



Perception du travail par les seniors

Synthèse

SOMMAIRE

PARTIE 1.	Préambule	4
PARTIE 2.	La vie professionnelle	7
2.1.	L'entreprise et la stabilité de l'emploi.....	8
2.2.	La perception de sa Direction.....	9
2.3.	La perception de sa hiérarchie.....	10
2.4.	La gestion des compétences et des carrières.....	11
2.5.	Les conditions de travail.....	12
2.6.	L'intérêt et l'autonomie dans le travail.....	13
2.7.	La clarté des responsabilités et le temps disponible pour faire son travail.....	14
2.8.	Les facteurs de tension au travail.....	15
PARTIE 3.	Le formation continue	17
3.1.	Le dernier stage ou la dernière formation.....	18
3.2.	Les demandes de formation non satisfaites.....	19
3.3.	L'absence de demandes de formation.....	20

SOMMAIRE

PARTIE 4.	La retraite	21
4.1.	La possibilité de travailler dans son entreprise jusqu'à l'âge de la retraite et le souhait de travailler au delà.....	22
4.2.	Les raisons et les conditions pour travailler au-delà de 60 ans.....	23
4.3.	Le cumul emploi retraite et l'idée de partir en retraite.....	24
4.4.	La manière de concevoir la retraite.....	25
4.5.	L'impact de la retraite.....	26
4.6.	Les projets d'activité à la retraite.....	27
4.7.	L'action collective des retraités.....	28
PARTIE 5.	Les souhaits et la confiance en l'avenir	29
5.1.	Les thèmes prioritaires pour améliorer la situation en fin de carrière.....	30
5.2.	Les revendications prioritaires sur l'emploi des seniors.....	31
5.3.	Le degré de confiance en l'avenir.....	32
5.4.	L'action collective.....	33
PARTIE 6.	La contribution à la volonté de travailler après 60 ans	34

PARTIE

1.

Préambule

Administration

- Le questionnaire a été distribué par les organisations syndicales de l'UGICT à près de 3000 ICT, syndiqués ou non, de divers statuts, âges, secteurs d'activité et types d'entreprise.
- Le nombre de retours est de 280 dont 2 nuls (insuffisamment remplis) et 5 hors délai.

Présentation des résultats

- En ce qui concerne les questions fermées, les résultats ont été présentés, à l'aide de représentations graphiques concernant l'ensemble des répondants.
- Les questions ouvertes ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique. Ceci a permis de regrouper en un certain nombre de catégories, les réponses similaires.
- L'analyse des résultats différenciés selon les éléments de signalétique (syndicalisation, statut, âge, secteur d'activité, taille de l'entreprise et type de l'entreprise) n'est pas présentée ici afin de conserver à ce document son caractère synthétique. Elle fait l'objet d'un rapport spécifique.

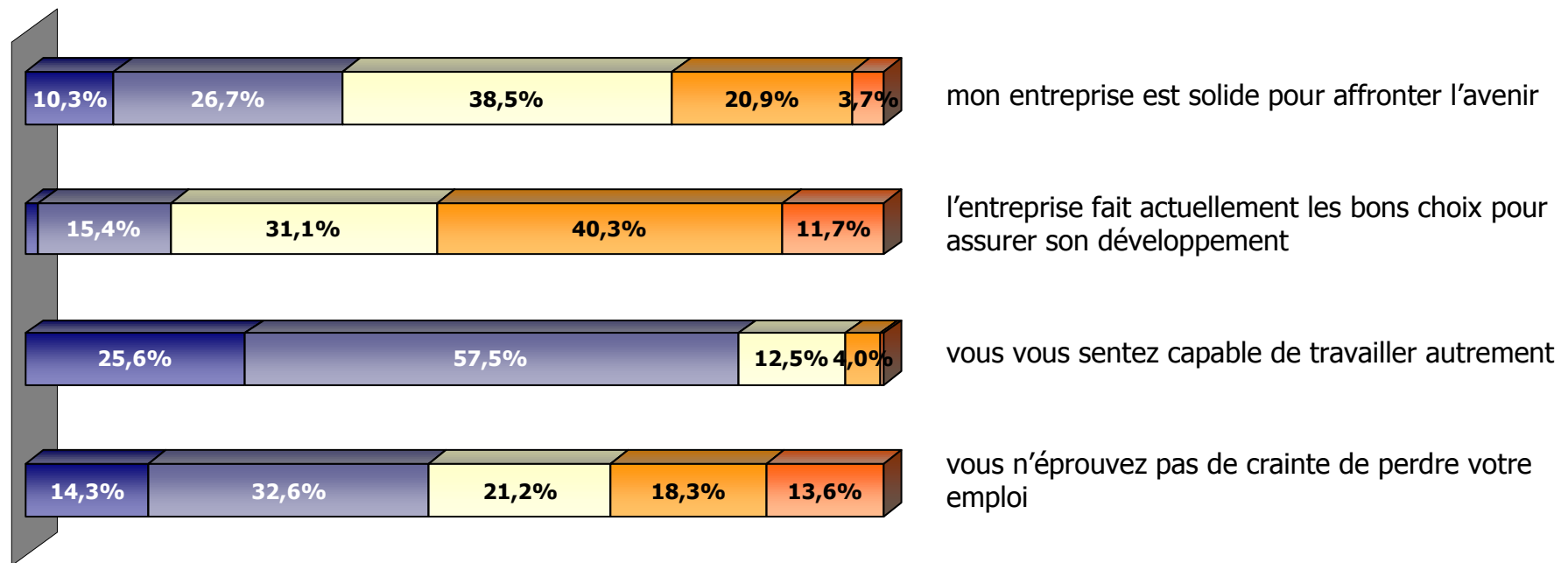
PARTIE

2.

La vie professionnelle

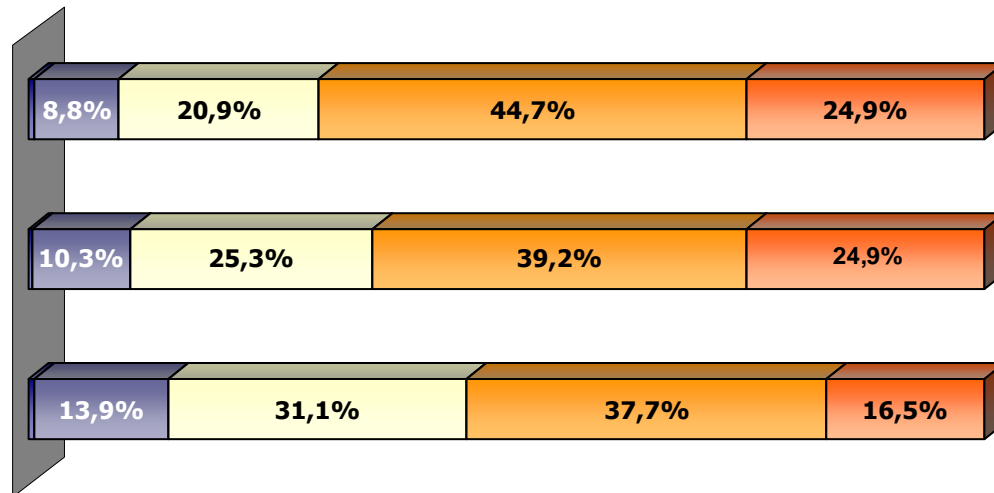
La vie professionnelle

L'entreprise et la stabilité de l'emploi



La vie professionnelle

La perception de sa Direction



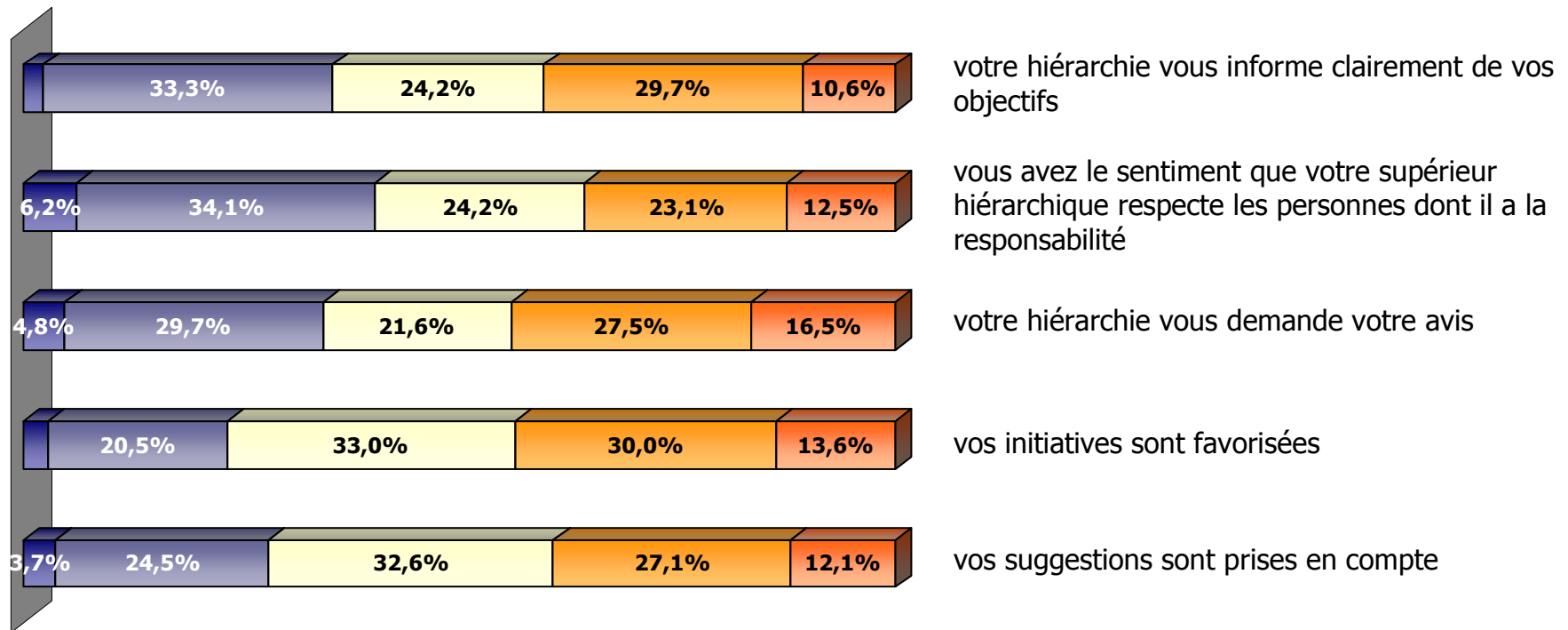
voire Direction Générale tient compte des préoccupations des salariés

voire Direction Générale s'intéresse à l'avenir des salariés

les relations entre la Direction et les partenaires sociaux sont constructives

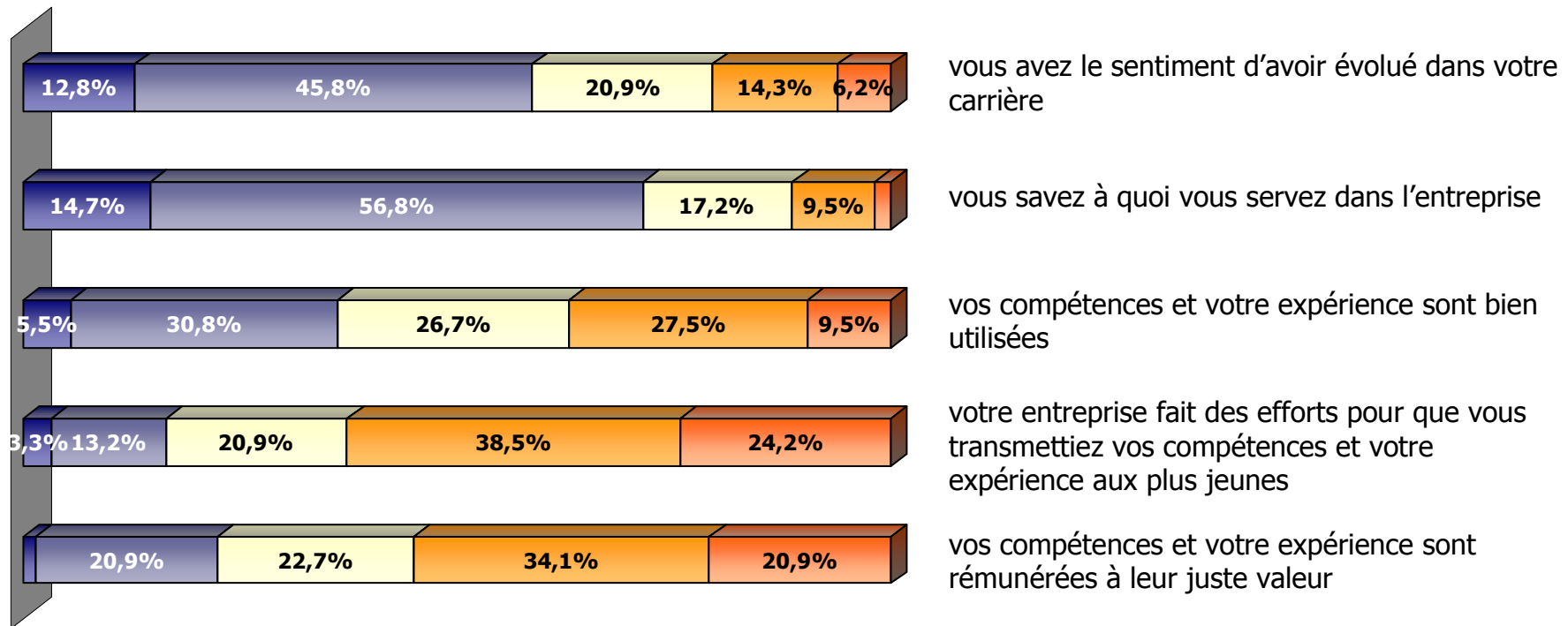
La vie professionnelle

La perception de sa hiérarchie



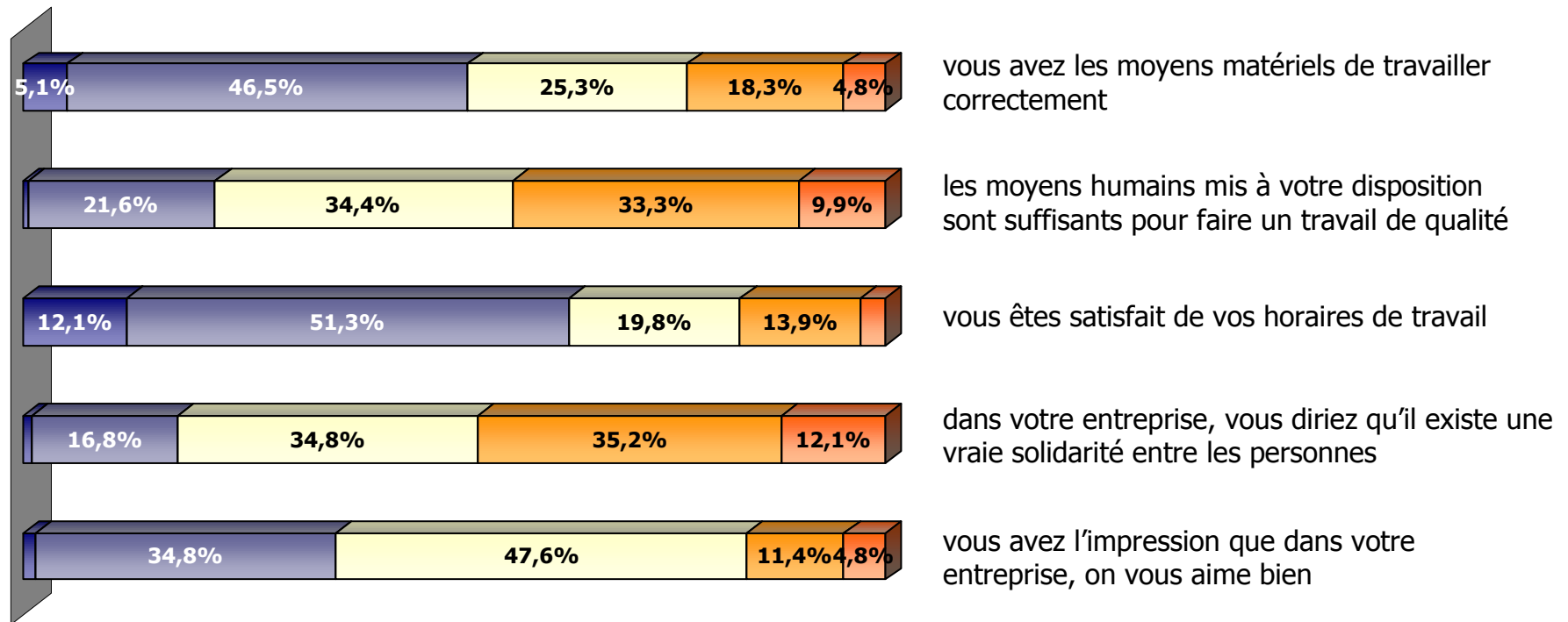
La vie professionnelle

La gestion des compétences et des carrières



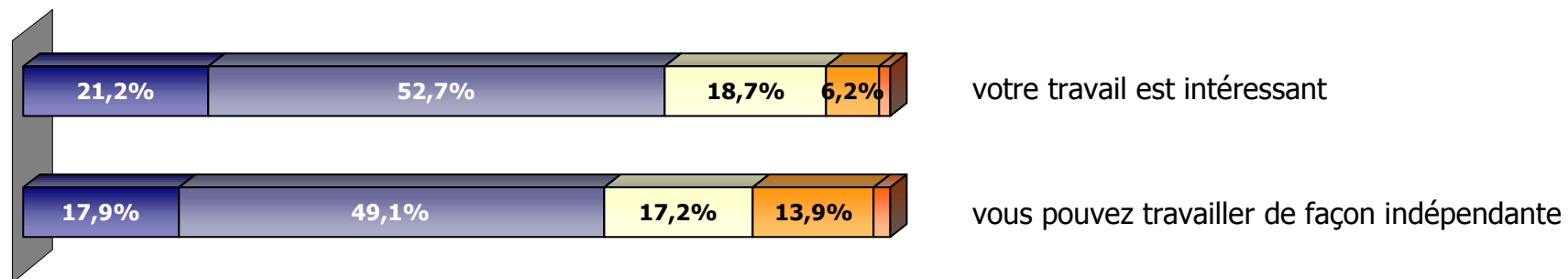
La vie professionnelle



Les conditions de travail






La vie professionnelle

L'intérêt et l'autonomie dans le travail



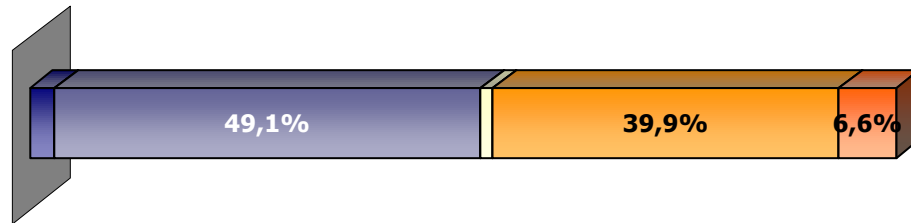
 tout à fait d'accord
 d'accord

 ni d'accord
ni pas d'accord

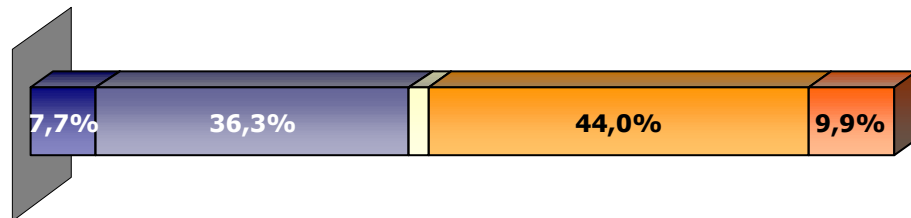
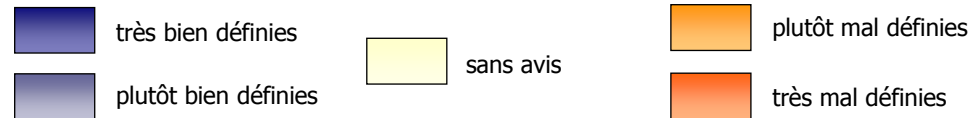
 pas d'accord
 pas du tout d'accord

La vie professionnelle

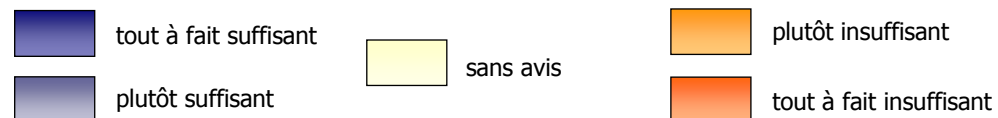
La clarté des responsabilités et le temps disponible pour faire son travail



vous avez le sentiment que dans votre travail les responsabilités sont



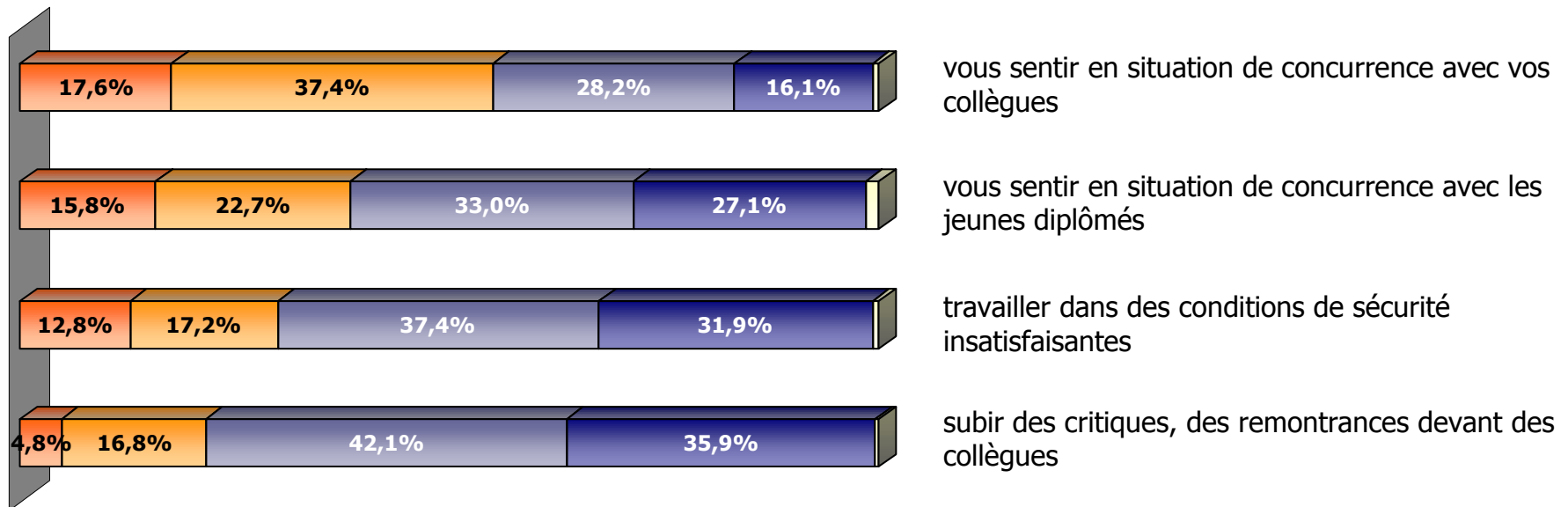
vous diriez que le temps dont vous disposez pour faire votre travail est



La vie professionnelle

Les facteurs de tension au travail

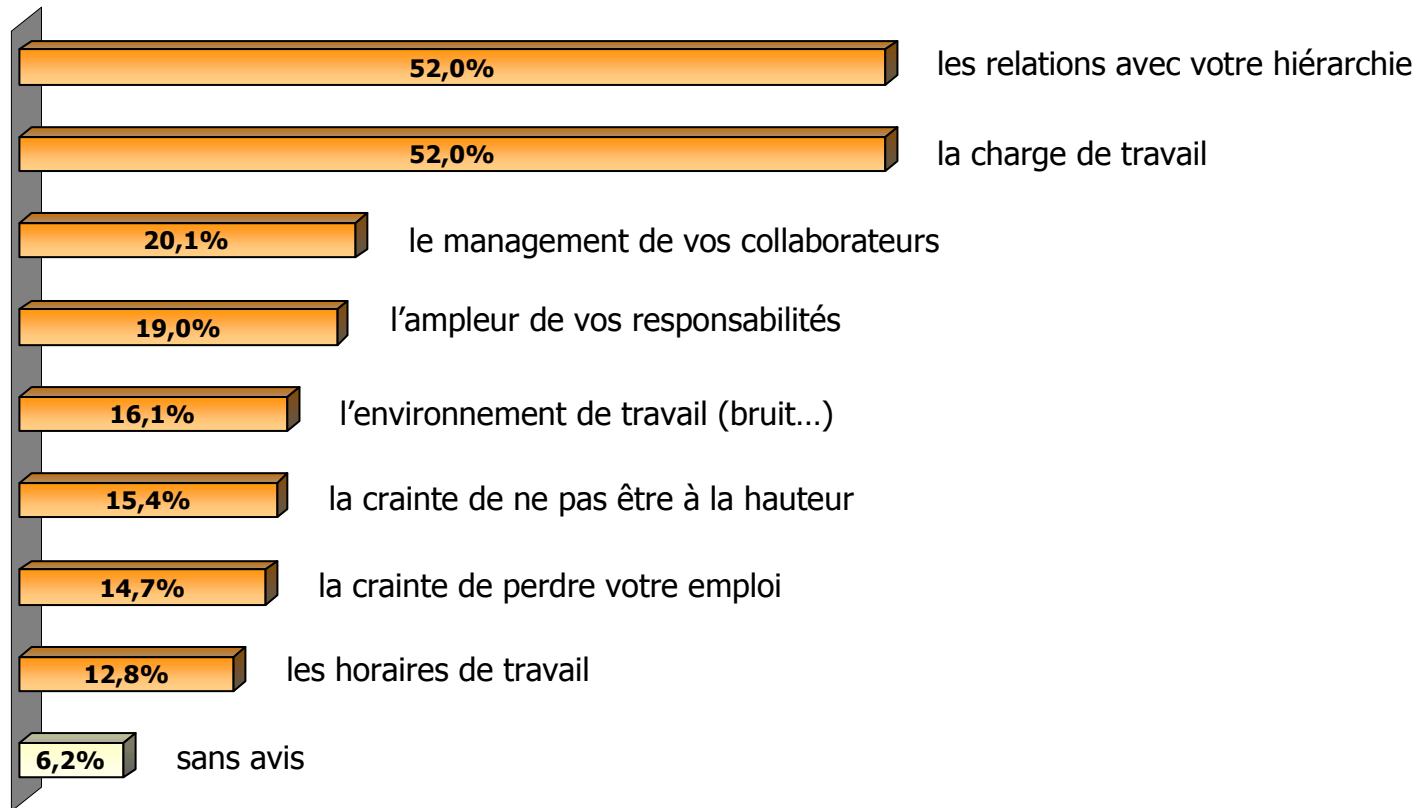
Vous arrive-t-il souvent, de temps en temps, rarement ou jamais de :



La vie professionnelle

Les facteurs de tension au travail

Aujourd'hui, ce qui est pour vous le plus dur dans votre travail, c'est : (3 réponses possibles)



PARTIE

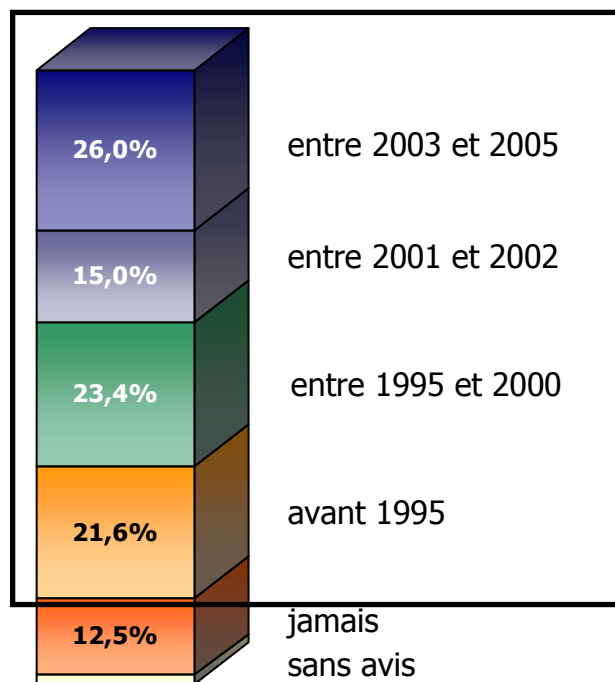
3.

La formation continue

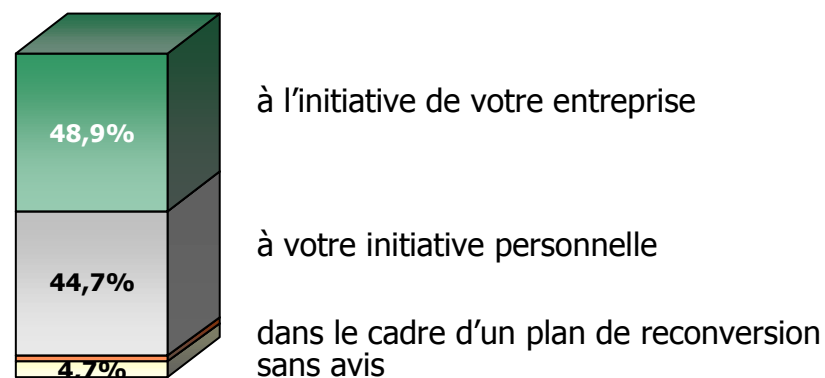
La formation continue

Le dernier stage ou la dernière formation

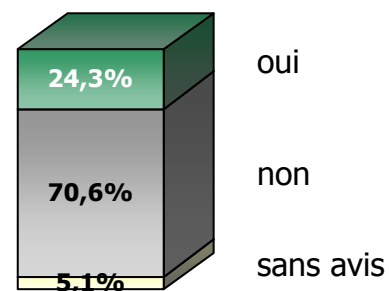
"Quand avez-vous effectué votre dernier stage ou quand avez-vous suivi votre dernière formation à caractère professionnel, d'une durée supérieure à 5 jours ?"



"Vous avez suivi cette formation :"



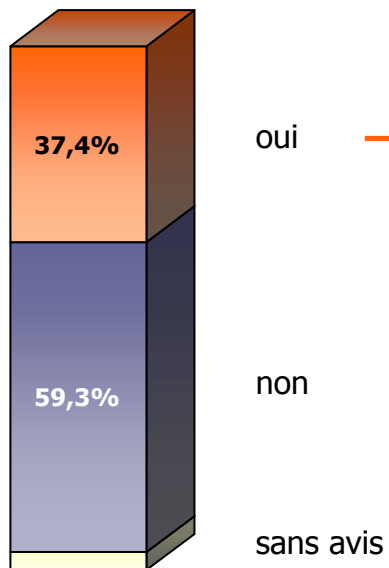
"Après cette formation, votre activité professionnelle a-t-elle été modifiée ?"



La formation continue

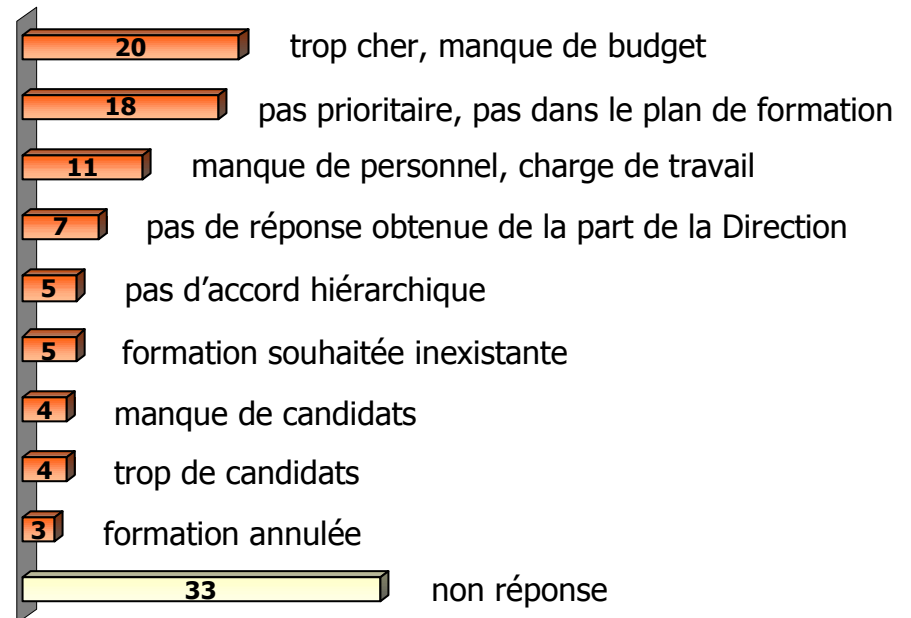
Les demandes de formation non satisfaites

"Au cours des 5 dernières années, avez-vous effectué une demande de stage ou de formation qui n'a pas été satisfaite ?"



"Pour quelle raison n'a-t-elle pas été satisfaite ?"
(question ouverte posée à 102 personnes)

nombre de citations

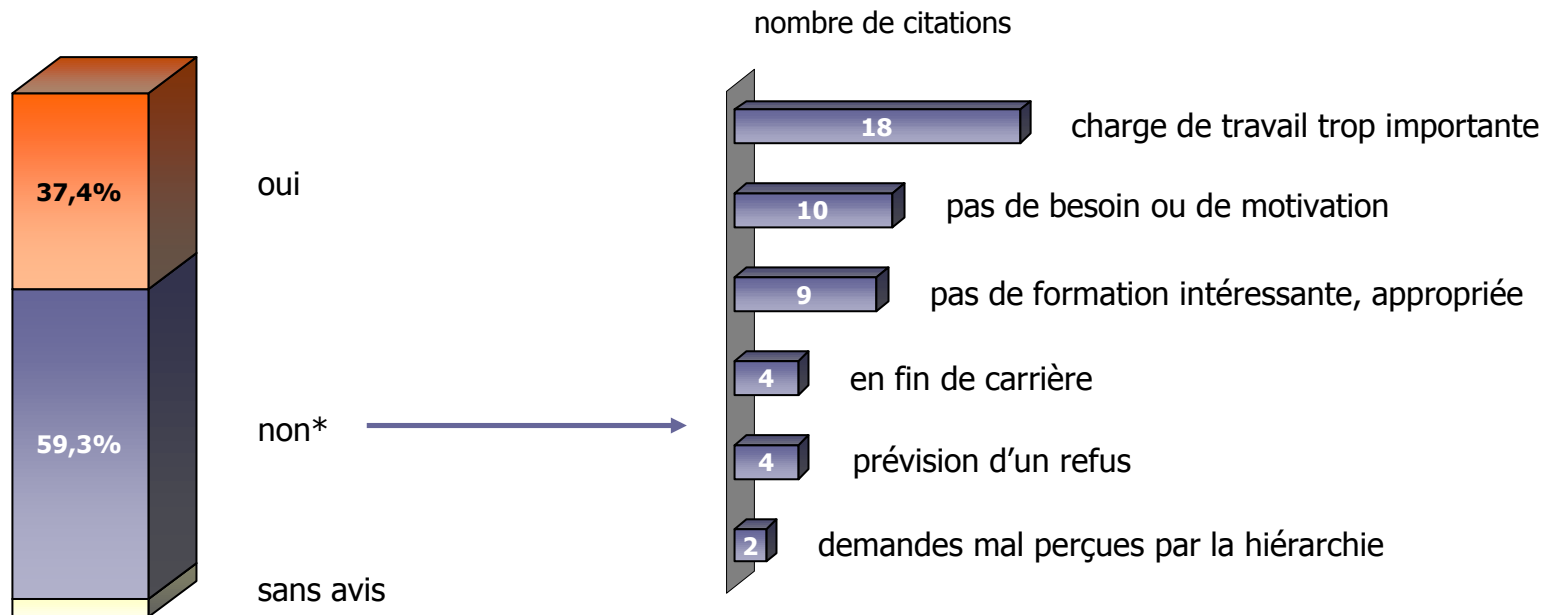


La formation continue

L'absence de demandes de formation

"Au cours des 5 dernières années, avez-vous effectué une demande de stage ou de formation qui n'a pas été satisfaite ?"

"Pour quelle raison n'avez vous pas effectué de demande ?"
(question ouverte posée à 162 personnes)



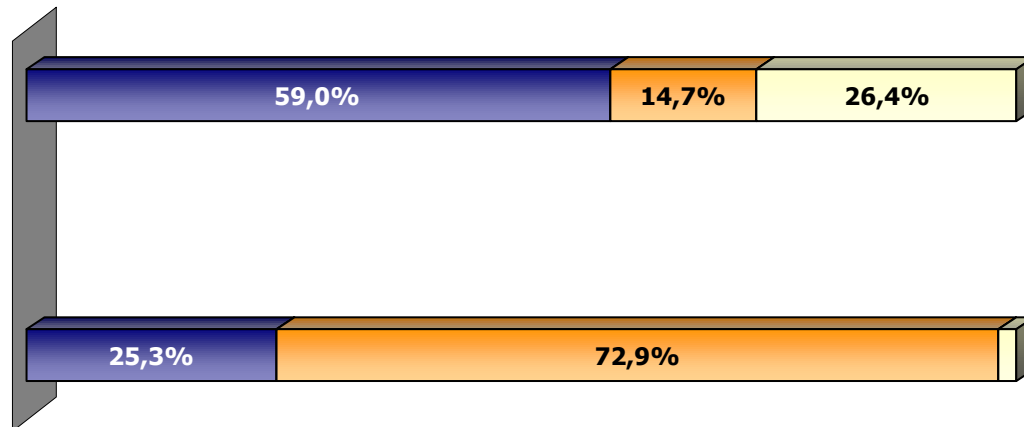
PARTIE

4.

La retraite

La retraite

La possibilité de travailler dans son entreprise jusqu'à l'âge de la retraite et le souhait de travailler au-delà



votre situation actuelle dans l'entreprise vous permet-elle d'espérer poursuivre votre activité jusqu'à l'âge ouvrant droit pour vous à la retraite à taux plein ?

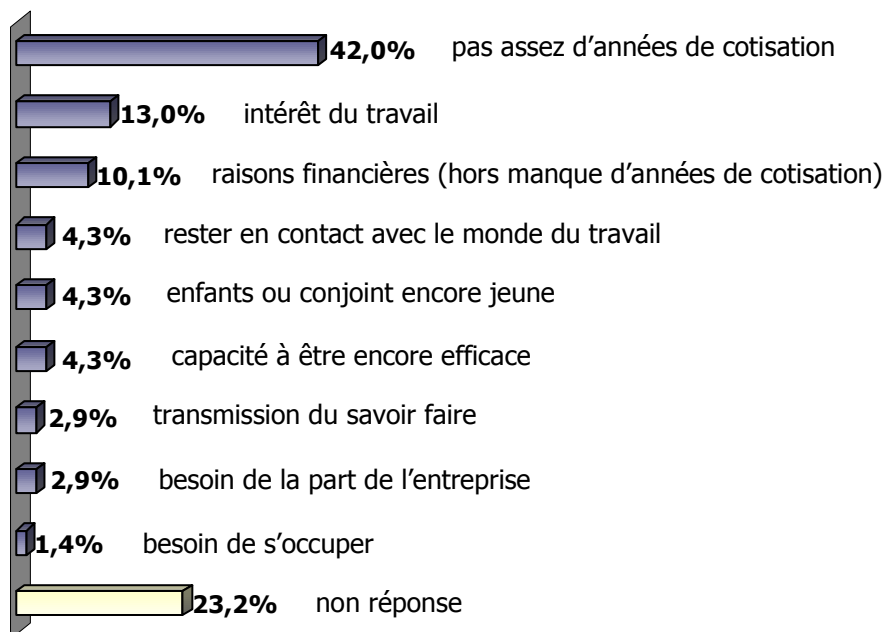
seriez-vous disposé à travailler au-delà de l'âge de 60 ans ?

La retraite

Les raisons et les conditions pour travailler au-delà de 60 ans

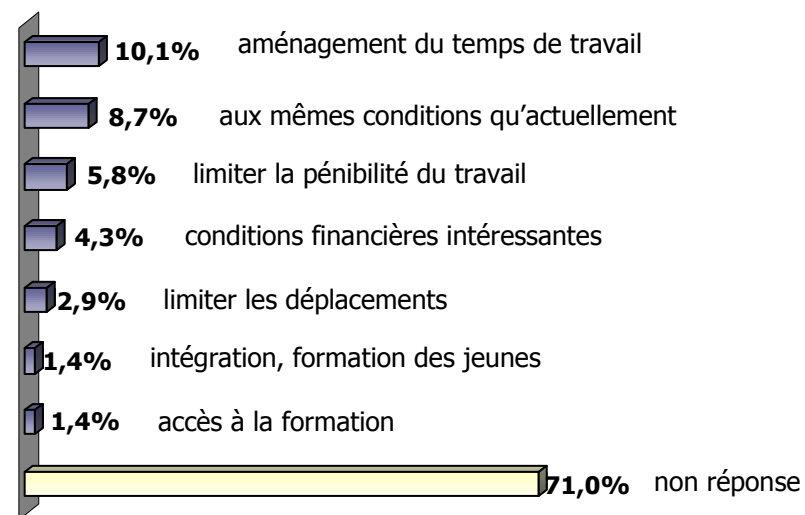
"Pour quelles raisons seriez-vous disposé à travailler au-delà de l'âge de 60 ans ?

"(question ouverte posée aux 69 personnes disposées à travailler au-delà de 60 ans)



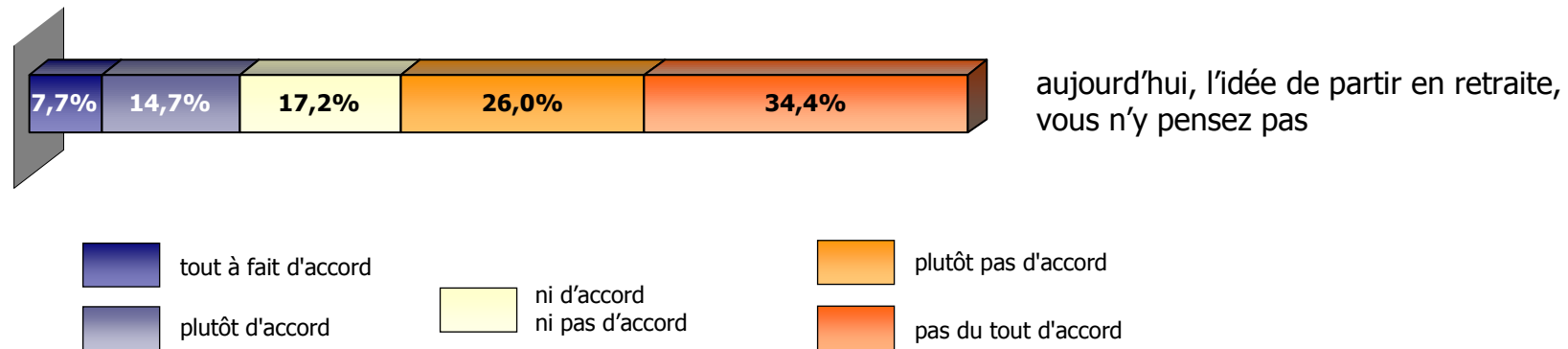
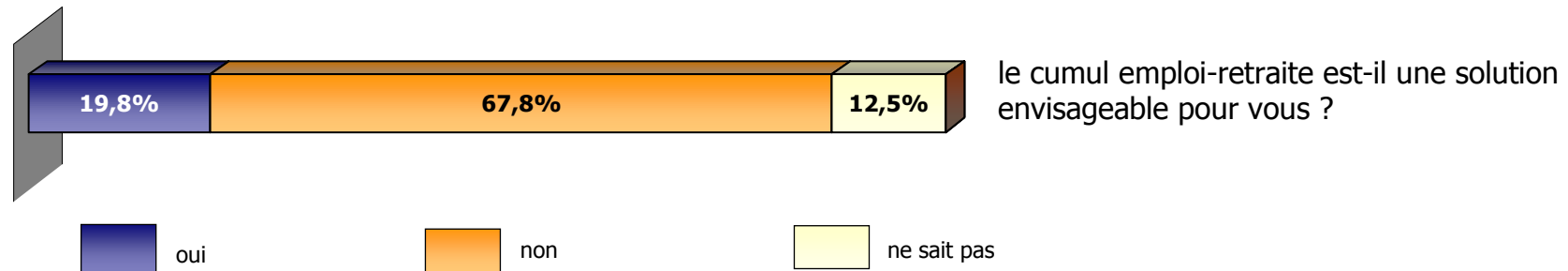
"A quelles conditions seriez-vous disposé à travailler au-delà de l'âge de 60 ans ?"

(question ouverte posée aux 69 personnes disposées à travailler au-delà de 60 ans)



La retraite

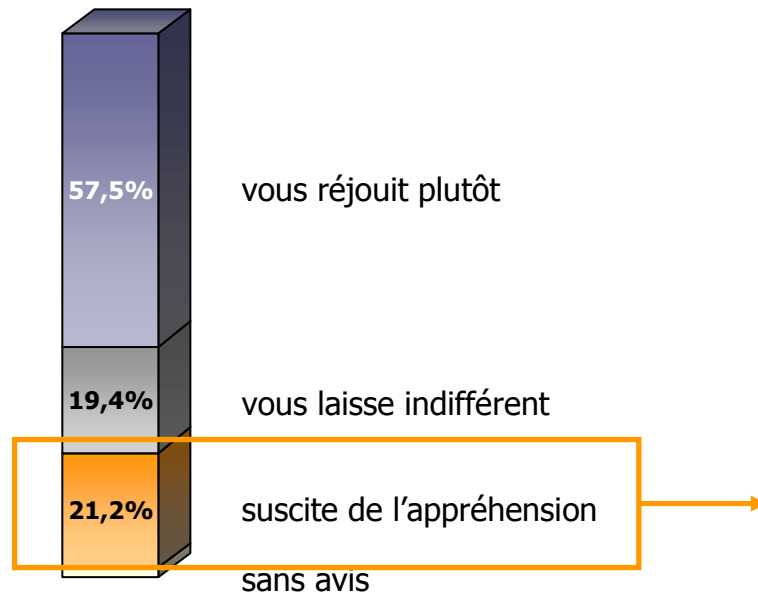
Le cumul emploi retraite et l'idée de partir en retraite



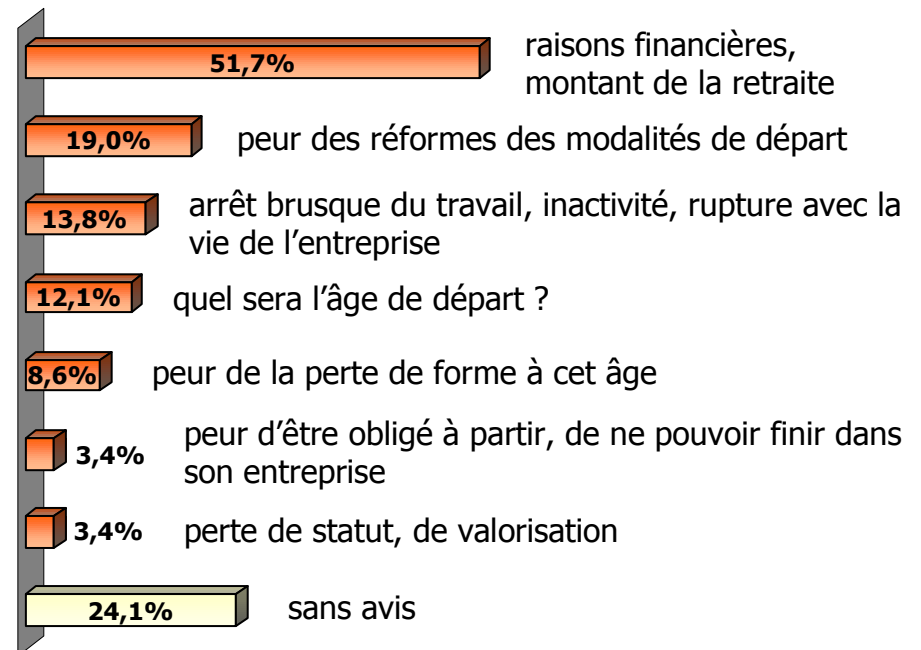
La retraite

La manière de concevoir la retraite

"Aujourd'hui, l'idée de votre retraite :"

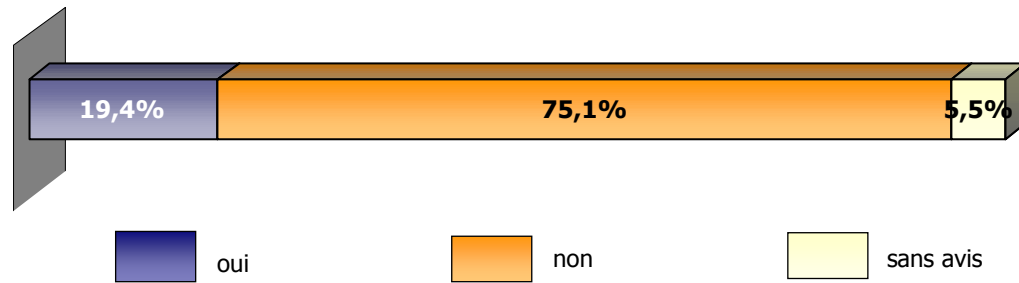


"Pour quelles raisons ?"
(question ouverte posée à 58 personnes)

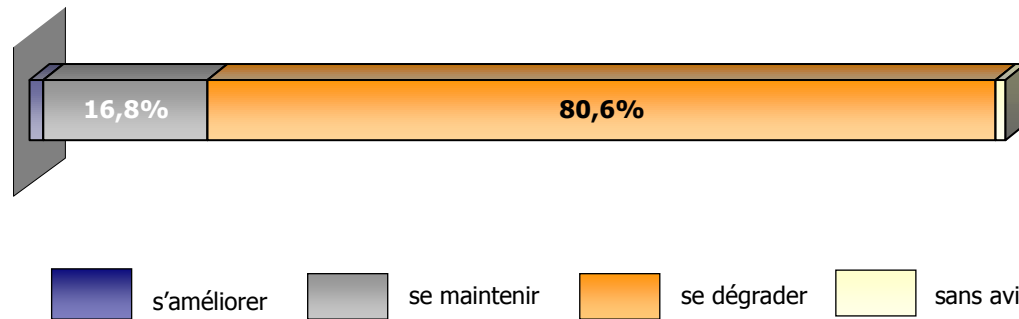


La retraite

L'impact de la retraite



est-ce que pour vous, partir en retraite signifie la perte d'un statut social ?

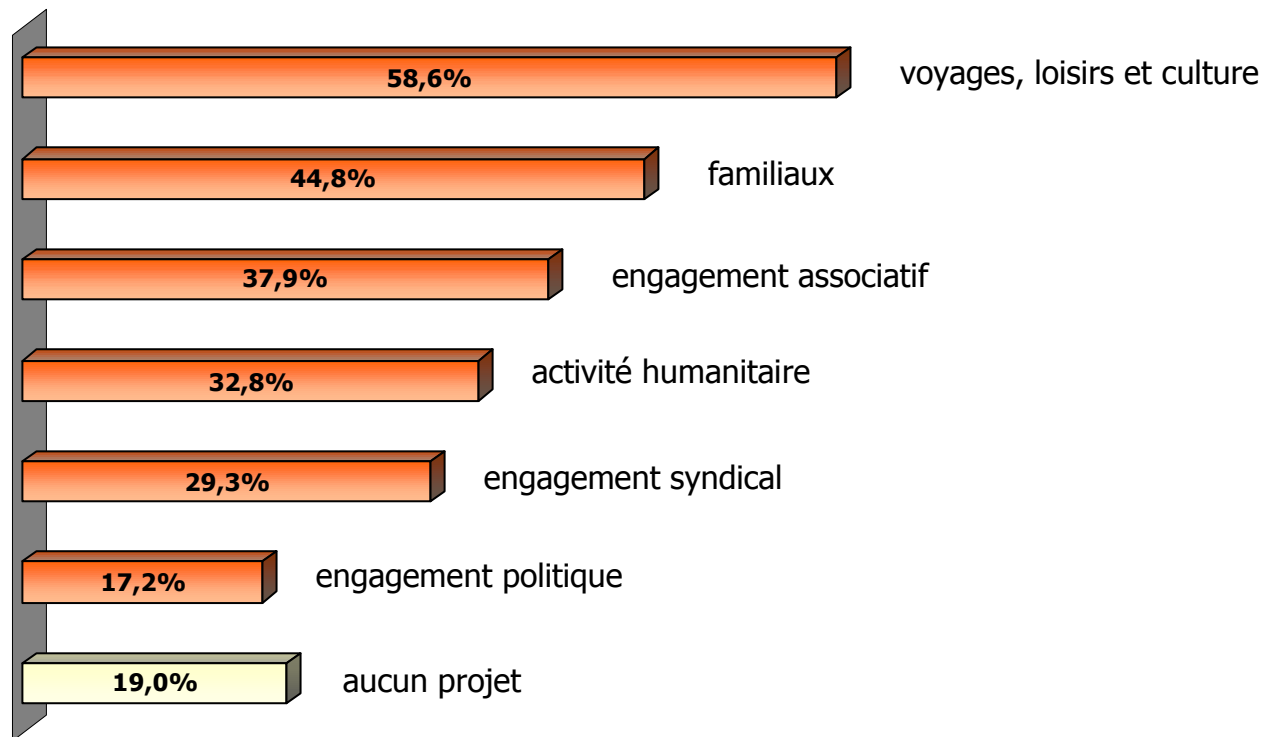


vous pensez que votre niveau de vie va

La retraite

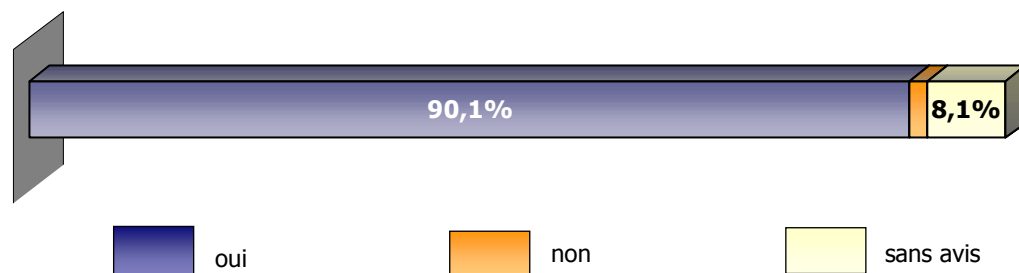
Les projets d'activité à la retraite

*"Avez-vous des projets quant à vos activités futures de retraité ?"
(plusieurs réponses possibles)*

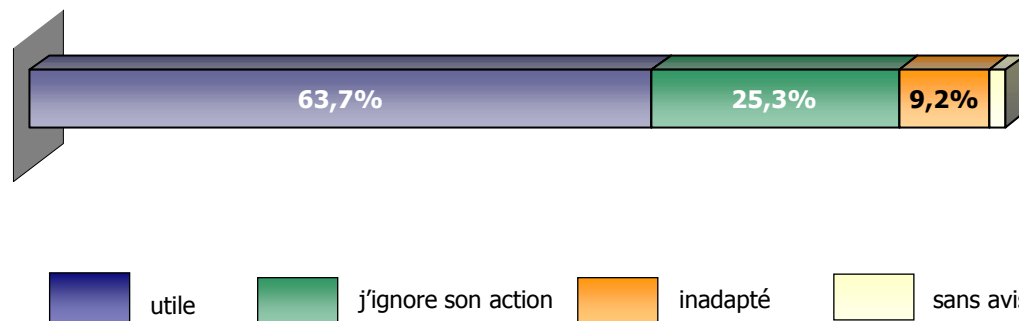


La retraite

L'action collective des retraités



est-il souhaitable que les retraités s'organisent pour agir collectivement ?



le syndicalisme retraité vous paraît pour cela

PARTIE

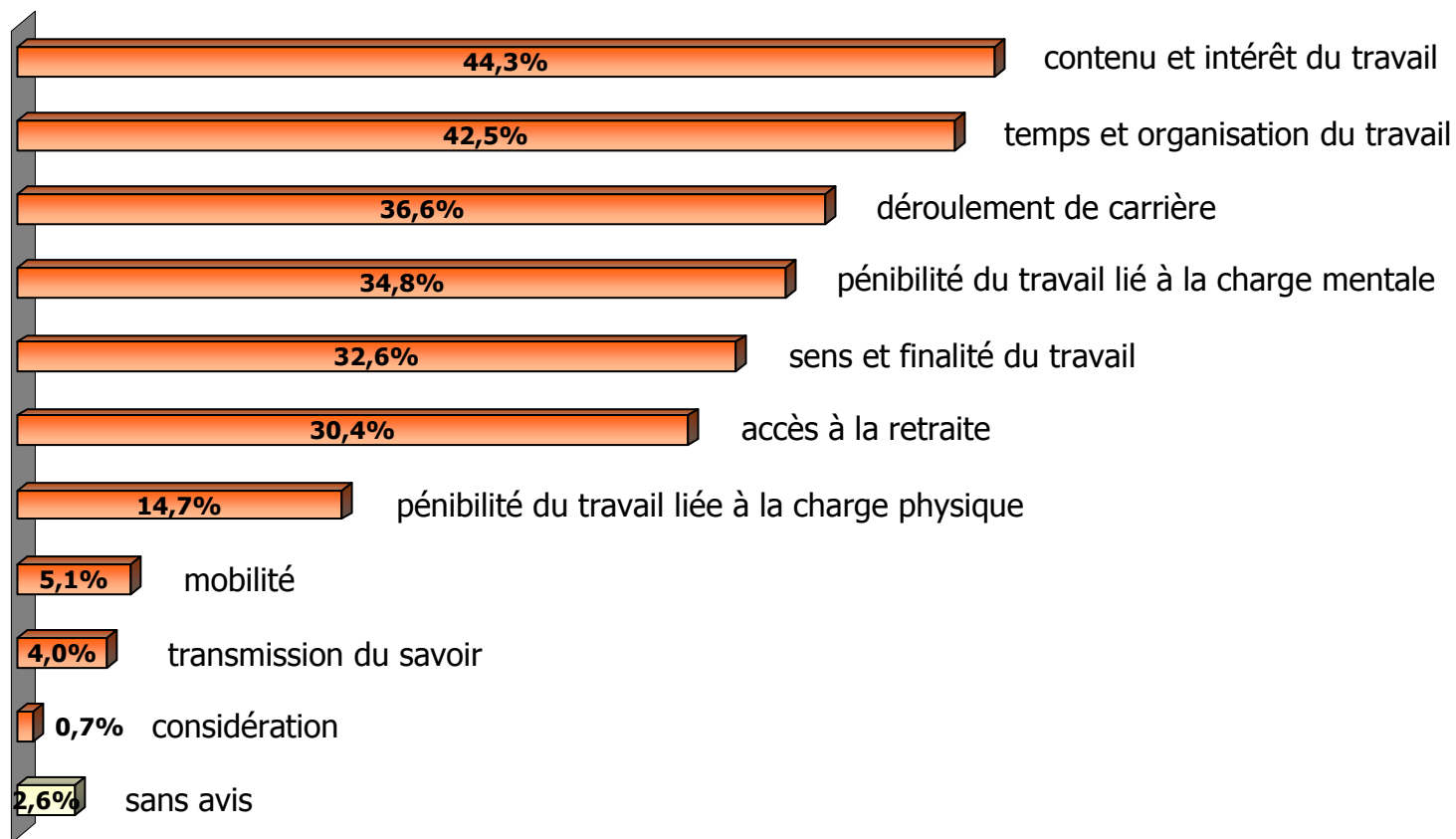
5.

Les souhaits et la confiance en l'avenir

Les souhaits et la confiance dans l'avenir

Les thèmes prioritaires pour améliorer la situation en fin de carrière

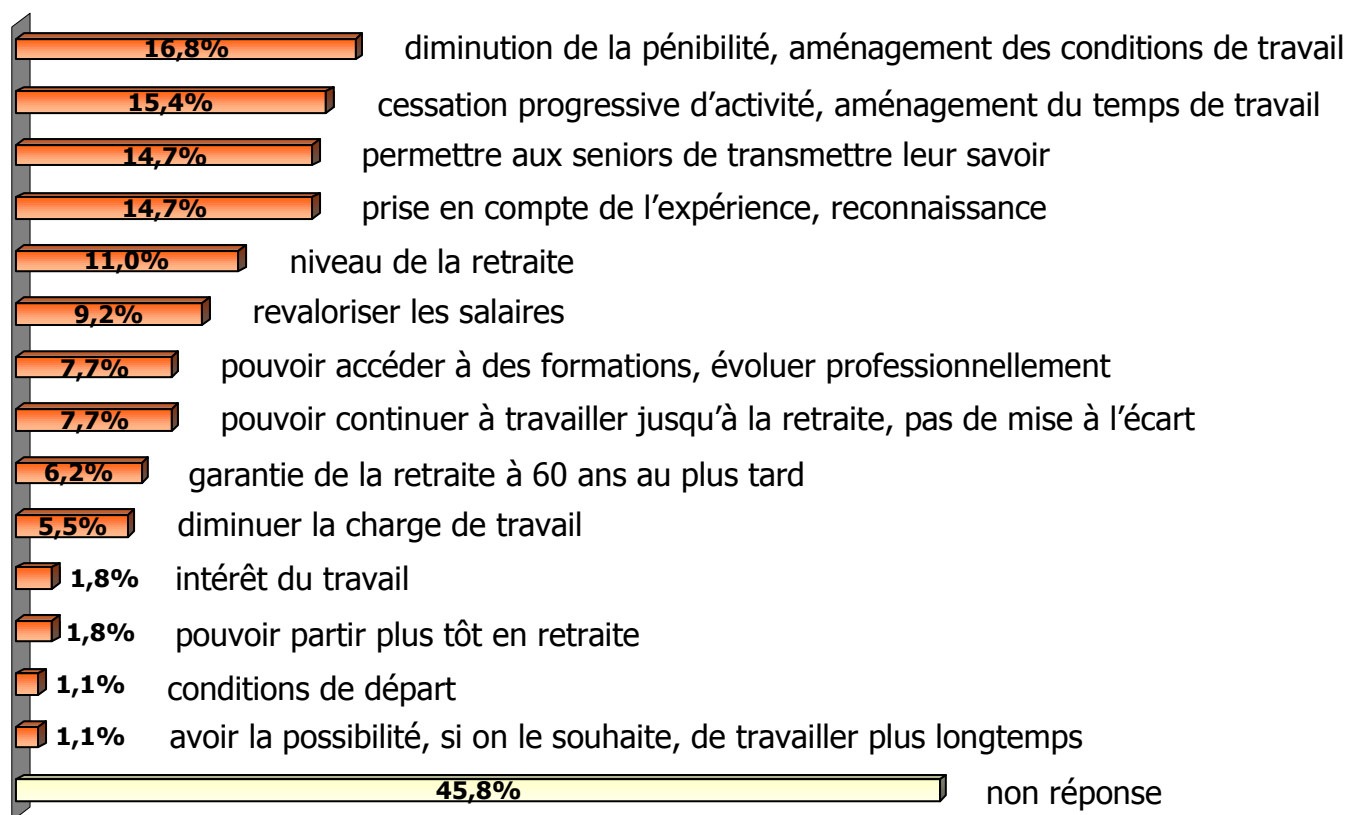
"Quelles sont, selon vous, les thèmes prioritaires à travailler pour améliorer la situation en fin de carrière ?"



Les souhaits et la confiance dans l'avenir

Les revendications prioritaires sur l'emploi des seniors

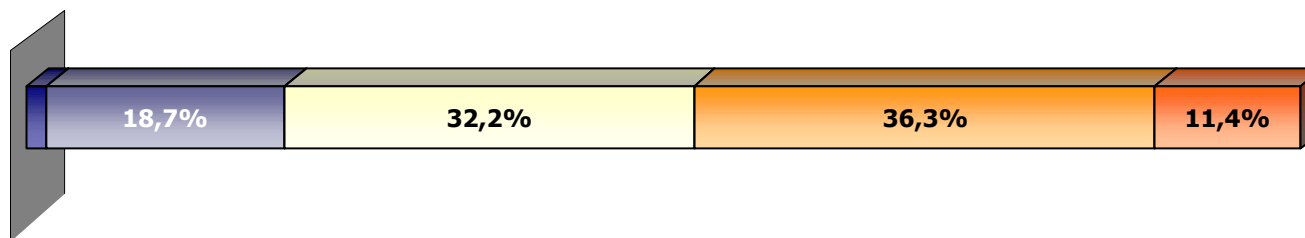
"Des négociations interprofessionnelles se sont ouvertes sur l'emploi des seniors et se prolongeront dans les entreprises. Le sujet est aussi abordé dans la fonction publique : quelles sont pour vous les 3 revendications prioritaires ?" (question ouverte)






Les souhaits et la confiance dans l'avenir



Le degré de confiance en l'avenir

Quel est votre degré de confiance en l'avenir ?



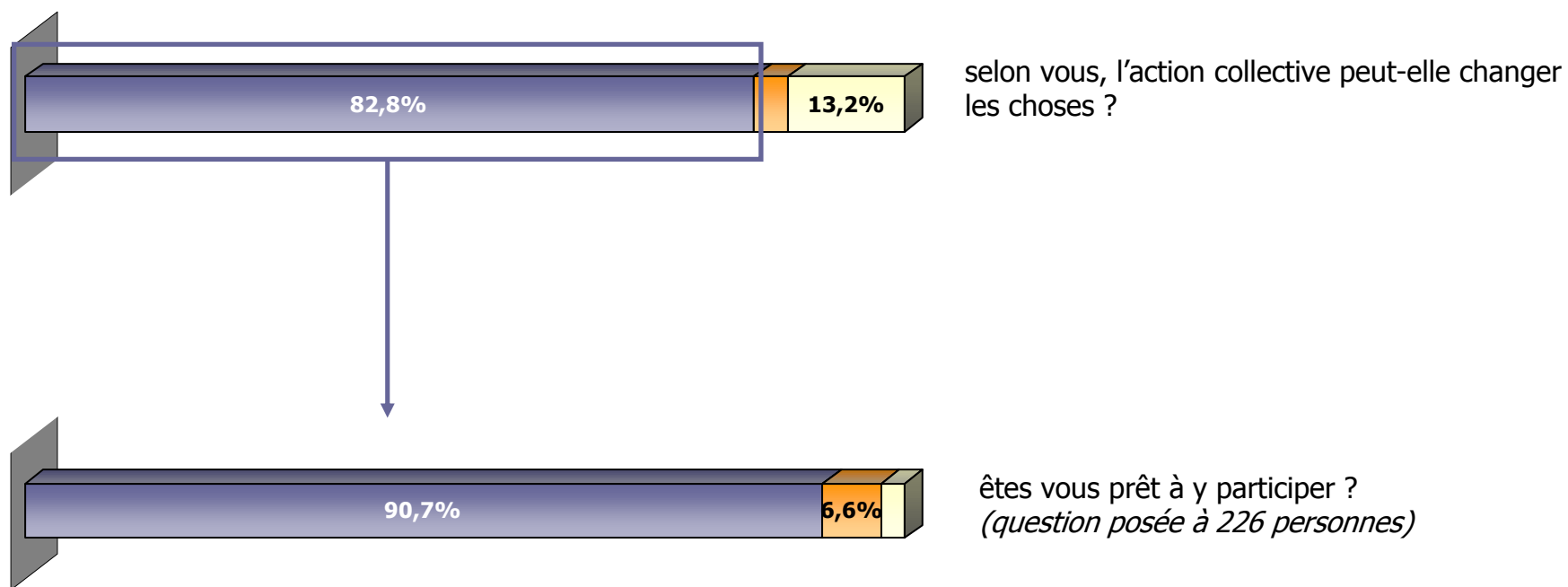
 tout à fait confiance
 plutôt confiance

 ni confiance
ni pas confiance

 plutôt pas confiance
 pas du tout confiance

Les souhaits et la confiance dans l'avenir

L'action collective



PARTIE

6.

La matrice de contribution à la volonté de travailler après 60 ans

