



LE TRAVAIL EN TRANSITIONS

Enquête 3^{ème} édition - Mai 2025

Transition démographique :
Quels impacts sur le travail ?

Unédic
ELABE

Enquête réalisée par ELABE

CIBLES	ACTIFS 2 023 interviews
SOUS CIBLE	<i>dont 300 actifs aidants</i> Par aidant , nous entendons une personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'un <u>proche âgé de 55 ans et plus</u> en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap. La lecture des résultats sur cette population de 300 individus est possible avec une marge d'erreur comprise entre 2,5 et 5,7 points de pourcentage
SOURCE	Panel
REPRÉSENTATIVITÉ	<ul style="list-style-type: none">Échantillon représentatif des actifs de France métropolitaine âgés de 18 ans et +Représentativité assurée selon la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, catégorie d'agglomération, région de résidence, secteur d'activité et taille d'entreprise
MODE DE RECUEIL	Par Internet (questionnaire sur ordinateur, smartphone, tablette)
DATE DU TERRAIN	du 13 au 23 décembre 2024
DURÉE	Durée médiane de 15 minutes

Marges d'erreur

Marges d'erreur (niveau de confiance 95%)
pour un échantillon de **2 000** personnes :

Pour un pourcentage de :	La marge d'erreur est de :	Le résultat réel se situe dans une fourchette entre :
5	+/- 1	4 et 6
10	+/- 1,3	8,7 et 11,3
15	+/- 1,6	13,4 et 16,6
20	+/- 1,8	18,2 et 21,8
25	+/- 1,9	23,1 et 26,9
30	+/- 2	28 et 32
35	+/- 2,1	32,9 et 37,1
40	+/- 2,2	37,8 et 42,2
45	+/- 2,2	42,8 et 47,2
50	+/- 2,2	47,8 et 52,2
55	+/- 2,2	52,8 et 57,2
60	+/- 2,2	57,8 et 62,2
65	+/- 2,1	62,9 et 67,1
70	+/- 2	68 et 72
75	+/- 1,9	73,1 et 76,9
80	+/- 1,8	78,2 et 81,8
85	+/- 1,6	83,4 et 86,6
90	+/- 1,3	88,7 et 91,3
95	+/- 1	94 et 96

Exemple de lecture : Pour un résultat observé de 25%, il y a 95% de chances pour que le résultat réel soit compris entre 23,1% et 26,69%.

Structure de la population étudiée (actifs)

SEXE

Homme	51
Femme	49
ÂGE	
18 à 29 ans	22
30 à 39 ans	21
40 à 49 ans	25
50 à 59 ans	25
60 ans et plus	7

CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

(demandeurs d'emploi catégorisés selon leur dernière profession)

Agriculteurs, artisans, commerçants	7
Cadres	22
Professions Intermédiaires	25
Employés	26
Ouvriers	20
Demandeurs d'emploi à la recherche d'un premier emploi	<1

STATUT D'EMPLOI

Salarié (autre que chef d'entreprise)	81
Non-salarié	12
Demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé (à temps complet ou temps partiel)	7
Demandeurs d'emploi à la recherche d'un premier emploi	<1

NATURE DE L'EMPLOYEUR

Salarié du privé	59
Salarié du public	22
Non-salarié, demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé (à temps complet ou temps partiel)	19
Demandeurs d'emploi à la recherche d'un premier emploi	<1

TYPE DE CONTRAT

CDI, fonctionnaire	68
CDD, intérim ou de travail temporaire, contrat d'apprentissage, convention de stage	13
Non-salarié, DE ayant déjà travaillé (à temps complet ou temps partiel)	19
Demandeurs d'emploi à la recherche d'un premier emploi	<1

SECTEUR D'ACTIVITÉ

Agriculture, sylviculture et pêche	2
Industrie	12
Construction	6
Services	72
Demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé (à temps complet ou temps partiel)	7
Demandeurs d'emploi à la recherche d'un premier emploi	<1

SOMMAIRE



LA TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE

Le grand bouleversement - p.6

PREMIER ENFANT DE PLUS EN PLUS TARDIF

La difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale - p.12

AIDANTS FACE À UNE VIE PROFESSIONNELLE ENTRAVÉE

Les employeurs ont un rôle à jouer - p.20

SENIORS ET FINS DE CARRIÈRES

Des préoccupations et des atouts perçus - p.37

S'ENGAGER POUR LA TRANSITION DÉMOGRPAHIQUE

Un levier pour les employeurs - p.47

LA TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE

Le grand bouleversement

La définition suivante de la « transition démographique » a été exposée aux personnes interrogées au tout début du questionnaire : « *La transition démographique est le passage d'une population caractérisée par une forte natalité et une forte mortalité à une population caractérisée par une faible natalité et une faible mortalité. Elle s'accompagne d'une baisse du nombre d'enfant par femme/homme, d'un âge du 1^{er} enfant plus tardif et d'une hausse de l'espérance de vie, ce qui entraîne un vieillissement global de la population.* »





La société française connaît de fortes évolutions démographiques – vieillissement de la population, baisse du nombre de naissances – avec des conséquences majeures pour l'économie.

Pour la 3^e édition de l'enquête « Le travail en transitions », l'Unédic a souhaité interroger les actifs sur leurs perceptions concernant 3 phénomènes démographiques qui percutent le marché de l'emploi et sont susceptibles d'influencer leur rapport au travail.

En France **l'arrivée du premier enfant** est de plus en plus tardive. Combien d'actifs ont reporté leurs projets d'enfants ? Pour quels motifs ?

De nombreux Français – un peu plus souvent des Françaises – deviennent **proches aidants**. Quel est le ressenti des actifs aidants ? Quelles sont leurs attentes vis-à-vis des employeurs ? Comment se situent les actifs qui sont à la fois parents et aidants ?

Avec l'allongement de la vie professionnelle, la question de **la place des seniors en entreprise** se pose avec plus d'acuité. Comment les actifs envisagent-ils leur fin de carrière ? Quels sont les rapports entre les générations dans le monde du travail ?

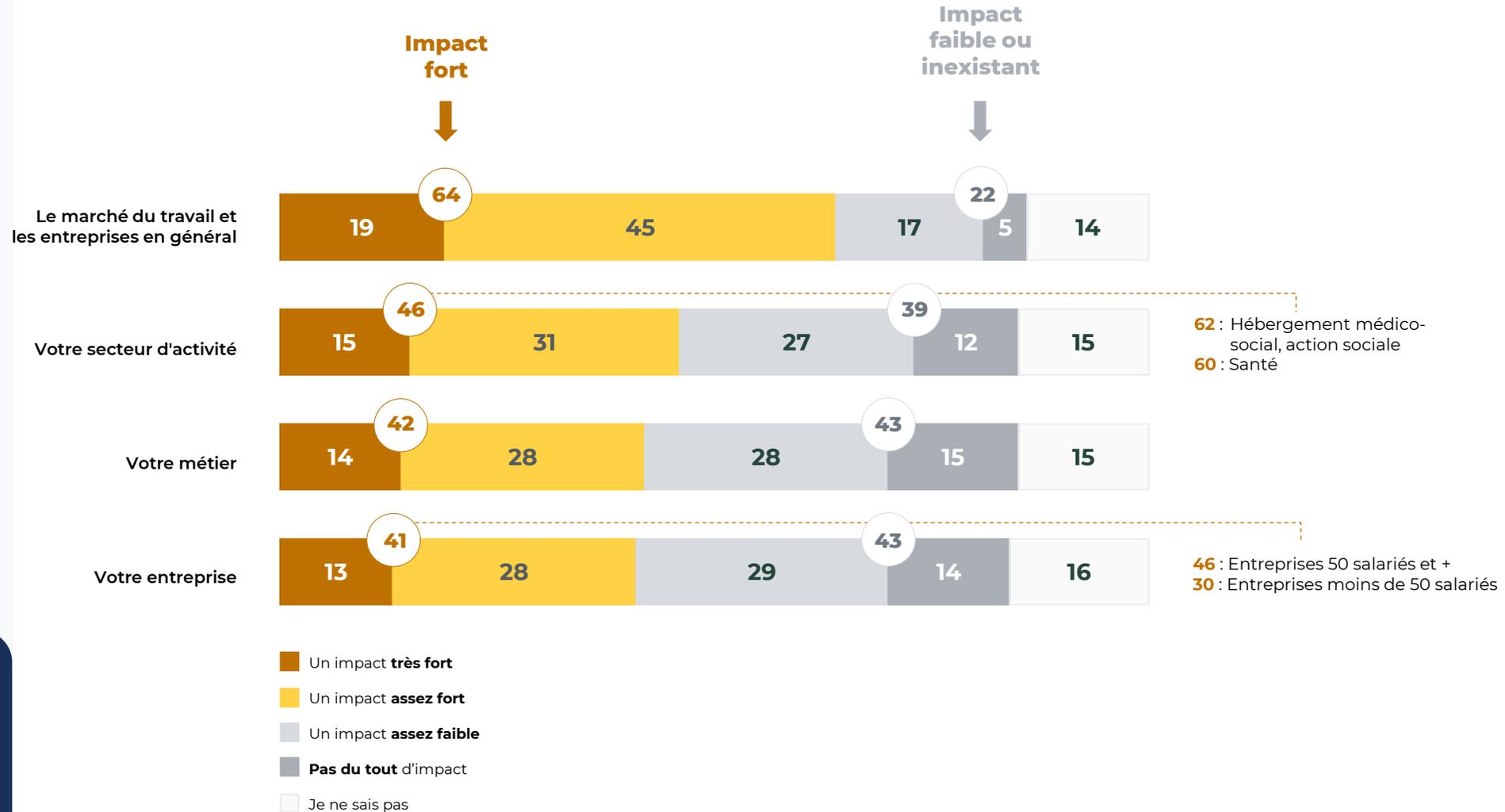
Les résultats présentés ici esquissent des réponses à ces questions.

Pour les actifs, la transition démographique impactera le travail à tous les niveaux

Question

Dans les années à venir, pensez-vous que la transition démographique aura un impact ou pas d'impact sur... ?

En % - Base : Ensemble des actifs



Les 18-29 ans

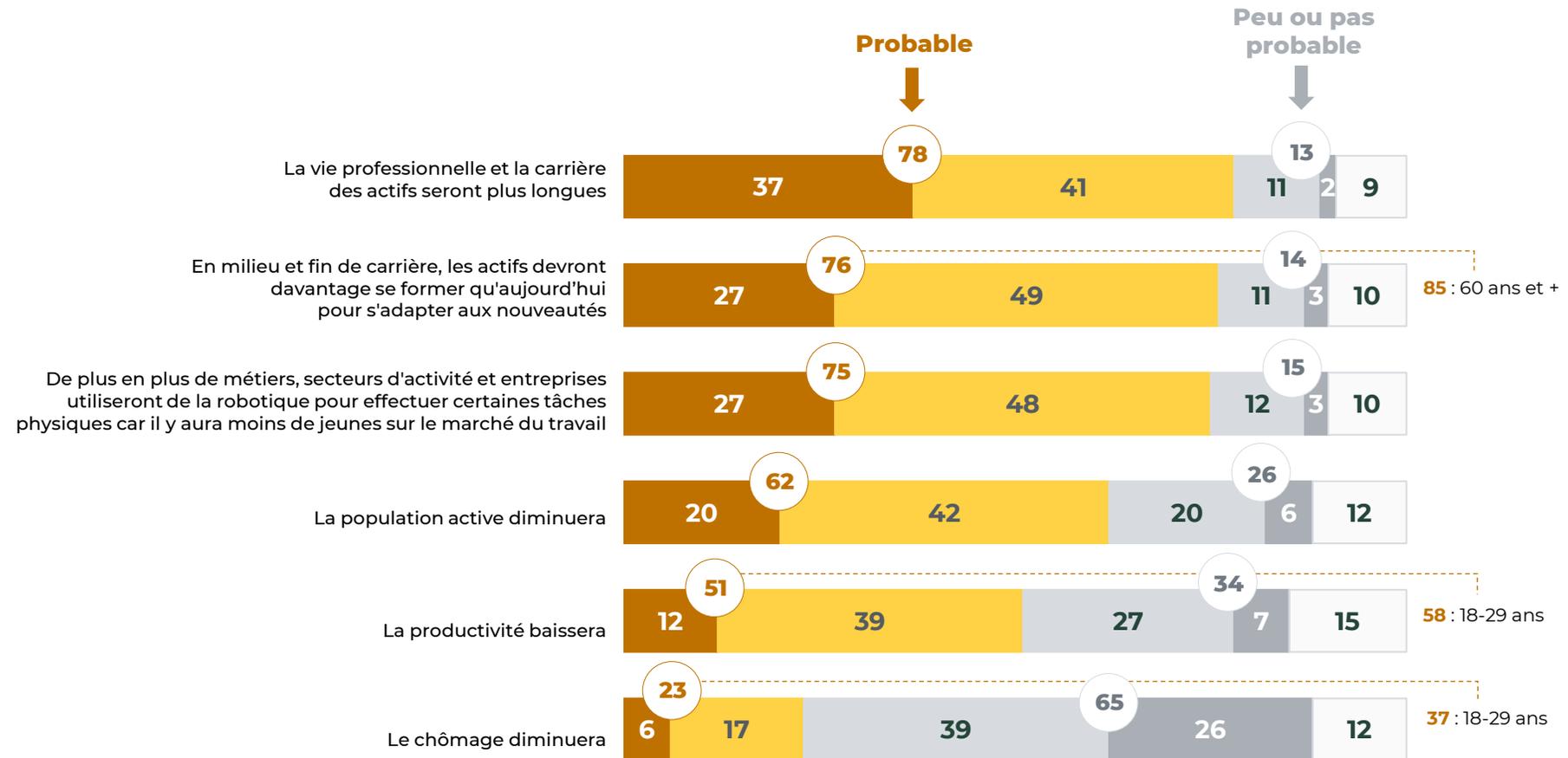
(+8 à +11 total « *impact fort* » par rapport à l'ensemble des actifs) et parents aidants d'un proche de 55 ans plus (+9 à +17) **pensent davantage que la transition démographique aura un impact à tous les niveaux.**

Les actifs anticipent des effets macroéconomiques (baisse de la population active, de la productivité), **sur la vie professionnelle** (durée, besoin en formation) ...

Question

Quand vous pensez aux conséquences de la transition démographique sur le monde du travail, diriez-vous qu'il est probable ou pas probable que chacune des situations suivantes arrive ?

En % - Base : Ensemble des actifs

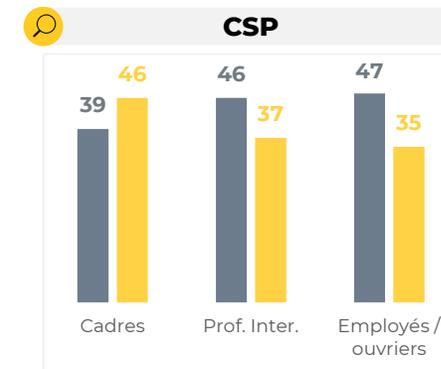
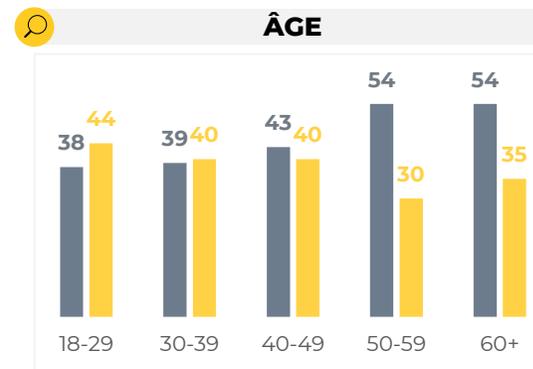


... et sur l'emploi

Question

D'après vous, quelle conséquence aura la transition démographique sur l'emploi ?

En % - Base : Ensemble des actifs

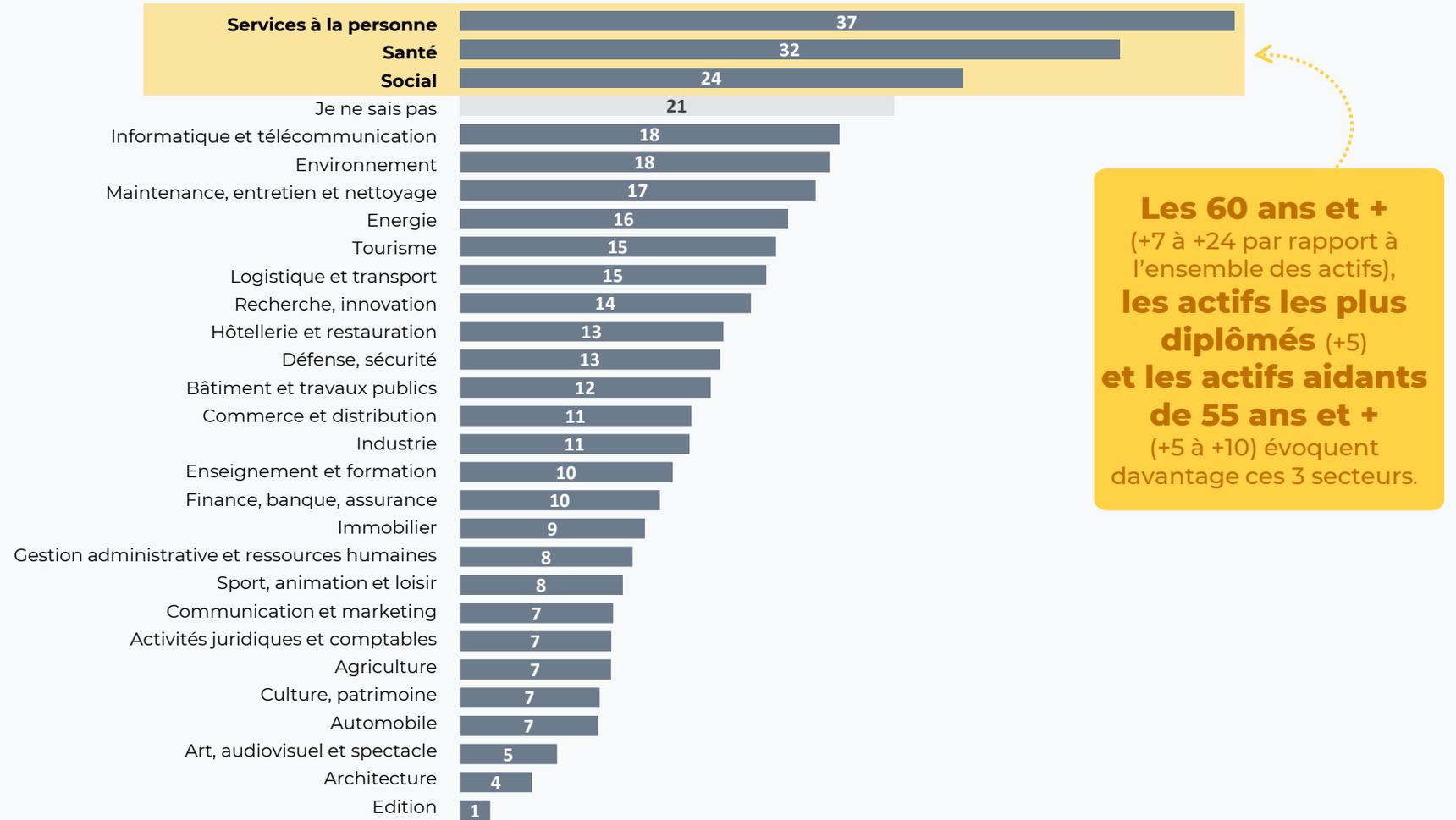


Selon les actifs, la santé, le social et les services à la personne seront les secteurs les plus impactés

Question

D'après vous, parmi la liste suivante, quels secteurs d'activité seront les plus favorisés par la transition démographique, c'est-à-dire quels sont ceux qui connaîtront la plus grande hausse d'activité et de créations d'emplois ?

Plusieurs réponses possibles - En % - Base : Ensemble des actifs





PREMIER ENFANT

de plus en plus tardif

La difficulté de concilier
vie professionnelle
et vie familiale

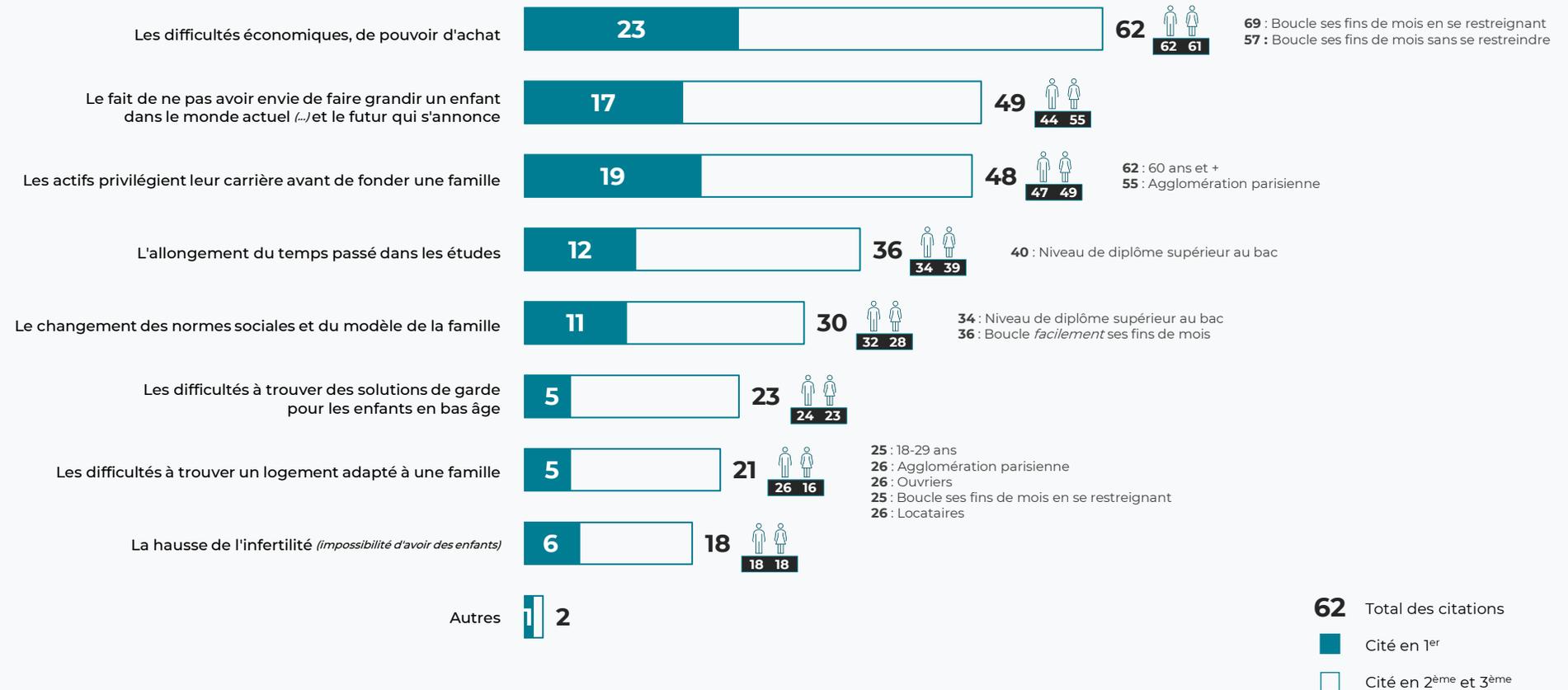


Les **difficultés financières**, les **incertitudes** et la priorité accordée à la **carrière** expliquent, pour les actifs, la baisse de la natalité.

Question

Selon vous, quelles sont les raisons de la baisse du nombre d'enfant par femme et de l'âge plus tardif du 1^{er} enfant ?

En 1^{er} ? En 2^{ème} ? En 3^{ème} ? Jusqu'à 3 réponses à prioriser - En % - Base : Ensemble des actifs

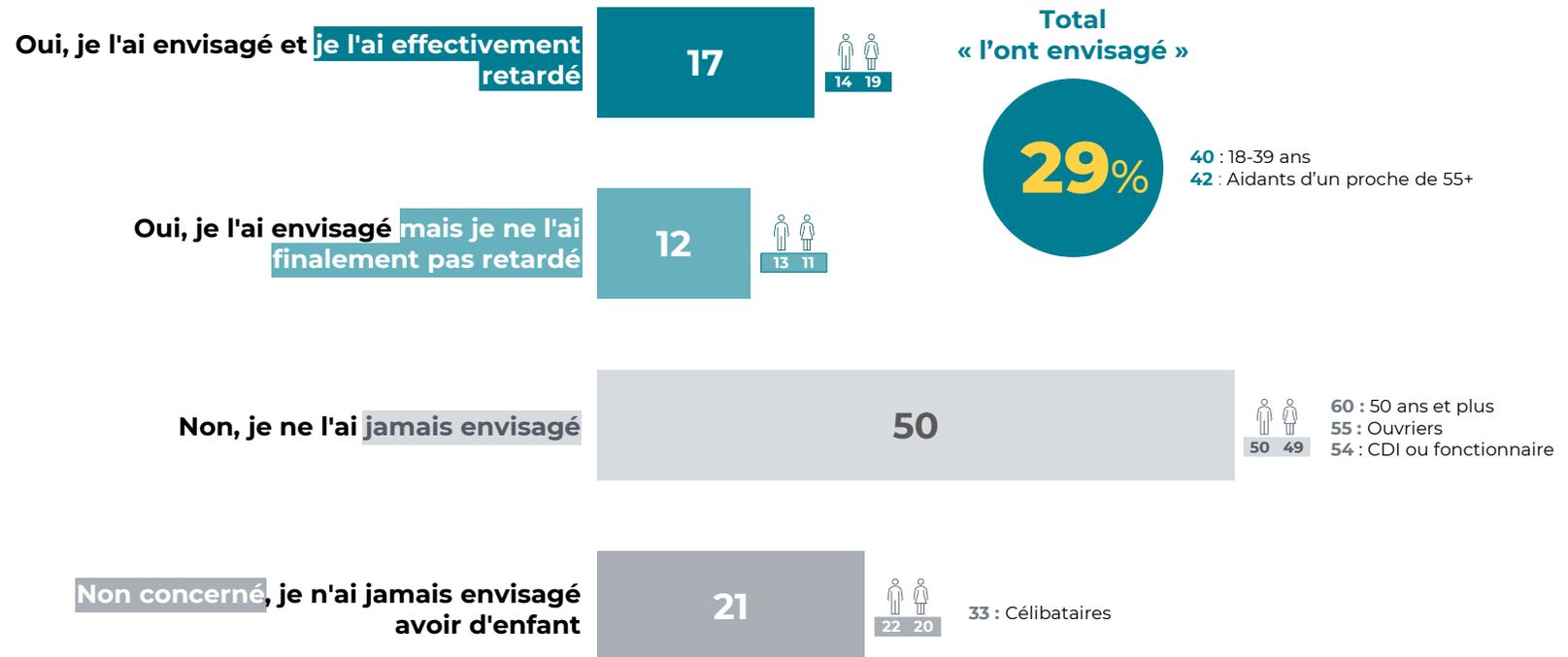


Près de **3 actifs sur 10** ont déjà retardé ou envisagé de retarder un projet d'enfant...

Question

Vous-même, avez-vous déjà retardé ou envisagé de retarder un projet d'enfant ?

En % - Base : Ensemble des actifs





... avant tout pour
des raisons
professionnelles et
financières

Question

Pour quelle(s) raison(s) avez-vous retardé ou envisagé de retarder un projet d'enfant ?

Question ouverte, aucun item de réponse suggéré

En % - Base : Ensemble des actifs qui ont déjà envisagé de retarder ou ont retardé un projet d'enfant

80% évoquent **au moins 1 raison**
20% ne se **prononcent pas**





VERBATIMS illustratifs

28%

Raisons liées à sa vie professionnelle

- « Je ne pense pas pouvoir subvenir à ses besoins, on m'a bien fait comprendre dans mon métier que le projet bébé était un frein à ma carrière. »
- « J'attendais une promotion. »
- « J'étais en CDD et je craignais de ne pas obtenir mon CDI si je tombais enceinte. »

23%

Raisons financières

- « Je cherchais une stabilité financière et professionnelle avant de m'engager pour de bon. C'est pourquoi j'ai attendu mes 40 ans pour devenir père. »
- « Notre situation financière ne nous permet pas d'élever un enfant dans de bonnes conditions. »

7%

Situation amoureuse ou orientation sexuelle

- « Je n'ai pas trouvé mon chéri plus tôt. »
- « Suite à une séparation et je n'ai pas retrouvé quelqu'un de confiance. »

6%

Manque de sécurité / confiance / stabilité

- « Besoin de plus de préparation pour assumer une responsabilité de paternité. »
- « Car je n'étais pas prête au niveau de ma vie personnelle. »

5%

Conjoncture actuelle et évolution de la société

- « La société dans laquelle nous vivons ne me donne plus envie d'avoir des enfants. Je trouve qu'ils auront beaucoup de difficultés, d'insécurité etc. »
- « Car on avait peur de l'avenir »

4%

Problèmes liés au logement

- « J'attends la fin de la construction de ma maison pour apporter un logement adéquat à mon futur enfant. »
- « À l'époque nous voulions finir les travaux dans notre maison. »

3%

Manque de temps

- « Par manque de temps pour gérer mes projets »

Manque d'envie

- « Je ne veux pas d'enfant. »

Âge

- « Je n'étais pas prêt psychologiquement pour avoir trop jeune un enfant. »

Problèmes de santé

- « Une difficulté biologique d'avoir un enfant et pas possible de faire une PMA en France vu mon âge et mon poids. »

2%

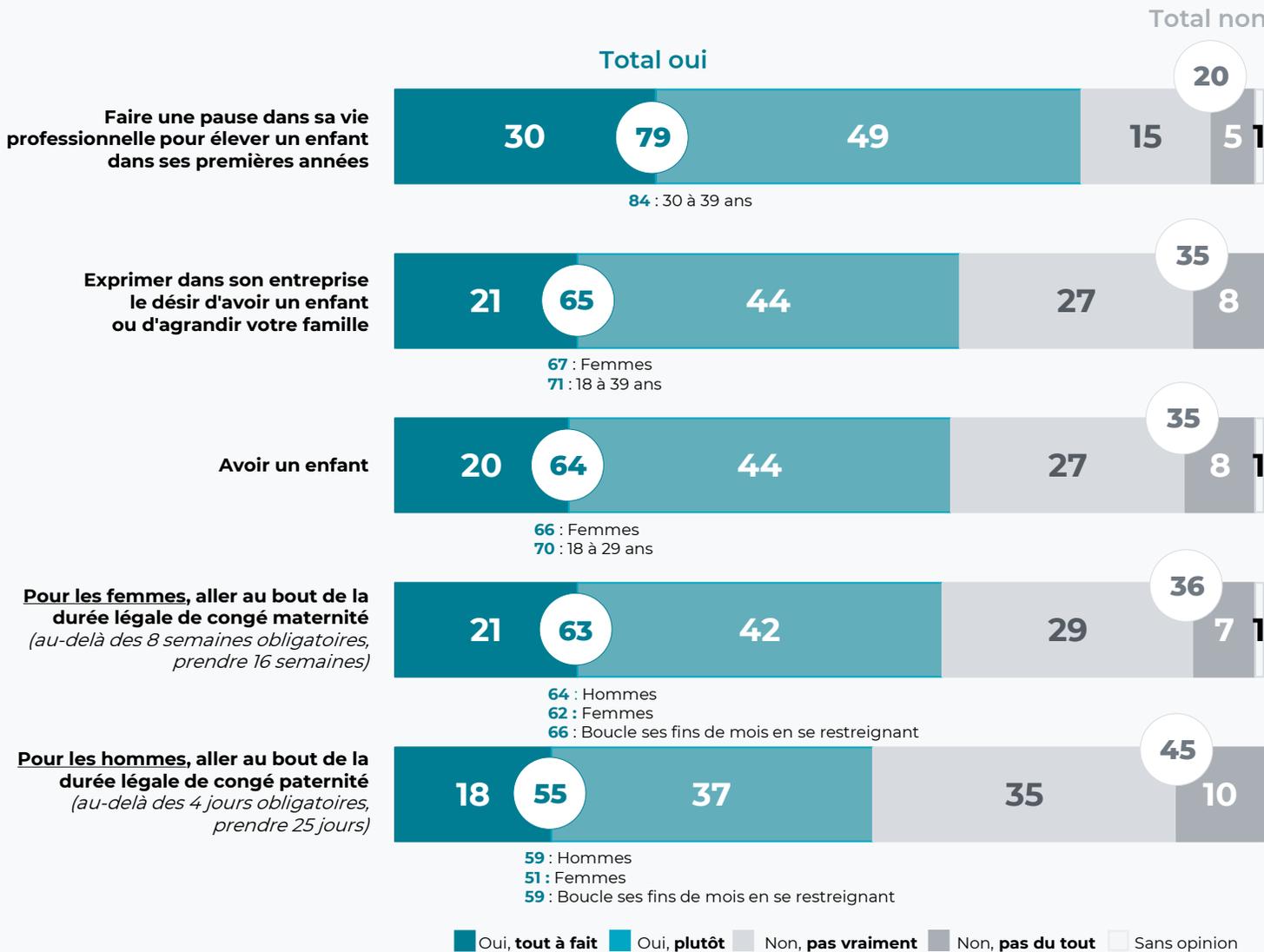
Ce n'était pas le bon moment

- « Ce n'est pas encore le bon moment. »

Question

Dans le monde du travail et de l'entreprise d'aujourd'hui, diriez-vous que chacune des situations suivantes peut nuire ou non à une carrière professionnelle ?

En % - Base : Ensemble des actifs



Résultats sur les actifs qui ont **retardé un projet d'enfant** (Total oui)

86

78

76

72

60

Dans le monde du travail et de l'entreprise d'aujourd'hui, les actifs jugent qu'**avoir un enfant peut nuire à une carrière professionnelle**

Pour concilier travail et parentalité, des aménagements très attendus

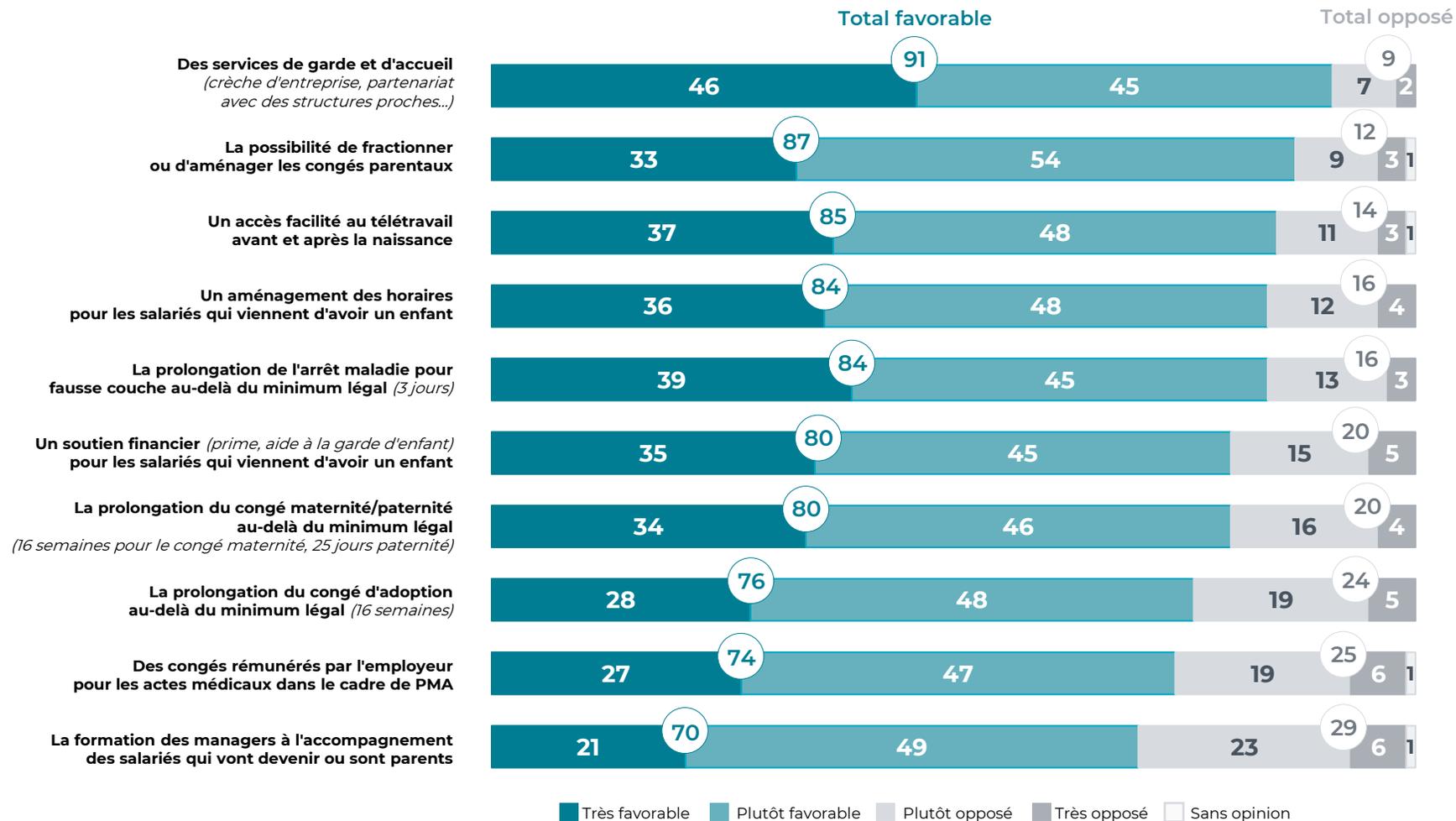
Question

Voici différentes mesures qui pourraient être mises en place pour accompagner les salariés qui ont des projets d'enfant. Pour chacune d'entre elles, y êtes-vous favorable ou opposé ?

En % - Base : Ensemble des actifs



Les femmes (+3 à +8 total « favorable » par rapport à la population masculine) sont **davantage favorables à l'ensemble de ces mesures**, à l'exception de la formation des managers à l'accompagnement des salariés qui vont devenir ou sont parents.



AIDANTS

face à une vie professionnelle entravée

Les employeurs
ont un rôle à jouer

Par **aidant**, nous entendons une personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'un **proche âgé de 55 ans et plus** en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.



Aujourd'hui
en France,
15% des actifs
déclarent
être aidants
d'un proche âgé de 55
ans et plus, dont 8% qui sont
aidants et parents (« génération sandwich »).



Les actifs aidants sont une population plus féminine et plus fréquemment en télétravail

Pour le reste, pas de
déterminisme

En % - Base : Ensemble des actifs



54%

(vs 48% des non-aidants)



47%

Télétravaillent (vs 30%)

POPULATION AIDANTE

...VS
non-aidante

AGE		
Moins de 30 ans	23	22
30 à 39 ans	19	21
40 à 49 ans	25	26
50 ans et plus	33	31
CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE		
Agriculteurs, artisans, commerçants	7	8
Cadres	29	21
Professions Intermédiaires	26	24
Employés	26	26
Ouvriers	13	21
A la recherche d'un premier emploi	<1	<1
NIVEAU DE DIPLOME		
Niveau inférieur au bac	13	21
Niveau bac	23	23
Niveau supérieur au bac	64	56
SALARIE...		
...du privé	54	60
...du public	25	21
Non-salarié	14	11
Demandeurs d'emploi	7	8

8 actifs sur 10
partagent le constat que
les femmes sont plus souvent aidantes
que les hommes

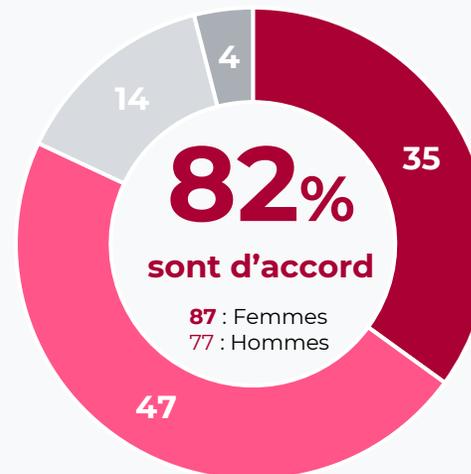
Question

Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

En % - Base : Ensemble des actifs



« Dans notre société, le rôle d'aidant est le plus souvent **endossé par les femmes** que par les hommes »



- **Tout à fait** d'accord
- **Plutôt** d'accord
- **Plutôt pas** d'accord
- **Pas du tout** d'accord

Vie d'aidant, vie professionnelle :

une conciliation difficile

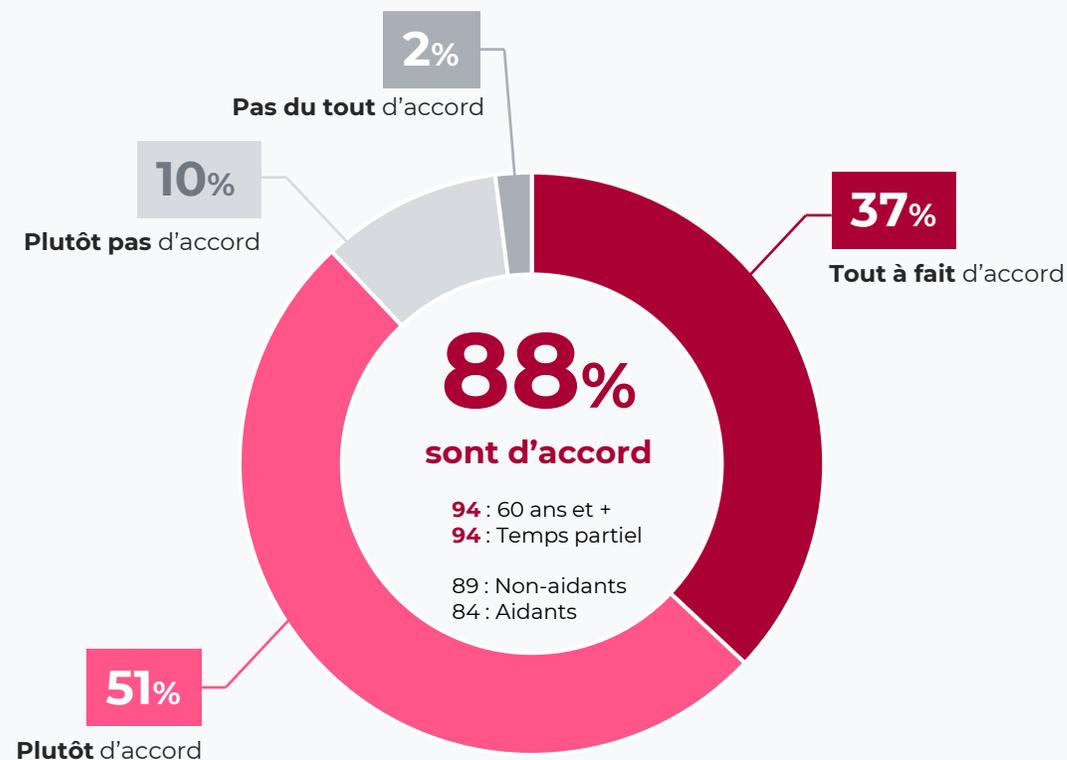
Question :

Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

En % - Base : Ensemble des actifs



« La situation d'aidant est **difficile à gérer** quand on a une activité professionnelle »



Une trajectoire professionnelle freinée

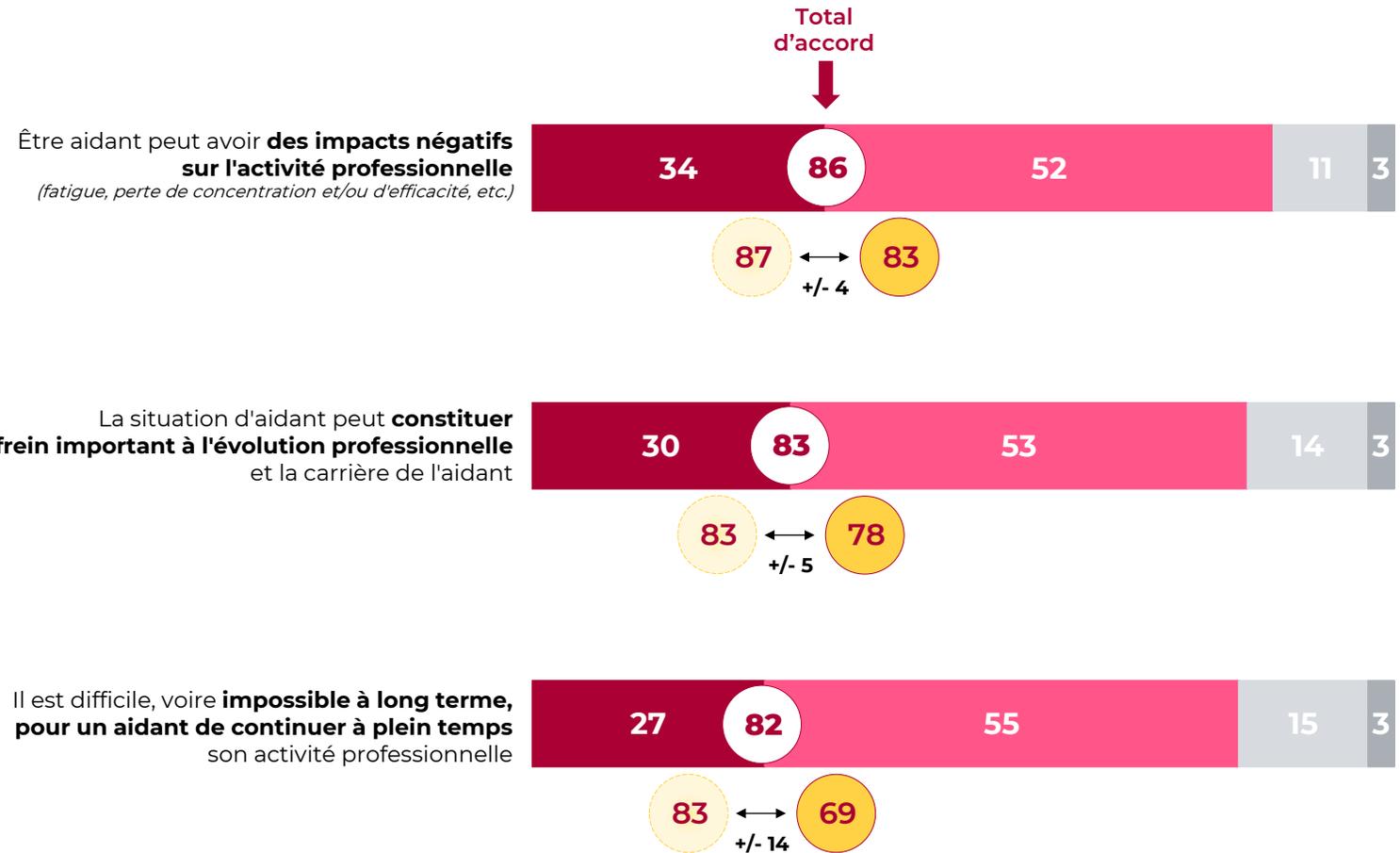
Question

Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

En % - Base : Ensemble des actifs



Les actifs aidants sont un peu moins pessimistes que les non-aidants quant à la conciliation entre leur rôle d'aidant et leur vie professionnelle.

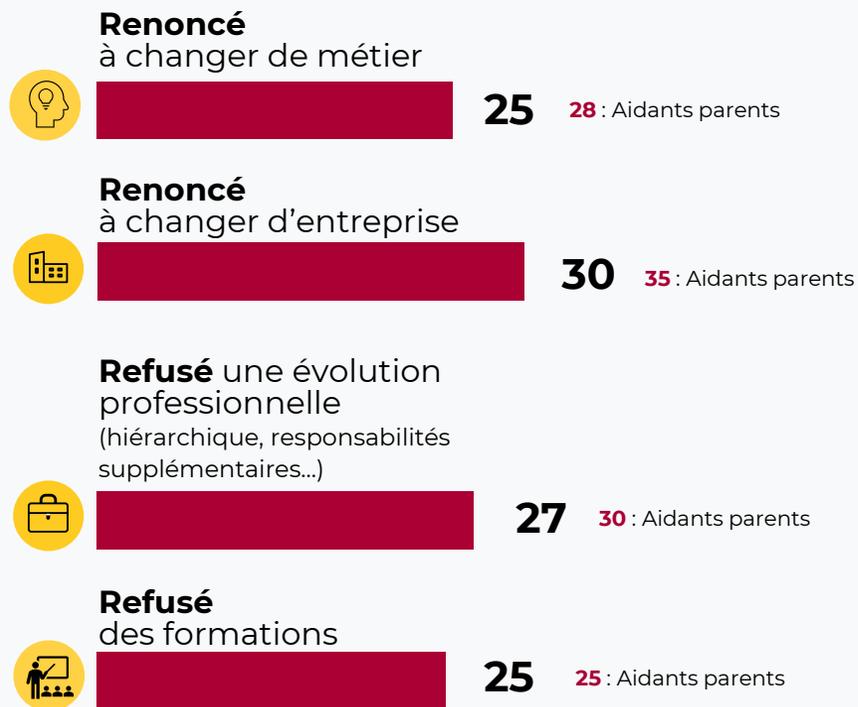


Des renoncements à évoluer professionnellement

Question

En raison de votre situation d'aidant, avez-vous déjà vécu une des situations suivantes ?

En % - Base : Aidants



46%
DES AIDANTS

ET

49%
DES AIDANTS PARENTS

ont **RENONCÉ** à
AU MOINS 1
de ces situations

La crainte, pour **4 aidants sur 10**, de perdre son emploi

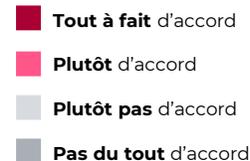
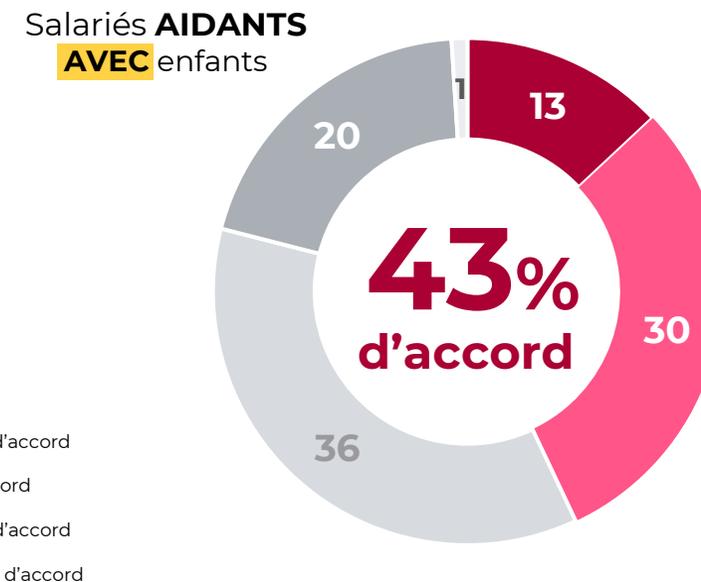
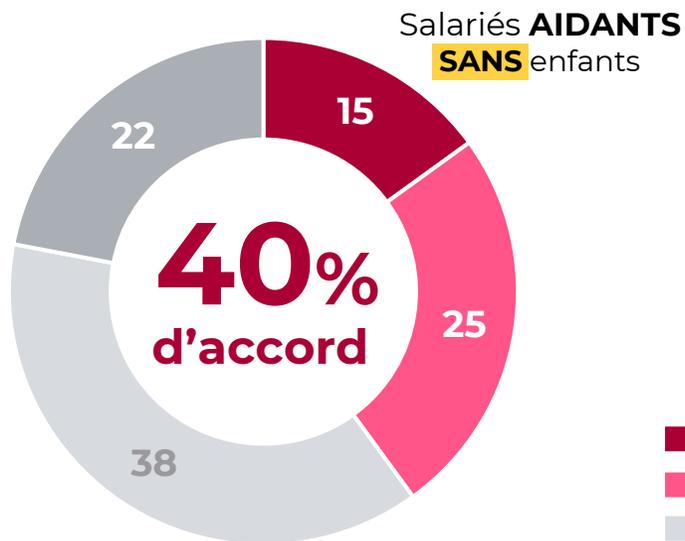
Question

Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

En % - Base : Aidants salariés



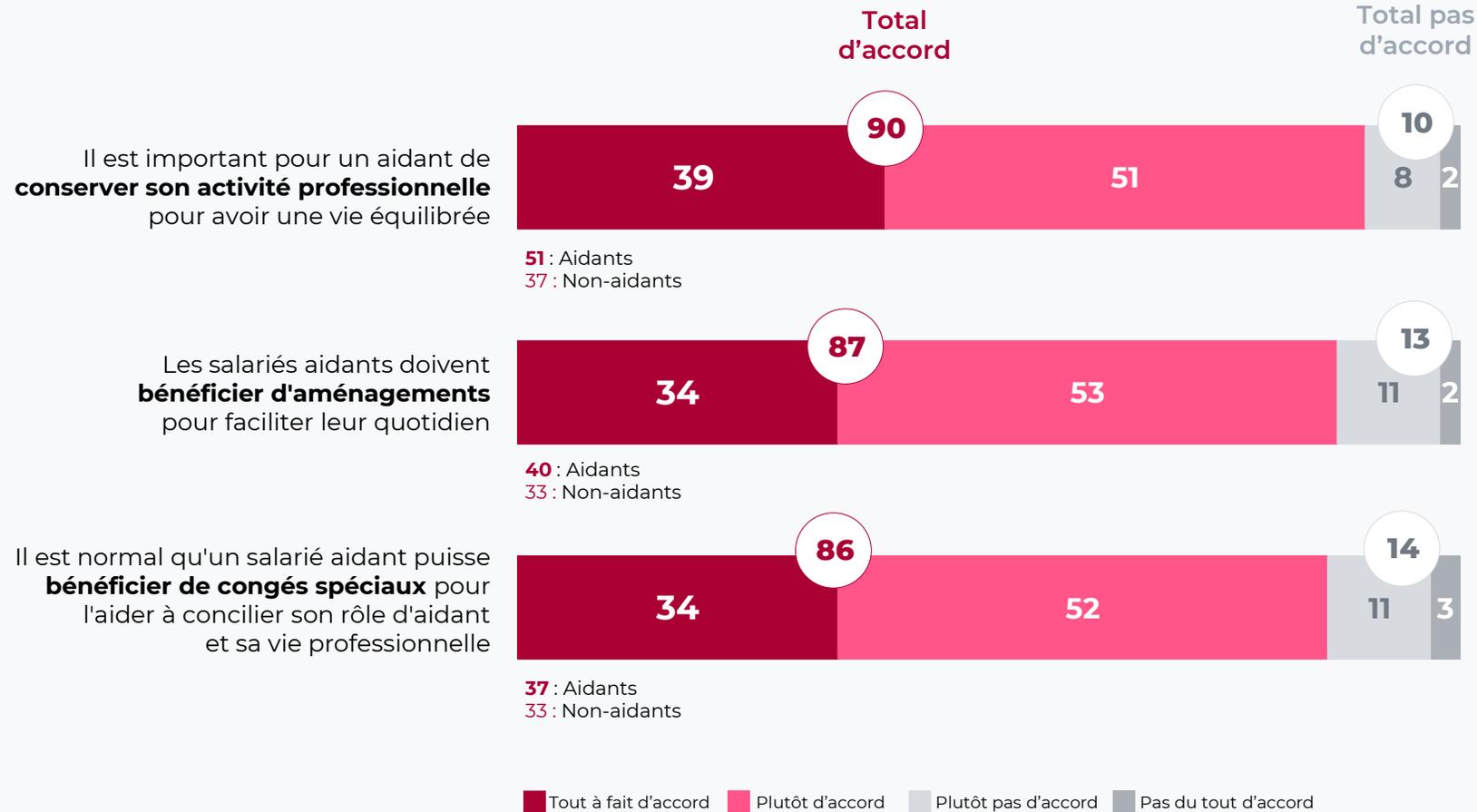
« Vous craignez **de perdre votre emploi** à cause de votre situation d'aidant »



Question

Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

En % - Base : Actifs



La volonté de **conserver son activité professionnelle**

Et pour y arriver, d'être **mieux accompagné**

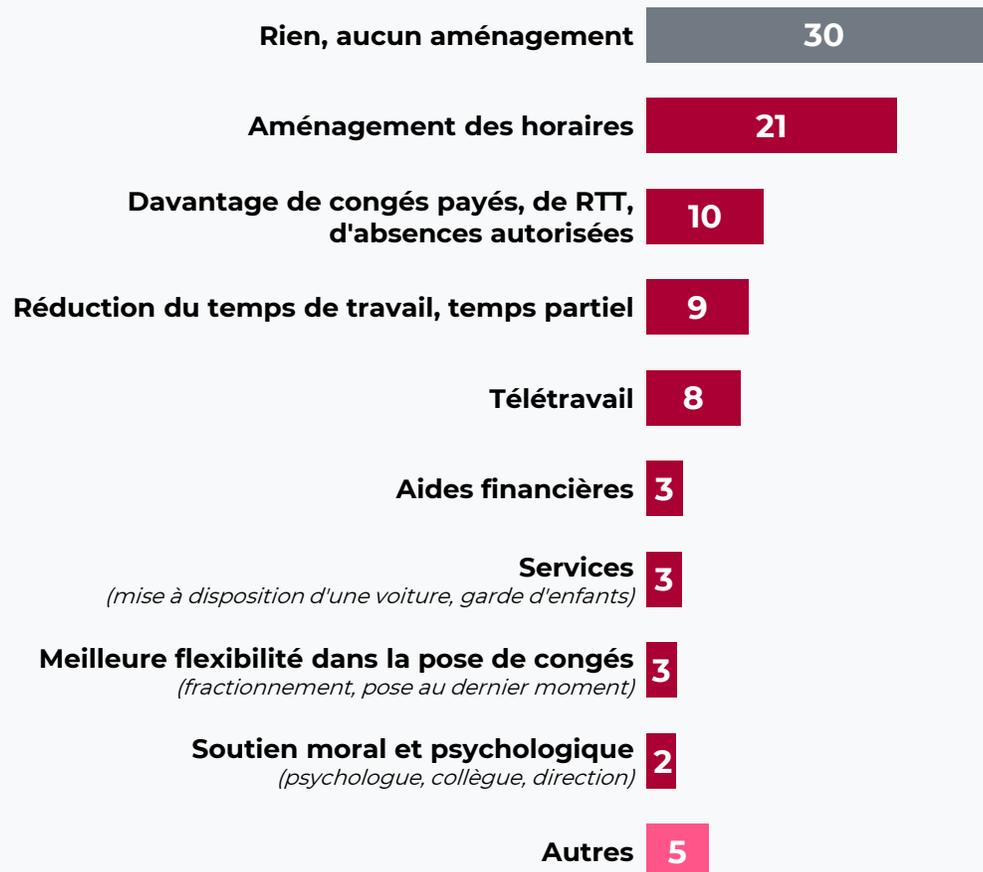


Adapter les horaires, un aménagement prioritaire pour les salariés aidants

Question

Quelle(s) solution(s) ou aménagement(s) aimeriez-vous que votre employeur mette en place pour améliorer votre quotidien en tant qu'aidant ?

Question ouverte, aucun item de réponse suggéré - En % - Base : Aidants salariés



13 % ne se prononcent pas

VERBATIMS illustratifs

21%

Aménagement des horaires

- « Une flexibilité dans mes horaires pour pouvoir emmener la personne que j'aide à ses rendez-vous médicaux qui sont difficiles à obtenir »
- « Pouvoir quitter le travail plus tôt dans le milieu d'après-midi »

10%

D'avantage de congés payés, de RTT, d'absences autorisées

- « Une autorisation d'absence pour parent malade comme pour l'autorisation d'absence pour enfant malade »
- « Avoir parfois des jours de repos pour accompagner à des rendez-vous médicaux serait un gros plus »

9%

Réduction du temps de travail, temps partiel

- « Temps partiel de plein droit, salaire maintenu »
- « Temps partiel (80%) rémunéré pendant la durée de l'aide »

8%

Télétravail

- « Pouvoir faire plus de télétravail pour être plus présente au domicile de l'aidé. »
- « Plus de libertés sur l'augmentation des jours en télétravail. »

3%

Aides financières

- « Des aides financières pour payer une personne qui nous aide à la maison au moment où je travaille »

3%

Services

- « Une aide à la garde »
- « Flexibilité de planning et d'usage du véhicule de société »

3%

Meilleure flexibilité dans la pose de congés

- « Être plus conciliant si je souhaite prendre des jours de congés pour prendre soin de ma famille »
- « Pouvoir fractionner les congés payés et les poser "à la dernière minute" en fonction de l'urgence. »

2%

Soutien moral et psychologique

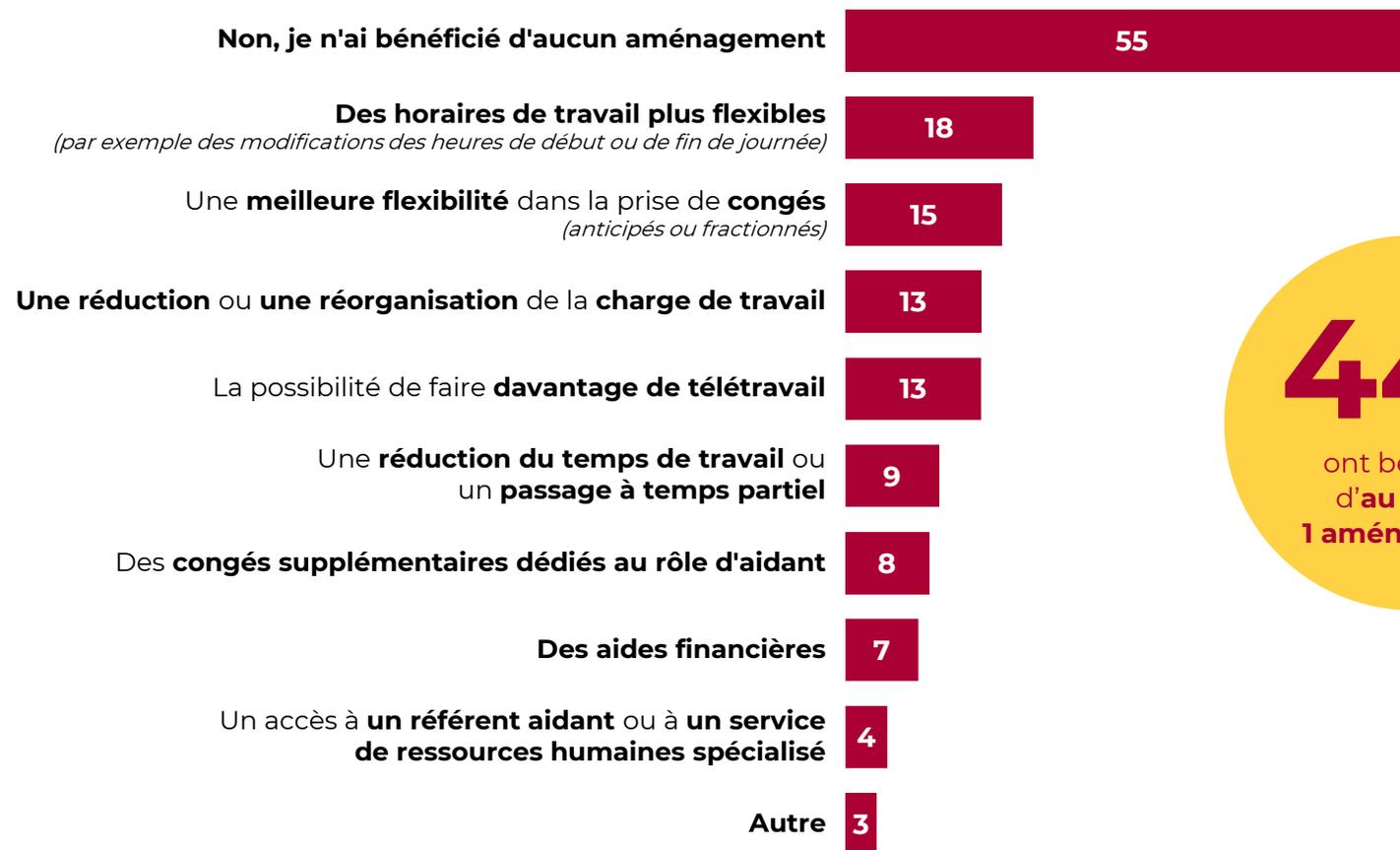
- « Je ne sais pas, peut-être une infirmière de travail ou une psychologue avec qui discuter. »

Mais **55%** des aidants salariés déclarent n'avoir bénéficié d'**aucun aménagement de leur employeur**

Question

Depuis que vous aidez ce proche, avez-vous bénéficié d'aménagement(s) de la part de votre employeur en raison de votre rôle d'aidant ?

En % - Base : Aidants salariés



44%
ont bénéficié
d'**au moins**
1 aménagement

6 aidants salariés sur 10 n'ont pas parlé de leur situation au travail ou n'ont pas été écoutés

Question

Laquelle des situations suivantes correspond le mieux à ce que vous avez vécu ?

En % - Base : Aidants salariés



Ont parlé de leur situation d'aidant à leur travail pour bénéficier d'aides ou d'aménagements
ET **ont trouvé une oreille attentive**



En ont parlé
MAIS **n'ont pas été écouté**



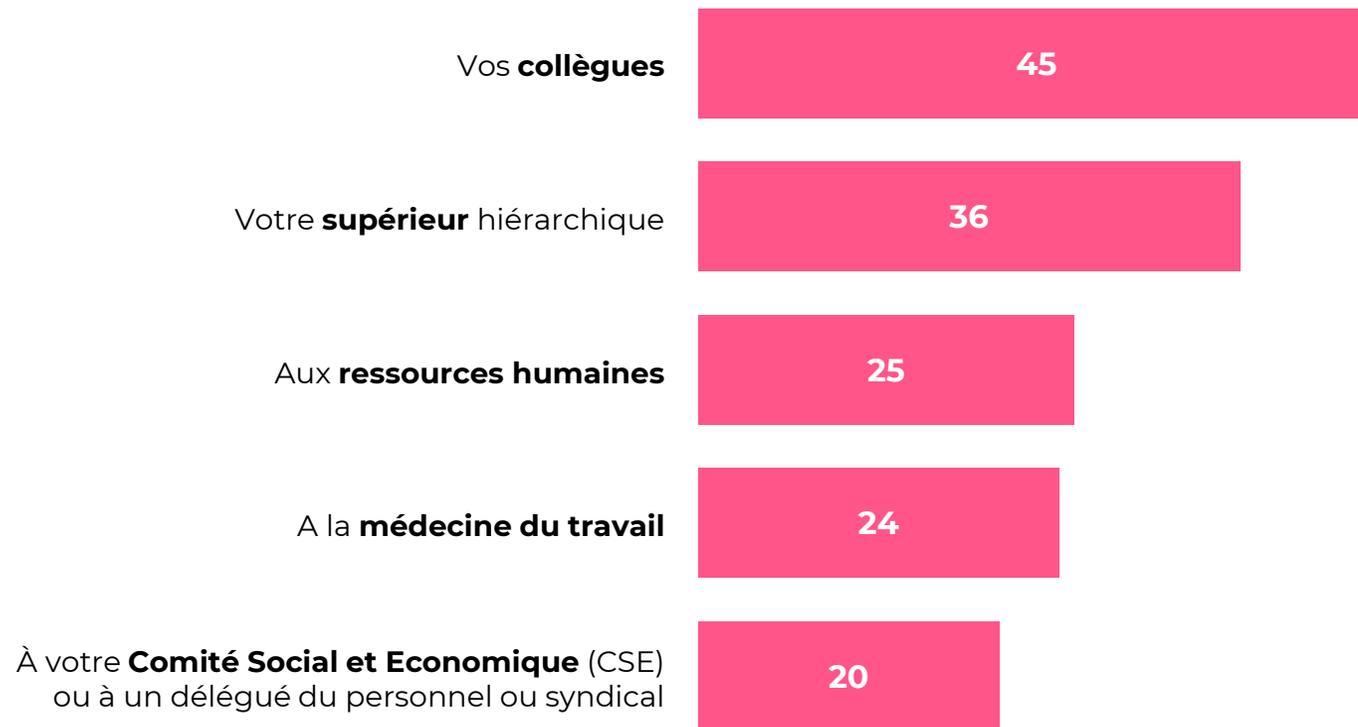
N'en ont pas parlé

Les aidants qui ont parlé de leur situation se sont tournés majoritairement **vers leurs collègues**

Question

Au travail, pour bénéficier d'aides ou d'aménagements (flexibilité des horaires, jours de congés, jours de télétravail supplémentaires, etc.), avez-vous parlé de votre situation d'aidant à.... ?

En % - Base : Aidants salariés



Les aidants qui ont bénéficié d'aménagements de leur employeur ont **une satisfaction de leur situation professionnelle nettement meilleure**

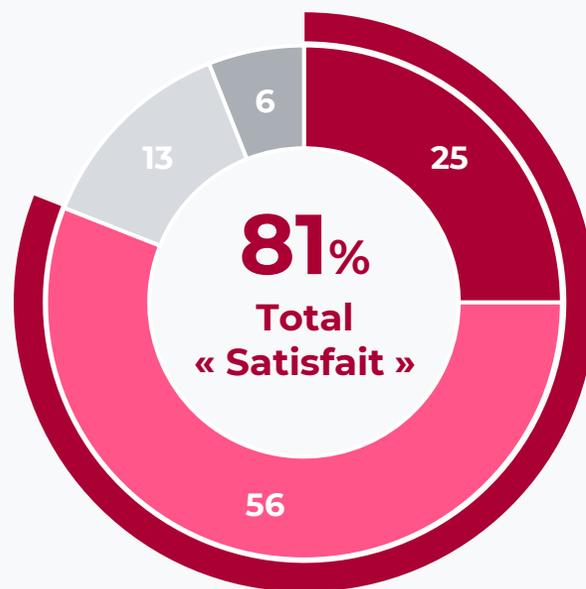
Question

Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre vie professionnelle actuellement ?

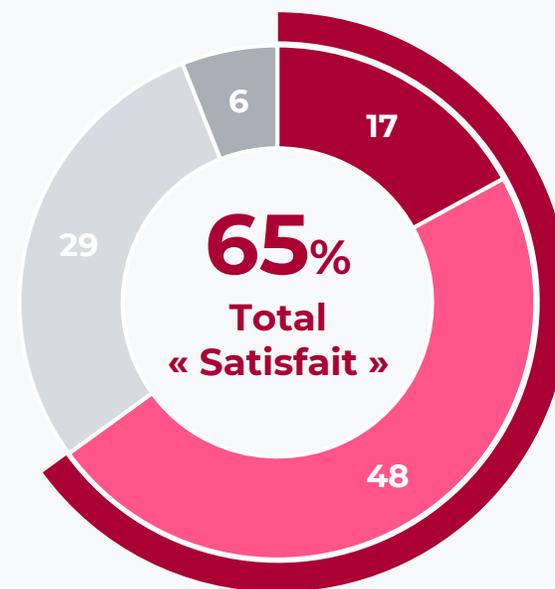
En %

VIE PROFESSIONNELLE

Aidants
AYANT BÉNÉFICIÉ
d'un aménagement



Aidants
N'AYANT PAS BÉNÉFICIÉ
d'un aménagement



+/- 16*



- Très satisfait
- Plutôt satisfait
- Pas vraiment satisfait
- Pas du tout satisfait

(*) Ces écarts sont statistiquement significatifs compte tenu de leur ampleur et des effectifs de répondants (104 individus ayant bénéficié, 130 non)

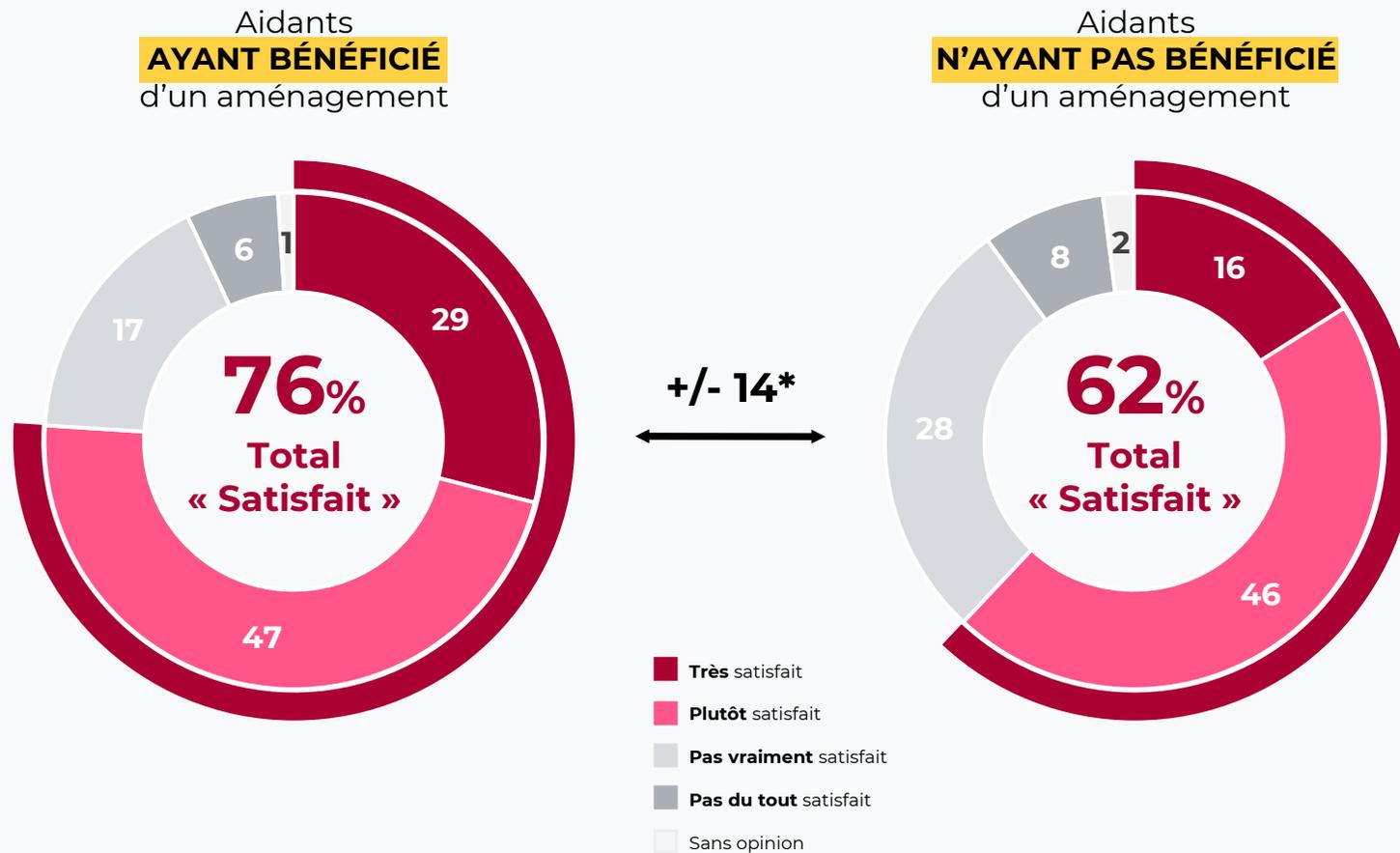
Ils affichent également une meilleure satisfaction quant à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle

Question

Êtes-vous satisfait ou pas satisfait de l'équilibre entre votre vie personnelle et votre professionnelle ?

En %

ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE



(*) Ces écarts sont statistiquement significatifs compte tenu de leur ampleur et des effectifs de répondants (104 individus ayant bénéficié, 130 non)

Les actifs anticipent qu'il sera de plus en plus nécessaire de concilier vie professionnelle et rôle d'aidant

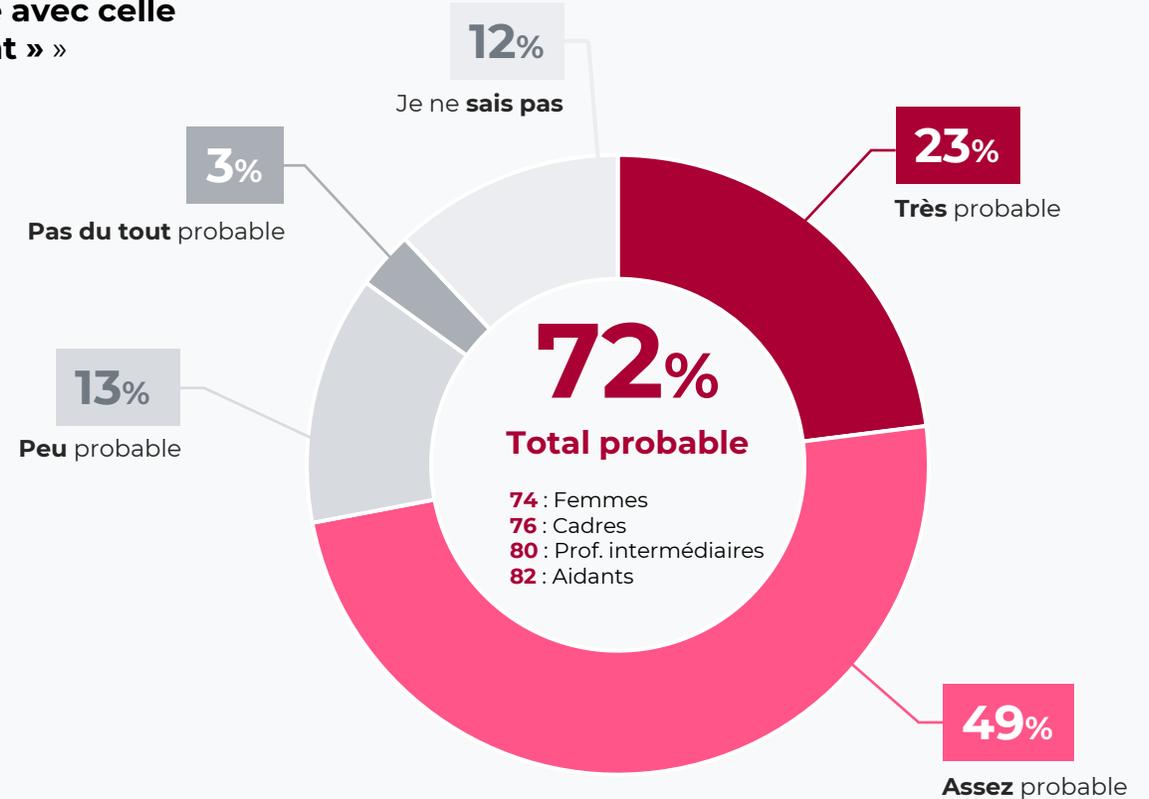
Question

Quand vous pensez aux conséquences de la transition démographique sur le monde du travail, diriez-vous qu'il est probable ou pas probable que la situation suivante arrive ?

En % - Base : Ensemble des actifs



« De plus en plus d'actifs devront **concilier leur vie professionnelle avec celle d'« aidant »** »





SENIORS

et fins de carrières

Des préoccupations
et des atouts perçus



Pour les actifs, en moyenne,
on est « **senior** » à
partir de 52 ans
dans une entreprise.

Dans la société en général, les actifs considèrent que l'on est perçu comme senior à 57 ans, plus tard qu'en entreprise

Question

Selon vous, à partir de quel âge est-on considéré comme « senior »... ?

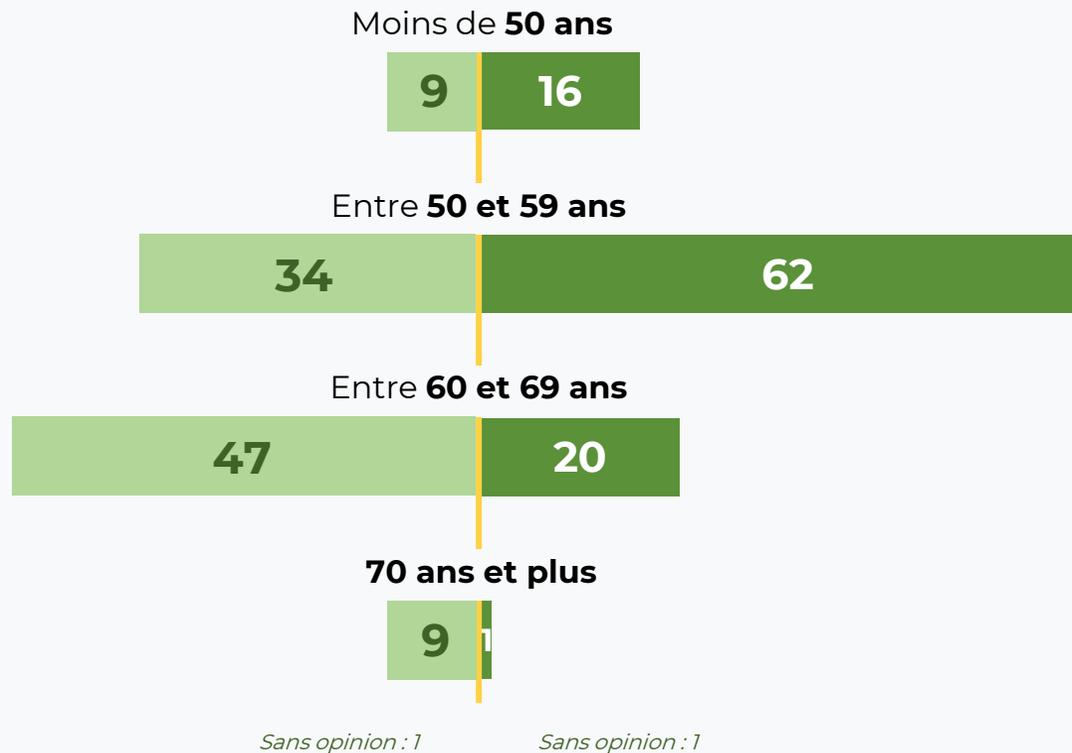
En % - Base : Ensemble des actifs



Dans la société en général
En moyenne : 57 ans



Dans une entreprise
En moyenne : 52 ans

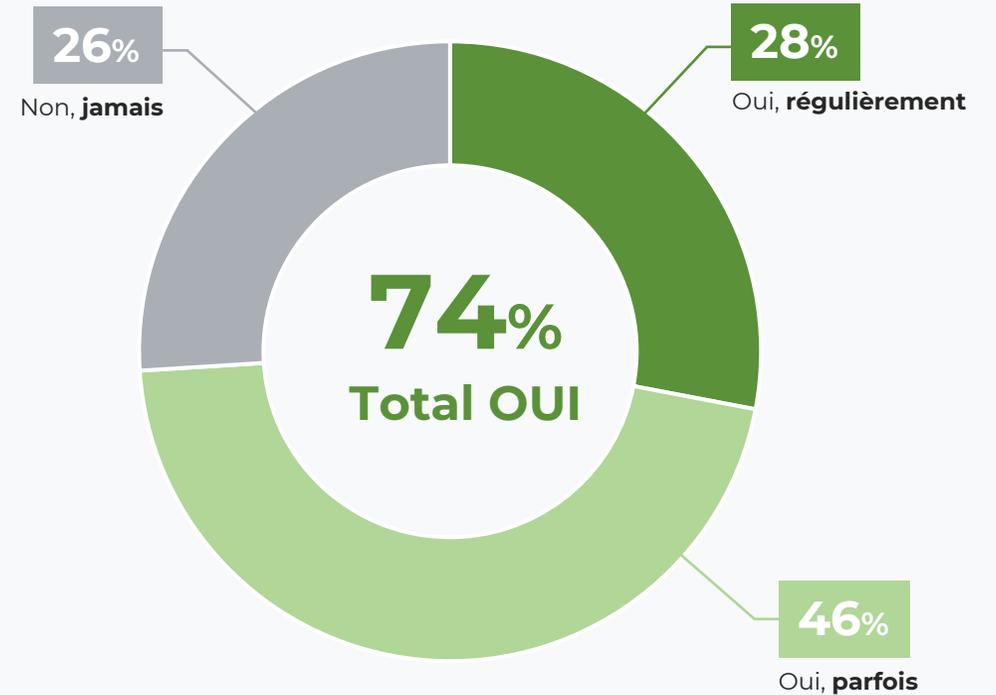


Trois quarts des actifs pensent à la fin de leur carrière, dont 28% régulièrement

Question

Vous arrive-t-il de penser à la fin de votre vie professionnelle, de votre carrière ?

En % - Base : Ensemble des actifs



88 : 50 ans et +
81 : 10 ans ou + chez son employeur

83 : Aidants
72 : Non-aidants

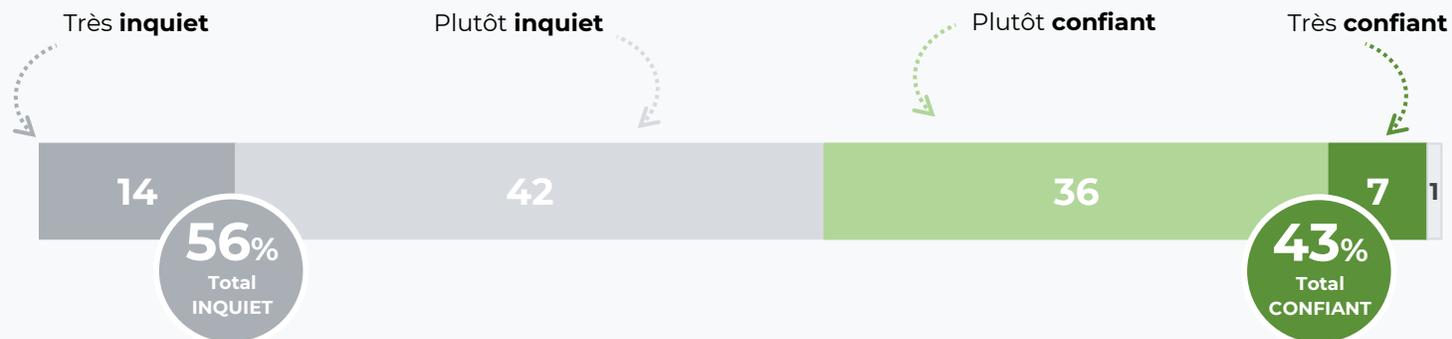
78 : Pas satisfait de sa vie professionnelle
79 : Pas satisfait de son équilibre vie pro/perso

La fin de la carrière professionnelle nourrit des inquiétudes

Question

Et quand vous y pensez, êtes-vous confiant ou inquiet ?

En % - Base : Ensemble des actifs qui ont déjà pensé à la fin de leur carrière



Question : Pour quelle(s) raison(s) êtes-vous confiant / inquiet quand vous pensez à la fin de votre vie professionnelle, de votre carrière ?

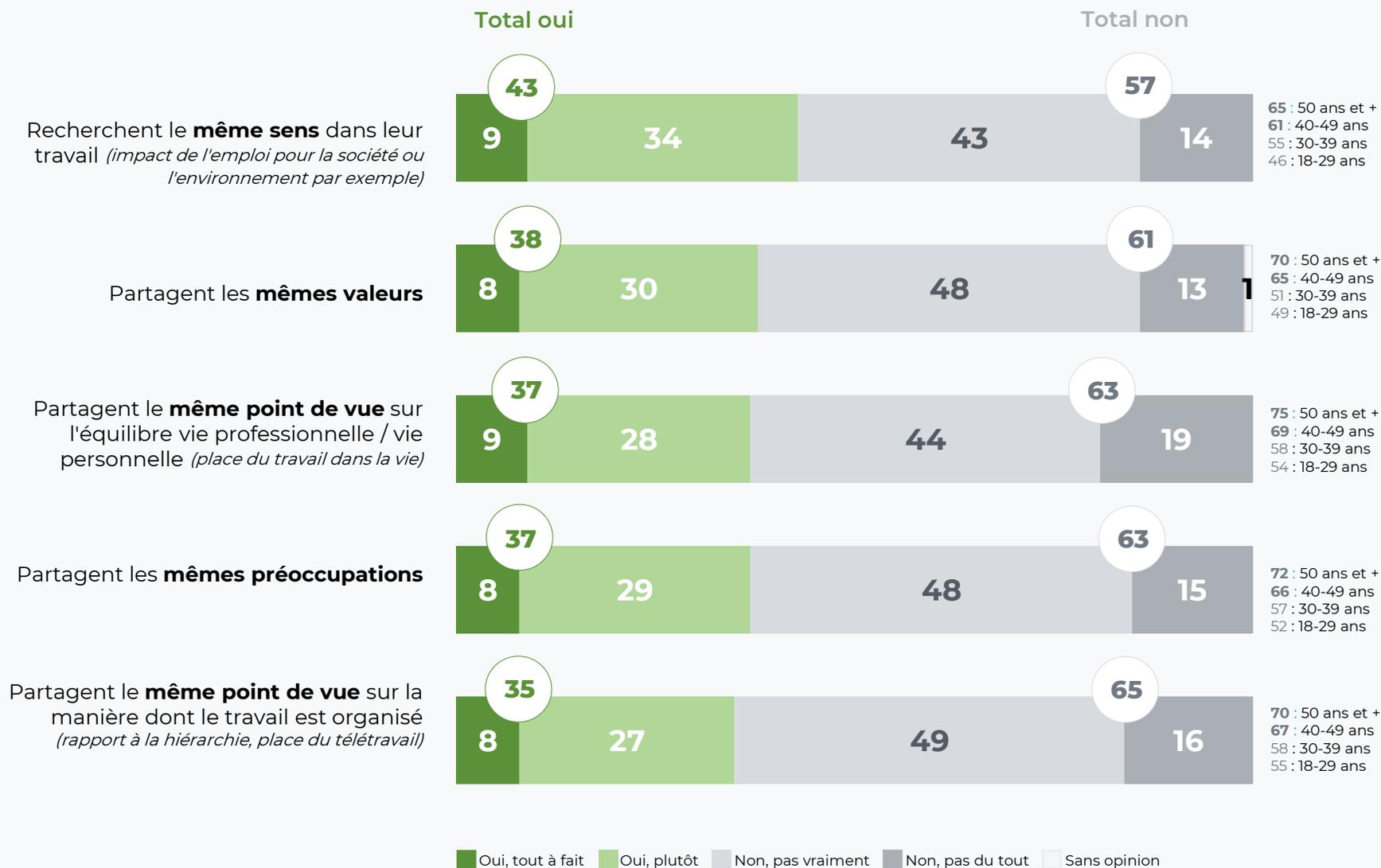
Question ouverte, aucun item de réponse suggéré - Base : Inquiet (847) / Confiant (642)

45	Un faible montant de la retraite, une baisse de revenus et/ou de qualité de vie	23	La bonne préparation de sa retraite (anticipation, économies, capital, etc.)
19	L'âge de départ en retraite	13	La perspective de pouvoir profiter de sa vie, de sa retraite (temps libre, s'occuper de soi, ses proches)
11	L'état de santé qui se dégrade	10	Confiant, optimiste (sans précision)
10	L'incertitude, l'avenir flou sur l'avenir des retraites	8	La sécurité de l'emploi (travailler dans un secteur porteur)
7	La crainte de perdre son emploi et de ne pas retrouver d'emploi (à cause de l'âge)	8	La satisfaction de sa carrière, de son entreprise actuelle
6	Le contexte économique/politique, le coût de la vie	6	La fin de carrière proche
4	La pénibilité, la charge de travail trop intense	5	L'évolution de carrière (développer des compétences, obtenir une promotion, etc.)
3	La crainte de l'inactivité, de l'ennui ("que faire après ?")		
2	La crainte de perdre en productivité, de ne plus être "à la page", de ne plus s'adapter		
2	La crainte de l'isolement		
1	Le sentiment d'être inutile		

Question

Dans les entreprises, avez-vous le sentiment que les collaborateurs issus des jeunes générations et des générations plus anciennes... ?

En % - Base : Ensemble des actifs



Un constat partagé : les jeunes et anciennes générations n'ont pas les mêmes vision et définition du travail



Les hommes (+8 à +10 total « *Oui* » par rapport aux femmes) ont davantage le sentiment que les collaborateurs issus des jeunes générations et des générations plus anciennes se retrouvent sur ces divers éléments.

Malgré tout, la perception que le dialogue est possible

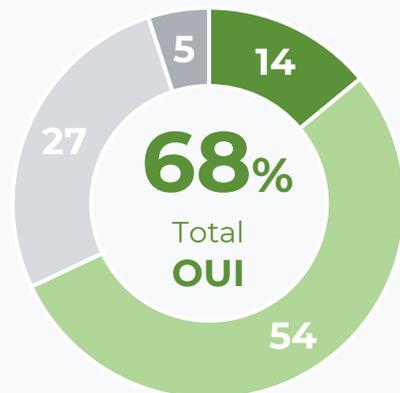
Question

Dans les entreprises, avez-vous le sentiment que les collaborateurs issus des jeunes générations et des générations plus anciennes... ?

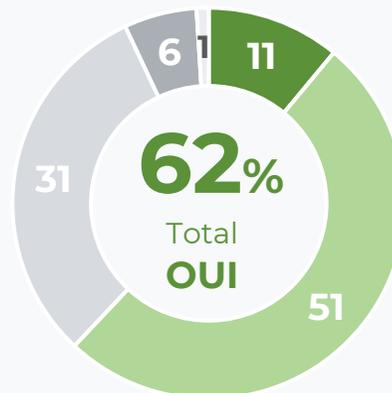
En % - Base : Ensemble des actifs

Les collaborateurs issus des jeunes générations et des générations plus anciennes...

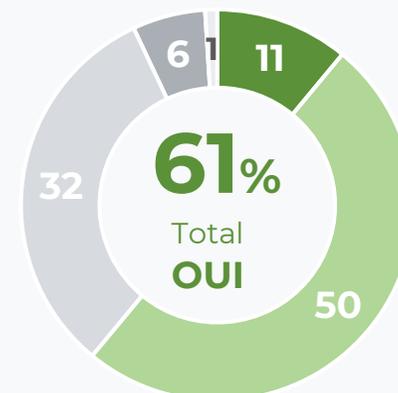
Se **parlent** régulièrement



Se font **confiance**



S'entraident, ont des **relations fraternelles**



- Oui, **tout à fait**
- Oui, **plutôt**
- Non, **pas vraiment**
- Non, **pas du tout**
- Sans opinion



Les moins de 40 ans (+11 à +16 total « Oui » par rapport aux 50 ans et plus) partagent **davantage** ce sentiment.

Et surtout, l'idée que les générations ont des savoirs à transmettre

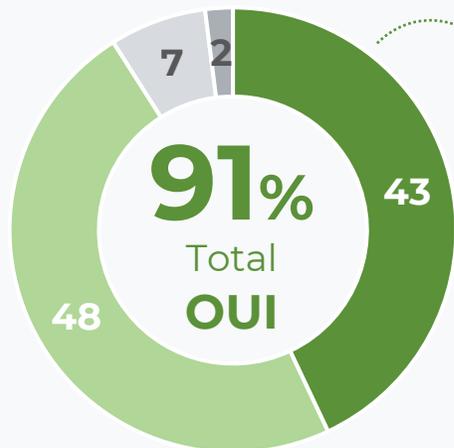
Question

Diriez-vous qu'en entreprise les différentes générations ont des savoirs à partager, à se transmettre ?

En % - Base : Ensemble des actifs



Les seniors ont des savoirs à partager, à transmettre aux jeunes générations

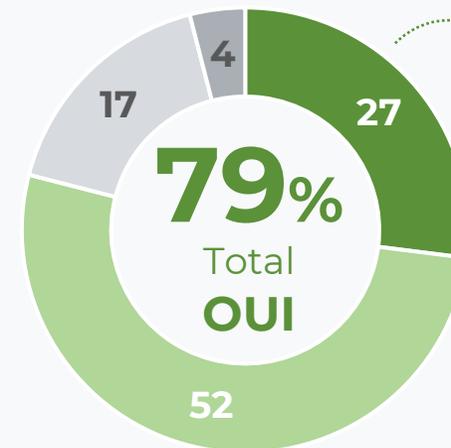


Oui, tout à fait

49 : 18-29 ans
37 : 30-39 ans
38 : 40-49 ans
43 : 50-59 ans
53 : 60 ans +



Les jeunes générations ont des savoirs à partager, à transmettre aux seniors



Oui, tout à fait

41 : 18-29 ans
24 : 30-39 ans
21 : 40-49 ans
23 : 50-59 ans
25 : 60 ans +

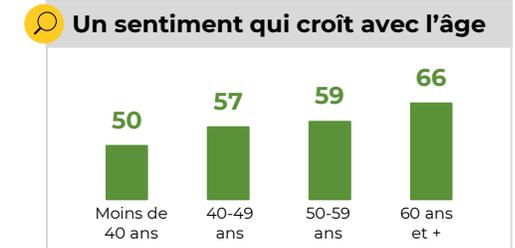
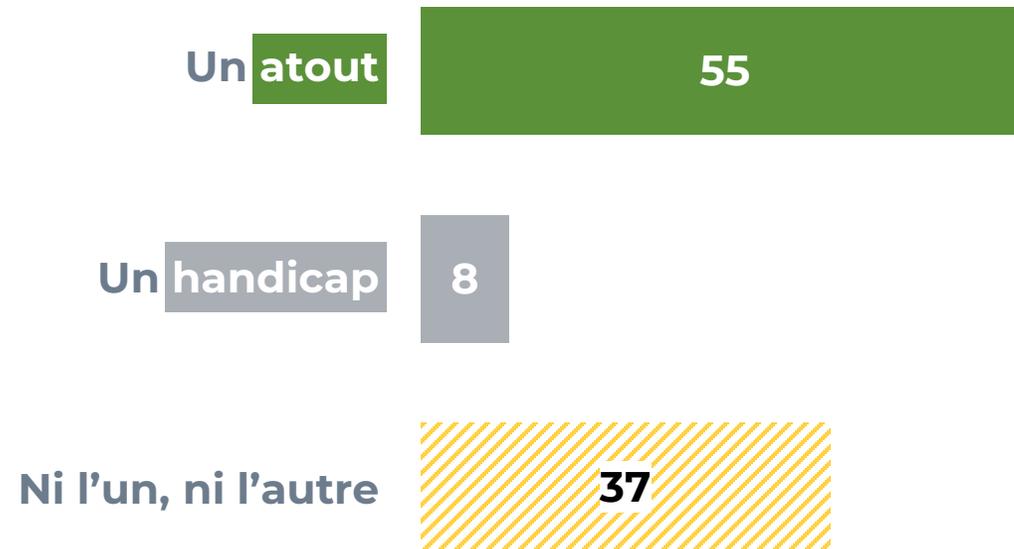


Les seniors dans le monde professionnel, un **vivier de talents à valoriser** aux yeux des actifs

Question

D'après vous, les seniors sont-ils globalement un atout ou un handicap pour les entreprises ?

En % - Base : Ensemble des actifs



93% des actifs
identifient au
moins un atout
propre aux seniors :
**expertise,
transfert de
compétences,
stabilité,
fiabilité**

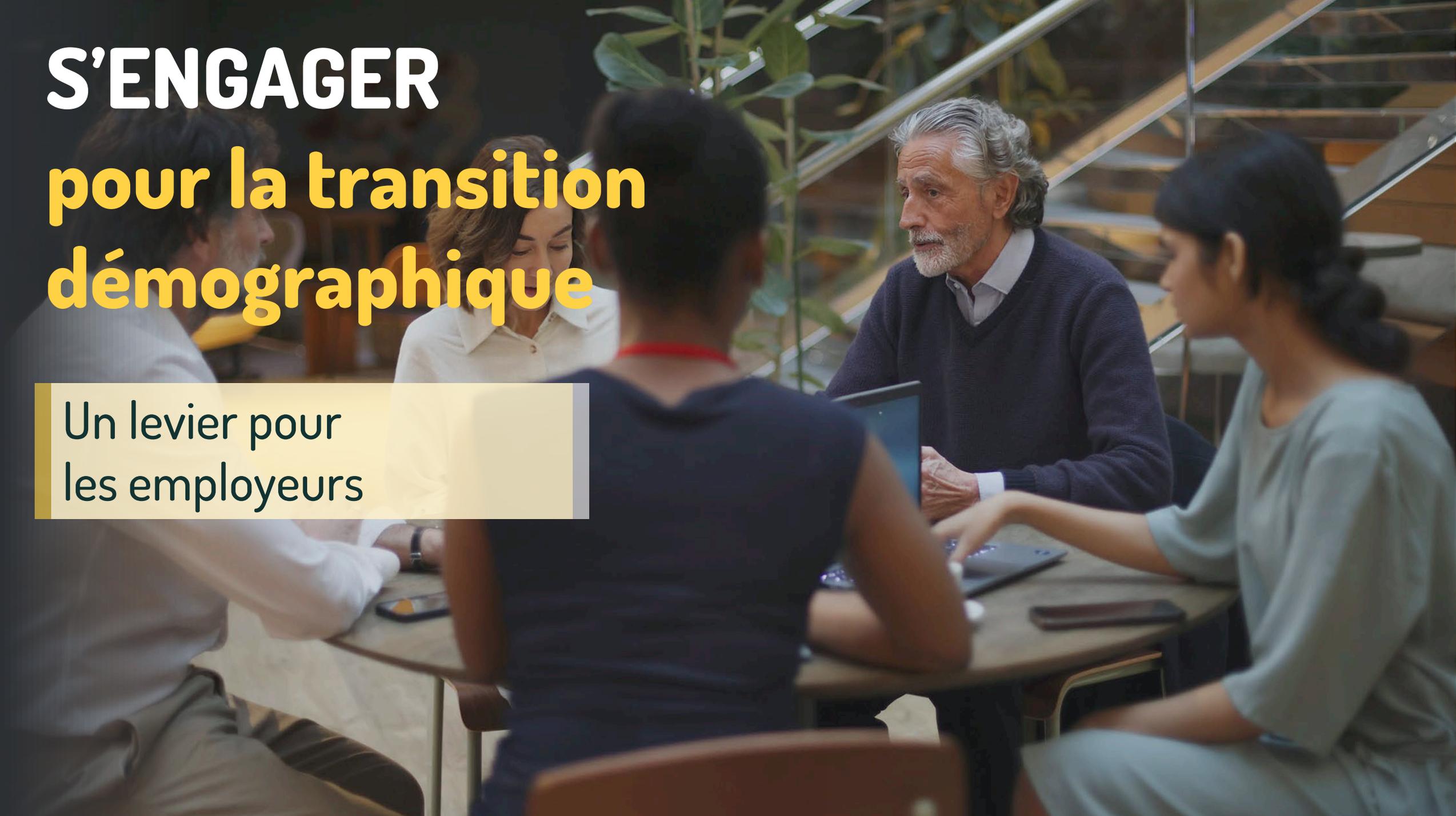
Question

Quels sont d'après vous les principaux atouts des seniors pour une entreprise ?

Plusieurs réponses possibles - En % - Base : Ensemble des actifs



Des atouts **reconnus et identifiés** dans toutes les catégories de populations : générations, catégories socioprofessionnelles...
Les 50 ans et plus accordent en moyenne **une prime de 2 à 18 points** de plus que l'ensemble des actifs.

A group of five people are seated around a wooden table in a modern office setting. An older man with grey hair and a beard is looking towards a younger woman who is working on a laptop. Other people are engaged in conversation. The background shows a staircase and indoor plants.

S'ENGAGER pour la transition démographique

Un levier pour
les employeurs

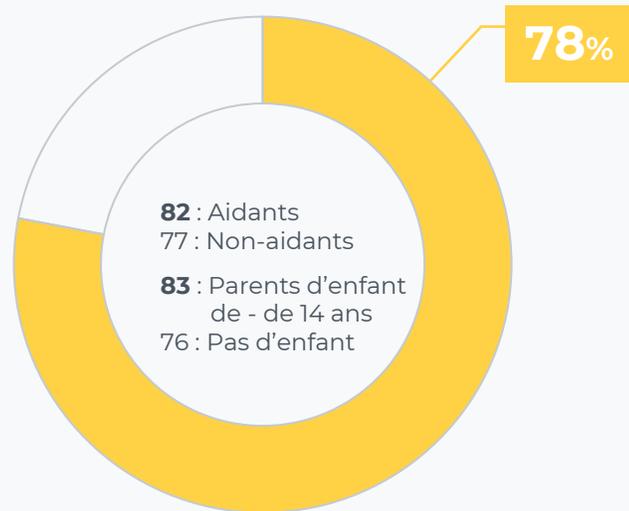
Un levier d'attractivité et de fidélisation

Question : Si votre entreprise / organisation s'engageait activement sur tous ces sujets en lien avec la transition démographique (accompagnement des salariés qui souhaitent avoir un enfant, actions en faveur de l'employabilité des salariés seniors, accompagnement des salariés aidants) est-ce que cela vous inciterait à y rester durablement ?

En % - Base : Ensemble des actifs

L'engagement sur les sujets en lien avec la transition démographique d'une entreprise / organisation...

est un **LEVIER DE FIDÉLITÉ**



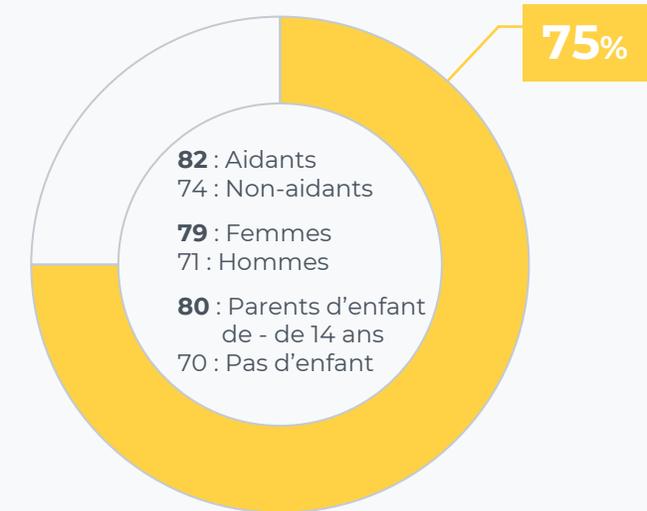
71%* pour l'**engagement écologique** d'une entreprise ou organisation

() issu de la 7^{ème} édition de l'enquête Le Travail en transitions, avril 2023*

Question : Si une entreprise / organisation s'engageait activement sur tous ces sujets en lien avec la transition démographique (accompagnement des salariés qui souhaitent avoir un enfant, actions en faveur de l'employabilité des salariés seniors, accompagnement des salariés aidants) est-ce que cela vous inciterait à y postuler ?

En % - Base : Ensemble des actifs

est un **ÉLÉMENT D'ATTRACTIVITÉ EMPLOYEUR**



62%* pour l'**engagement écologique** d'une entreprise ou organisation

() issu de la 7^{ème} édition de l'enquête Le Travail en transitions, avril 2023*



CONCLUSION

La transition démographique a de multiples facettes, aux impacts profonds sur le travail

CONCLUSION

- La **transition démographique**, caractérisée par **un vieillissement global de la population** (baisse du nombre d'enfants par femme/homme, âge du premier enfant plus tardif, hausse de l'espérance de vie) **bouleverse le monde du travail**. Les actifs anticipent qu'elle aura **un impact sur le travail à tous les niveaux** (secteurs, métiers, tailles d'entreprise), **des conséquences massives sur le plan macroéconomique** (baisse de la population active, de la productivité) et **sur leur vie professionnelle** (carrière plus longue, de nouveaux besoins de formation).
- À leur échelle, les actifs ressentent déjà les effets de cette transition. La **parentalité**, la **carrière** et la **situation d'aidant** s'entrecroisent difficilement, avec des **arbitrages contraints** et des **renoncements**, notamment pour les aidants. A terme, la **difficile conciliation** entre travail, « aidance » et parentalité pourrait concerner une part grandissante d'actifs, nécessitant un **accompagnement renforcé des employeurs**.
- Aujourd'hui, les **seniors** (à partir de 52 ans en entreprise selon les actifs) représentent une part importante de la population active et constituent un **vivier de talents**, utiles à la transmission des compétences et à la stabilité des équipes. Pour autant, la place du senior n'est pas toujours évidente, nourrissant les inquiétudes des actifs quant à la fin de leur carrière.
- Pour répondre à ces évolutions démographiques et renforcer l'attractivité des entreprises et la fidélisation des talents, les actifs dessinent le chemin à prendre :
 - mettre en place des solutions concrètes pour accompagner les aidants et les parents, pour leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et engagements personnels (dispositif d'écoute, crèche, télétravail, congés spéciaux...);
 - encourager le dialogue et la transmission des savoirs intergénérationnels ;
 - revaloriser la place du senior dans l'entreprise.



LE TRAVAIL EN TRANSITIONS

Transition démographique :
Quels impacts sur le travail ?

Enquête
3^{ème} édition - Mai 2025

Unédic ELABE

