariés travaillent désormais jusqu'à un âge plus avancé. C'est une évolution qui n'est globalement pas accueillie très sereinement par la population concernée.



Pour
65 %
des salariés

le statut de senior a une connotation négative

A quel âge est-on senior ?

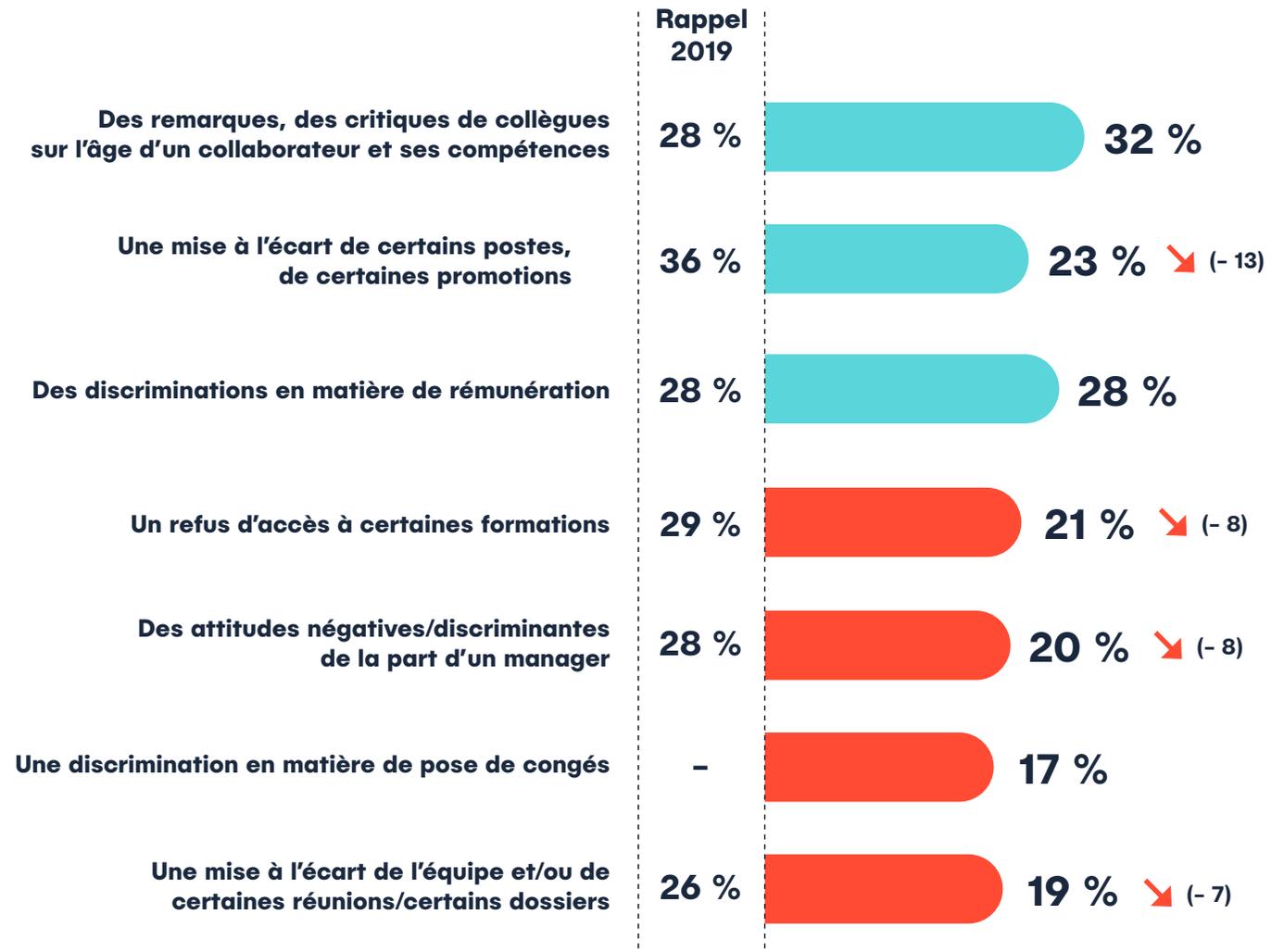
Pour 29 % des dirigeants, la notion de travailleur « sénior » n'a pas de sens, tout dépend des capacités de chacun et du travail en question

Les salariés de 50 ans et plus sont inquiets, ils se sentent notamment discriminés.

Les seniors sont nombreux à avoir déjà eu le sentiment de vivre plusieurs discriminations comme la mise à l'écart de certains postes ou une discrimination en matière de rémunération.

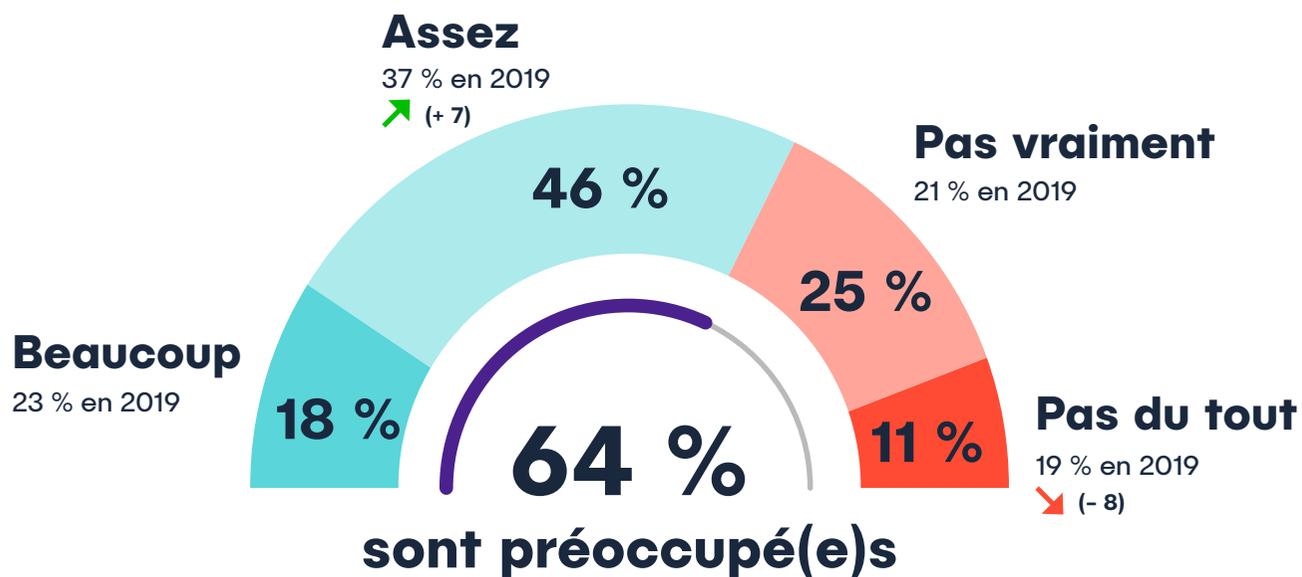


Seniors



La préoccupation des dirigeants pour les salariés de 50 ans et plus, progresse.

Les chefs d'entreprise déclarent se préoccuper du maintien dans l'emploi des seniors. Leurs priorités concernent principalement les difficultés de reclassement, l'aménagement des postes, l'augmentation des risques d'accidents et de maladies professionnelles, et l'augmentation des arrêts de travail/maladie.



« Si senior ! »

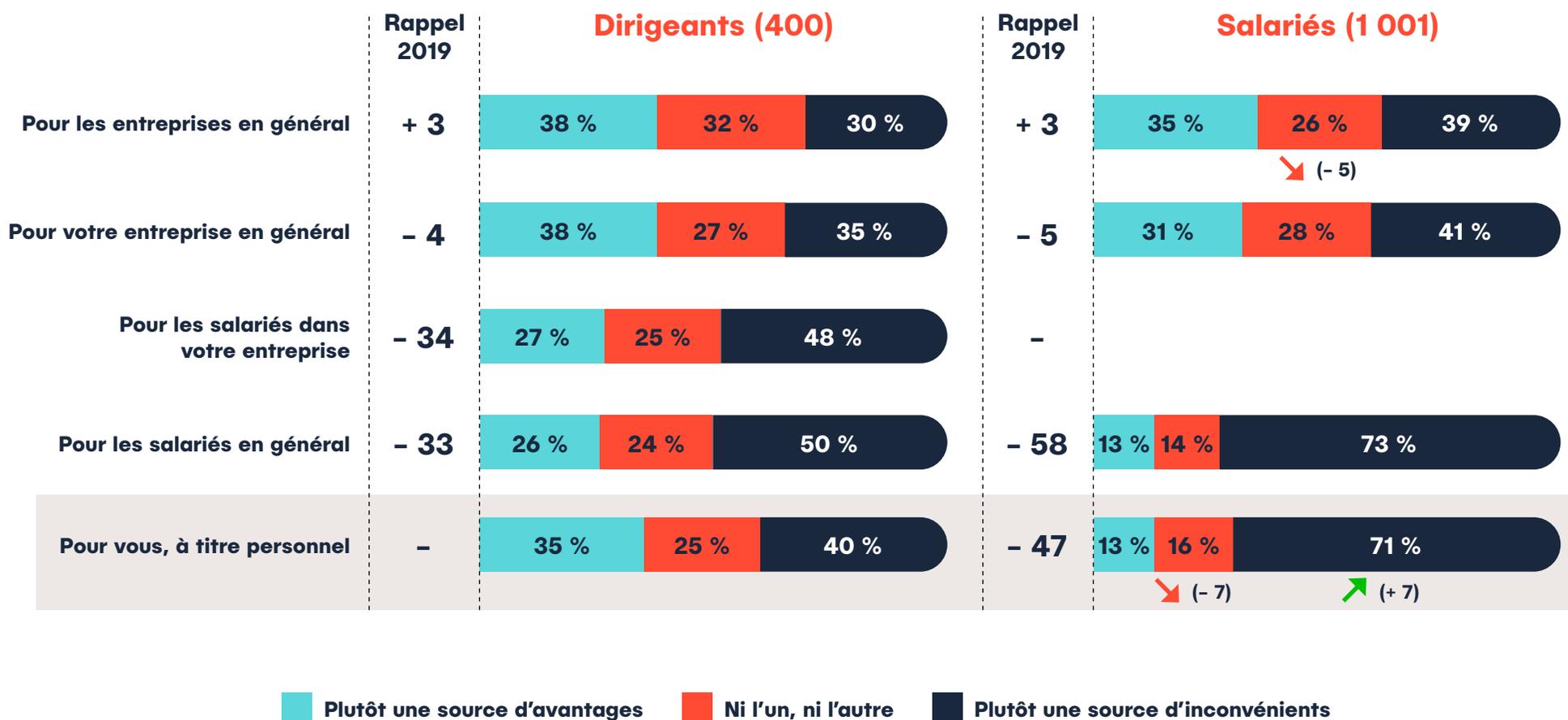


Plus de la moitié des dirigeants (56 %) estiment également que leur entreprise est déjà bien préparée à l'allongement de la durée de vie professionnelle (+8 points par rapport à 2019). Notre podcast « Si seniors ! » vous propose ainsi de découvrir ces entreprises qui ont mis en place des initiatives très concrètes pour leurs salariés seniors.

[Ecouter le podcast](#)

L'allongement de la vie professionnelle est appréhendée de manière plus négative par les salariés que par les dirigeants.

A la question, pensez-vous que l'allongement de la vie professionnelle est plutôt une source d'avantage ou d'inconvénient, ils répondent...

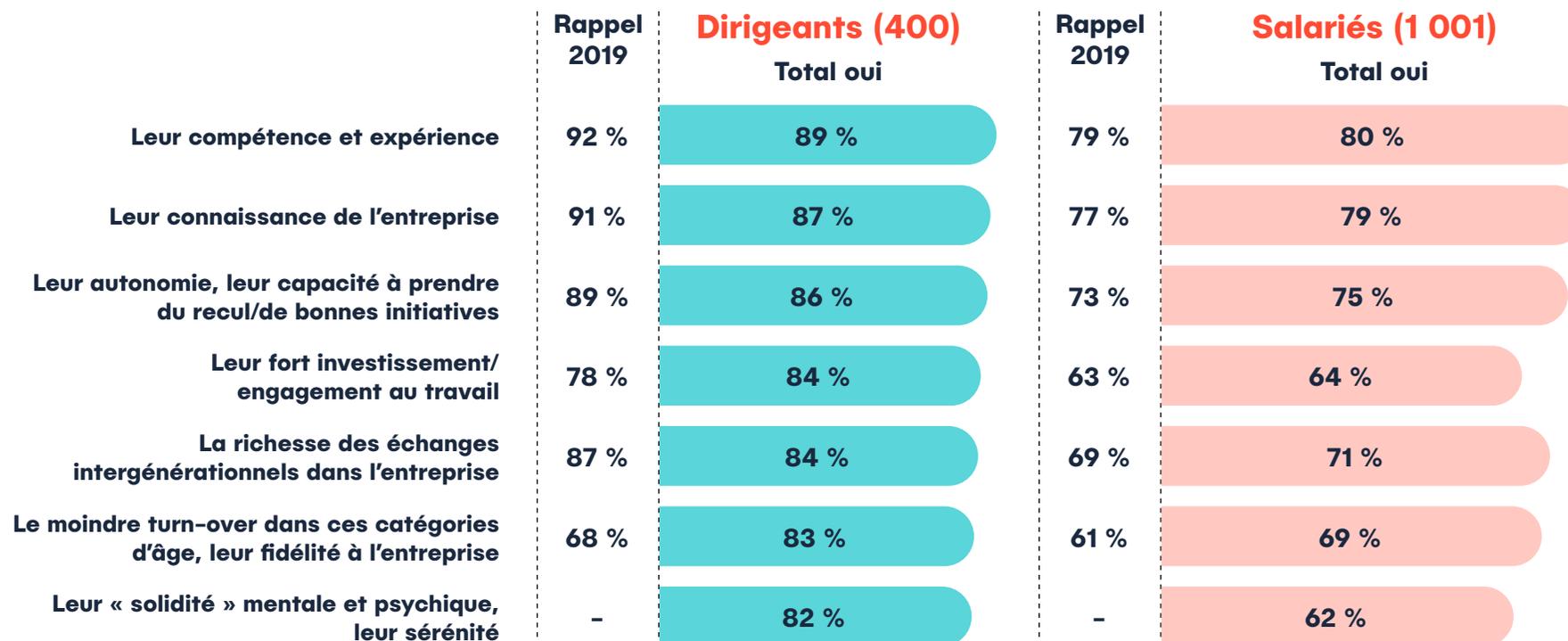


L'expérience des salariés de plus de 50 ans jugée comme un atout pour les entreprises.

Globalement, les dirigeants perçoivent les salariés de 50 ans et plus comme un atout. Ils savent qu'ils pourront s'appuyer sur leurs compétences et sur leurs valeurs. **Les caractéristiques suivantes constituent une opportunité pour les entreprises en raison de l'allongement de la vie professionnelle.**

Pour
89 %
des dirigeants

les compétences et
l'expérience des seniors
constituent une opportunité



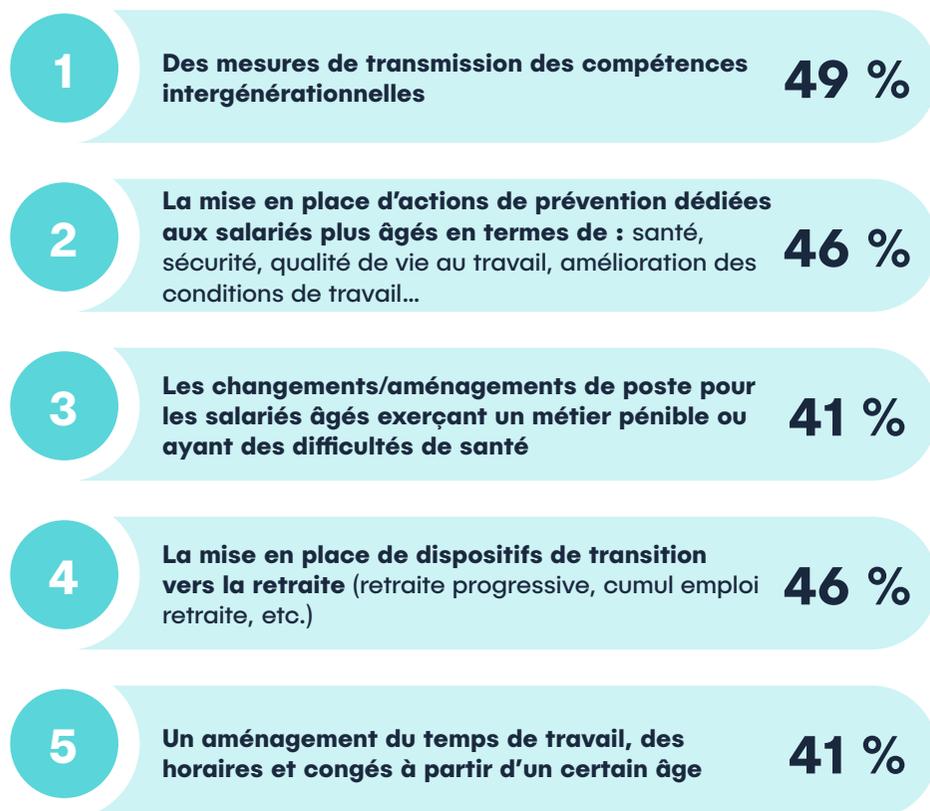
Les entreprises proposent ainsi des solutions pour accompagner les salariés de 50 ans et plus.

Les entreprises s'adaptent et mettent en place des aménagements de postes et des conditions de travail pour les salariés seniors, ainsi que des mesures d'organisation de transmission des compétences ou des dispositifs de transition vers la retraite.



TOP 5 des actions jugées prioritaires par dirigeants et salariés

Dirigeants



Salariés



Dirigeants et salariés considèrent que la mise en place d'actions pour la prévention de la santé est prioritaire.



Le renforcement des actions de prévention santé et la mise en place de campagnes de sensibilisation autour des risques de santé liés à l'âge sont des critères prioritaires ou déjà mis en place pour environ un tiers des salariés et dirigeants. Les entreprises proposent également des **dispositifs financiers avec en tête l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.**

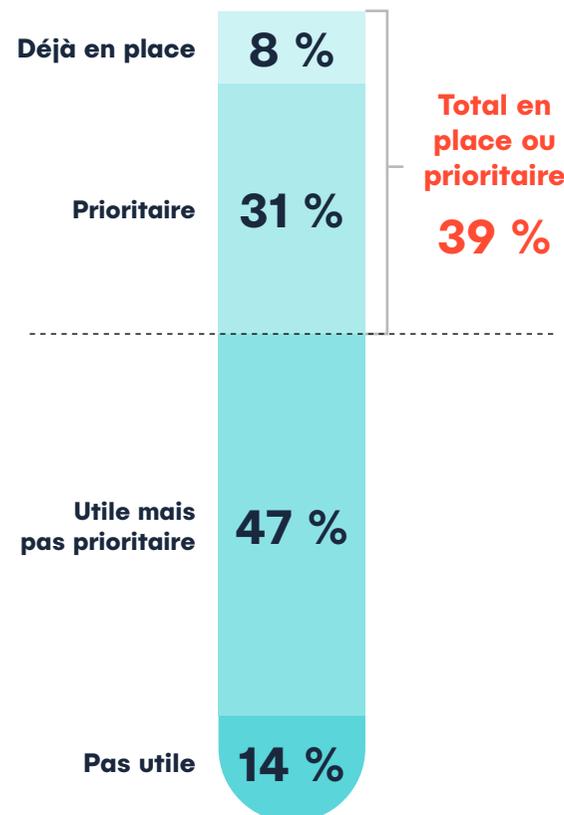
Maladies cardiovasculaires : un axe essentiel de prévention

Même s'il n'est pas le seul, l'âge est un facteur de risque cardiovasculaire : la probabilité d'avoir un accident cardiovasculaire ou cardiaque augmente nettement après 50 ans chez l'homme et après 60 ans chez la femme*. **Avec le parcours Mon Bilan Cardio, nous permettons aux salariés d'évaluer leur risque de développer des maladies cardiovasculaires qui sont la 1^{ère} cause de mortalité chez la femme et la deuxième chez l'homme en France**.**

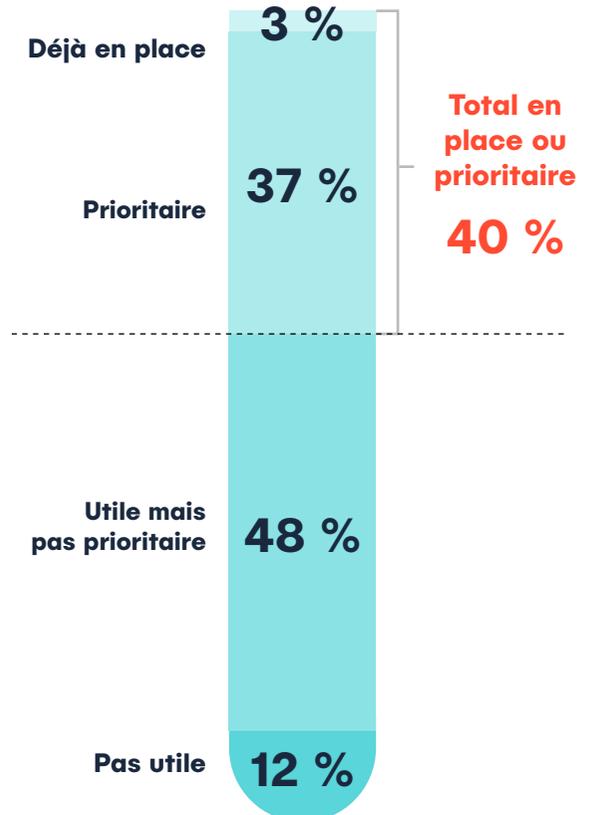
* Source ameli.fr

** Source Fédération Française de Cardiologie.

Dirigeants

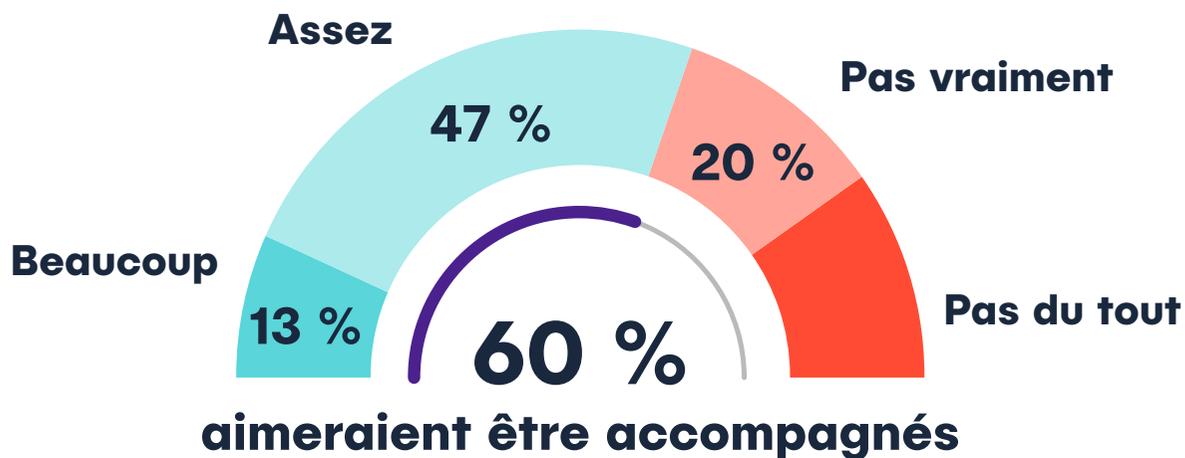


Salariés



6 dirigeants sur 10 souhaiteraient être accompagnés dans la mise en œuvre de dispositifs pour leurs salariés de 50 ans et plus...

Plus conscients qu'en 2019 des défis liés à l'allongement de la durée de vie professionnelle, les dirigeants sont également beaucoup plus nombreux à exprimer un besoin d'accompagnement (60 % vs 32 % en 2019).



Aider et travailler : comment accompagner vos salariés aidants

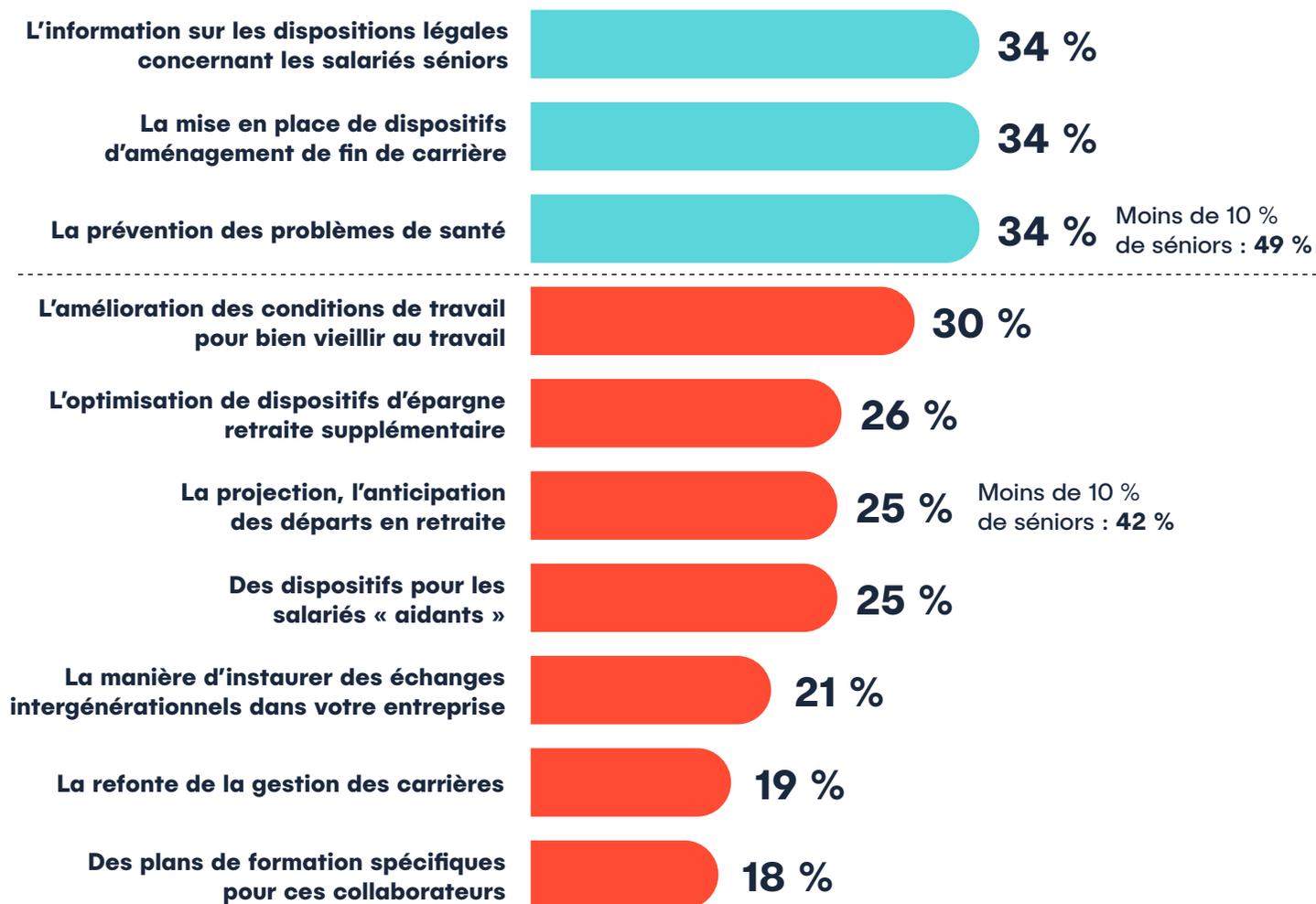
Travailler tout en aidant un proche est un équilibre à trouver et les entreprises ont de plus en plus conscience de leur rôle à jouer pour aider leurs salariés à concilier leur vie personnelle et professionnelle.

Face à ce sujet parfois tabou, par crainte d'être stigmatisé ou pénalisé, nos experts en accompagnement social œuvrent tous les jours auprès des salariés pour les orienter, les aider à trouver des aides ou encore un soutien financier...

Ils accompagnent également les entreprises à travers un « diagnostic fragilités » pour identifier les actions à mettre en place comme une démarche de sensibilisation et de formation des managers, à travers des ateliers.

Les dirigeants souhaitent en priorité être accompagnés sur certaines des dispositions légales.

Les dirigeants sont en attente d'aides notamment sur les dispositifs d'aménagement de fin de carrière et la prévention des problèmes de santé.



Parmi les sujets sur lesquels les dirigeants souhaitent être accompagnés, l'étude pointe l'amélioration des dispositifs d'épargne. **Malakoff Humanis propose des solutions d'épargne simples et responsables** pour préparer sereinement la retraite, et anticiper une éventuelle baisse de revenu.

[En savoir plus](#)

Résultats significativement supérieur/inférieur au résultat global