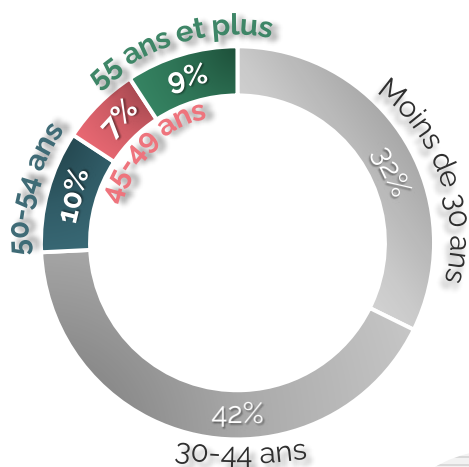


ETUDE SUR L'EMPLOI DES SÉNIORS ET LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA BRANCHE BÉTIQ

Une forte présence des séniors dans la Branche

Les séniors dans la branche :



- 1,2M salariés au sein de la branche, **dont 318855 séniors** (45 ans et plus)
Soit 26 % des salariés de la Branche
- **+9 %/an de séniors en 5 ans** (+8 %/an pour l'ensemble des salariés de la branche)
- **63 ans : âge moyen de départ à la retraite dans la branche (en 2022)**
62 ans en moyenne nationale

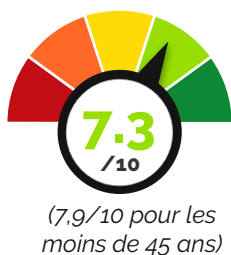
Parmi les activités :



- **24 % de séniors dans le Conseil**
- **32 % de séniors dans l'Ingénierie**
- **21 % de séniors dans le Numérique**

Les conditions de travail des séniors

Evaluation de leurs conditions de travail par les séniors



- **90 % des séniors travaillent en CDI**
83 % pour les moins de 45 ans
- **9 % des séniors en temps partiel**
*Jusqu'à 15 % pour les 60-64 ans
4 % pour les moins de 45 ans*
- **36 % des séniors au forfait jours**
23 % pour les moins de 45 ans



Une **satisfaction globalement élevée** sur les conditions de travail et l'intérêt de leur travail, l'autonomie et les possibilités d'apprentissage

La **pratique du télétravail** est très **ancrée et appréciée** des séniors



Les indicateurs de **satisfaction diminuent sensiblement avec l'âge**

La **fatigue mentale** est importante, du fait du rythme de travail soutenu et de la charge de travail

Une majorité de séniors considère avoir une **rémunération insuffisante**

ETUDE SUR L'EMPLOI DES SÉNIORS ET LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA BRANCHE BÉTIQ

Enjeux de la séniorité dans les entreprises

Intégrer les séniors

- **L'opérationnalité, l'expertise, la connaissance des clients et des marchés, les capacités à gérer des projets** sont des atouts reconnus par les entreprises
- Certaines entreprises pointent toutefois, pour certains séniors, un **manque de maîtrise des technologies** et un **positionnement incompatible avec les postes proposés**

Accompagner les parcours

- **L'accompagnement professionnel** et la **formation** sont les deux types de mesures les plus déployées auprès des salariés séniors par les entreprises
- Les **mesures dédiées aux séniors se retrouvent dans 15 % environ des entreprises** (actions pour le maintien de l'employabilité, réduction du temps de travail, cumul emploi-retraite).

Transmettre les compétences

- **62 % des séniors** sont sollicités pour **participer à la transmission des compétences** dans leur entreprise (tutorat, mentorat, etc.)
- **Conserver des compétences rares** : un enjeu important pour 47 % des entreprises

Des pistes de réflexion pour agir sur l'emploi des séniors

dans un contexte de pénurie de compétences et d'allongement de la durée des carrières

1 Embauche et intégration des séniors

- Développer la gestion prévisionnelle des compétences et des parcours professionnels
- Faire évoluer les représentations sur les séniors

2 Evolution professionnelle et maintien de l'employabilité

- Diversifier les parcours professionnels tout au long de la carrière
- Renforcer l'accès à la formation des séniors
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement de carrière plus individualisés

3 Transmission des savoirs professionnels

- Développer une approche par les compétences "critiques"
- Favoriser l'apprentissage intergénérationnel

4 Conditions de travail

- Valoriser les outils et dispositifs RH mis à disposition par la Branche
- Agir sur l'organisation et l'environnement du travail dans une logique de RSE

5 Prévention des risques professionnels

- Mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels
- Anticiper des étapes d'évolution/reconversion

6 Accompagnement de la sortie d'activité

- Favoriser les sorties progressives d'activité et les aménagements conventionnels de fin de carrière