

Seniors & Emploi

Mars 2015

Etude réalisée par **l'Institut Français des Seniors**
en partenariat avec Notre temps et Seniors à Votre Service



INSTITUT FRANCAIS **DES SENIORS**

FORMATION / CONSEIL / ETUDES

Etude IFS Institut Français des Seniors – Tous droits réservés 2015
Utilisation ou reproduction interdite sans accord écrit

Echantillon

BASE INSEE (%)	AGE			HABITAT					
	Min	Max	Sexe	0-2K	2-20K	20-100K	>100K	PARIS	TOTAL
	50	64	F	9,3	14,0	8,0	3,7	1,2	36,3
	50	64	H	9,7	13,2	7,1	3,2	1,0	34,3
	65	75	F	3,9	6,3	3,4	1,7	0,5	15,8
	65	75	H	3,8	5,4	2,7	1,3	0,4	13,6
				26,7	38,9	21,3	9,9	3,1	100,0
BASE ETUDE (%)	AGE			HABITAT					
	Min	Max	Sexe	0-2K	2-20K	20-100K	>100K	PARIS	TOTAL
	50	64	F	8,1	10,3	10,9	3,2	5,2	37,7
	50	64	H	7,4	8,8	6,0	2,8	2,4	27,5
	65	75	F	3,1	4,2	5,0	1,7	3,7	17,7
	65	75	H	3,7	5,2	4,3	1,6	2,2	17,1
				22,3	28,5	26,3	9,3	13,5	100,0
BASE ETUDE (Vol.)	AGE			HABITAT					
	Min	Max	Sexe	0-2K	2-20K	20-100K	>100K	PARIS	TOTAL
	50	64	F	448	568	603	175	285	2 079
	50	64	H	409	486	332	153	134	1 514
	65	75	F	169	231	278	96	204	978
	65	75	H	205	287	238	90	120	940
				1 231	1 572	1 451	514	743	5 511
COEFF (INSEE / ETUDE)	AGE			HABITAT					
	Min	Max	Sexe	0-2K	2-20K	20-100K	>100K	PARIS	TOTAL
	50	64	F	1,1	1,4	0,7	1,2	0,2	1,0
	50	64	H	1,3	1,5	1,2	1,2	0,4	1,2
	65	75	F	1,3	1,5	0,7	1,0	0,1	0,9
	65	75	H	1,0	1,0	0,6	0,8	0,2	0,8
				1,2	1,4	0,8	1,1	0,2	1,0

L'échantillon retenu pour l'étude se compose de 5 511 personnes qui ont été interrogées durant les mois de novembre et décembre 2014. L'enquête a été réalisée en ligne.

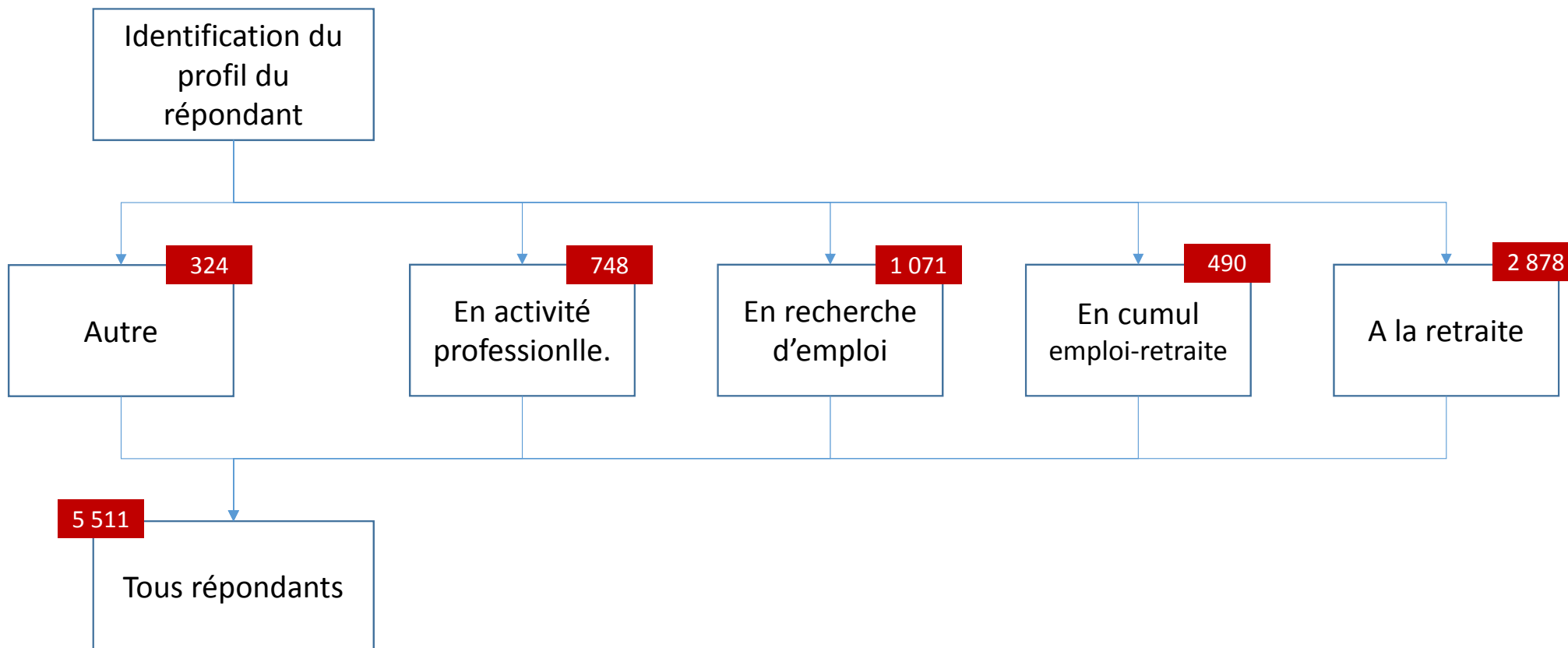
Ces personnes ont été sollicitées via :

- La base des inscrits silver testeurs (panel de l'IFS)
- La base des abonnés notretemps.com
- La base des inscrits SAVS

La méthode des quotas a été utilisée pour disposer d'un échantillon représentatif de la population française métropolitaine (Base de référence INSEE).

Le redressement a été appliqué sur les critères de l'âge, du sexe et de l'habitat.

Plan de l'étude



Seniors en activité professionnelle

Focus

- Q1 : Les seniors en activité professionnelle apprécient surtout le fait d'être utile (3,8/5) dans leur travail : le travail agit comme un facteur de valorisation et de fierté que l'on retrouve après la retraite lorsque les seniors prennent une part prépondérante dans la gestion des associations ou dans le soin porté à leurs petits enfants.
- Q2 : Les seniors souffrent en revanche de l'absence d'évolution (63%) et de fatigue (61%) dans le cadre de cette activité professionnelle.
- Q2 : D'après l'étude, on ne constate pas de « guerre entre générations », la compétition entre collègues plus jeunes étant le motif d'insatisfaction le moins répondu auprès des seniors interrogés.
- Q3 : 44% des seniors en activité n'ont pas « peur » dans leur vie professionnelle. La peur d'être licenciée (22%) ou mis de côté dans les prises de décision (22%) sont les deux plus fortes craintes mentionnées.
- Q4 : Dans leur travail, la valeur qui surpasse les autres est le « travail bien fait » (4,4 / 5).
- Q6 : Seul 10% des seniors se sont vus proposés un « plan senior » : ce pourcentage est faible. Il est sans doute à nuancer du fait de la part relative des seniors travaillant effectivement dans une société dont la taille l'oblige à mettre en œuvre ce type de plan.
- Q8 : 69% des seniors considèrent que leur rémunération est inférieure à leur contribution. 30% la considèrent juste. Seul 1% la considère supérieure.
- Q9 : Encore en activité, ces seniors prévoient de partir à la retraite à l'âge de 63 ans, ie au-dessus des 62 ans légal et au-dessus de l'âge réel de départ à la retraite (60 ans)
- Q10 : Pour une majorité d'entre eux (51%), retrouver un emploi serait très difficile. Cette part serait encore bien supérieure si on mettait de côté les seniors qui indiquent ne pas pouvoir perdre leur emploi (23%).

Seniors en activité professionnelle

Focus

- Q15 : 77% des seniors souhaiteraient que leur départ à la retraite intervienne plus tôt ou à la date prévue.
- Q15 : Ils sont 36% à souhaiter que celui-ci intervienne avant.
- Q15 : 23% souhaiteraient poursuivre leur carrière après la date prévue.

Seniors en cumul emploi-retraite

Focus

- Q3 : En moyenne les seniors actuellement en cumul emploi-retraite sont partis à l'âge de 59,8 ans : avant l'âge légal ce qui peut justifier pour certains le choix de poursuivre sa carrière sous le mode d'un cumul emploi-retraite.
- Q4 : Une majorité de seniors (55%) en cumul emploi-retraite a contractualisé son nouveau contrat avec un autre employeur que celui qui l'employait auparavant. Seuls 13% ont gardé le même employeur : ce dispositif n'agit pas comme une solution de transition vers la retraite au sein d'un même employeur.
- Q5 : Le cumul emploi-retraite correspond à un emploi à temps partiel pour 81% des seniors.
- Q6 : La durée moyenne de ce temps partiel est de 40%. Il est à noter que la part de ce temps de travail se réduit avec l'âge (50% pour les 50-54, 46% pour les 55-59 et 38% pour les 60-64)
- Q7 : La principale raison qui pousse les seniors à choisir ce dispositif est la recherche d'un complément de revenu (93%). Vient ensuite le souhait de se sentir utile (74%). Si la transition n'est pas l'argument mis en avant (34% adopte ce dispositif pour créer une période de transition), elle se traduit dans les faits par une réduction de temps de travail selon l'âge.
- Q8 : Une majorité de seniors (58%) ne se fixe pas de limite quant à la durée de ce cumul emploi-retraite.
- Les résultats de ces mêmes questions sur le cumul emploi-retraite adressées à des populations à la retraite étant passées par ce dispositif sont équivalents.

Seniors en recherche d'emploi

Focus

- Q1 : Les seniors ayant répondu à l'étude déclarent être à la recherche d'un emploi depuis en moyenne 24 mois ce qui traduit une très longue expérience du chômage. (Note : une partie des personnes sondées proviennent de la base SAVS qui surreprésente les seniors en recherche d'emploi).

Face à cette profonde difficulté, les seniors sont prêts à un grand nombre de concessions :

- Q2 : 88% élargissent leurs recherches à des postes différents
- Q7 : 53% seraient prêts à déménager (25% répondant « Oui » et 28% « peut-être »)
- Q8 : 77% accepteraient une baisse de rémunération (19% la situant au-delà de 20% de leur ancien salaire)
- Q9 : 69% sont prêts à changer de métier et 64% à suivre une formation pour faciliter leur reconversion

Leurs réponses témoignent d'une vraie discrimination ressentie lors des entretiens :

- Q6 : 55% ressentent systématiquement ou quasi-systématiquement la sensation d'être exclus du marché du travail du fait de leur âge
- Q6 : 29% ressentent cela souvent (lors d'un entretien sur trois)
- Q6 : Seuls 7% indiquent n'avoir jamais ressenti cela

Dans leurs recherches, les seniors indiquent une focalisation sur un nombre réduit de canaux et un très faible accompagnement complémentaire ; Par ailleurs les qualités qu'ils mettent en avant ne synthétisent pas toujours celles qui sont les plus représentatives de leur valeur ajoutée.

- Q3 : Pôle Emploi est le canal privilégié par 79% des seniors. Suivi par les petites annonces (60%). A titre de comparaison, les réseaux proches ou professionnels sont faiblement utilisés (36 et 35%).
- Q4 : 84% des seniors déclarent n'être pas accompagnés dans leur recherche d'emploi en dehors de Pôle Emploi
- Q5 : Les seniors indiquent que les sociétés valorisent en premier lieu leur autonomie (81%), leur expertise et savoir faire (79%), leur diversité d'expérience (76%) et leur grande expérience des relations humaines (75%). Alors qu'il s'agit de qualités à forte différenciation par rapport aux autres salariés, les seniors indiquent plus faiblement leur détachement par rapport aux modes (37%), leur liberté de parole et de pensée (44%), leur réseau de relations (28%).

Seniors à la retraite

Focus

- Q1 : Les seniors à la retraite confirment que la valeur classée numéro 1 à leurs yeux est le « Travail bien fait » (4,4 / 5).
- Q5 : Ces seniors à la retraite sont en moyenne partis à la retraite à l'âge de 60 ans.
- Q6 : 12% d'entre eux avaient choisi le dispositif du cumul emploi-retraite
- Q8 : Dans 79% des cas, ce cumul emploi-retraite est à temps partiel
- Q9 : Ce temps partiel représente 40% du temps de travail
- Q11 : 46% des seniors ont prolongé ce cumul emploi-retraite plus de deux ans après le début de leur retraite

Tous les seniors : quelles solutions ?

Focus

- Q1 : Les trois premières recommandations des seniors s'articulent autour de la « valorisation » des seniors et la « pénalisation » des licenciements qui les touchent :
 - Sensibiliser le management à l'intérêt de recruter des personnes d'expérience (4 / 5)
 - Former aux nouvelles technologies dans le même métier (3,7 / 5)
 - Pénaliser lourdement les entreprises qui licencient les salariés de plus de 50 ans (3,6 / 5)
- Q2 : Plus de 2000 seniors ont déposé des commentaires et des solutions lors de cette étude.

Merci !

Etude réalisée par l'INSTITUT FRANÇAIS DES SENIORS

Contact : Hervé Sauzay
herve.sauzay@hsconseil.eu
Tél : 06 71 60 85 88



INSTITUT FRANÇAIS **DES SENIORS**

FORMATION / CONSEIL / ETUDES