

RAPPORT ReVeS²

Représentations du vieillessement et du salarié senior

Focus ESS

L'i2ml_Nîmes université

L'i2ml est une équipe de **Nîmes Université**. Il s'agit d'un laboratoire d'usage qui innove en faveur du vieillissement de la société.

L'i2ml accompagne les structures et les collectivités qui développent des produits, services et logements innovants pour les personnes âgées ou qui travaillent dans le domaine de la longévité.

Il propose une expertise transdisciplinaire via son équipe et son comité d'experts, mène des **projets de recherche** ainsi que des actions de sensibilisation à destination du grand public ou des professionnels.

RECHERCHE

Réaliser des études scientifiques, prospectives et stratégiques

FORMATION

Former et sensibiliser sur les enjeux du vieillissement

CONSEIL

Conseiller et accompagner le développement et évaluer des produits/services/logements à destination des personnes âgées et ce lors de différentes phases du projet (de l'idée à la commercialisation/mise sur le marché)

SOMMAIRE

1	Vieille scientifique.....	4
	Qui sont les salariés seniors ?.....	5
	Définition des concepts.....	6
	Objectifs et design de l'étude.....	7
	Méthode de l'étude.....	8
2	Population.....	9
	Population totale.....	9
	Population ESS et population d'aidants.....	11
	Reconversion professionnelle.....	10
3	Résultats.....	13
	À partir de quel âge considérez-vous qu'un salarié est "senior" ?.....	14
	Souhaits de formation.....	15
	Selon vous, existe-t-il des dispositifs en faveur des salariés seniors au sein de votre entreprise?	16
	Cohésion d'équipe perçue.....	17
	Meilleure cohésion au sein des équipes dans l'ESS.....	18
	Associations explicites.....	19
	Associations implicites.....	20
	Représentations sociales du salarié senior.....	21
	Représentations sociales du salarié senior dans l'ESS.....	22
	Phase 2.....	23
	Contacts.....	24
	Références.....	25

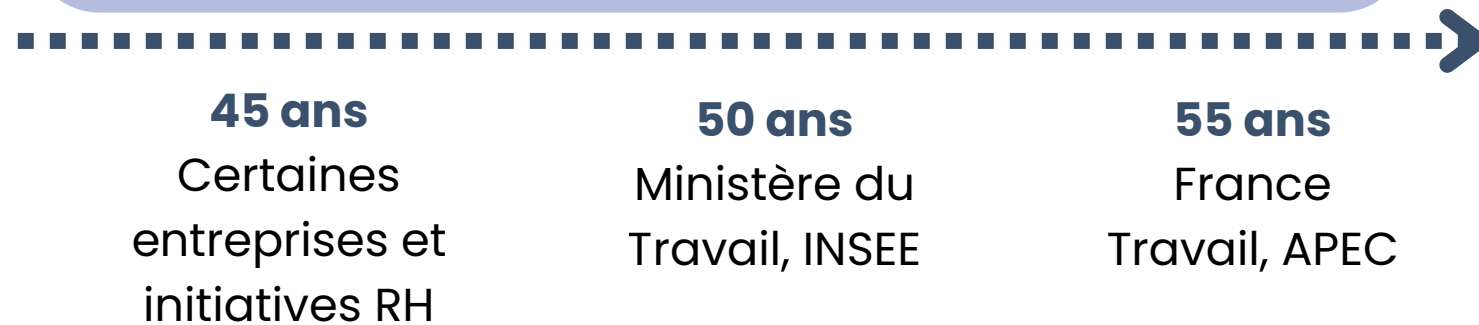


VEILLE SCIENTIFIQUE

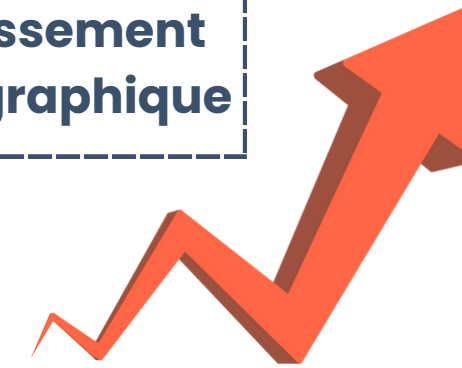


QUI SONT LES SALARIÉS SENIORS ?

Des seuils d'âge qui varient



Vieillesse démographique

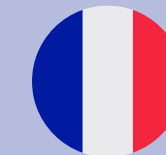


Âge de départ à la retraite

Taux d'emploi des 55-64 ans en 2023



64%



58%

Dares, 2024

Des périodes d'inactivité prolongées

Dares, 2023 ; De Visme, 2025

7/10 seniors ont connu une période de chômage

50% des 55 ans et plus au chômage restent sans activité pendant plus d'un an

Fragilisation du transfert de compétences

CSA pour LinkedIn, 2024

Dépenses publiques croissantes

Sénat, 2025

Les seniors au chômage de longue durée présentent des taux de dépression 2x supérieurs à la moyenne des actifs

Insee, 2022

DÉFINITION DES CONCEPTS



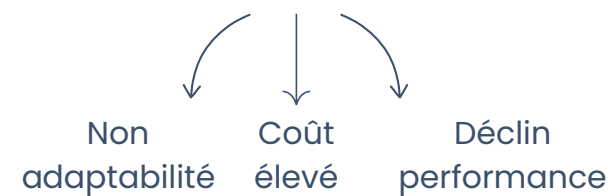
DES VIEILLISSEMENTS

- Dimension biologique
Etat de santé général, fonctionnement des systèmes sensoriels et habiletés psychomotrices (Warr, 2001)
- Dimension cognitive
Les fonctions liées aux connaissances accumulées sont bien conservées. L'attention et les fonctions exécutives tendent à décliner plus tôt et plus rapidement (Renaud & Bherer, 200)
- Dimension psychosociale
Englobe le soutien social, la participation aux activités sociales et la prévention de l'isolement. (Goodarzi et al., 2024)



ÂGISME

Avoir des préjugés ou un comportement discriminatoire envers des personnes ou des groupes en raison de leur âge, selon l'OMS (dans Pellissier, 2024)



- Conséquences sur : recrutement, promotions, accès formation (OCDE, 2023)
- “Double peine” des femmes seniors (Kekula et al., 2019)
- Peut également se manifester envers les jeunes



REPRESENTATIONS SOCIALES

Ensemble des croyances et des opinions qui sont *produites et partagées* par les individus d'un même groupe, à l'égard d'un objet social donné (Guimelli, 2009)

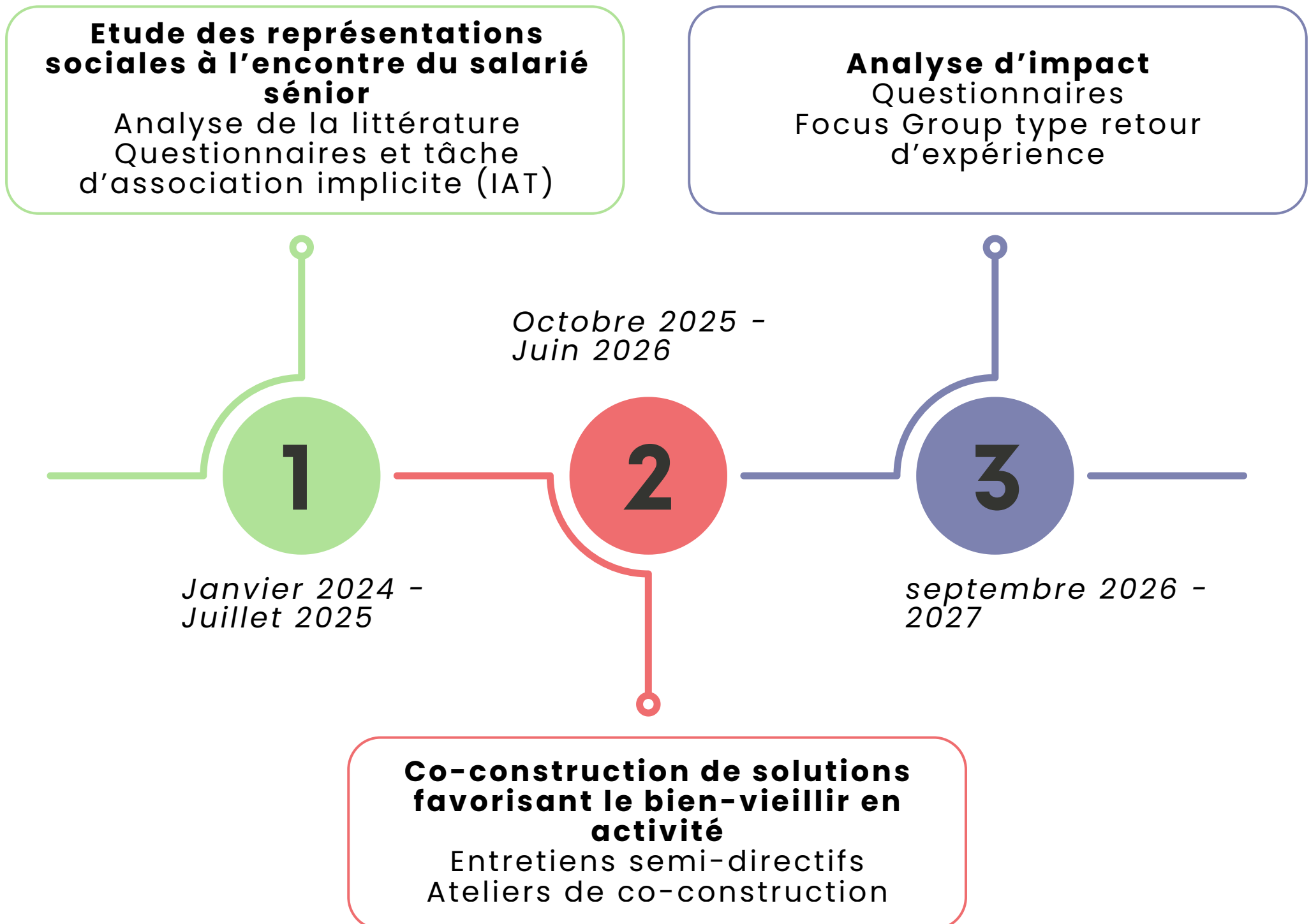
OBJECTIFS DE L'ETUDE

Approfondir la connaissance des représentations sociales des salariés seniors, selon les secteurs d'activité

Adapter les dispositifs d'accompagnement en entreprise

Favoriser le bien-vieillir en activité

DESIGN DE L'ETUDE



Un enjeu sociétal
majeur

MAIS

Une littérature pauvre
sur le sujet justifiant
une étude originale et
novatrice

**ECHANTILLON
TOUCHÉ GRÂCE À**

La mobilisation des
partenaires sociaux qui
ont relayés le
questionnaire

MÉTHODE DE L'ÉTUDE

1

Questionnaire

2

Tâche d'association libre

3

Tâche d'association explicite

4

Tâche d'association implicite

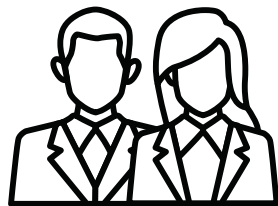
A photograph of a group of people in a meeting, with a large white question mark overlaid on the right side. The scene is dimly lit, with a blue tint. In the foreground, the back of a person's head with grey hair is visible. In the middle ground, a man with grey hair and glasses is writing on a document, and a woman with blonde hair and glasses is smiling. A large white question mark is superimposed on the right side of the image, partially obscuring the people and the background. The word 'POPULATION' is written in white capital letters in the bottom left corner.

POPULATION

POPULATION TOTALE



329 participants



34.7% 63.8%

54 ans
Âge moyen

Employés	36.2%
Cadres	47.1%
Techniciens	11.6%
RH	0.9%
Autres	4.2%

Autres secteurs d'activité
32%

Commerce de gros
2.1%
Protection sociale
3.4%

Commerce de
détail
6.7%

Services aux collectivités et aux entreprises
20.1%

Services aux
particuliers
et à la personne
35.7%

Figure 1 : Secteurs d'activité des participants de l'étude

POPULATION ESS

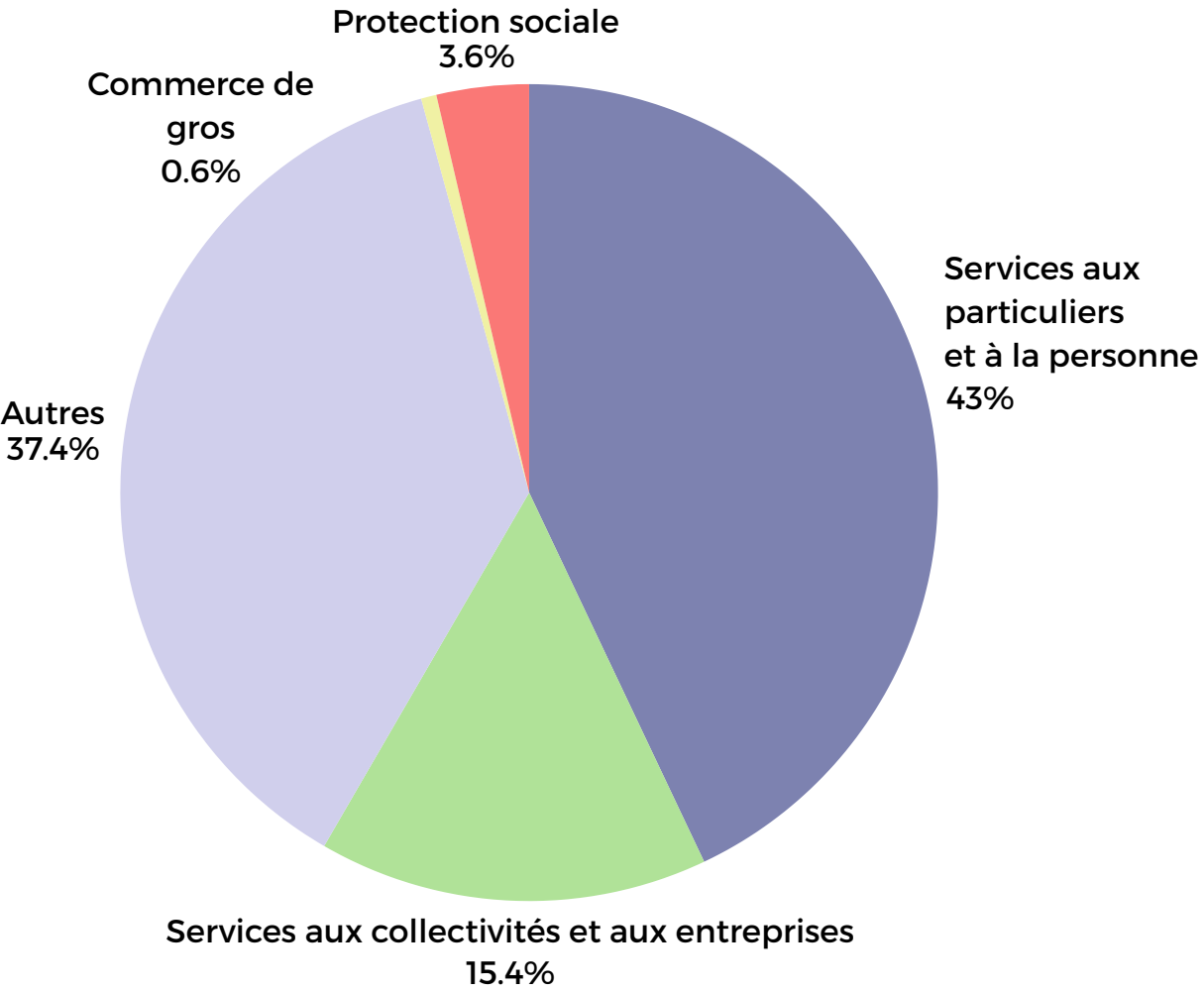
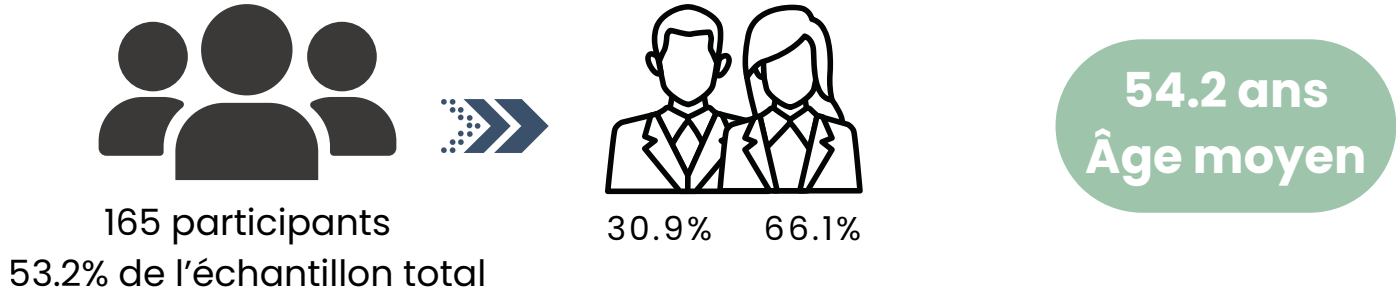


Figure 2 : Secteurs d'activité des participants ESS

POPULATION D'AIDANTS

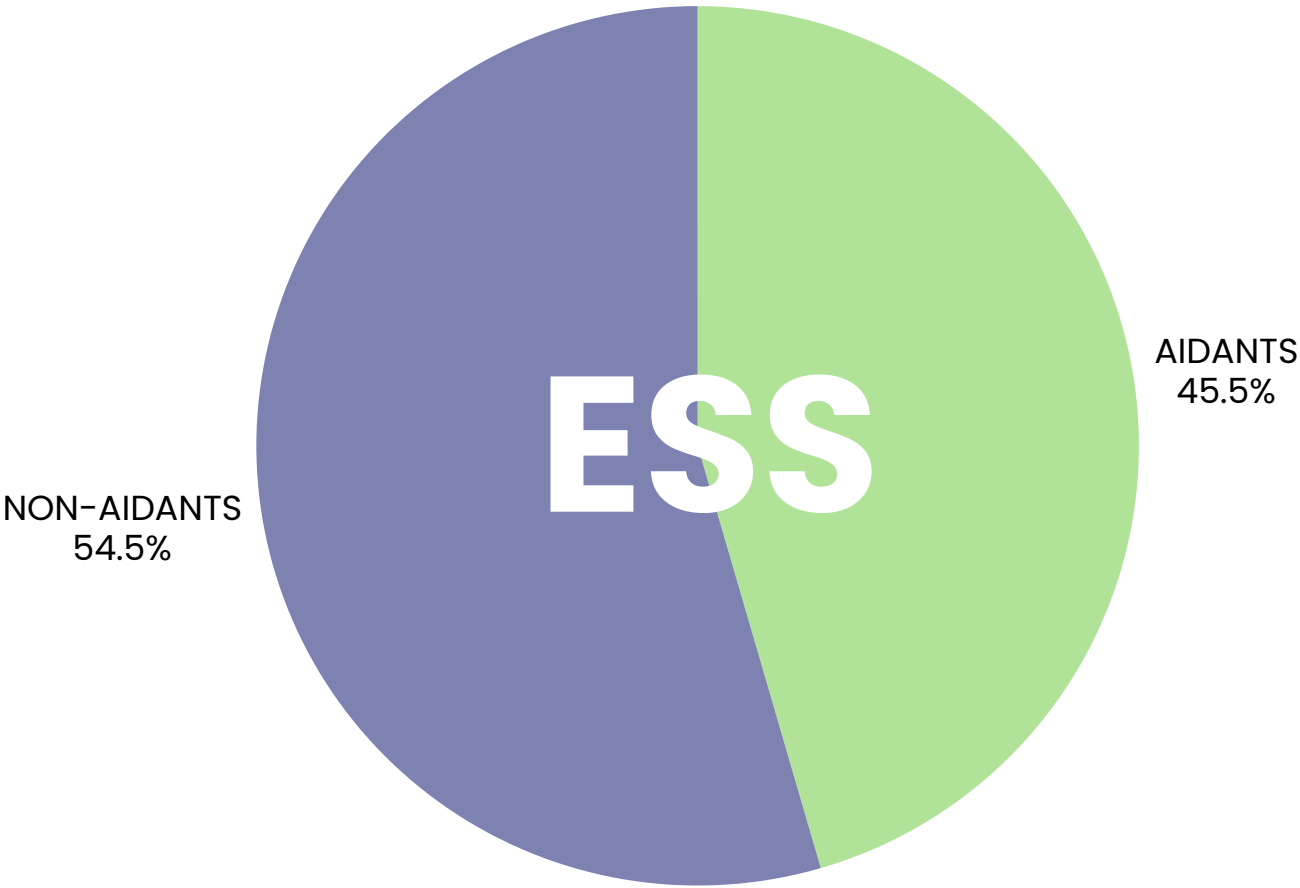
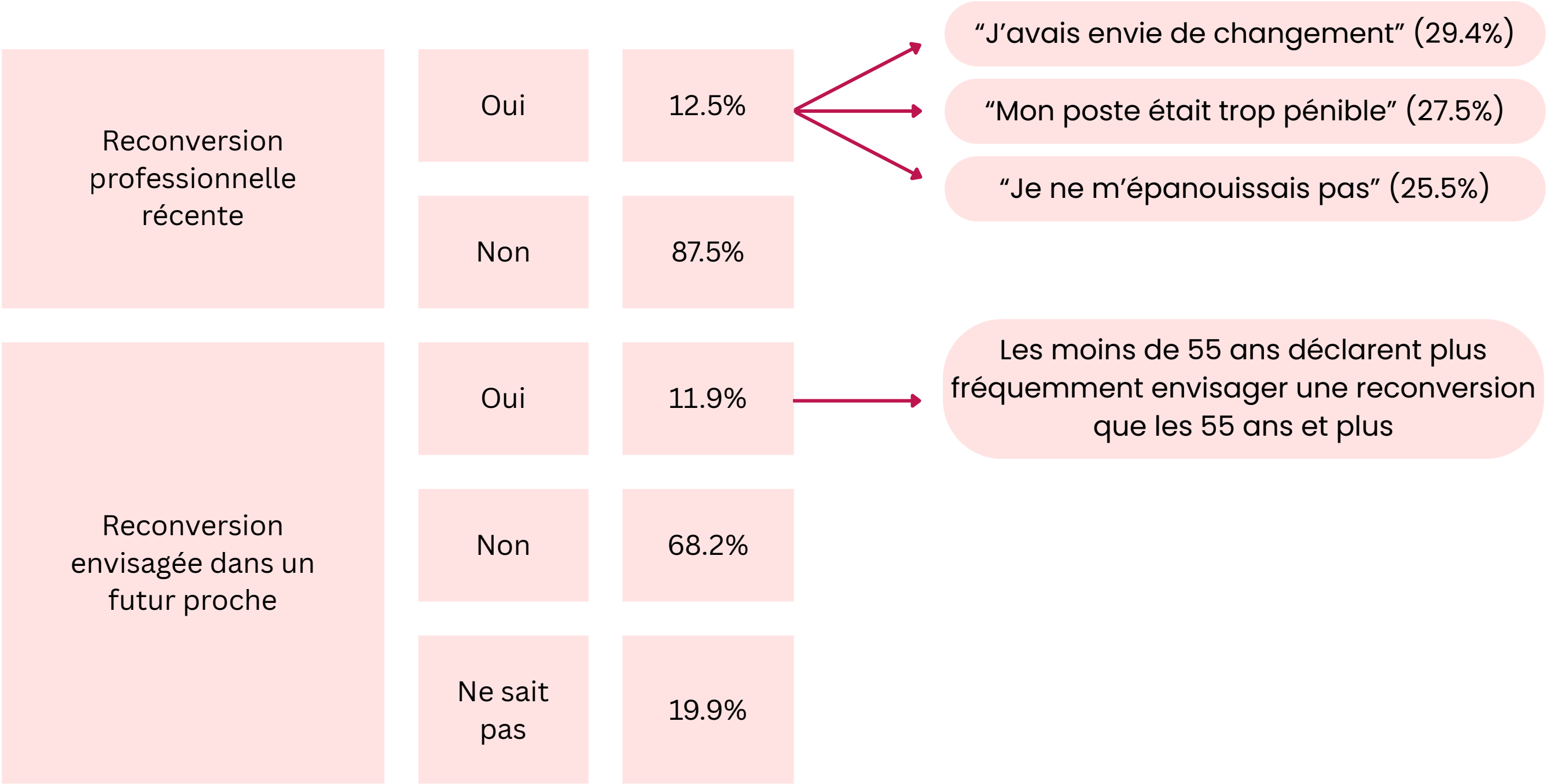


Figure 3 : Répartition des aidants au sein de l'ESS

Les aidants perçoivent les salariés seniors
comme "assidus", comparé aux non-aidants

RECONVERSION PROFESSIONNELLE



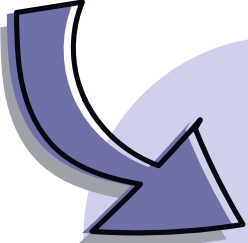
RÉSULTATS



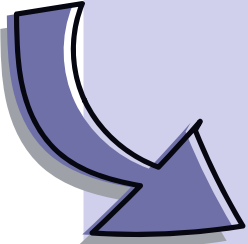
À partir de quel âge considérez-vous qu'un salarié est "senior" ?



**54.4
ans**



Pas de différence significative entre les groupes d'âge



**Pas d'impact de l'âge des participants sur le seuil
d'entrée dans la catégorie "salarié senior"**

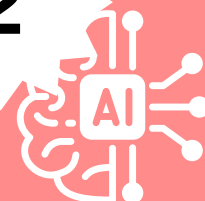
JE SOUHAITERAIS ÊTRE FORMÉ(E) À...

1



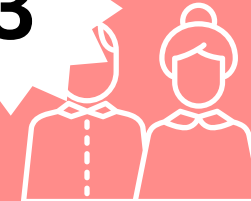
INFORMATIQUE
ET NOUVELLES
TECHNOLOGIES

2



INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE

3



PRÉPARATION
À LA RETRAITE

QUE LES SALARIÉS SENIORS SOIENT FORMÉS À...

1



INFORMATIQUE
ET NOUVELLES
TECHNOLOGIES

2



PRÉPARATION À LA
RETRAITE

3



SANTÉ AU TRAVAIL
ET PRÉVENTION
DES RPS

QUE LES SALARIÉS JEUNES SOIENT FORMÉS À...

1



SAVOIR-ÊTRE
ET POSTURE
PROFESSIONNELLE

2



SANTÉ ET SÉCURITÉ
AU TRAVAIL

3



COMMUNICATION

SELON VOUS, EXISTE-T-IL DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DES SALARIÉS SENIORS AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE?

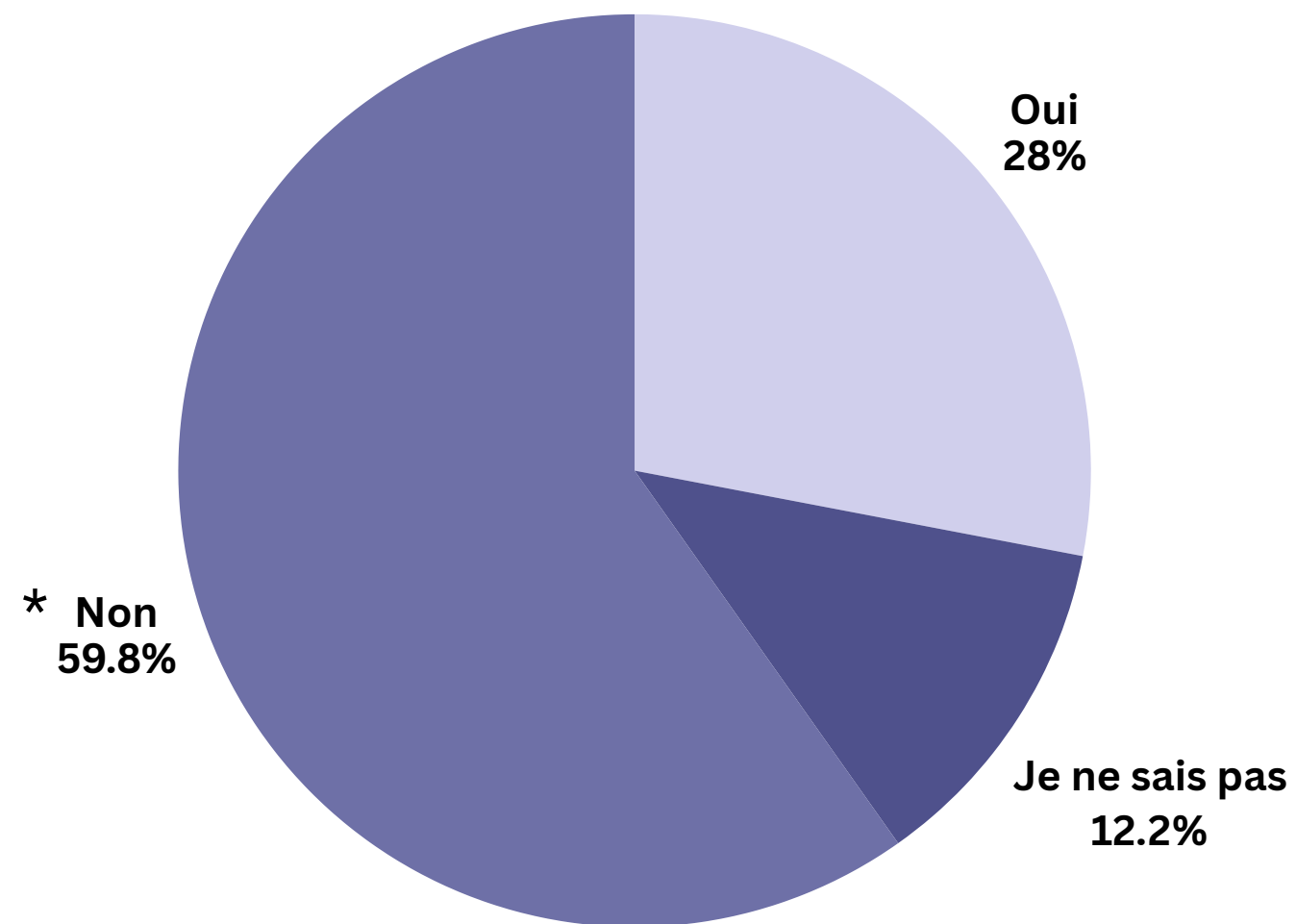
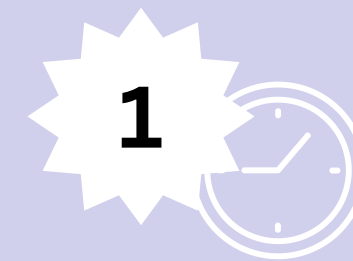
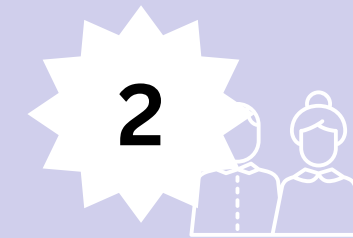


Figure 5 : Présence supposée de dispositifs en faveur des salariés seniors au sein de son entreprise

QUELS SONT LES DISPOSITIFS EXISTANT SELON VOUS ?



**RÉDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL**
*à compter de 55 ans,
dans les métiers à pénibilité*



RETRAITE PROGRESSIVE
*maintien des cotisations,
conгés de départ en pré-retraite*

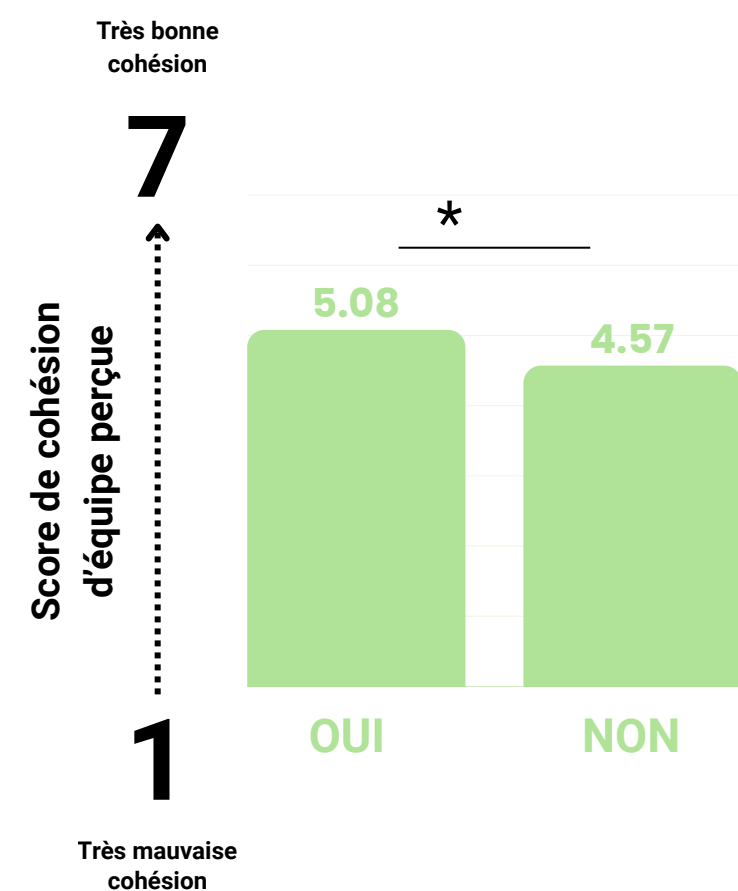


ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL
*selon problèmes de santé,
garantie de non mobilité professionnelle*

* Les participants âgés de 55 ans et plus déclarent significativement plus qu'il **n'existe pas de tels dispositifs** dans leur structure, comparé aux participants de moins de 55 ans

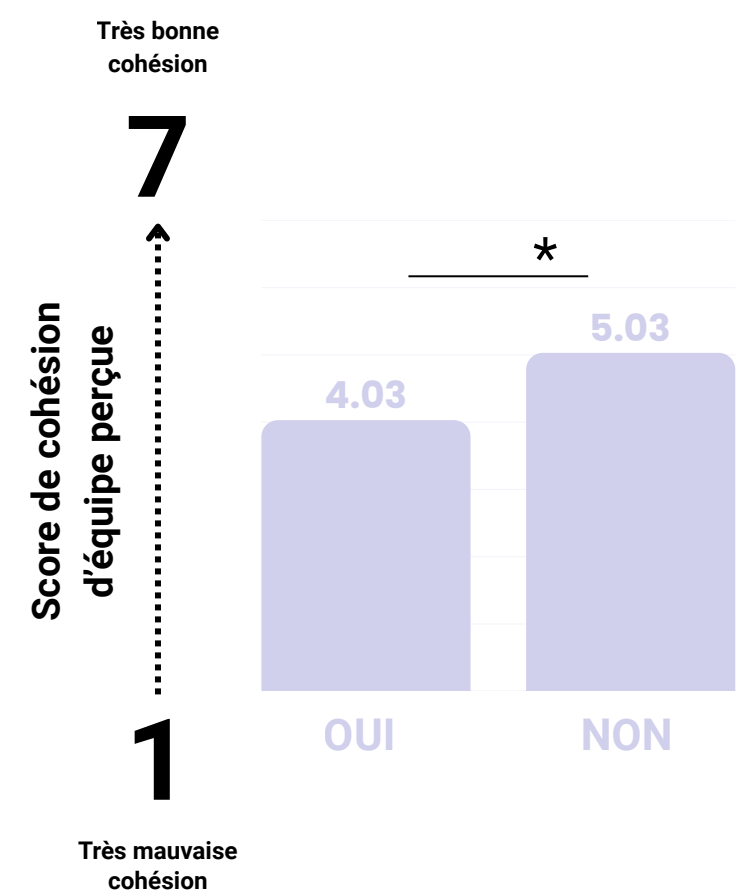
COHÉSION D'ÉQUIPE PERÇUE

Selon vous, existe-t-il des dispositifs en faveur des salariés seniors au sein de votre entreprise?



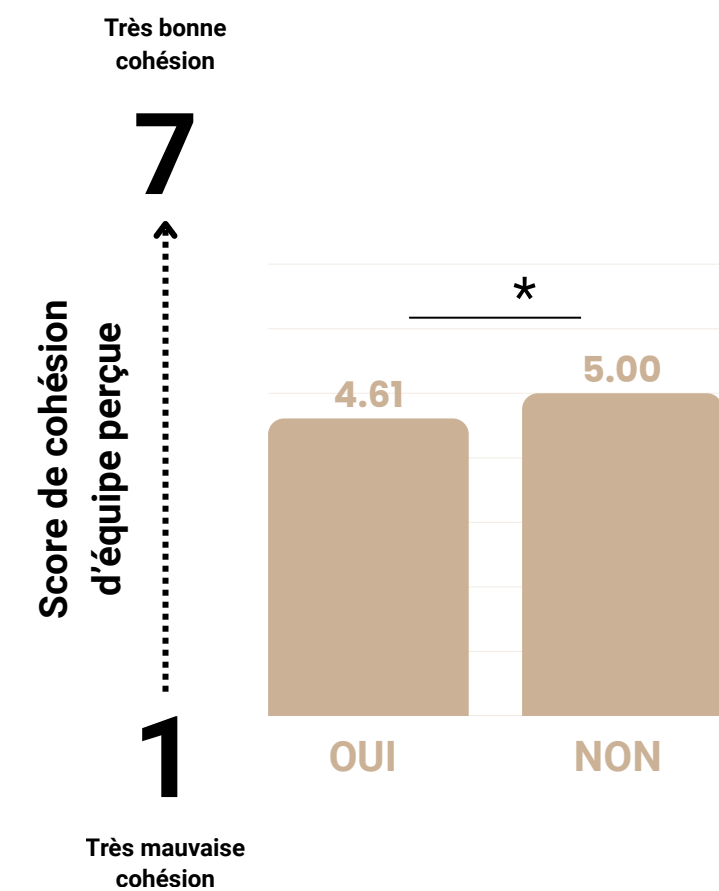
Les participants qui **supposent l'existence de dispositifs en faveur des salariés seniors** au sein de leur entreprise **évaluent plus positivement la cohésion** dans leur équipe de travail

Pensez-vous vous reconverter professionnellement dans un futur proche ?



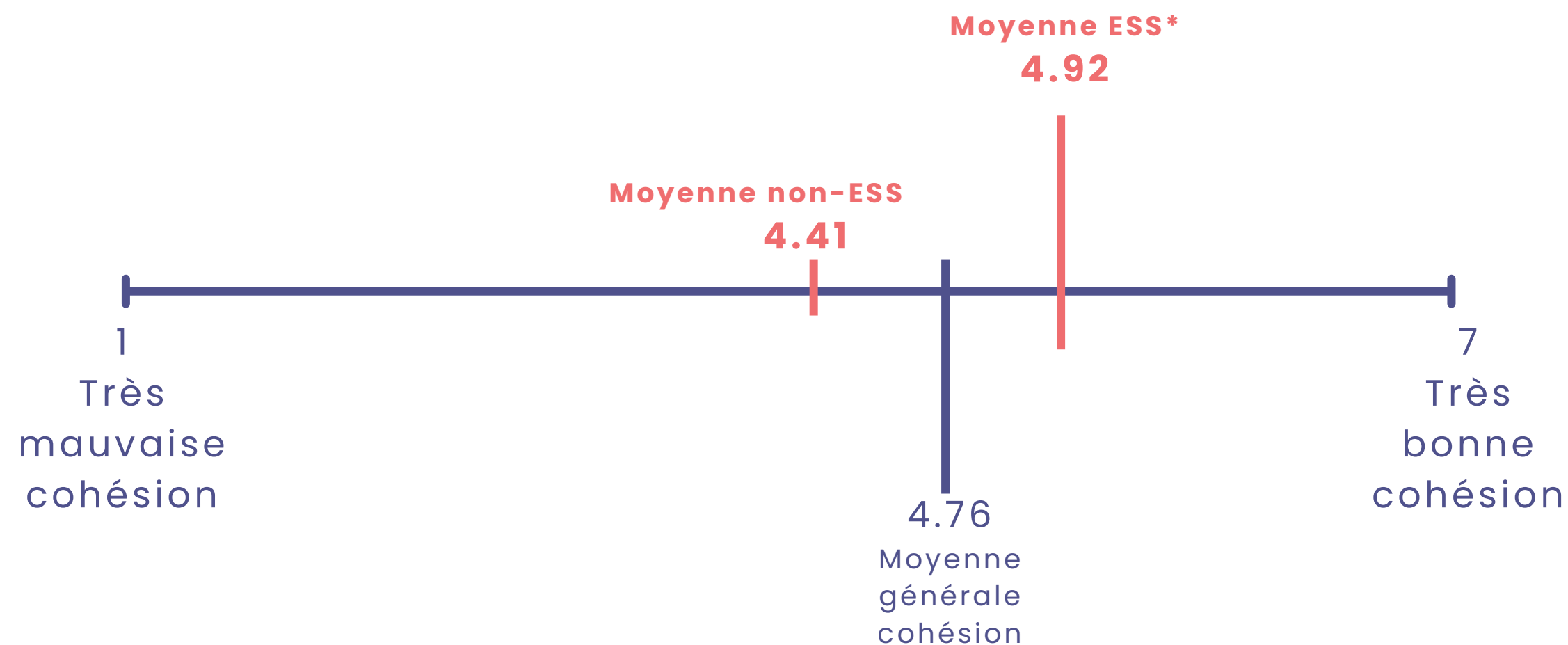
Les participants **envisageant une reconversion professionnelle** dans un futur proche **évaluent plus négativement la cohésion** au sein de leur équipe de travail actuelle, comparé aux participants ne souhaitant pas se reconverter

Vous considérez-vous comme un salarié sénior?



Les participants **se considérant comme salarié sénior** évaluent moins bien la cohésion au sein de leur équipe de travail

MEILLEURE COHÉSION AU SEIN DES ÉQUIPES DANS L'ESS



*Les salariés relevant d'une structure de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) rapportent une meilleure cohésion au sein de leur équipe comparé aux salariés travaillant hors ESS.

ASSOCIATIONS EXPLICITES

Âgisme tourné vers les jeunes

Les salariés seniors sont perçus à travers des traits valorisants (“rigoureux”, “organisé”, “expert”)

→ 72.2% des items positifs sont attribués aux salariés seniors

Les salariés jeunes sont associés à des termes moins flatteurs (“inconstant”, “en retard”)

→ 61.1% des items négatifs sont attribués aux salariés jeunes

Contraste avec la perception dominante

84% des français estiment qu'à compétences égales, les entreprises recrutent difficilement des seniors (50 ans et plus), contre 21% qui pensent la même chose pour les jeunes (Ifop, 2024)

Les représentations sociales ne sont pas nécessairement en phase avec les évolutions institutionnelles ou les discours publics (Moscovici, 1961)

Désirabilité sociale et favoritisme endogroupe

Discours conforme aux normes attendues, sans forcément de transformation des représentations profondes (Cambon, 2006)

Les répondants attribuent plus volontiers des traits positifs à leur propre génération, et des caractéristiques négatives aux autres (Tajfel et Turner, 2004)

ASSOCIATIONS IMPLICITES

Mesure par tâche d'association implicite

Plus deux concepts sont associés dans notre esprit, plus il est facile et rapide de leur attribuer une même réponse

Des représentations implicites plus défavorables mais qui restent modérées

Persistance de représentations défavorables à l'égard des salariés seniors mais modérées, difficilement accessibles par les seules mesures déclaratives

Des déclarations positives sur les qualités sociales et professionnelles des seniors coexistent avec des stéréotypes implicites négatifs

Certaines associations négatives envers les salariés seniors persistent de manière automatique, même lorsque les discours explicites semblent valorisants

REPRÉSENTATIONS SOCIALES DU SALARIÉ SÉNIOR

UNE EXPÉRIENCE VALORISÉE MAIS UNE INCLUSION PROFESSIONNELLE À RENFORCER



**POPULATION
GÉNÉRALE**

Compétences et capacités

Carrière

Expérience

Vieillesse

Âge

Placardisation

Pénibilité

REPRÉSENTATIONS SOCIALES DU SALARIÉ SÉNIOR DANS L'ESS

*Expérience
Bienveillance
Vecteur de transmission
Compétences
interpersonnelles
Valorisation*



Du point de vue de l'ESS, les seniors constituent un terreau professionnel garantissant expertise

Les salariés seniors sont davantage considérés comme des experts, par les salariés de l'ESS => une des priorités de l'UDES (2024): favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.



**POPULATION
ESS**

Le salarié senior, un atout de taille au sein de l'ESS

Le senior est perçu comme un salarié aux compétences interpersonnelles et professionnelles indéniables : les salariés de l'ESS lui attribuent de la bienveillance, de l'expérience et le considèrent comme un vecteur de transmission. Les salariés relevant de l'ESS rapportent également une meilleure cohésion au sein de leur équipe comparé aux salariés hors ESS.

ET MAINTENANT ? PHASE 2

Questionnaires et
entretiens retour
d'expérience

Octobre 2025 - Juin 2026

2

3

septembre 2026 - 2027

Entretiens semi-directifs
Ateliers de co-construction

**Etre acteur du changement pour
favoriser le mieux-vieillir en activité et
la cohésion entre les générations**

POURQUOI PARTICIPER EN PHASE 2 ?

**Co-construire des solutions
adaptées à chaque secteur
d'activité**

**Améliorer les dispositifs
d'accompagnement existants et
en proposer de nouveaux**

**Agir sur un sujet qui nous
concerne tous**

Public ciblé : salariés et employeurs

CONTACTS

PATRICIA BÉCHU

DIRECTRICE DU DÉVELOPPEMENT ET DES ENJEUX SOCIAUX

BECHU@OCIRP.FR

06 11 80 87 03

MARGOT DE BATTISTA

DIRECTRICE I2ML, PHD EN PSYCHOLOGIE SOCIALE

MARGOT.DE-BATTISTA@UNIMES.FR

07.71.77.99.07

RÉFÉRENCES

Cambon, L. (2006). Désirabilité sociale et utilité sociale, deux dimensions de la valeur communiquée par les adjectifs de personnalité. *Revue internationale de psychologie sociale*, 19(3), 125-151.

Centre Inffo & CSA. (2024). *Baromètre de la formation et de l'emploi 2024*. Centre Inffo. <https://www.centre-inffo.fr/barometre-formation-emploi-2024>

DARES. (2024). *Les seniors sur le marché du travail en 2023*. Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/23c6dc63c2a515af284ae8e05f2f6641/Dares_R%C3%A9sultats_Seniors_march%C3%A9_travail_2023.pdf

De Visme, N. (2025). *La durée de chômage augmente au 2e trimestre 2024*. France Travail, (25.004), 1-4.

Guimelli, C. (2009). Les représentations sociales. *La pensée sociale* (p. 63-78). Presses Universitaires de France. <https://shs.cairn.info/la-pensee-sociale-9782130497776-page-63?lang=fr>.

Ifop. (2024). *Baromètre Landoy de la France qui vieillit*. <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2024/11/2024.11.BarometreLandoyEdition2024.pdf>

Imada, H., Inoue, Y., Yamamoto-Wilson, A., Saijo, T., & Mifune, N. (2025). Ingroup favoritism and outgroup derogation in intergenerational cooperation. *Communications Psychology*, 3(1), 1-9. <https://doi.org/10.1038/s44271-025-00272-z>

INSEE. (2022). *Les seniors et le marché du travail : Enjeux et évolutions* [Publication statistique]. INSEE. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/xxxxx>

Kekula, M., Smith, J., & Johnson, L. (2019). Double jeopardy: The intersection of age and gender discrimination in career advancement for older women. *Journal of Women and Aging*, 31(4), 301-317. <https://doi.org/10.1080/08952841.2018.1532429>

RÉFÉRENCES

Moscovici, S., & Lagache, D. (1961). La psychanalyse, son image et son public : étude sur la représentation sociale de la psychanalyse. Dans *Presses Universitaires de France eBooks*. <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA6837056X>

OCDE. (2023). *Skills development and participation of older workers* [Rapport]. Organisation de coopération et de développement économiques. <https://www.oecd.org/employment/skills-development-older-workers.htm>

Pellissier, J. (2020). Fiche 4. Qu'est-ce que l'âgisme ? Dans P. Menecier et L. Ploton *Psychogérontologie fondamentale et théorique* (p. 45-57). In Press. <https://doi.org/10.3917/pres.menec.2020.01.0046>.

Renaud, M., & Bherer, L. (2005). L'impact de la condition physique sur le vieillissement cognitif. *Psychologie & NeuroPsychiatrie du vieillissement*, 3(3), 199-206.

Sénat. (2025, 14 mai). *Incidence du taux d'emploi des seniors sur l'équilibre financier du système de retraite* [Rapport d'information]. Commission des finances, Sénat. <https://www.senat.fr/rap/r24-616/r24-6168.html>

Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political psychology: Key readings* (pp. 276-293). *Psychology Press*.

UDES. (2024). *Rapport d'activité 2024 de l'UDES*. <https://www.udes.fr/actualites/rapport-dactivite-2024-de-ludes-est-disponible-en-ligne>

Warr, P. (2001). Age and work behaviour : Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits and motives. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 16, 1-36.

Whitmore, C., Neil-Sztramko, S., Grenier, S., Gough, A., Goodarzi, Z., Weir, E., ... & Iaboni, A. (2024). Factors associated with anxiety and fear of falling in older adults : A rapid systematic review of reviews. *PLOS ONE*, 19(12), e0315185. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315185>