

Inquiétudes et manque de visibilité : la difficile projection des 40 ans et plus dans leur seconde partie de carrière

Paris, le 19 avril 2023 – La Fondation The Adecco Group publie une étude quantitative co-réalisée avec le CRÉDOC sur les craintes et perspectives des actifs de plus de 40 ans, concernant la seconde partie de leur carrière. Elle vient souligner des inquiétudes en matière de santé et de rémunération, mais aussi des difficultés de préparation et de projection dans des parcours professionnels adaptés.

Dès l'âge de 40 ans, des actifs angoissés par la fin de leur vie professionnelle

L'étude réalisée dans le cadre du baromètre *Conditions de vie et aspirations des Français*, éclaire sur **les trois principales sources d'inquiétude** des actifs de plus de 40 ans, lorsqu'ils se projettent dans leur seconde partie de carrière.

La première concerne leur état de santé. Deux-tiers des personnes interrogées craignent de ne plus être suffisamment en forme pour rester en activité en fin de carrière – et ce, quelle que soit leur catégorie professionnelle (62% des cadres, 72% des ouvriers notamment).

En première ligne :

- Les femmes sont particulièrement préoccupées (71%). Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : une moins bonne prise en compte des critères de pénibilité liés aux métiers de services ou de soin, la fatigue liée à l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales, un départ plus tardif à la retraite et une plus forte sensibilité aux questions de santé en général.
- Les quadragénaires apparaissent aussi plus inquiets que leurs aînés : 71% d'entre eux se disent inquiets versus 63% des cinquantenaires. Il faut dire qu'une partie des plus de 50 ans exposés aux risques professionnels ont déjà quitté leur emploi, pour cause d'invalidité, de maladie ou pour un changement de poste, comme l'indique par exemple la DARES.

La seconde inquiétude réside dans la perspective de moins bien gagner sa vie en fin de carrière, pour plus de la moitié (52%) des actifs de plus de 40 ans, et plus particulièrement pour les femmes (57%) et les ouvriers (58%). Cela a pour conséquence de limiter l'intérêt pour d'éventuels aménagements du temps de travail en dernière partie de carrière si cela s'assortit d'une baisse de rémunération – seulement 16% envisagent de demander une retraite progressive. Les 40-59 ans seraient pourtant très largement séduits (46%) par un passage à temps partiel en fin de carrière, à la condition que leur revenu soit maintenu dans son intégralité.

Enfin, la **troisième source d'inquiétude concerne leur capacité à retrouver un nouvel emploi en fin de carrière** : la moitié des actifs de plus de 40 ans interrogés craignent ainsi d'être discriminés en raison de leur âge s'ils devaient rechercher un nouvel emploi.

Le projet de départ en retraite est conditionné à la possibilité de le faire dans les meilleures conditions financières possibles

Si la moitié des actifs de 55-59 ans pensent arrêter de travailler dès qu'ils auront atteint l'âge de départ, l'étude démontre que le montant des pensions de retraite est source d'appréhension, 28% d'entre eux (et 44% de l'ensemble des actifs de 40-59 ans) se déclarent prêts à continuer à travailler après l'âge légal de départ pour augmenter leurs droits. Dans le contexte économique actuel marqué par une forte inflation, l'amélioration du pouvoir d'achat continue de primer sur l'aspiration au temps libre pour 73% des actifs (CREDOC, 2023).

Des inquiétudes d'autant plus fortes que la projection dans des parcours alternatifs fait défaut

L'étude souligne que dans leurs projections, les plus de 40 ans restent très attachés aux modalités de travail qu'ils connaissent et qui sont communément synonymes de sécurité : **8 actifs sur 10 imaginent leur fin de carrière dans un emploi salarié, en CDI et à temps plein.** En majorité, ils se projettent dans le même secteur d'activité et dans la même structure ou entreprise. **Seulement 36% des actifs de 40-59 ans envisagent « sérieusement » de se reconvertir,** et ce quelle que soit leur catégorie professionnelle (36% des cadres, 38% des professions intermédiaires, 39% des employés et 32% des ouvriers). Ce chiffre tombe à 15% entre 55 et 59 ans.

Si cette projection reflète assez fidèlement les modalités d'emploi des seniors (83% des 55-64 ans en emploi sont salariés, 77% sont à temps plein et 78% ont un CDI selon l'INSEE), près de 6 personnes sur 10 de plus de 60 ans ne sont plus en emploi (France Stratégie, 2018). Et les salariés de plus de 50 ans qui passent par une période d'inactivité sont davantage confrontés aux phénomènes de déclassement professionnel, de baisse de rémunération et de temps partiel subi. Des risques qui ne sont pas anticipés par la majorité des actifs, comme le révèle l'étude Fondation / CREDOC, ce qui pourrait expliquer une appétence encore limitée (moins d'un tiers) pour la formation et l'actualisation des compétences, favorisant pourtant l'intégration et le maintien dans l'emploi des seniors.

L'adaptation des parcours professionnels à l'état de santé ne suscite l'intérêt que de 23% des personnes interrogées, loin derrière la réduction du temps de travail (46%) et le secteur associatif reste très peu envisagé comme une alternative de fin de carrière (5%). Ceci pourrait témoigner de la faible notoriété du mécénat de compétences, dispositif proposé par une partie des entreprises pour les salariés de plus de 55 ans.

« Les défis qui entourent aujourd'hui l'allongement des vies professionnelles offrent un miroir grossissant des enjeux qui traversent plus globalement notre société. Dans un modèle qui valorise la performance et le mérite individuel, la tentation est grande, pour chacun, de mettre à distance sa propre vulnérabilité. Au-delà des dispositifs conçus pour aménager les fins de carrière, l'exemple Finlandais nous invite à penser plus globalement les moyens d'améliorer la qualité de vie au travail des plus âgés comme des plus jeunes. », souligne Sandra Hoibian, directrice générale du CREDOC.

« Le manque de préparation des salariés les plus âgés, associé à la faible anticipation des réalités du monde du travail, souligne la nécessité de redessiner une trajectoire professionnelle adaptée pour les seniors. Il faut reconnaître la qualité de leurs profils, prévoir l'évolution de leur état de santé selon le métier qu'ils exercent et continuer à les former pour leur permettre de travailler plus longtemps dans de bonnes conditions. La gestion du dernier tiers des carrières ne peut être pas celle d'une préretraite. », commente Alexandre Viros, Président France de The Adecco Group et président de la Fondation.

Pour découvrir la synthèse des principaux résultats de l'étude quantitative : <https://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2023/04/enquete-fondation-the-adecco-group-credoc.pdf>

Méthodologie

Le CREDOC a mis en place depuis 1978 un dispositif permanent d'enquêtes sur les Conditions de vie, et aspirations des Français. Cette enquête est réalisée auprès d'un échantillon représentatif de la population française, avec trois vagues par an en janvier, juin et octobre. L'échantillon est interrogé depuis 2015 par questionnaire autoadministré en ligne auprès des membres d'un panel.

A chaque vague d'enquête, un échantillon renouvelé de 3000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France (France métropolitaine, Corse et DROM) est constitué selon la méthode des quotas. Ces quotas (région, taille d'agglomération, âge, sexe, habitat individuel ou collectif et PCS) sont calculés d'après le dernier recensement général de la population. La durée médiane du questionnaire est entre 50 minutes et une heure selon les vagues. Afin d'assurer la représentativité par rapport à la population nationale, un redressement final est effectué en fonction des critères suivants : variable croisée sexe x âge, région, taille d'agglomération, PCS de la personne interrogée, logement individuel ou collectif ainsi qu'une variable croisée âge x niveau de diplôme.

Le questionnaire de l'étude menée pour la fondation *The Adecco Group* a été inséré dans la vague de janvier 2023 de l'enquête. Celle-ci s'est déroulée entre le 13 et le 26 janvier 2023, dans le contexte de débats autour de la réforme des retraites, avant son adoption. 3051 personnes de 15 ans et plus ont été interrogées et parmi eux, 960 actifs de 40 à 59 ans.

Autres références

¹ Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière, DARES analyses, mars 2011

- [Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://www.emploi.gouv.fr/Quels-facteurs-influencent-la-capacite-des-salaries-a-faire-le-meme-travail-jusqu-a-la-retraite-?)
- [Les seniors, l'emploi et la retraite | France Stratégie \(strategie.gouv.fr\)](https://www.strategie.gouv.fr/Les-seniors-l-emploi-et-la-retraite)
- Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?, DARES analyses, 2016
- <https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/DMT/TI-TC-170/tc170.pdf>

Contacts presse Fondation The Adecco Group France

Ariane Olleris – 07 61 79 71 43 – ariane.olleris@adeccogroup.com

Céline Le Gallic – 07 83 00 46 44 – celine.legallic@publicisconsultants.com

A propos de la Fondation The Adecco Group

La Fondation The Adecco Group travaille au service de l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la société civile et des associations, à la construction d'un monde du travail plus inclusif et plus durable. Ses missions sont de comprendre et d'anticiper les mutations du travail et de l'emploi, de soutenir par du mécénat financier des expérimentations de terrain menées par des associations et d'engager en mécénat de compétences les collaborateurs de The Adecco Group auprès de structures d'intérêt général. www.groupe-adecco.fr/fondation

À propos de The Adecco Group en France

The Adecco Group, basé à Zurich en Suisse, est le leader mondial des solutions emploi. A travers notre réseau de plus de 1 400 bureaux et agences partout en France et aux côtés de nos 9 000 collaborateurs, nous transformons le monde du travail. Nous mettons en relation les talents avec les organisations à qui nous proposons également des services en ressources humaines et une technologie de pointe pour leur permettre de réussir dans une économie en constante évolution. Le Groupe s'appuie sur un écosystème de marques expertes dans leur domaine et organisées en trois business units internationales : Adecco, réseau d'agences d'emploi ; Akkodis (AKKA Technologies & Modis), leader mondial sur le marché de l'ingénierie et de la R&D ; et LHH, regroupant LHH Recruitment Solutions, LHH Career Transition & Mobility, LHH Leadership Development, LHH Advisory et les marques Pontoon et General Assembly. www.adeccogroup.fr.

Contact presse CREDOC

Jorg Muller – 01 40 77 85 32 - muller@credoc.fr

Charlotte Millot – 01 40 77 85 84 - millot@credoc.fr

À propos du CREDOC

Le CRÉDOC, Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie, est un organisme d'études et de recherche au service des acteurs de la vie économique et sociale. Depuis sa création, il y a maintenant près de 70 ans, le CRÉDOC analyse et anticipe le comportement des individus dans leurs multiples dimensions : consommateurs, agents de l'entreprise, acteurs de la vie sociale. Le CRÉDOC développe des outils méthodologiques qui intègrent les acquis les plus récents de la recherche et qui garantissent la qualité de ses travaux d'études. Cela lui permet de produire des analyses synthétiques sur la société française qui sont rendues publiques et qui participent au débat national. www.credoc.fr