

EMPLOYABILITÉ DES SENIORS : LES ENTREPRISES N'AGISSENT PAS SUFFISAMMENT SELON 8 SALARIÉS FRANÇAIS SUR 10

*Le Groupe APICIL publie les résultats de la 4ème édition de son baromètre
« Inclusion – Le regard des Français sur les seniors en entreprise » réalisée avec OpinionWay*

Avec le recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans et l'allongement des carrières qui en résulte, l'inclusion des seniors au sein des entreprises et leur maintien en emploi sont désormais un enjeu majeur. A la demande du gouvernement, les syndicats et le patronat remettront le 8 avril prochain des propositions dans le cadre du « Pacte de la vie au travail ». L'objectif : atteindre un taux d'emploi pour les 60-64 ans de 65% à horizon 2030 alors qu'aujourd'hui ce taux n'est que de 38,9% selon l'INSEE. C'est dans ce contexte que le Groupe APICIL, 3ème groupe français de protection sociale, publie les résultats de la quatrième édition de son baromètre « Inclusion – Le regard des Français sur les seniors en entreprise », réalisée avec l'institut de sondage OpinionWay.

- Pour 63% des Français, la société française est inclusive. Ce chiffre est en progression de 7 points par rapport à 2023 (56%).
- Le handicap (84%), l'apparence physique (83%), l'origine ou la race supposée (82%) et l'âge (81%), restent, dans le même ordre, les discriminations que les Français relèvent le plus.
- 42% des femmes salariées de moins de 35 ans redoutent d'être discriminées au sein de leur entreprise.
- 77% des salariés affirment que leur entreprise favorise l'inclusion et 66% qu'elle a instauré une politique d'inclusion pour lutter contre les discriminations.
- Plus d'un actif français sur deux (55%, + 10 points) considère que lorsqu'ils postulent un emploi, l'action menée par l'entreprise en matière d'inclusion est un critère important.
- Pour 90% des Français, les seniors représentent une véritable richesse pour les organisations. La collaboration intergénérationnelle est indispensable à la transmission des savoirs (92%), elle favorise l'innovation (87%) et le développement du mentorat des jeunes (90%).
- Les salariés apprécient avant tout chez leurs collègues seniors leur expérience (74%) et leur capacité à transmettre leurs savoirs (49%).
- 83% des travailleurs estiment que les actions des entreprises en faveur de l'employabilité des seniors sont insuffisantes, tout comme celles des pouvoirs publics (76%).
- Près d'un collaborateur sur deux a déjà vu un candidat ne pas être recruté en raison de son âge (45%), ou être mis au placard pour cette même raison (42%).
- La situation des collaborateurs aidants au sein des entreprises est insuffisamment prise en compte selon 55% des salariés.



« Les Français accordent une attention croissante à l'inclusion et leur lutte contre les discriminations s'intensifie. Cependant, malgré cette prise de conscience, la quasi-totalité d'entre eux reconnaissent que des formes de discrimination persistent. Il est donc primordial que leurs concitoyens, les pouvoirs publics, et particulièrement les entreprises, continuent à accroître leurs efforts dans ce domaine, afin de voir ces sentiments de discrimination s'estomper », souligne **Philippe Barret, Directeur Général du Groupe APICIL**. « En entreprise, l'âge est l'un des facteurs les plus discriminants, alors même que la présence des seniors est jugée comme indispensable. Le fil rouge du nouveau « Pacte de la vie au travail » porte sur l'emploi des seniors, et il sera intéressant de voir comment les organisations parviendront à s'adapter à cette dynamique. La diversité, l'équité et l'inclusion, tant en entreprise qu'au sein de la société, constituent un atout indéniable et une véritable force ».

La société française de plus en plus inclusive, avec des discriminations qui persistent

L'intérêt des Français vis-à-vis de l'inclusion grandit, avec **56% d'entre eux qui se sentent concernés par ce sujet (+4 points par rapport à 2023) et deux tiers qui déclarent agir au quotidien pour lutter contre les discriminations (66 %, +8 points)**. Si l'augmentation est globalement homogène parmi les différentes catégories de la population, les femmes (61% se sentent concernées et 69% agissent), les catégories socio-professionnelles dites supérieures (63 % et 70 %) et les jeunes, âgés de moins de 35 ans (66% et 74%) semblent accorder une importance particulière à l'inclusion.

Près de deux tiers des Français (63%) jugent que la société française est inclusive, en forte progression par rapport à 2023 (56%, +7 points). Depuis la création du baromètre, ce chiffre n'a d'ailleurs jamais été aussi haut (52% lors de la première édition en mars 2021, +11 points). A noter que les hommes sont nettement plus nombreux à considérer que la société française est inclusive (68%, +11 points) que les femmes (59%, +5 points).

Parallèlement, une tendance à la baisse des discriminations est constatée. Le handicap (84%, -2 points), l'apparence physique (83%, -3 points), l'origine ou la race supposée (82%, -3 points) et l'âge (81%, -1 point) connaissent tous une diminution et demeurent les formes de discrimination que les Français relèvent le plus. Néanmoins, malgré cette évolution, les discriminations semblent toujours ancrées dans la société. En effet, la quasi-totalité des Français (97%, +1 point) identifie au moins un domaine testé où des discriminations persistent. De plus, ils sont 82% à prétendre qu'il y a des discriminations dans au moins la moitié des domaines testés.

Les entreprises de plus en plus engagées en faveur de l'inclusion

Les actions menées au sein des entreprises en faveur de l'inclusion produisent petit à petit des effets : aujourd'hui, **3 salariés sur 4 jugent que leur entreprise est inclusive (77%, +12 points) et ils sont deux tiers à constater qu'elle a instauré une politique d'inclusion pour lutter contre les discriminations (66 %, +7 points)**. La mise en place d'une telle politique est d'autant plus primordiale que pour la première fois, plus d'un actif français sur deux (55%, + 10 points) considère que lorsqu'ils postulent un emploi, l'action menée par l'entreprise en matière d'inclusion est un critère important.

Parmi les actions prioritaires pour favoriser l'inclusion au sein des organisations, le maintien dans l'emploi des seniors est cité en premier (29%, dont 36% des 50 ans et plus), suivi de l'anonymisation des CV (24%), de la sensibilisation de l'ensemble des salariés (23%), ainsi que des services de ressources humaines (20%).

En entreprise, la crainte d'être discriminé demeure : plus d'un quart des salariés (28%) redoutent d'en être victime un jour. Cette crainte est alimentée par le fait que 25% des travailleurs ont été témoins de discriminations et que 23% ont déjà subi une discrimination au sein du monde professionnel. La peur d'être discriminé est particulièrement forte chez les collaborateurs découvrant le monde du travail (33% chez les moins de 35 ans), et en particulier chez les femmes (42% des femmes salariées de moins de 35 ans).

Des salariés seniors appréciés par leurs collègues

La présence des seniors au travail apparaît comme une évidence pour les Français, ils affirment qu'elle représente une véritable richesse pour les entreprises (90%). En outre, ils sont 92% à estimer que la collaboration intergénérationnelle est indispensable à la transmission des savoirs, elle favorise l'innovation (87%) et le développement du mentorat des jeunes (90%), permettant in fine l'inclusion en entreprise. D'ailleurs la collaboration intergénérationnelle est de mise au sein des organisations françaises : 71% des salariés déclarent travailler régulièrement avec des personnes âgées de 50 ans ou plus, et 69% indiquent même que certains des collègues dont ils sont le plus proches sont des seniors.

Les salariés apprécient avant tout chez leurs collègues seniors leur expérience (74%) et leur capacité à transmettre leurs savoirs (49%). De ce fait, une majorité regrette qu'au sein de leur entreprise, les compétences des collaborateurs seniors ne soient pas assez bien exploitées (67%). Une part importante des salariés exprime aussi apprécier la bienveillance dont les seniors savent faire preuve (40%), leur fiabilité (40%) et leur patience (33%).

... mais les discriminations à leur égard restent fortes

Alors que selon les Français, les salariés seniors bénéficient de bonnes conditions de travail au sein de leur entreprise (75%), ils décrivent l'âge comme le 4ème domaine sur lequel il y a le plus de discriminations en France (81%). En parallèle, deux tiers d'entre eux (65%) s'inquiètent du traitement réservé aux seniors et du manque d'actions en faveur de leur inclusion dans la société.

L'inclusion des seniors dans la société passe notamment par l'emploi de ceux qui sont encore en activité. Or, 83% des salariés (+18 points) estiment que les actions des entreprises dans ce domaine sont insuffisantes, tout comme celles des pouvoirs publics (76%). Dans une perspective plus personnelle, seulement 1 collaborateur sur 2 (50%) considère que son organisation a déployé des actions en faveur de l'inclusion des seniors et plus d'une majorité (56%) ne se sent pas bien informée des dispositifs mis en place. Les salariés sont pourtant largement d'accord (86%) pour désigner l'employabilité des seniors comme un enjeu important face aux difficultés de recrutement que connaissent les entreprises aujourd'hui.

Moins exposés à ces problématiques, les jeunes salariés jugent davantage que leur entreprise se saisit de la thématique de l'employabilité des seniors (59% des moins de 35 ans). En revanche, les collaborateurs seniors se montrent nettement moins enthousiastes quant à cet engagement (37% des 50 ans et plus).

Moins exposés à ces problématiques, les jeunes salariés jugent davantage que leur entreprise se saisit de la thématique de l'employabilité des seniors (59% des moins de 35 ans). En revanche, les collaborateurs seniors se montrent nettement moins enthousiastes quant à cet engagement (37% des 50 ans et plus).

Les craintes des salariés concernant l'inclusion des seniors sont exacerbées par les situations problématiques dont beaucoup ont été témoins. **Ainsi, près d'un collaborateur sur deux a déjà vu un candidat ne pas être recruté en raison de son âge (45%), ou être mis au placard pour cette même raison (42%). D'autres ont été témoins d'un refus d'une promotion (33%) ou d'une reconversion (31%), tandis qu'un cinquième des salariés ont eux-mêmes été victimes de discrimination liée à leur âge (22%).**

Puisqu'aux yeux des Français, il est difficile pour une personne âgée de 50 ans ou plus de trouver un emploi (89%) et afin de les rassurer concernant leur propre avenir, ils identifient deux chantiers à mener en priorité dans les entreprises : **l'adaptation des postes de travail (39%) et le développement de programmes de mentorat (39%, dont 49% chez ceux âgés de 50 ans et plus)**. Dans une moindre mesure, les Français évoquent aussi une meilleure communication en interne sur les bénéfices de la coopération intergénérationnelle, que ce soit au niveau des managers (25%) ou des salariés (20%). Un autre axe envisagé serait le développement de missions dédiées aux salariés seniors, telles que des formations aux outils numériques (22%) et un accompagnement vers la fin de carrière (20%). La création d'un poste de chargé de mission diversité est souhaitée par seulement 14% des sondés.

« Bien que la société et les entreprises progressent vers une plus grande inclusivité et que les cas de discrimination semblent diminuer, celles-ci restent bien présentes dans le quotidien des Français, notamment des salariés. Portées par cet esprit d'inclusion, les organisations démontrent de plus en plus leur capacité à accueillir les travailleurs dans toute leur diversité. Toutefois, il est indéniable que des efforts supplémentaires doivent encore être déployés pour soutenir les salariés seniors dont les multiples qualités sont reconnues et appréciées par leurs collègues. Leur expérience, leur capacité à transmettre leurs connaissances et leur sens de la bienveillance sont autant d'atouts qui méritent d'être valorisés et encouragés » indique **Laure Olié, Directrice de la Stratégie du Groupe APICIL.**



La situation des salariés aidants encore insuffisamment prise en compte par les entreprises

Selon la DREES, près de 25% des Français âgés de 55 à 64 ans sont des aidants. Leur intégration au sein des entreprises apparaît donc comme un levier important pour favoriser l'inclusion de tous. **Or, sur ce point, les salariés sont assez critiques avec 55% d'entre eux qui estiment qu'ils ne sont pas suffisamment pris en compte par leur entreprise.** Ce sentiment est plus fortement partagé par les salariés seniors (64% des 50 ans et plus contre 52% des 35-49 ans et 48 % des moins de 35 ans).



« L'intégration des seniors dans le monde du travail apparaît comme l'un des défis majeurs en matière d'inclusion en France. La situation des salariés aidants nous interpelle tout particulièrement, surtout à la lumière du vieillissement de la population. Les entreprises doivent donc plus que jamais prendre cette question de l'aidance à bras-le-corps » conclut **Sylvain Martinet, Responsable du développement du capital humain au sein du Groupe APICIL**. « Chez APICIL, nous comptons des collaborateurs de tout âge. Nous favorisons ainsi la cohabitation harmonieuse de différentes générations au sein de nos équipes. L'intégration de travailleurs seniors ne constitue pas une préoccupation, ni pour les managers qui recrutent, ni pour les collègues qui accueillent ces salariés expérimentés. Nous sommes fiers d'avoir été des pionniers dans ce domaine du maintien en emploi des seniors, et nous sommes déterminés à inspirer d'autres entreprises à suivre notre exemple ».

L'édition 2024 du baromètre « Inclusion – Le regard des Français sur les seniors en entreprise » est disponible [ici](#).

Une infographie est disponible [ici](#).

Méthodologie

Le baromètre « Inclusion – Le regard des Français sur les seniors en entreprise » a été réalisé auprès d'un échantillon représentatif de 1029 Français âgés de 18 ans et plus. 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. L'échantillon a été interrogé par questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI (Computer Assisted Web Interview). Les interviews ont été réalisées les 21 et 22 février 2024.

À PROPOS DU GROUPE APICIL

— Le Groupe APICIL, 3e groupe français de Protection Sociale avec 3,5 Md€ de chiffre d'affaires, propose une gamme complète de solutions performantes et adaptées en santé-prévoyance, épargne et services financiers, ainsi que retraite pour particuliers et professionnels. APICIL propose également des solutions assurantielles et des services spécialement conçus pour répondre aux besoins des agents territoriaux. Enfin, le Groupe se positionne sur le marché du service à la personne en mettant à disposition des offres en lien avec le bien-vieillir, la santé, l'accompagnement de la qualité de vie au travail. Chaque jour, les 2 000 collaborateurs du Groupe apportent leur expertise aux plus de 50 400 entreprises et 1,7 million d'assurés protégés. Paritaire et mutualiste, le Groupe accompagne ses clients au plus près de leurs attentes en répondant à leurs besoins dans toutes les étapes de leur vie. En ligne avec sa raison d'être « Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie », le Groupe APICIL est très investi en matière de RSE avec un engagement fort : promouvoir l'inclusion.

Plus d'informations sur <https://www.groupe-apicil.com>

Suivez notre actualité sur Twitter

CONTACTS PRESSE

AGENCE RUMEUR PUBLIQUE - apicil@rumeurpublique.fr
Marie GOISLARD – Tél. : 01.55.74.52.33 / 06.21.23.37.75
Gaëtan HEU – Tél. : 06.15.92.65.22
Soundoussia SOIMADOUNE – Tél. 06.50.24.74.15

GROUPE APICIL - Karine MARIE
karine.marie@apicil.com
Tél. : 06.99.15.66.59