

“opinionway pour **indeed**

Les salariés seniors en entreprise

Regards croisés salariés et dirigeants

Septembre 2022



ESOMAR²²
Corporate





La méthodologie





La méthodologie de l'enquête



Echantillon de **406 dirigeants d'entreprise privée représentatif des entreprises de 20 salariés et plus.**

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région d'implantation.



Echantillon de **1003 salariés représentatif** de la population salariée française d'entreprises privées de 20 salariés et plus, âgée 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 secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région d'implantation.



L'échantillon a été interrogé par **téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées via système CATI** (Computer Assisted Telephone Interview).



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



Les interviews ont été réalisées **du 18 juillet au 18 août 2022.**



Les interviews ont été réalisées **du 21 juillet au 1er août 2022.** Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 2,1 à 4,9 points au plus pour un échantillon de 400 répondants.



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



Le profil de l'échantillon



“ La structure des entreprises de l'échantillon de dirigeants

Structure des entreprises de 20 salariés et plus.

Source : INSEE/OpinionWay 2021.



Secteur d'activité	%
Industrie / BTP	32%
Commerce / HCR / Transports	26%
Services	42%



Nombre de salariés	%
20 à 49 salariés	52%
50 à 99 salariés	24%
100 à 249 salariés	14%
250 salariés et plus	10%



Région	%
Ile-de-France	20%
Nord-ouest	22%
Nord-est	20%
Sud-ouest	14%
Sud-est	24%



Le profil de l'échantillon des salariés

Population salariée française d'entreprises privées de 20 salariés et plus, âgée de 18 ans et plus

Source : Enquête emploi, INSEE.



Sexe	%
Hommes	57%
Femmes	43%



Age	%
18 à 34 ans	33%
35 à 49 ans	43%
50 ans et plus	24%



Catégorie socioprofessionnelle	%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	23%
Professions intermédiaires	28%
Employés	24%
Ouvriers	25%



Secteur d'activité	%
Industrie / BTP	31%
Secteur tertiaire	69%



Nombre de salariés	%
20 à 49 salariés	14%
50 à 199 salariés	17%
200 à 999 salariés	16%
1000 salariés ou plus	53%



Région	%
Ile-de-France	23%
Nord Ouest	23%
Nord Est	23%
Sud Ouest	10%
Sud Est	21%



Les résultats





01

La place des salariés seniors au sein de l'entreprise

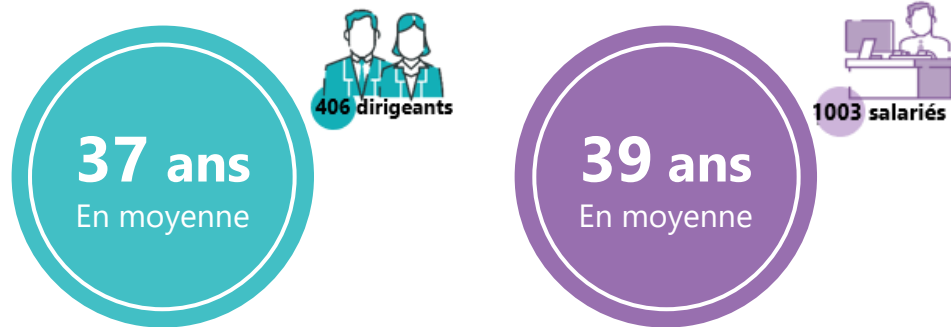


54 ans, l'âge à partir duquel les salariés sont jugés « seniors »

Q. Au sein de votre entreprise...

Question ouverte numérique

... Quel est l'âge moyen de vos salariés / des salariés ?



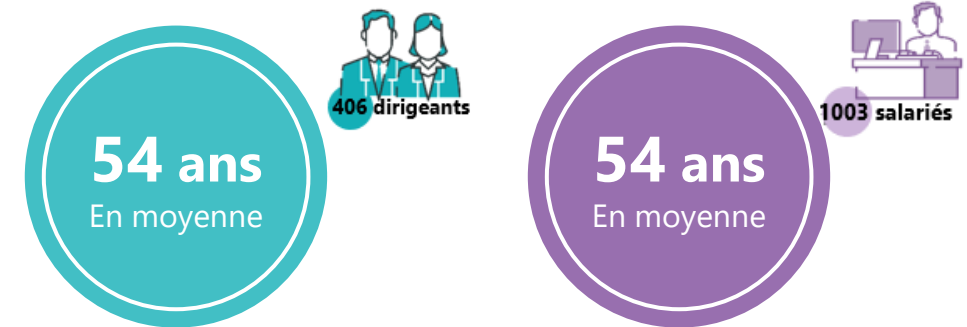
... Quel âge a votre salarié le plus âgé / a le salarié le plus âgé ?



Q. Et à partir de quel âge considérez-vous ... ?

Question ouverte numérique

... Qu'on puisse qualifier un salarié de senior ?



... Qu'un salarié devienne trop âgé pour que son embauche soit pertinente pour votre entreprise / pour votre équipe ?





Les salariés de 30-44 ans, perçus comme les plus efficaces, les 45-50 ans comme sources de savoir



1003 salariés

Q. Pour vous personnellement, quelle tranche d'âge parmi les suivantes correspond le mieux à chacune des affirmations suivantes ?

Ils représentent une menace pour votre emploi

50% citent

Les salariés **de moins de 30 ans**

Vous préférez travailler avec eux

54% citent

Les salariés **de 30 à 44 ans**

48% citent

Les salariés **de 45 à 50 ans**

Ils ont les idées les plus intéressantes concernant votre métier

48% citent

Les salariés **de 30 à 44 ans**

39% citent

Les salariés **de 45 à 50 ans**

Ce sont ceux qui monopolisent le plus votre temps

55% citent

Les salariés **de moins de 30 ans**

Ce sont les plus performants

54% citent

Les salariés **de 30 à 44 ans**

C'est auprès d'eux que vous apprenez le plus

49% citent

Les salariés **de 45 à 50 ans**

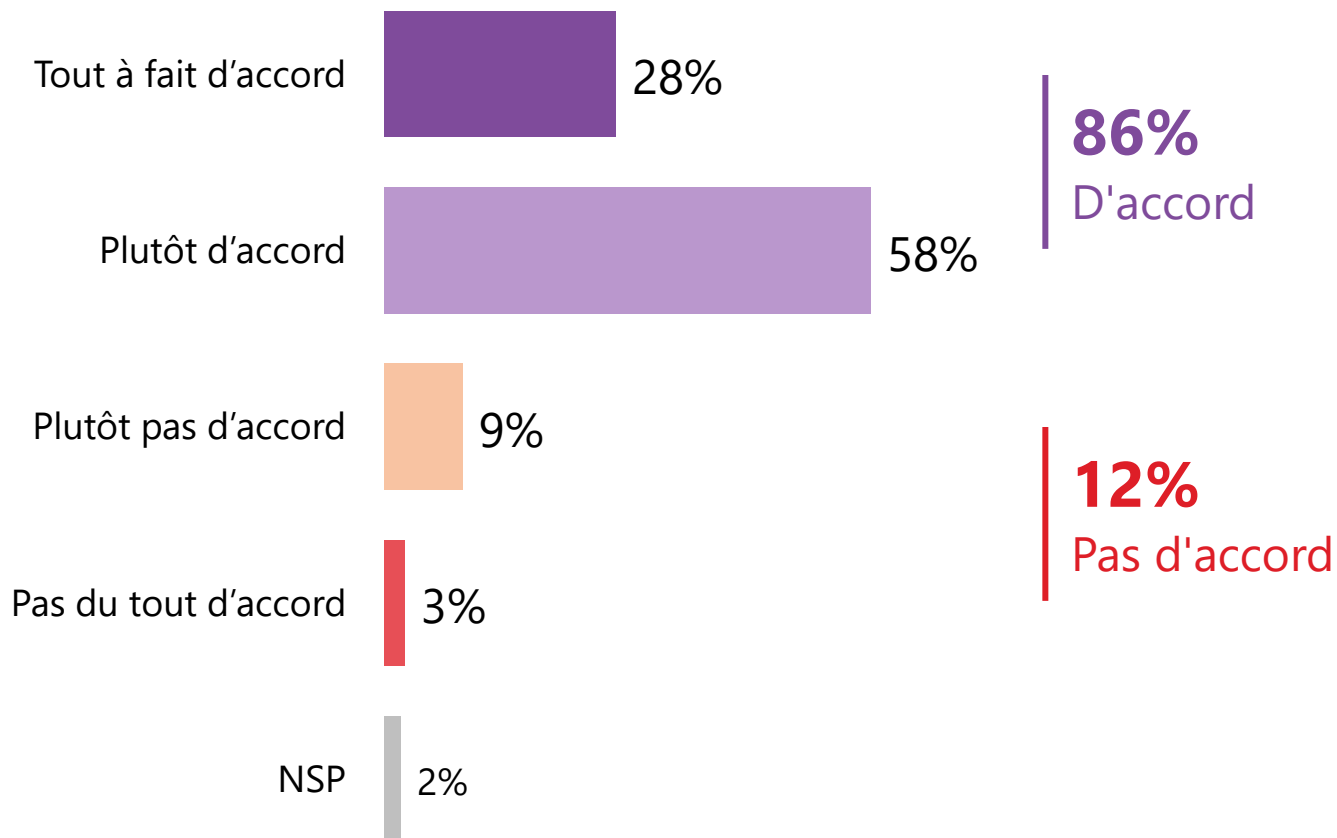
44% citent

Les salariés **de 50 à 60 ans**

“ Le travail avec des personnes plus âgées que soi est fortement apprécié par les salariés

Q. Vous personnellement, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec l'affirmation suivante ?

Vous aimez travailler avec des personnes plus âgées que vous



“ Les salariés seniors, partie prenante de l’entreprise et des processus de recrutement

On qualifie de salarié senior, les salariés âgés d’au moins 45-50 ans.

Q. Dans votre entreprise ... ?



Vous avez actuellement des salariés seniors (45-50 ans ou plus) / Il y a actuellement des salariés seniors (45-50 ans ou plus)

93%

7%

Vous avez déjà recruté des salariés seniors (45-50 ans ou plus) / On recrute des salariés seniors (45-50 ans ou plus)

82%

18%

Vous avez l’intention de recruter un salarié senior (45-50 ans ou plus) dans les prochains mois / Vous aimeriez qu’on recrute plus de salariés seniors (45-50 ans ou plus)

60%

38%

2%



1003 salariés

95%

4%

1%

75% - Oui, dans votre équipe

69%

28%

3%

40% - Oui, dans votre équipe

71%

26%

3%

54% - Oui, dans votre équipe



Oui / Sous-total Oui

Non

NSP



02

Le recrutement de salariés seniors

“ La transmission de savoir et la connaissance du métier, principaux atouts pour le recrutement d'un salarié senior

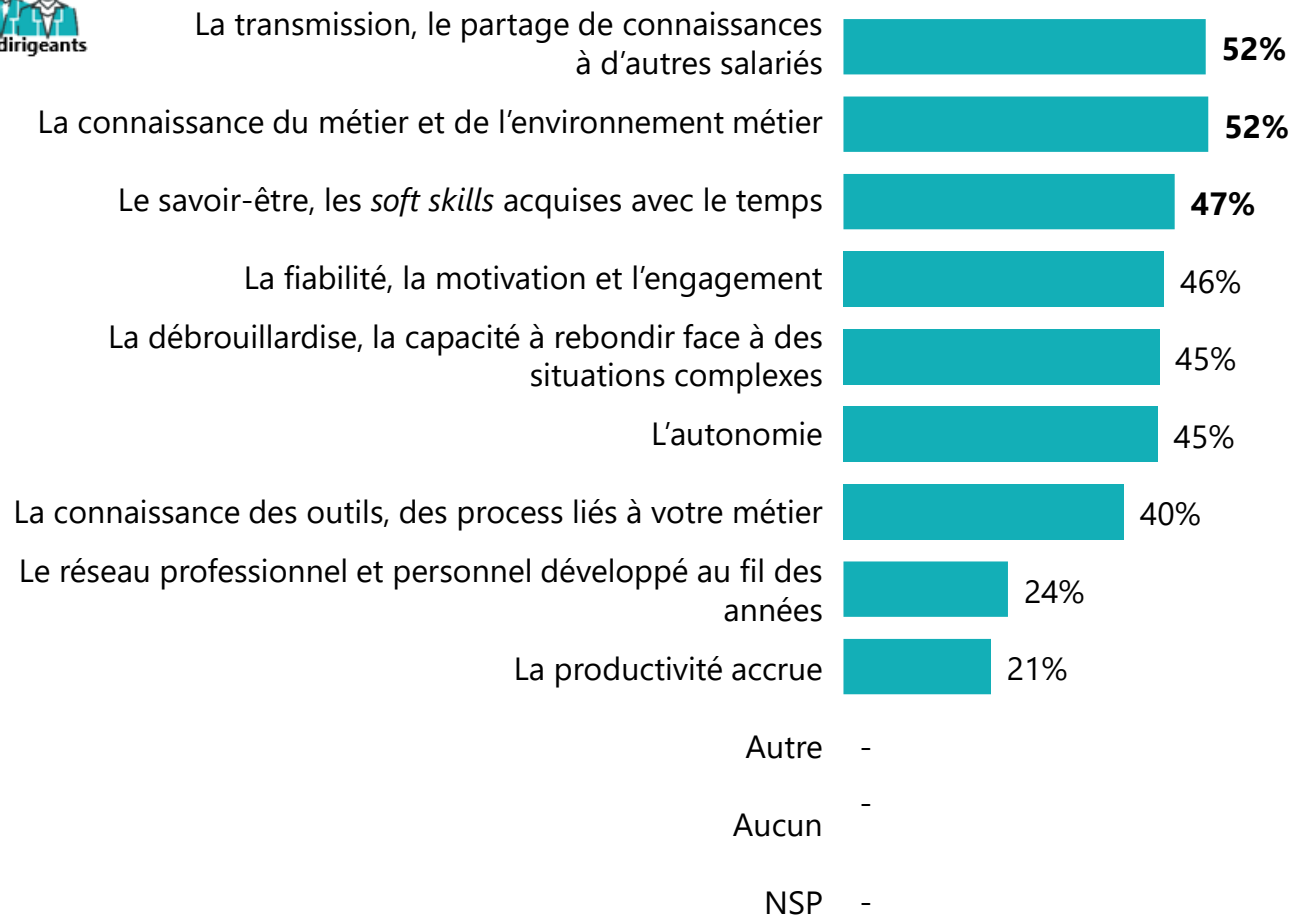
Q. Pour vous, quels sont les principaux avantages du recrutement d'un salarié senior pour les entreprises parmi les suivantes ?

Pour vous, quels sont les principaux atouts d'un salarié senior pour les entreprises parmi les suivants ?

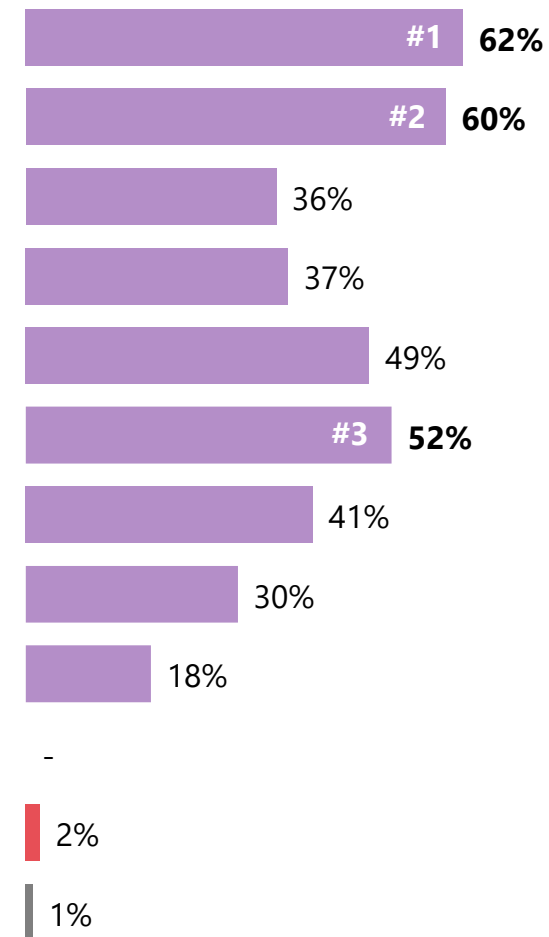
Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



406 dirigeants



1003 salariés



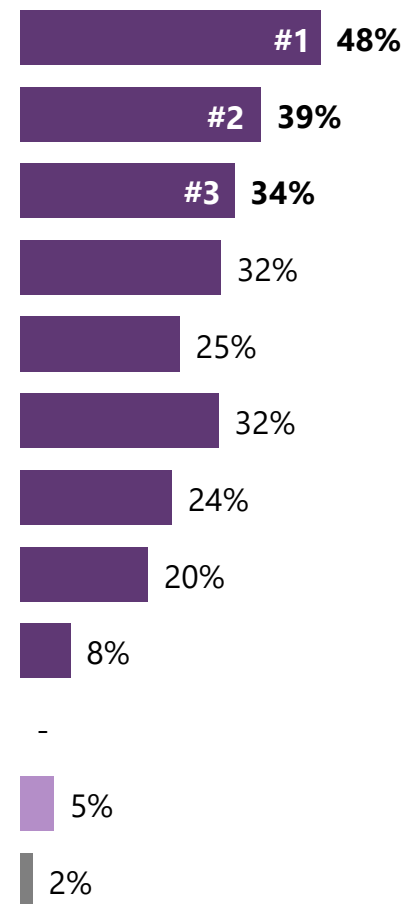
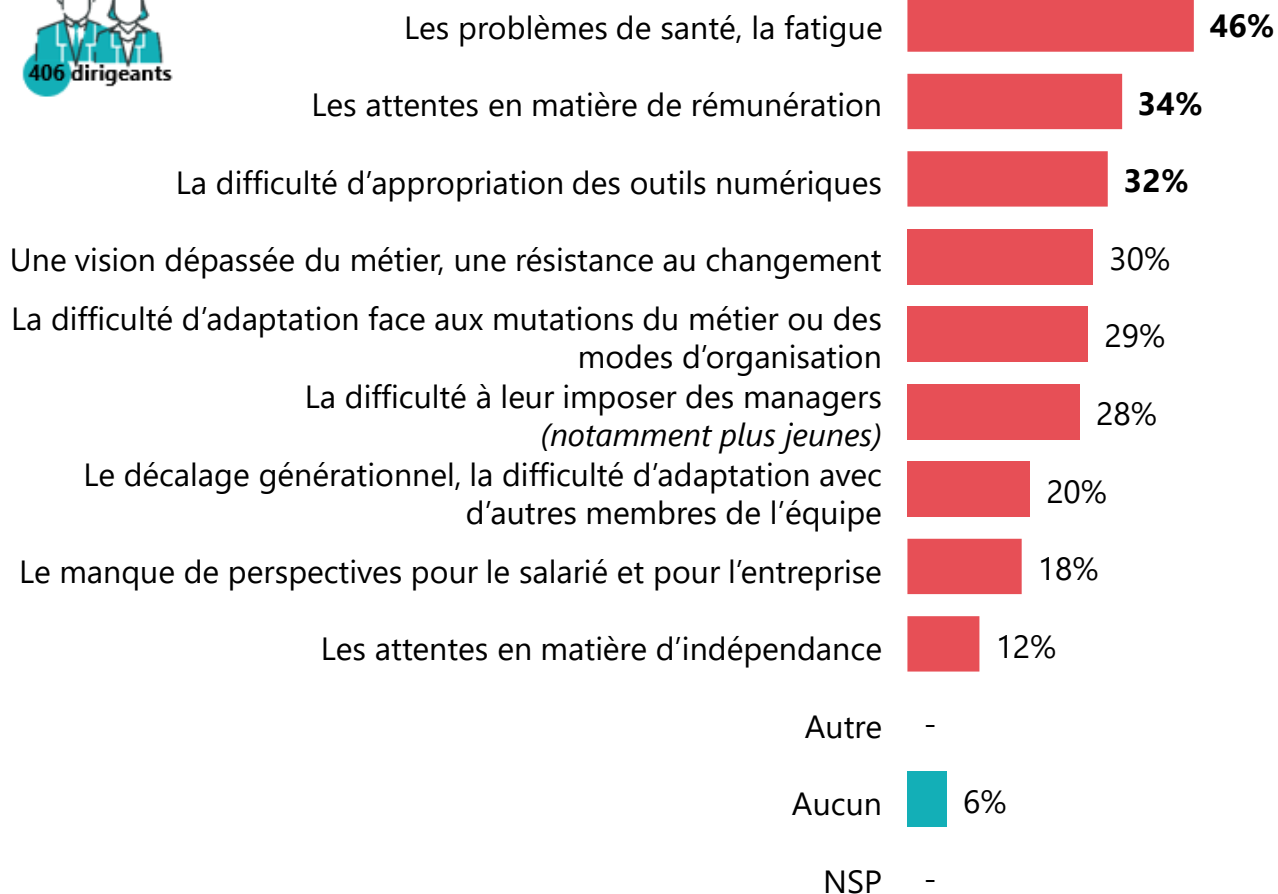


Les problèmes de santé et la rémunération, des freins importants au recrutement de salariés seniors

Q. Et quels sont les freins qui vous incitent ou pourraient vous inciter à ne pas recruter un senior au sein de votre entreprise parmi les suivantes ?

Et d'après vous, quels sont les freins qui incitent ou pourraient inciter les entreprises à ne pas recruter un senior parmi les suivants ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%





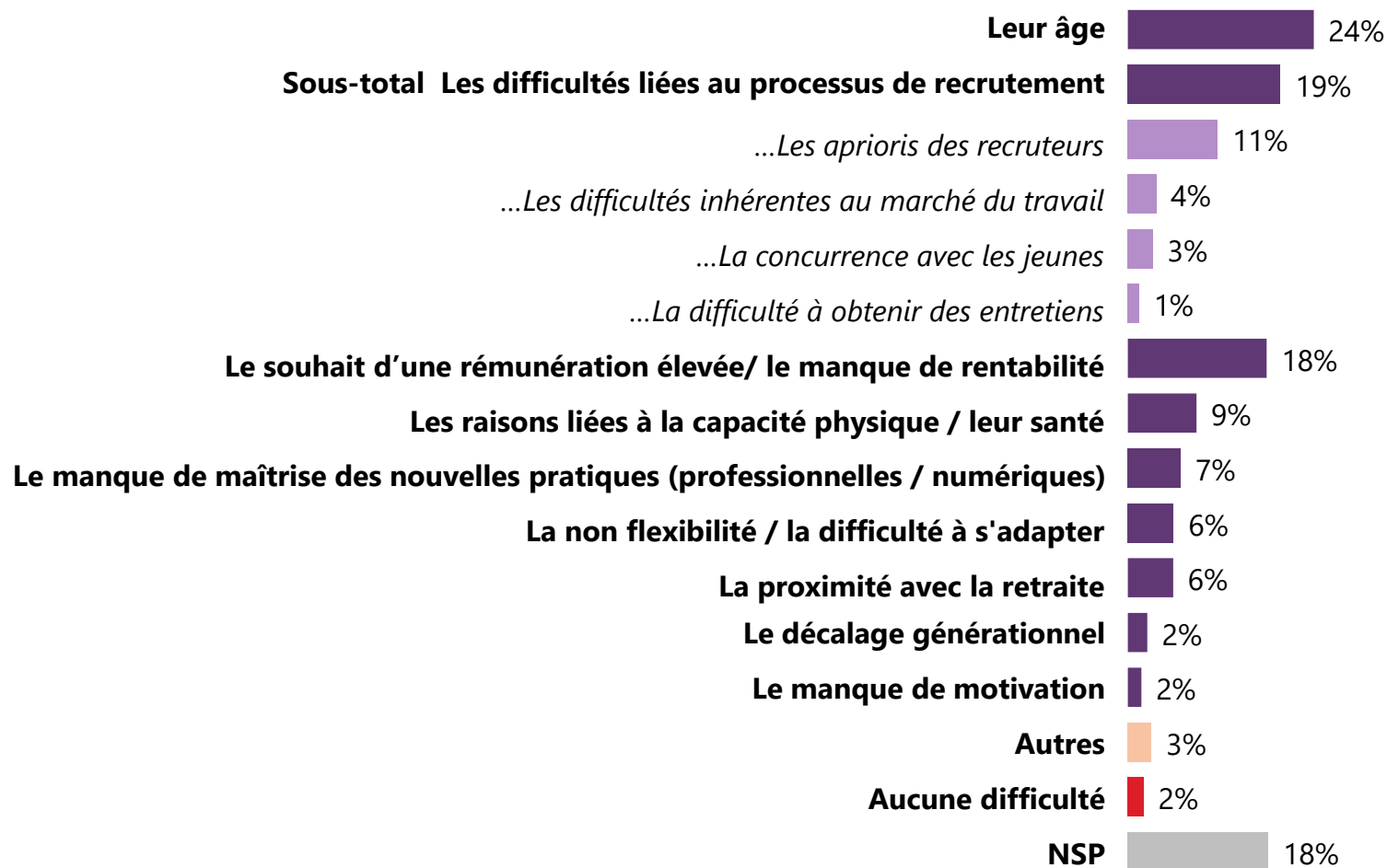
L'âge, perçu comme la principale difficulté rencontrée par les seniors en recherche d'emploi selon les salariés



1003 salariés

Q. Et selon vous, quelles sont les principales difficultés que rencontrent les salariés seniors lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi ?

Question ouverte, réponses spontanées, total supérieur à 100%



82%
Au moins
une
difficulté



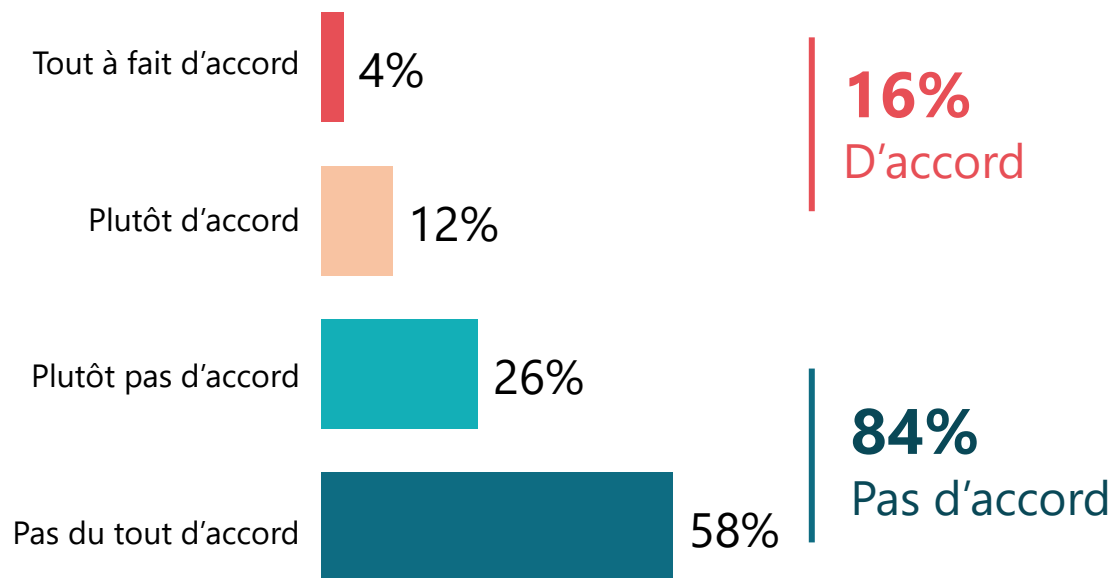
Pourtant, l'âge n'apparaît pas comme un critère discriminant lors de recrutement

Q. Vous personnellement, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?



406 dirigeants

Lors de recrutements, les candidats plus âgés que l'âge attendu pour le poste ne vous mettent pas en confiance



Néanmoins **26%** des dirigeants estiment qu'à CV égaux, ils privilégieraient le candidat le plus jeune plutôt que celui de 45-50 ans ou plus

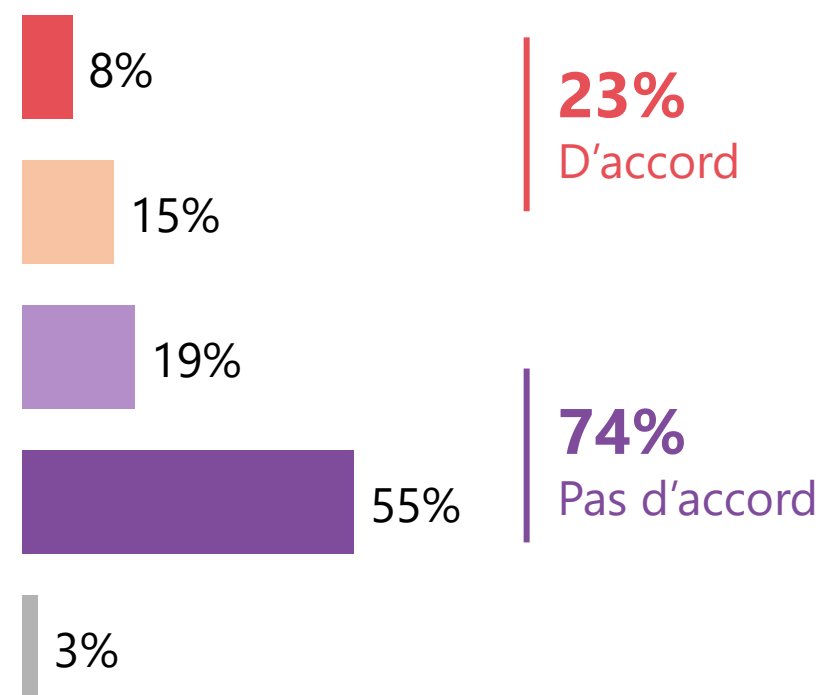


406 dirigeants



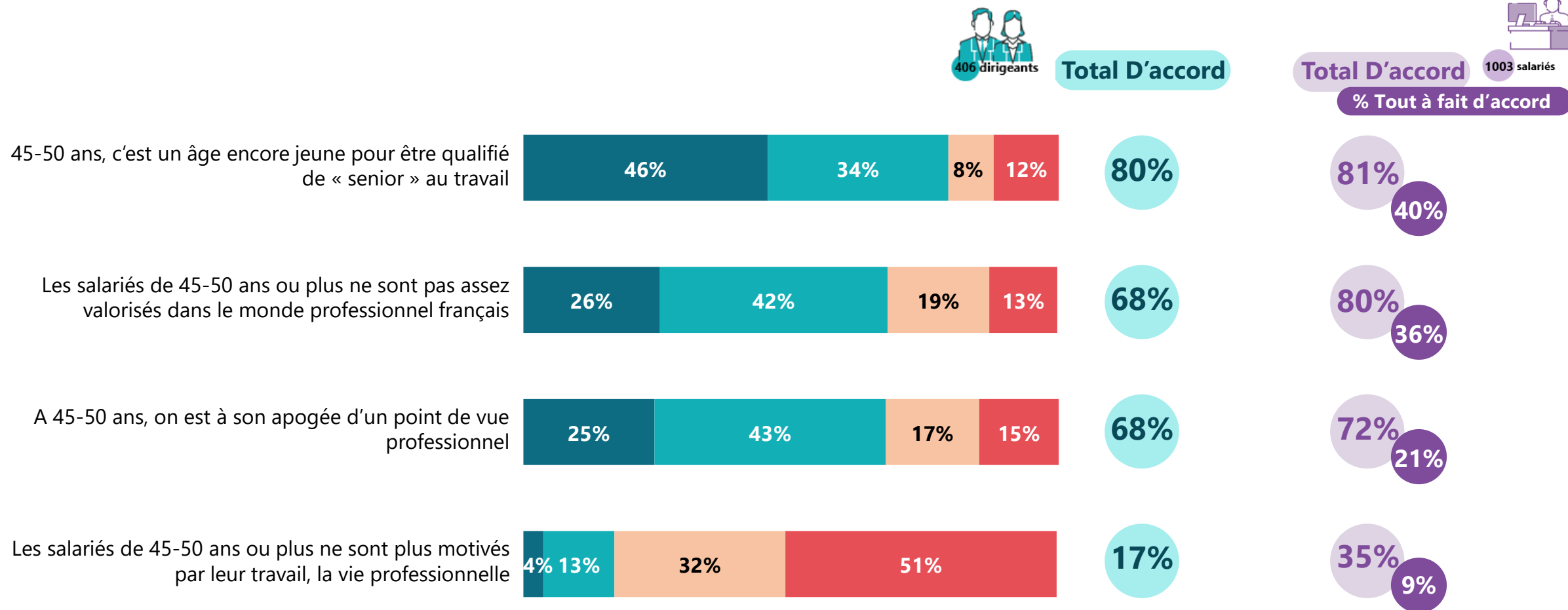
1003 salariés

Lors de recrutements, on vous a déjà reproché d'être trop âgé pour le poste visé



“ Les 45-50 ans, des salariés perçus comme toujours compétents et investis dans l’entreprise

Q. Vous personnellement, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Plutôt pas d'accord ● Pas du tout d'accord ● NSP



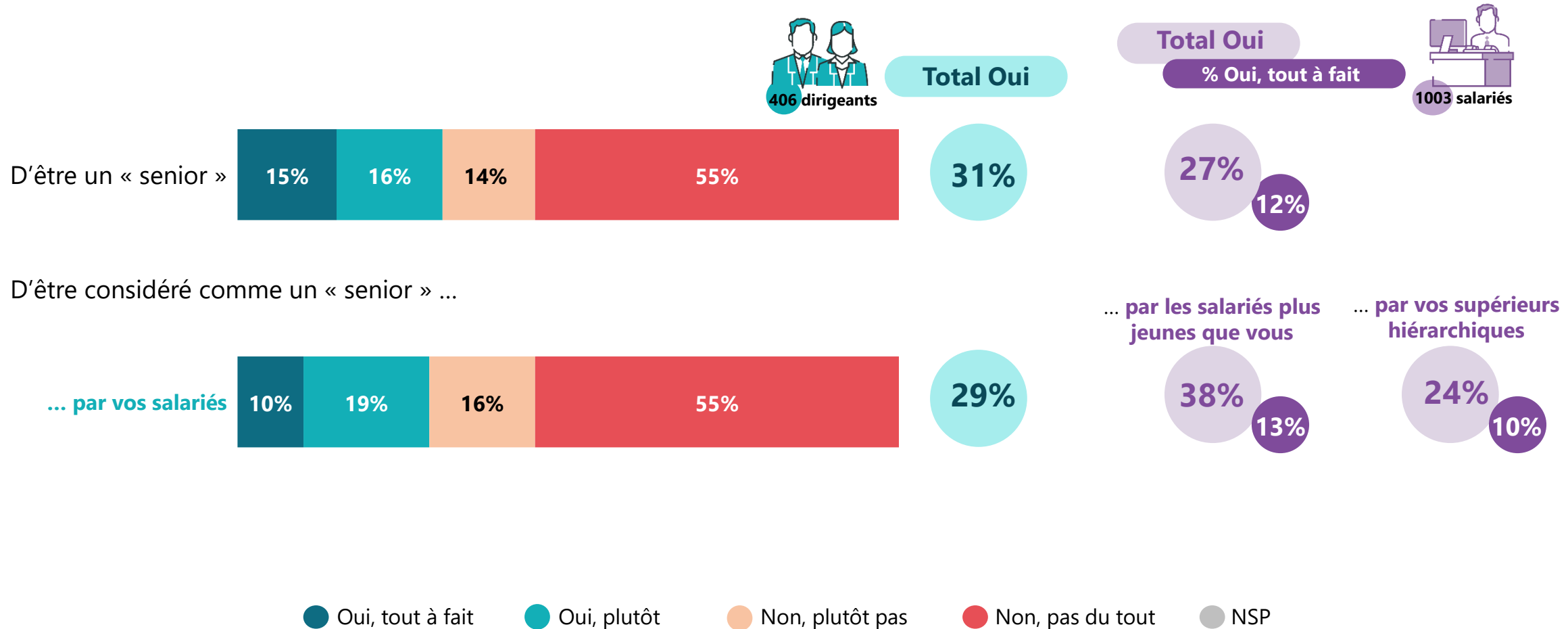
03

La perception de la séniorité au sein
de l'entreprise



Le sentiment d'être un salarié senior

Q. Enfin, dans le cadre professionnel, avez-vous vous-même le sentiment... ?





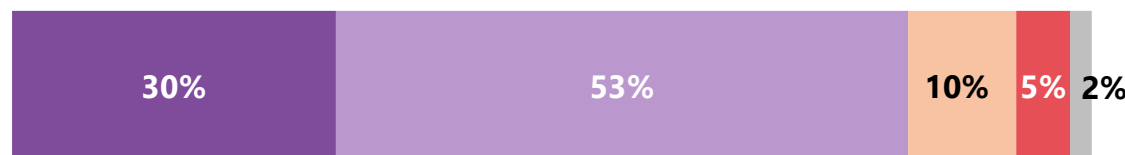
Les salariés consentent à transformer leur poste à partir de 45-50 ans, mais pas à réduire leur salaire



Q. Seriez-vous prêt ou non, à partir de 45-50 ans à... ?

Total Oui

Accepter de modifier vos tâches et missions pour accorder plus de temps à la formation des jeunes salariés



83%

Accepter que votre entreprise baisse votre salaire pour pouvoir embaucher des jeunes salariés

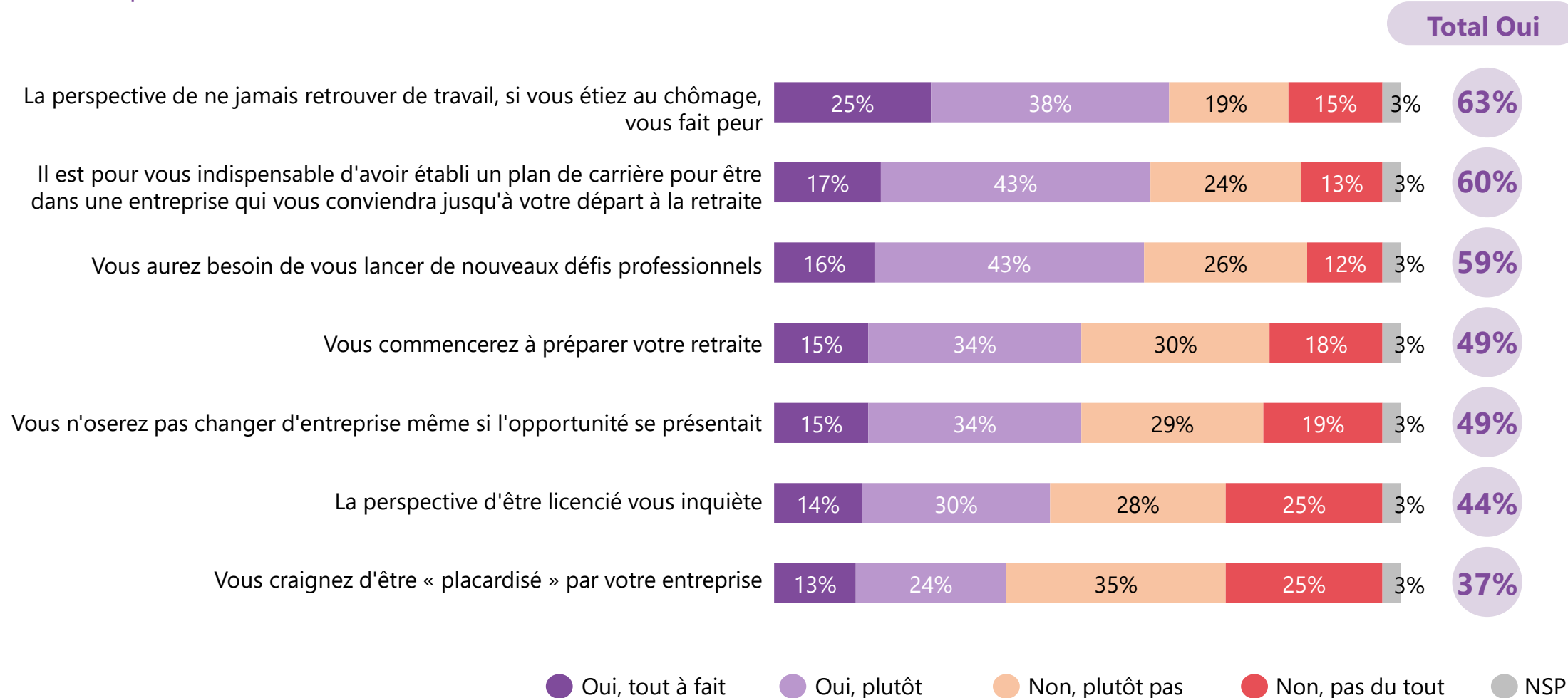


17%

● Oui, sans hésiter ● Oui, sous conditions ● Non, plutôt pas ● Non, c'est hors de question ● NSP

Les craintes de ne plus être employable à partir de 45-50 ans sont largement partagées

Q. Et vous sentez-vous concerné ou non par chacune des affirmations suivantes ?
A partir de vos 45-50 ans...





04

Le départ à la retraite et les perceptions pour l'avenir

“ Le souhait de travailler après l’âge de départ à la retraite



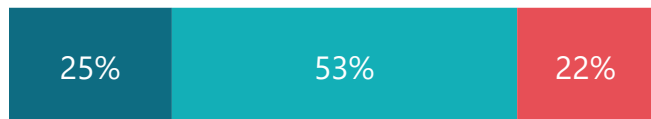
406 dirigeants

62 ans
en
moyenne

Perception de l’âge
idéal de départ à la
retraite

Q. Aujourd’hui, diriez-vous que... ?

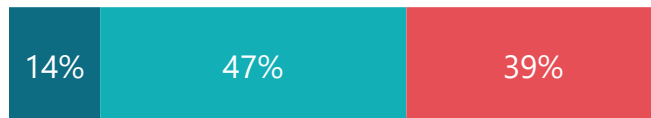
Vous avez envie de garder vos salariés après
l’âge légal de départ à la retraite
Votre entreprise a envie de garder ses salariés
après l’âge légal de départ à la retraite



Total Oui

78%

Vos salariés seniors ont envie de continuer de
travailler après l’âge légal de départ à la retraite
Vous avez envie de continuer de travailler après
l’âge légal de départ à la retraite



61%

Oui, la plupart

Oui, certains

Non, aucun

NSP



1003 salariés

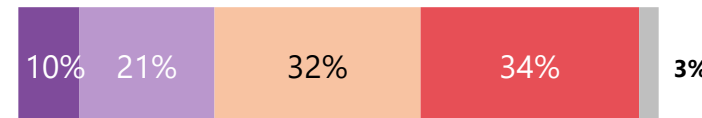
60 ans
en
moyenne

Perception de l’âge
idéal de départ à la
retraite



Total Oui

48%



31%

Oui, certainement

Oui, probablement

Non, probablement pas

Non, certainement pas

NSP



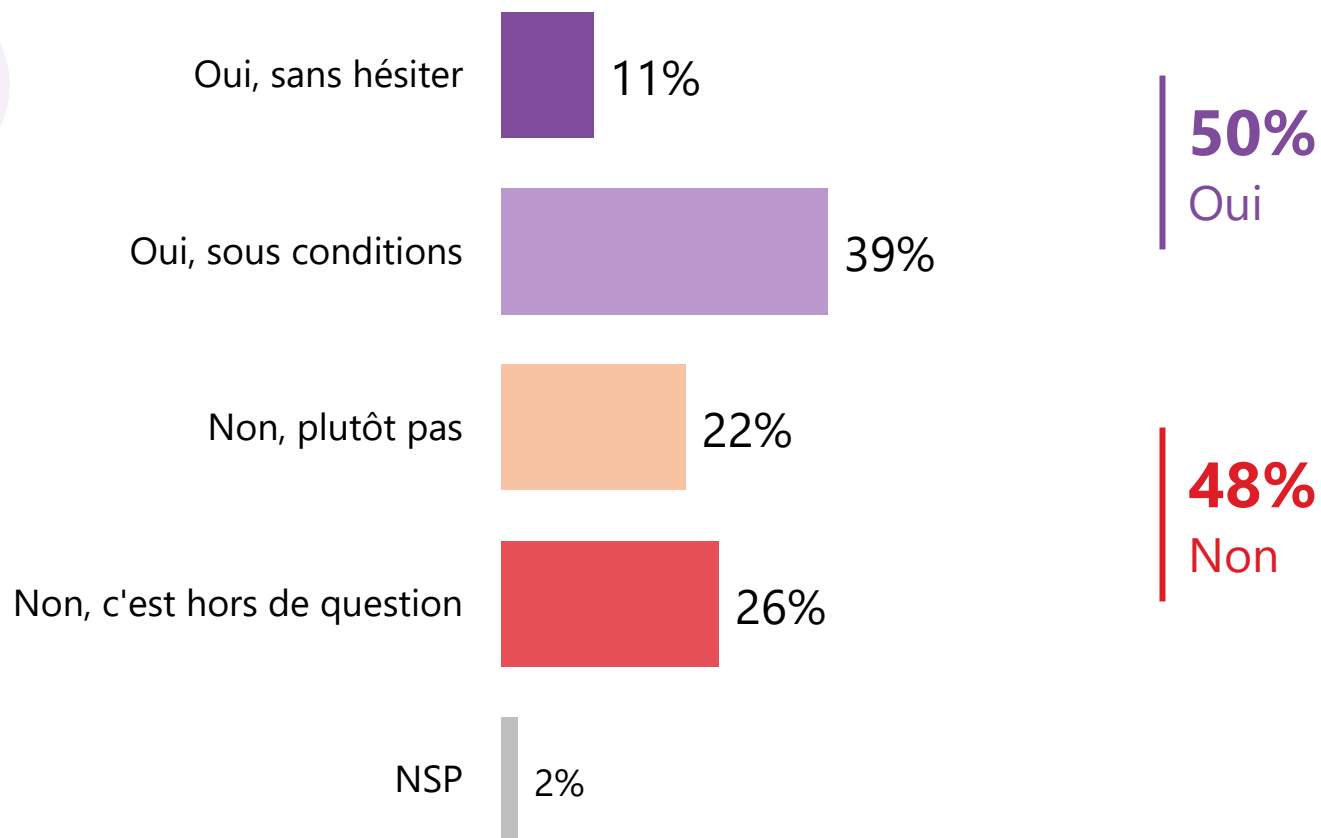
Les salariés seraient prêts à continuer à travailler après l'âge de la retraite, sous condition

Q. Seriez-vous prêt ou non, à ... ?

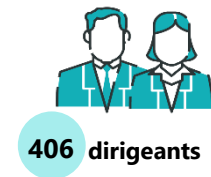
31%

Des salariés **ont envie** de continuer à travailler après l'âge légal de la retraite

Accepter de continuer à travailler pour votre entreprise même après l'âge auquel vous pourriez partir à la retraite



“ Les craintes des dirigeants concernant l’avenir

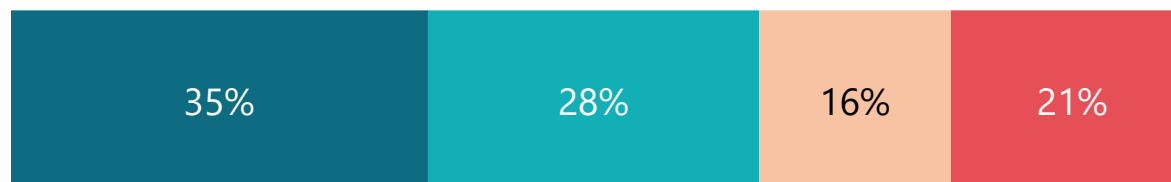


406 dirigeants

Q. Aujourd’hui, redoutez-vous chacune des choses suivantes ou non ?

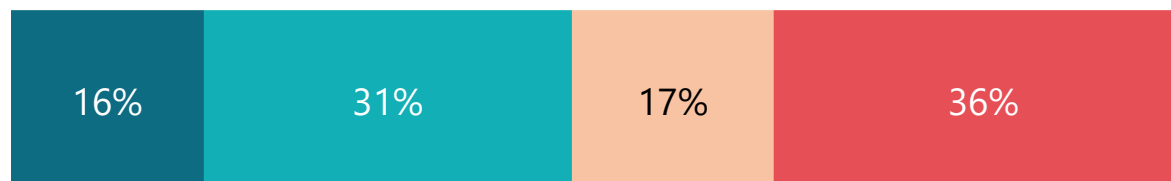
Beaucoup/Assez

Le manque de main d’œuvre dans votre secteur dans les années à venir, du fait du vieillissement de la population



63%

Une baisse de la qualité de votre offre, en raison d’une main d’œuvre plus jeune et moins bien formée



47%

Beaucoup Assez Peu Pas du tout NSP



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

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.

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

Votre contact

Eléonore Quarré

Directrice Conseil

Département Opinion & Politique

equarre@opinion-way.com

Lisa Corbineau

Chargée d'études senior

lcorbineau@opinion-way.com