

# Seniors au travail

Mieux comprendre les représentations pour agir durablement

## L'essentiel en bref

L'OCIRP et l'i2ml ont mené une étude inédite sur la perception des salariés seniors. Alors que le vieillissement de la population active devient un enjeu majeur, les résultats éclairent les stéréotypes et le manque de dispositifs en entreprise.

## 1 Une étude scientifique pour déconstruire les mythes

L'étude repose sur une cohorte de **329 participants** du secteur privé, avec un âge moyen de 54 ans.

- **Seuil Senior** : L'entrée dans la catégorie "senior" est fixée à **54,4 ans** de manière consensuelle.
- **Profils** : 17 % sont proches aidants, 12 % ont récemment changé de métier et 12 % envisagent une reconversion.
- **Attentes de formation** : Priorité à l'informatique, l'intelligence artificielle et la préparation à la retraite.

## 2 Cohésion et Stéréotypes : Un décalage frappant

Le sentiment d'appartenance et la cohésion d'équipe affichent un score de **4,76/7**. Cependant, l'étude révèle des paradoxes entre le discours et la perception inconsciente.

### 2.1 Le poids des représentations

- **Déclaré Positif** : 72 % des qualificatifs positifs (rigoureux, expert, organisé) sont associés aux seniors.
- **Implicit Négatif** : Les tests de rapidité révèlent une tendance plus négative vis-à-vis des seniors que ce qui est ouvertement déclaré.
- **Risque d'isolement** : Les salariés se percevant comme seniors ressentent une cohésion d'équipe plus faible.

### **3 Un manque de visibilité sur les dispositifs**

---

Un constat alarmant ressort de l'étude concernant l'accompagnement en entreprise :

**60 % des répondants déclarent qu'il n'existe aucun dispositif senior dans leur entreprise.**

Les plus de 55 ans sont les plus nombreux à estimer qu'aucun outil ne leur est destiné, soulignant un déficit de communication ou d'existence réelle de ces mesures.

### **4 Agir durablement : Perspectives 2025-2027**

---

L'OCIRP s'engage dans une démarche à long terme pour faire du vieillissement une opportunité professionnelle :

- **Octobre 2025** : Approfondissement par des entretiens et co-construction de solutions sectorielles.
- **Objectif 2027** : Mesurer l'impact des actions mises en place.
- **Finalité** : Lutter contre les discriminations liées à l'âge et renforcer les liens intergénérationnels.