

“opinionway

pour



Les salariés seniors en entreprise

Février 2023



ESOMAR²³
Corporate





La méthodologie



“ La méthodologie de l'enquête

Echantillon de **2092 personnes, représentatif de la population française** âgée de 18 ans et plus...

...Au sein de cet échantillon, un sous-échantillon de **1046 salariés, représentatif des salariés d'entreprises privées et publiques**, a été interrogé.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de région de résidence.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1 à 2,2 pour un échantillon de 2000 répondants ; 1,4 à 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants.



L'échantillon a été interrogé par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 15 au 20 février 2023**.

Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour SD Worx »

et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.



Le profil de l'échantillon





Le profil de l'échantillon grand public

Population française âgée de 18 ans et plus.

Source : **INSEE**



	Sexe	%
	Hommes	48%
	Femmes	52%



	Age	%
	18 à 24 ans	10%
	25 à 34 ans	15%
	35 à 49 ans	24%
	50 à 64 ans	24%
	65 et plus	27%



	Région	%
	Ile-de-France	19%
	Nord-ouest	23%
	Nord-est	22%
	Sud-ouest	11%
	Sud-est	25%



	Activité professionnelle	%
	Catégories socioprofessionnelles supérieures	29%
	Agriculteurs / Artisans / Commerçants / Chefs d'entreprise	4%
	Professions libérales / Cadres	10%
	Professions intermédiaires	15%
	Catégories populaires	29%
	Employés	17%
	Ouvriers	12%
	Inactifs	42%
	Retraités	28%
	Autres inactifs	14%



	Taille d'agglomération	%
	Une commune rurale	21%
	De 2000 à 19 999 habitants	18%
	De 20 000 à 99 999 habitants	14%
	100 000 habitants et plus	30%
	Agglomération parisienne	17%

“ Le profil de l'échantillon des salariés

Population des salariés français dans des entreprises privées et publiques.

Source : **INSEE**.



	Sexe	%
	Hommes	50%
	Femmes	50%



	Age	%
	18-34 ans	31%
	35-49 ans	40%
	50 ans et plus	29%



	Région	%
	Ile-de-France	21%
	Nord-ouest	25%
	Nord-est	19%
	Sud-ouest	11%
	Sud-est	24%



	Activité professionnelle	%
	Catégories socioprofessionnelles supérieures	47%
	Professions libérales / Cadres	19%
	Professions intermédiaires	28%
	Catégories populaires	53%
	Employés	31%
	Ouvriers	22%



	Taille d'agglomération	%
	Une commune rurale	21%
	De 2000 à 19 999 habitants	18%
	De 20 000 à 99 999 habitants	14%
	100 000 habitants et plus	28%
	Agglomération parisienne	19%



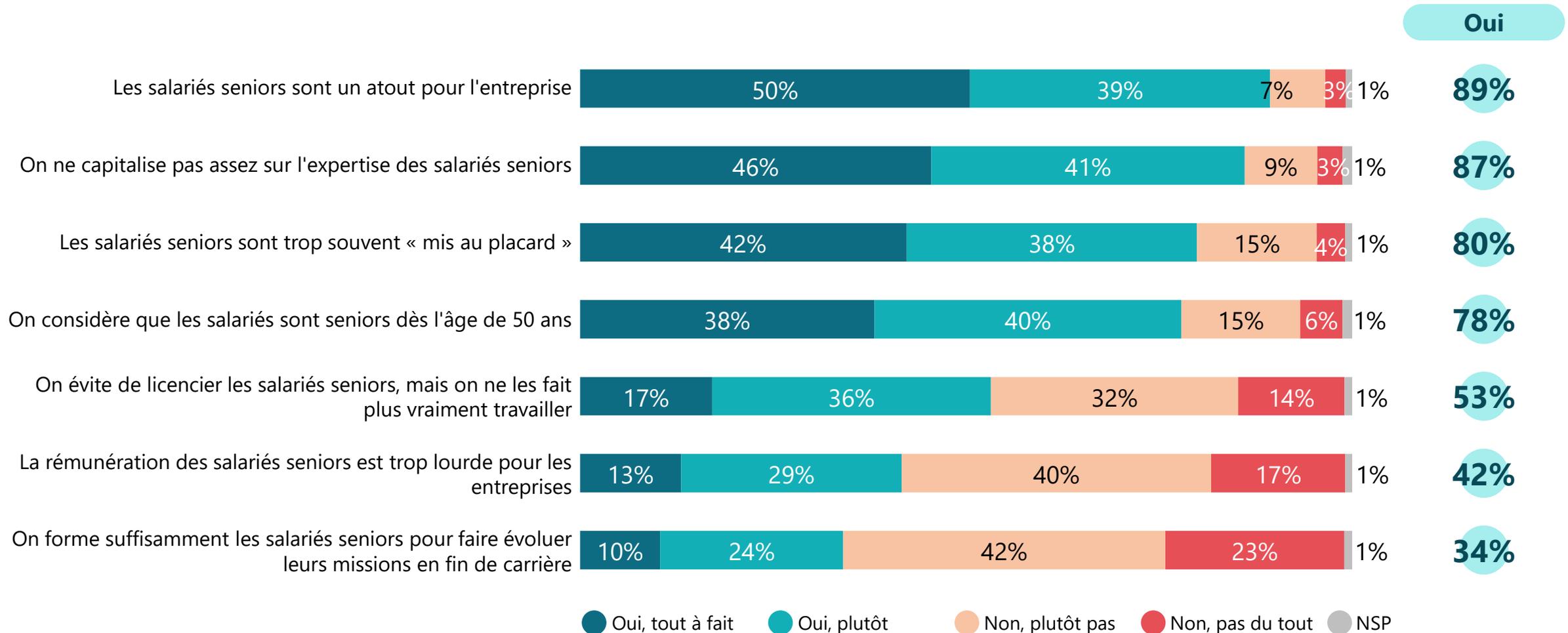
Les résultats



“ La place des salariés seniors dans les entreprises françaises



Q. Concernant les salariés seniors dans les entreprises françaises aujourd'hui, diriez-vous que... ?





La place des salariés seniors dans les entreprises françaises



Q. Concernant les salariés seniors dans les entreprises françaises aujourd'hui, diriez-vous que... ?

	% Oui	Sexe		Age					Statut			Situation professionnelle		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-34 ans	35-49 ans	50-64 ans	65 ans et plus	CSP+	CSP-	Inactif	Salarié	...dont du public	...dont du privé
Les salariés seniors sont un atout pour l'entreprise	89%	92%	87%	78%	84%	89%	91%	95%	89%	87%	92%	87%	88%	87%
On ne capitalise pas assez sur l'expertise des salariés seniors	87%	89%	84%	74%	81%	84%	90%	93%	88%	83%	87%	86%	85%	85%
Les salariés seniors sont trop souvent « mis au placard »	80%	79%	80%	77%	78%	77%	80%	85%	77%	79%	83%	77%	79%	75%
On considère que les salariés sont seniors dès l'âge de 50 ans	78%	76%	79%	72%	77%	77%	81%	79%	74%	80%	80%	77%	72%	79%
On évite de licencier les salariés seniors, mais on ne les fait plus vraiment travailler	53%	51%	55%	58%	63%	52%	50%	51%	54%	53%	52%	53%	53%	54%
La rémunération des salariés seniors est trop lourde pour les entreprises	42%	39%	44%	36%	47%	43%	42%	39%	46%	43%	38%	44%	42%	45%
On forme suffisamment les salariés seniors pour faire évoluer leurs missions en fin de carrière	34%	34%	34%	35%	39%	37%	29%	32%	35%	38%	31%	37%	37%	37%

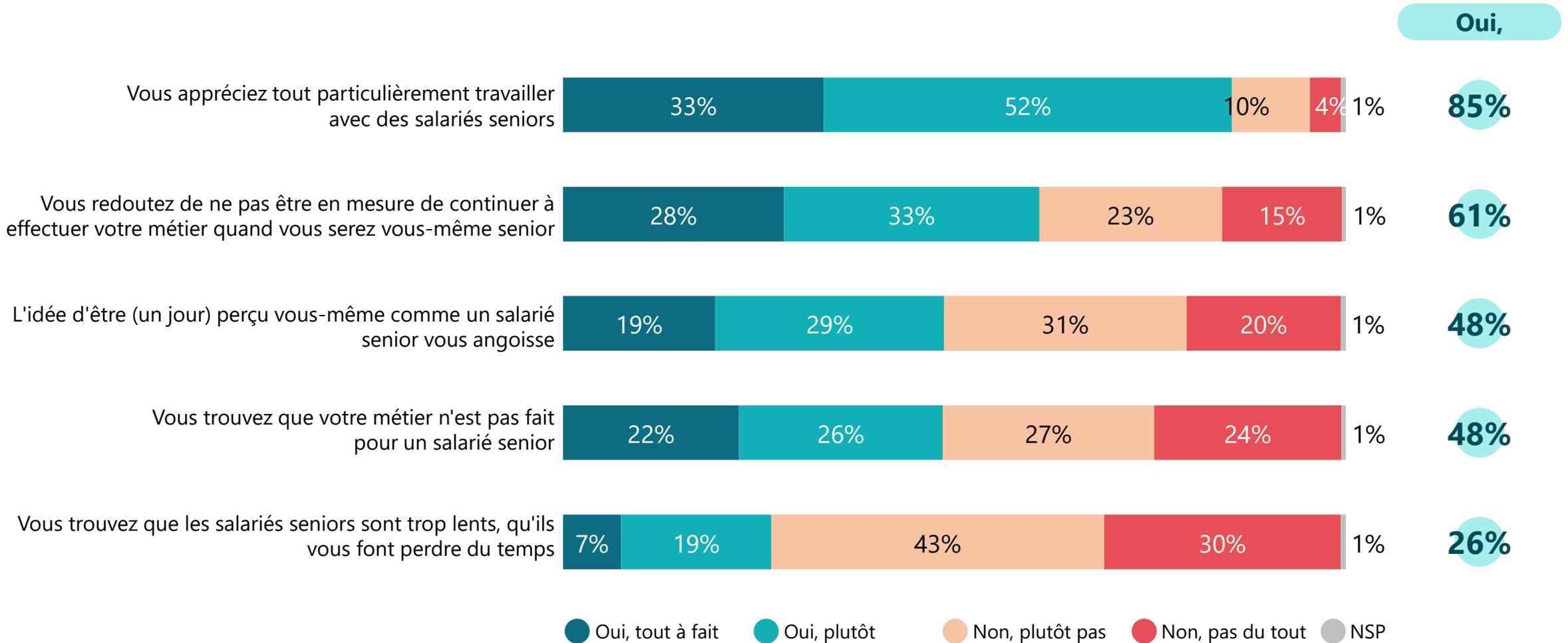
“ La perception des salariés à l'égard des salariés seniors



1046 salariés

Q. Et toujours concernant les salariés seniors dans les entreprises françaises aujourd'hui, diriez-vous que... ?

Question posée uniquement aux salariés, soit 50% de l'échantillon



“ La perception des salariés à l’égard des salariés seniors



Q. Et toujours concernant les salariés seniors dans les entreprises françaises aujourd'hui, diriez-vous que... ?

Question posée uniquement aux salariés, soit 50% de l'échantillon

	% Oui	Sexe		Age				Statut		Secteur	
		Homme	Femme	18-24 ans	25-34 ans	35-49 ans	50 ans et plus	CSP+	CSP-	Salarié du public	Salarié du privé
Vous appréciez tout particulièrement travailler avec des salariés seniors	85%	84%	87%	86%	81%	86%	88%	84%	87%	85%	85%
Vous redoutez de ne pas être en mesure de continuer à effectuer votre métier quand vous serez vous-même senior	61%	57%	64%	72%	65%	61%	53%	54%	67%	61%	61%
L'idée d'être (un jour) perçu vous-même comme un salarié senior vous angoisse	48%	44%	54%	56%	55%	49%	40%	47%	51%	49%	48%
Vous trouvez que votre métier n'est pas fait pour un salarié senior	48%	46%	51%	50%	59%	46%	43%	41%	54%	52%	47%
Vous trouvez que les salariés seniors sont trop lents, qu'ils vous font perdre du temps	26%	28%	26%	33%	31%	30%	16%	28%	26%	31%	25%



La synthèse





Les principaux enseignements

Les salariés seniors, une force pour les entreprises...

- Dans ses travaux, l'Insee qualifie de seniors les personnes âgées de 50 ans et plus. Les Français sont bien au fait de cette classification, y compris dans le monde du travail : **78% déclarent qu'on considère que les salariés sont seniors dès l'âge de 50 ans (38%, tout à fait)**. Néanmoins, cela ne signifie pas qu'ils y adhèrent, notamment les salariés : dans une étude menée à l'été 2022, 81% des salariés* estimaient que 45-50 ans était un âge encore jeune pour être qualifié de « senior » au travail (40% *tout à fait d'accord*), et qu'on était à cet âge à son apogée d'un point de vue professionnel (72%).
- **L'apport des salariés seniors en entreprise fait consensus pour les Français**. 89% les considèrent en effet comme un atout pour l'entreprise, la moitié d'entre eux l'affirmant même *tout à fait* (50%). **Cette opinion est confirmée par l'expérience des salariés en entreprise** : près de neuf salariés** interrogés sur dix déclarent apprécier travailler avec des salariés seniors (85%, 33% *tout à fait*).
 - Les Français âgés de 50 ans et plus sont encore plus convaincus des bénéfices pour l'entreprise de la présence de salariés seniors (94%). Les jeunes français le sont moins, mais les jugements positifs restent largement majoritaires (82% des moins de 35 ans).

...qu'elles n'exploitent pas à leur juste valeur, du fait d'un manque d'adaptation

- **Pourtant, la situation dans les entreprises semblent tout autre aux yeux des Français qui se montrent très critiques sur la place accordée aux salariés seniors dans les entreprises**. Huit Français sur dix estiment qu'on ne capitalise pas assez sur leur expertise (87%, 46% *tout à fait*) et 80% qu'ils sont trop souvent « mis au placard » (42% *tout à fait*). Près d'un interviewé sur deux déplore qu'à défaut de licencier les salariés seniors, on ne les fasse plus vraiment travailler (53%).
 - Les Français les plus âgés sont, ici également, les plus critiques à l'égard du traitement des salariés seniors en entreprise. 93% des 65 ans et plus considèrent qu'on ne capitalise pas assez sur l'expertise de ces salariés (61% *tout à fait*) contre 74% des 18-24 ans (26% *tout à fait*).
 - En revanche, signe que les jeunes français ne sont pas aveugles face à la situation des salariés seniors, ils reconnaissent davantage que les salariés seniors sont moins mis à contribution dans les entreprises. 61% des moins de 35 ans observent qu'on évite de licencier les salariés seniors même si on ne les fait plus vraiment travailler.

*Etude OpinionWay pour Indeed – Les salariés seniors en entreprise, regards croisés salariés et dirigeants, étude consultable en cliquant [ici](#).

**salariés des entreprises privées, entreprises publiques et fonctionnaires



Les principaux enseignements

Des salariés qui appréhendent leur avenir professionnel

- **Cette situation s'explique par un monde professionnel qui peine à s'adapter à l'évolution de l'âge, avec des postes rigides.** 61% des salariés redoutent de ne pas être en mesure de continuer à effectuer leur métier quand ils seront eux-mêmes seniors (28% *tout à fait*). Et dans les faits, près d'un salarié sur deux considère que son métier n'est pas fait pour un salarié senior (48%), un quart allant même jusqu'à dire qu'ils sont trop lents et les ralentissent dans leur travail (26%). Ces constats amènent logiquement à l'idée qu'un salarié senior devrait évoluer vers d'autres fonctions. Pourtant, **65% des Français considèrent qu'on ne forme pas suffisamment les salariés seniors pour faire évoluer leurs missions en fin de carrière (23% pas du tout).**
 - Certaines populations considèrent tout particulièrement que leur métier n'est pas fait pour les salariés seniors : les jeunes salariés (57% des moins de 35 ans), les ouvriers (57%) ou encore les salariés travaillant dans un espace ouvert, en contact avec un public ou des clients – et non derrière un bureau (60%).
 - Ces mêmes profils font état des appréhensions les plus fortes face à la poursuite de leur métier à partir de 50 ans. 72% des 18-24 ans craignent de ne pas pouvoir continuer leur métier quand ils seront seniors (42% *tout à fait*) ; c'est le cas de 71% des ouvriers et de 73% de ceux qui travaillent au contact d'un public, de clients.
- **Finalement, c'est sans surprise que l'avenir en tant que salariés seniors constitue une source d'inquiétude pour les salariés.** Près d'un sur deux avoue être angoissé par l'idée d'être perçu un jour comme un salarié senior (48%).
 - Cette crainte est encore plus marquée pour les femmes salariées (54%), qui au-delà de l'âge voient leur carrière impactée par d'autres facteurs, et les jeunes salariés (55% des moins de 35 ans).

WE ARE DIGITAL !

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.



RENDRE LE MONDE INTELLIGIBLE POUR AGIR AUJOURD'HUI ET IMAGINER DEMAIN

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation – 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.





RESTONS CONNECTÉS !

www.opinion-way.com



Envie d'aller plus loin ?

Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boîte mail en vous abonnant à notre

[newsletter !](#)

“*opinion*way”

15 place de la République
75003 Paris

PARIS
CASABLANCA
ALGER
VARSOVIE
ABIDJAN

Vos contacts

Eléonore Quarré

Directrice conseil - Pôle Opinion
Tel. +33 1 81 81 83 00
equarre@opinion-way.com

Jessie Marius

Cheffe de projets - Pôle Opinion
Tel. +33 1 81 81 83 00
jmarius@opinion-way.com