

## LA TRANSITION DEMOGRAPHIQUE :

### LE GRAND BOULEVERSEMENT

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<sup>e</sup> 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 ?

Alors que l'âge de départ en retraite recule, 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.



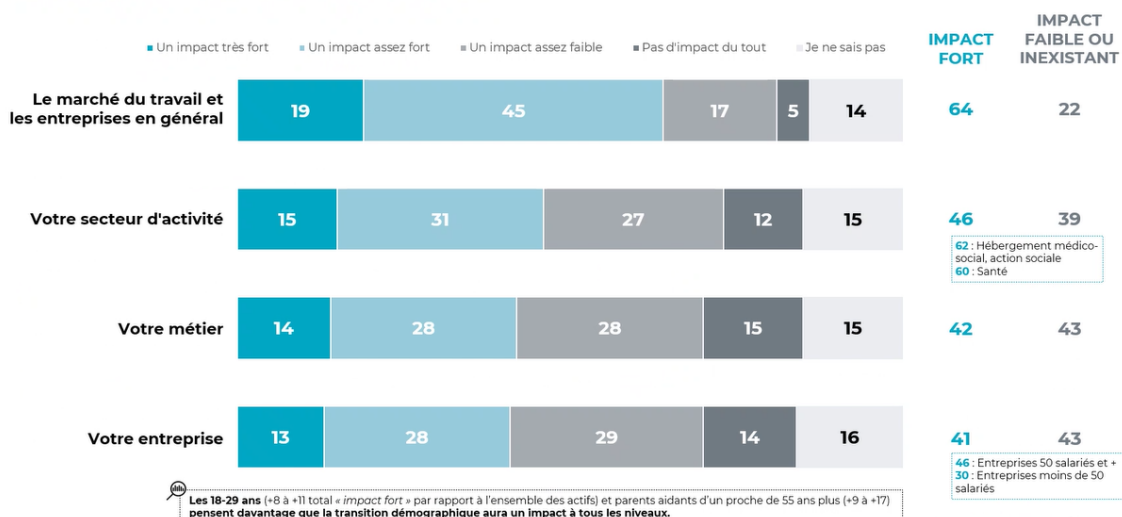
La définition suivante de la « transition démographique » a été exposée aux personnes interrogées au tout début du questionnaire : « La transition démographique est le passage d'une population caractérisée par une forte natalité et une forte mortalité à une population caractérisée par une faible natalité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

5 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

### 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

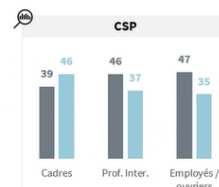
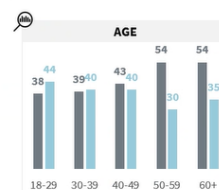
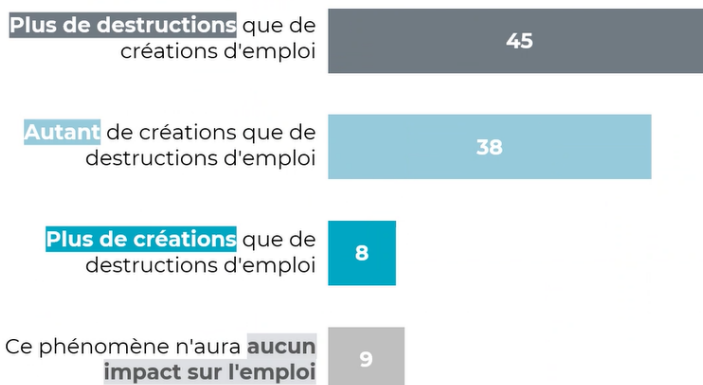


6 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

### ...et sur l'emploi

Question : D'après vous, quelle conséquence aura la transition démographique sur l'emploi ? - En % - Base : Ensemble des actifs

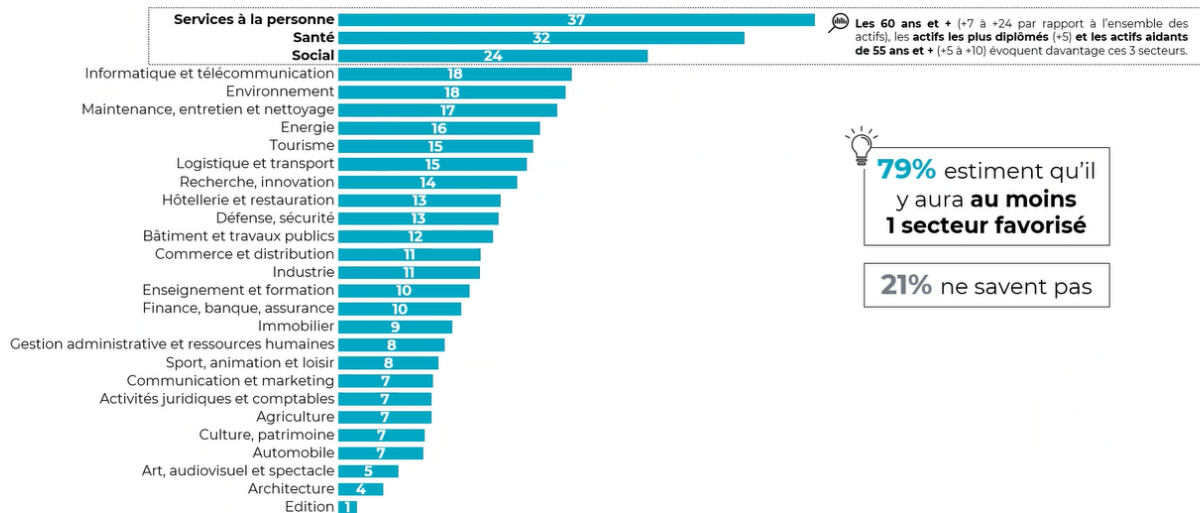


8 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## 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*

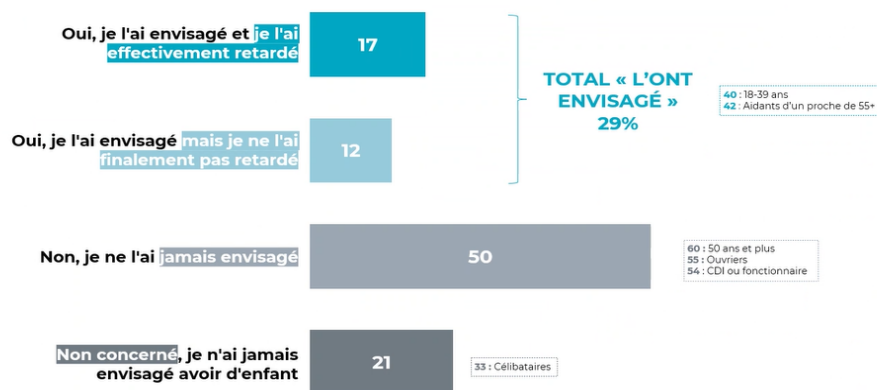


9 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## 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*

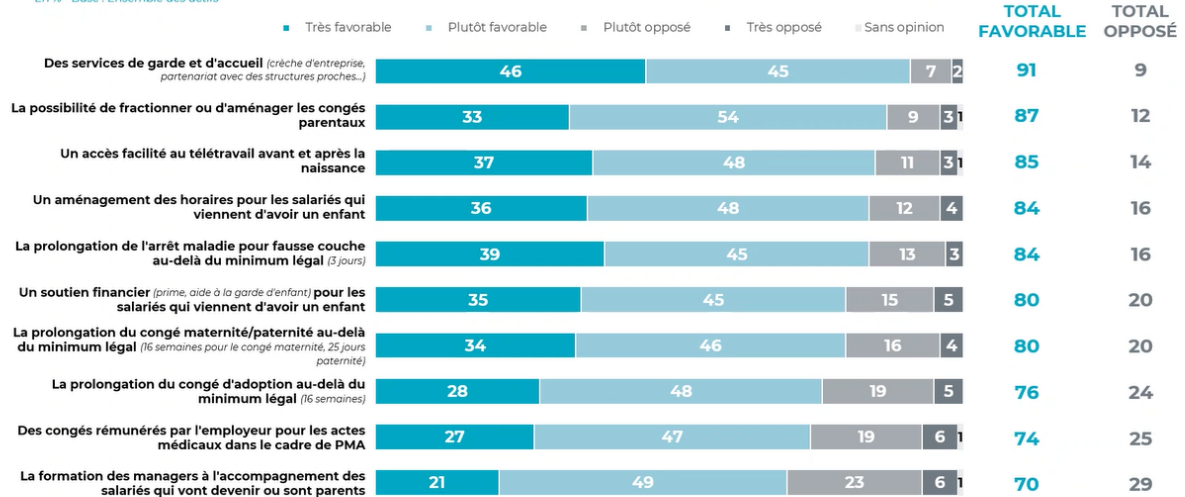


12 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## 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*



15 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## Actifs aidants, une population plus féminine et en télétravail Mais pour le reste, pas de déterminisme

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 »)

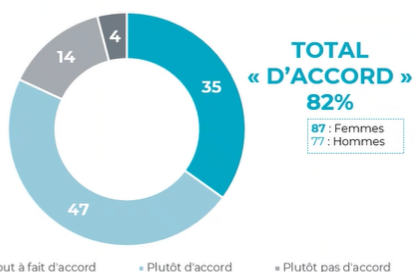


**54% Femmes**  
(vs 48% des non-aidants)

**47% télétravaillent**  
(vs 30%)

Question : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?  
Base : Ensemble des actifs

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



17 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

### POPULATION AIDANTE

| AGE                                 |    | vs non-aidants |
|-------------------------------------|----|----------------|
| 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 DIPLÔME                   |    |                |
| 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              |

ELABE Unédic

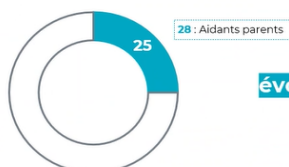
## Des renoncements à évoluer professionnellement

Question : En raison de votre situation d'aidant, avez-vous déjà vécu une des situations suivantes ? - En % - Base : Aidants

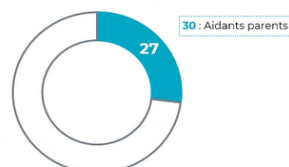


En raison de votre situation d'aidant, vous avez déjà...

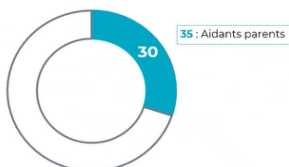
Renoncé à  
**changer de métier**



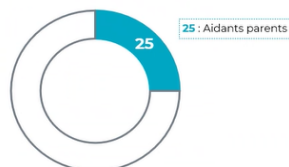
Refusé une  
**évolution professionnelle**  
(hiérarchique, responsabilités supplémentaires...)



Renoncé à  
**changer d'entreprise**



Refusé  
**des formations**



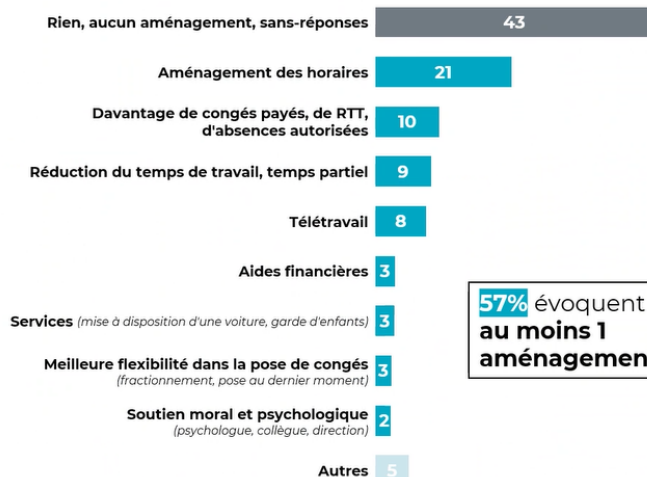
**46% des aidants (et 49% des aidants parents) ont renoncé à au moins 1 de ces situations**

20 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## Adapter les horaires, l'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



### VERBATIMS ILLUSTRATIFS

« 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 »

« 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 »

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

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

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

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

« 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 »

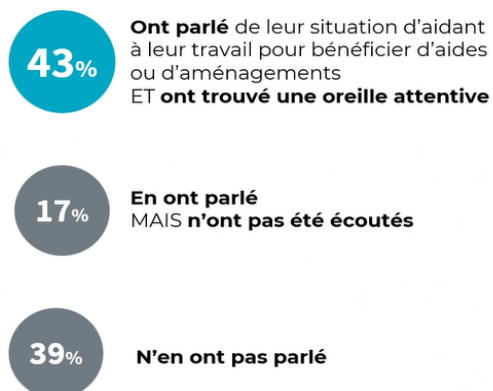
« Je ne sais pas, peut-être une infirmière de travail ou une psychologue avec qui discuter. »

23 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## Et 6 sur 10 n'en ont pas parlé ou n'ont pas été écoutés

Question : Laquelle des situations suivantes correspond le mieux à ce que vous avez vécu ?  
En % - Base : Aidants salariés



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

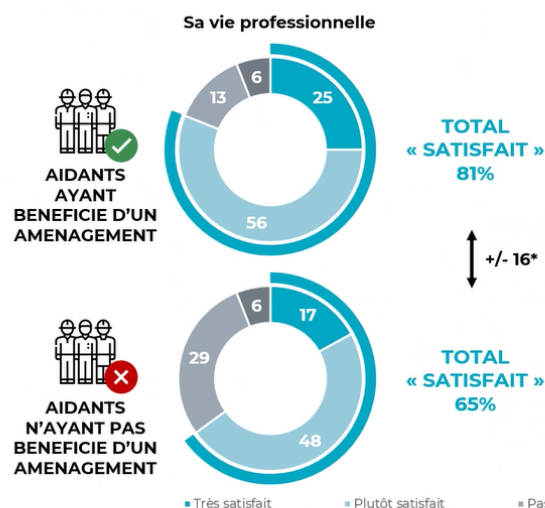


25 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

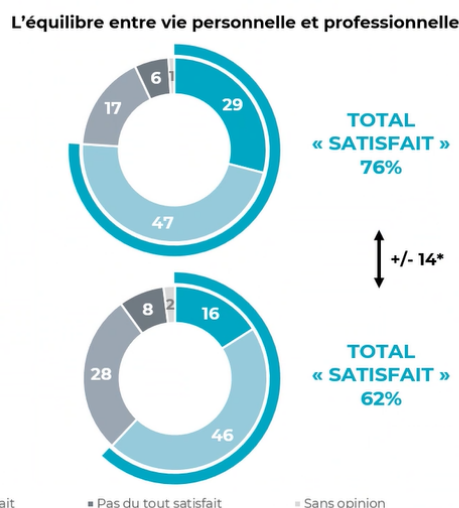
ELABE Unédic

## Les aidants qui ont bénéficié d'aménagements de leur employeur ont une satisfaction de leur situation professionnelle et de leur équilibre vie pro/perso nettement meilleure

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



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



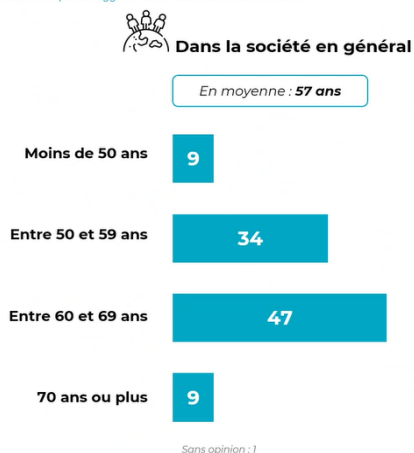
(\*) Ces écarts sont statistiquement significatifs compte-tenu de leur ampleur et des effectifs de répondants (104 individus ayant bénéficié, 130 non)

26 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

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

Question : Selon vous, à partir de quel âge est-on considéré comme « senior »... ?  
Aucun item de réponse suggéré - En % - Base : Ensemble des actifs



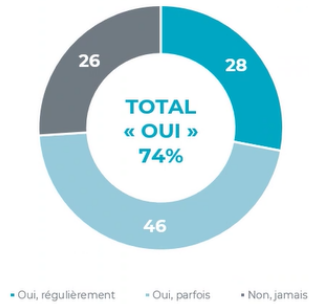
29 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

25% des travailleurs ont plus de 52 ans donc sont considérés comme sénior

## La fin de la vie professionnelle nourrit des inquiétudes

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

Question : Et quand vous y pensez, êtes-vous confiant ou inquiet ?  
Base : Ensemble des actifs qui ont déjà pensé à la fin de leur carrière



45 Un faible montant de la retraite, une baisse de revenus et/ou de qualité de vie  
19 L'âge de départ en retraite  
11 L'état de santé qui se dégrade  
10 L'incertitude, l'avenir flou sur l'avenir des retraites  
7 La crainte de perdre son emploi et de ne pas retrouver d'emploi (à cause de l'âge)  
6 Le contexte économique/politique, le coût de la vie  
4 La pénibilité, la charge de travail trop intense  
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

23 La bonne préparation de sa retraite (anticipation, économies, capital, etc.)  
13 La perspective de pouvoir profiter de sa vie, de sa retraite (temps libre, s'occuper de soi, ses proches)  
10 Confiant, optimiste (sans précision)  
8 La sécurité de l'emploi (travailler dans un secteur porteur)  
8 La satisfaction de sa carrière, de son entreprise actuelle  
6 La fin de carrière proche  
5 L'évolution de carrière (développer des compétences, obtenir une promotion, etc.)

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)

30 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## Le constat partagé que les jeunes et anciennes générations n'ont pas la même vision et définition du travail

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



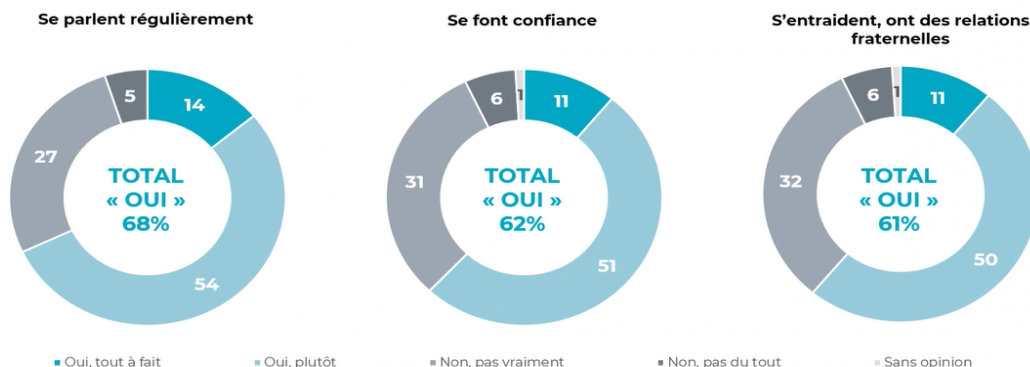
31 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## Mais que le dialogue est jugé 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...



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

32 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## 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



**93%** identifient au moins 1 atout propre aux seniors



Des atouts reconnus et identifiés dans toutes les catégories de populations : générations, catégories socio professionnelles, ...

Les 50 ans et plus accordent en moyenne une prime de 2 à 18 points de plus que l'ensemble des actifs.

35 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## 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 ?

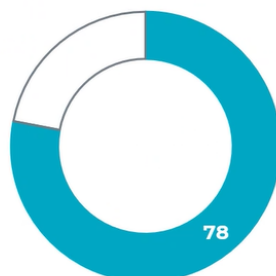
En % - Base : Ensemble des actifs

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

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

Est un levier de fidélité

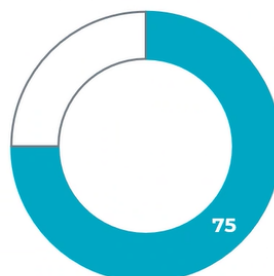


**71%\*** pour l'**engagement écologique** d'une entreprise ou organisation

(\*) issu de la 1<sup>ère</sup> édition de l'étude Transition(s), janvier 2023

82 : Aidants  
77 : Non-aidants  
83 : Parents d'enfant de - de 14 ans  
76 : Pas d'enfant

Est un élément d'attractivité employeur



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

(\*) issu de la 1<sup>ère</sup> édition de l'étude Transition(s), janvier 2023

82 : Aidants  
74 : Non-aidants  
79 : Femmes  
71 : Hommes  
80 : Parents d'enfant de - de 14 ans  
70 : Pas d'enfant

37 Enquête Le travail en transitions 2025 - Transition démographique, quels impacts sur le travail ?

ELABE Unédic

## CONCLUSION – LA TRANSITION DEMOGRAPHIQUE A MULTIPLES FACETTES, AUX IMPACTS PROFONDS SUR LE TRAVAIL

- 1 La **transition démographique**, caractérisée par un **vieillessement global de la population** (baisse du nombre d'enfant par femme/homme, âge du 1er enfant plus tardif, hausse de l'espérance de vie) **bouleverse le monde du travail**. Elle aura, selon les actifs, **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), **sur la vie professionnelle des actifs** (carrière plus longue, de nouveaux besoins de formation) **et sur l'emploi**
- 2 A 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, « aideance » et parentalité pourrait concerner une part grandissante d'actifs, nécessitant un **accompagnement renforcé des employeurs**.
- 3 Aujourd'hui, les **seniors** (à partir de 52 ans en entreprise selon les actifs) représentent une part importante de la population active et constitue 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.
- 4 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