



Indeed - Emploi des +45 ans et plus : plus de 1 recruteur sur 2 (54%) considère que les "seniors" représentent plus de contraintes que d'opportunités

- *Près de la moitié des salariés « seniors » (45 ans et plus) considère que l'âge est un blocage pour leur carrière (47%), soit en raison de leur âge lui-même (40%), soit en raison des perceptions qui en découlent (17%). Pour autant, une large majorité des salariés (84%) ne se montrent pas fatalistes et identifient des moyens qui permettraient de sécuriser leur parcours professionnel*
- *Si près de 9 entreprises sur 10 (87%) sont prêtes à faire plus de place aux salariés « seniors » (45 ans et plus), plus de 1 recruteur sur 2 (54%) considère qu'ils représentent plus de contraintes que d'opportunités pour une entreprise*

Paris, 24 février 2026 – Alors que l'allongement de la vie professionnelle est indispensable, et à peine 4 mois après l'adoption du CDI senior, **Indeed**, première plateforme de recrutement et de matching au monde, présente les résultats de son étude, menée en partenariat avec OpinionWay **mettant en lumière les contradictions du monde de l'entreprise** sur l'emploi des seniors. Le **débat ne porte plus sur la légitimité des seniors, mais sur la capacité collective à faire de cet atout une véritable opportunité.**

Dans un contexte marqué par la pénurie de compétences, la nécessité de préserver des savoir-faire, le vieillissement de la population active et la transformation du monde du travail, **l'emploi des seniors constitue un enjeu central, à la fois pour la compétitivité des entreprises, mais aussi pour la cohésion sociale.**

Si l'ensemble des parcours professionnels est fragilisé par des obstacles structurels, l'âge devient, à partir de 45 ans, un facteur de démarcation. Un sentiment d'impasse s'installe, alors même que les carrières s'allongent et que les transitions de carrières deviennent la norme.

Entre fracture générationnelle, besoin de sécurisation des trajectoires et interrogations des recruteurs, **l'allongement des carrières appelle une transformation des pratiques organisationnelles et un accompagnement renforcé des entreprises comme de l'État.**

« Cette étude met en lumière un véritable paradoxe français : les entreprises reconnaissent massivement la valeur des talents expérimentés - **87 % se disent prêtes à leur faire davantage de place** - mais, en même temps, **plus d'un recruteur sur deux continue d'y voir davantage de contraintes que d'opportunités (54%)**. Ce décalage révèle moins un problème de légitimité des seniors qu'un enjeu d'adaptation de nos organisations. Dans un contexte de pénurie de compétences et d'allongement des carrières, la question n'est plus de savoir s'il faut miser sur les 45 ans et plus, mais comment transformer leur expérience en levier de performance durable et de transmission. » souligne **Eric Gras, spécialiste du marché de l'emploi chez Indeed.**

Un "Capital Expérience" plébiscité par les recruteurs

L'étude révèle un consensus quasi-unanime sur la valeur intrinsèque des collaborateurs expérimentés. Loin des idées reçues, **95% des recruteurs reconnaissent que les 45 ans et plus, disposent d'une expérience qui est un atout direct pour la performance de l'entreprise**. Ce rôle de pilier se confirme par leur contribution à la pérennité des savoir-faire : **93% des recruteurs s'accordent sur le fait qu'ils participent activement à la transmission des compétences**. Au global, pour 92% des recruteurs, ces profils apportent une valeur ajoutée indispensable à l'organisation.

Malaise dans le parcours professionnel : l'âge et le salaire au cœur d'un sentiment d'impasse

Les salariés du privé expriment un malaise croissant vis-à-vis de leur parcours professionnel, qui se traduit par un sentiment répandu de blocage. **Seuls 20% déclarent ne pas rencontrer de difficultés particulières**.

Ces obstacles sont d'abord d'ordre économique, la rémunération arrivant en tête des freins identifiés (39%) en particulier par les moins de 35 ans (48%, contre 36% auprès des 45 ans et plus).

À ces difficultés structurelles s'ajoute un facteur plus transversal : **l'âge, perçu comme bloquant pour un tiers des salariés (33%), que ce soit en raison de leur âge en tant que tel (24%) ou des stéréotypes qui peuvent y être associés (15%)**. Ce constat est particulièrement marqué chez les salariés de 45 ans et plus, près d'1 sur 2 cite une raison liée à l'âge (47%, contre 23% pour les moins de 45 ans). L'âge lui-même occupe même la première position des obstacles identifiés par cette cible (40%, contre 14%), devant la rémunération (36%).

L'épineuse gestion des carrières longues : les 45 ans et plus, atout incontestable mais inexploité

Si l'âge s'impose donc comme un facteur de différenciation majeur, ce critère devient central à partir de 45 ans, révélant les tensions qui existent dans la gestion des carrières longues.

Du côté des recruteurs, l'intégration ou le maintien en emploi des salariés expérimentés est perçu comme un enjeu stratégique mais complexe. Plus de trois quarts des recruteurs expriment au moins une crainte **lorsqu'il s'agit de recruter ou de maintenir en emploi les 45 ans et plus (77%)**. Ces craintes portent principalement sur une hausse des coûts (38%), des difficultés à faire évoluer ou repositionner ces salariés dans le temps (32%), un manque de flexibilité face aux évolutions rapides des métiers (25%) ou encore des tensions internes (21%).

Par ailleurs, **78% des recruteurs estiment que les 45 ans et plus sont parfois perçus comme "trop chers", et 54% considèrent qu'ils représentent aujourd'hui davantage de contraintes que d'opportunités pour une entreprise**. Ces chiffres traduisent la persistance de réserves culturelles et une difficulté à adapter les modèles organisationnels à l'allongement des carrières.

Un enjeu central dont les solutions concrètes sont identifiées et partagées

La situation des salariés de 45 ans et plus, révèle un décalage entre reconnaissance unanime et arbitrages opérationnels : leur expérience est reconnue, mais des réserves persistent quant à leur coût, leur adaptabilité ou leur impact sur la performance des entreprises.

En articulant développement des compétences, innovation organisationnelle et évolution des pratiques managériales, les entreprises peuvent convertir l'allongement de carrière en avantage grâce à des leviers directement liés aux freins identifiés.

- Les recruteurs identifient **des actions qui leur apparaissent efficaces pour favoriser l'emploi des seniors, en priorité via des aides ciblées, des outils de recrutement adaptés et des aménagements de fin de carrière (96%)**. Plus précisément, pour favoriser le recrutement des salariés de 45 ans et plus, plusieurs leviers sont identifiés selon eux :

- des aides financières (42%),
 - des aménagements des conditions de travail en fin de carrière (33%),
 - des outils concrets pour identifier et recruter des profils seniors adaptés aux besoins des entreprises (29%),
 - ainsi que des ressources ou campagnes visant à lutter contre les stéréotypes (25%).
- Les salariés ne se résignent pas et identifient également des leviers susceptibles de sécuriser leur trajectoire mais témoignent aussi d'une attente forte sur la lisibilité et la continuité professionnelle. **84% d'entre eux identifient au moins un dispositif utile pour sécuriser la suite de leur parcours, parmi lesquels :**
 - des passerelles internes facilitées (37%),
 - des programmes de formation spécifique (34%)
 - des parcours de formation avec immersion en entreprise (30%)
 - des aménagements du temps et du rythme de travail (30%)
 - un accompagnement renforcé vers de nouveaux métiers (28%).

« Les solutions existent et elles sont largement partagées. Côté entreprises, 96 % des recruteurs identifient au moins un levier efficace, qu'il s'agisse d'aides ciblées, d'aménagements de fin de carrière ou d'outils pour mieux recruter les profils expérimentés. Côté salariés, 84 % citent des dispositifs concrets pour sécuriser leur trajectoire, comme la formation, les passerelles internes ou l'adaptation du temps de travail. L'enjeu est désormais de passer de l'intention à l'action, en coordonnant entreprises et pouvoirs publics. » ajoute **Eric Gras**.

Méthodologie

Enquête OpinionWay pour Indeed réalisée en ligne du 22 janvier au 3 février 2026 auprès de deux échantillons :

- 552 « recruteurs » - salariés participant au processus de recrutement dans leur entreprise, issu d'un échantillon de 1 276 salariés représentatif de la population des salariés des entreprises privées de 20 salariés et plus ;
- Un échantillon de 500 salariés du secteur privé, représentatif de la population des salariés des entreprises privées de 20 salariés et plus.

OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,9 à 4,4 points au plus pour un échantillon de 500 répondants. Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante : « Sondage OpinionWay pour Indeed » et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.

À propos d'Indeed

Indeed est le premier site d'emploi au monde (source : Comscore, Total Visits, mars 2024). Via Indeed, plus de 635 millions de profils de chercheurs d'emploi accèdent à des millions d'offres dans plus de 60 pays et dans 28 langues. Plus de 3,3 millions d'employeurs utilisent Indeed pour trouver et embaucher de nouveaux employés. Indeed est une filiale de Recruit Holdings, un leader mondial de la technologie des ressources humaines et des solutions d'entreprise qui simplifie l'embauche et transforme le monde du travail.

Contacts presse

L'équipe Hotwire pour Indeed Indeedfr@hotwireglobal.com 01 43 12 55 77 / 70 / 68 / 56	Indeed - Agnès Gicquel agnes@indeed.com 06 20 40 37 35
---	--