



# Communiqué de presse

13 mai 2025

## ENQUÊTE "LE TRAVAIL EN TRANSITIONS"

# TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE : UN IMPACT FORT SUR LE TRAVAIL POUR 6 ACTIFS SUR 10

Le 13 mai 2025, l'Unédic publie la 3<sup>ème</sup> édition de son enquête « Le travail en transitions », en collaboration avec le cabinet Elabe. Plus de 2000 actifs ont été interrogés sur leurs perceptions des conséquences de la transition démographique <sup>(1)</sup> sur l'emploi et le marché du travail. L'enquête se penche sur trois phénomènes démographiques qui peuvent influencer la vie professionnelle des actifs : la parentalité avec l'arrivée du premier enfant, la situation d'aidant <sup>(2)</sup> et la fin de la carrière professionnelle.

## LA TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE, UN BOULEVERSEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La transition démographique bouleverse le monde du travail. **6 actifs sur 10 considèrent qu'elle aura un impact fort sur le marché du travail et les entreprises.** Selon eux, cet impact porte notamment sur la durée de la vie professionnelle qui sera plus longue (78%), sur la nécessité de se former pour s'adapter aux évolutions (76 %), sur la probable baisse de la population active (62 %). Par ailleurs, 45 % des actifs anticipent que la transition démographique générera davantage de destructions d'emplois que de créations.

(1) Nous avons défini le terme « transition démographique » aux personnes interrogées de la façon suivante : « 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 1er enfant plus tardif et d'une hausse de l'espérance de vie, ce qui entraîne un vieillissement global de la population. »

(2) Par aidant, nous entendons une personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'un proche âgé de 55 ans et plus en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

## LA DIFFICILE CONCILIATION ENTRE PARENTALITÉ ET VIE PROFESSIONNELLE

**Près de 3 actifs sur 10 déclarent avoir déjà retardé ou envisagé de retarder un projet d'enfant**, jusqu'à 4 sur 10 chez les 18-39 ans. Parmi les raisons évoquées, 28% citent des raisons professionnelles (charge de travail, emploi précaire, chômage, nouvel emploi...), devant des motifs financiers (23%).

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, 8 actifs sur 10 déclarent que faire une pause dans sa vie professionnelle pour élever un enfant peut nuire à sa carrière. 66% des femmes actives estiment que le fait d'avoir un enfant peut être un frein à la carrière professionnelle (vs 62% pour les hommes).

**Pour concilier travail et parentalité, les actifs attendent des employeurs des aménagements** : services de garde d'enfant, aménagements des horaires/congés, accès facilité au télétravail...

## LES EMPLOYEURS ONT UN RÔLE A JOUER AUPRÈS DES ACTIFS AIDANTS,

**15% des actifs déclarent être aidants d'un proche âgé de 55 ans et plus.** Les actifs aidants sont une population plus féminine (54%) et en télétravail (47%), mais pour le reste des critères (CSP, niveau de diplôme) ils sont proches des non-aidants.

**Près de 9 actifs sur 10 estiment que la situation d'aidant est difficile à gérer quand on a une activité professionnelle.** Cette situation est synonyme de trajectoire professionnelle freinée, voire de renoncements : 1 actif aidant sur 2 déclare avoir renoncé à changer d'entreprise ou de métier, à suivre une formation, ou encore à accepter une promotion. En outre, 4 sur 10 craignent de perdre leur emploi.

Loin d'être résignés, les actifs aidants aspirent à trouver un équilibre avec leur vie professionnelle. Pour faciliter leur quotidien, **ils expriment le besoin d'aménagements, notamment en matière d'horaires.**

1 aidant salarié sur 2 déclare n'avoir bénéficié d'aucun aménagement de son employeur et 6 sur 10 n'en ont pas parlé ou estiment ne pas avoir été écoutés. Lorsqu'ils sont proposés, les aménagements apportent des bénéfices significatifs : 81 % des actifs aidants ayant bénéficié d'un soutien de leur employeur se disent satisfaits de leur situation professionnelle (+16 points par rapport à ceux qui n'en ont pas bénéficié), tandis que 76 % jugent leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle nettement amélioré (+14 points).

## UNE FORTE PRÉOCCUPATION POUR LA FIN DE CARRIÈRE

**Pour les actifs, en moyenne, on est « senior » à partir de 52 ans dans une entreprise.** 3 actifs sur 4 déclarent régulièrement ou parfois penser à la fin de leur vie professionnelle. Quand ils y pensent, 56% ressentent plutôt de l'inquiétude (crainte d'une baisse des revenus ou d'une perte d'emploi...).

Dans le monde du travail, il y a un constat partagé par toutes les générations : les jeunes et anciennes générations n'ont pas la même vision et la même définition du travail, mais le dialogue est possible.

9 actifs sur 10 considèrent que les seniors ont des savoirs à partager, à transmettre aux jeunes générations. Les seniors sont perçus comme un vivier de talents, un atout pour l'entreprise, des personnes nécessaires à la transmission des compétences et à la stabilité des équipes.



*« Les évolutions démographiques redéfinissent en profondeur le monde du travail et l'organisation de la société. Face à ces mutations, l'Unédic joue un rôle clé en étant attentive aux besoins des demandeurs d'emploi, des salariés et des employeurs. »*

Jean-Eudes Tesson, président de l'Unédic



*« Les parcours de vie et les parcours professionnels sont profondément liés, des événements personnels peuvent influencer des trajectoires professionnelles. Les partenaires sociaux, qui pilotent et gèrent le régime d'assurance chômage, veillent à analyser ces mutations de la société pour mieux sécuriser les parcours de chacun. »*

Patricia Ferrand, vice-présidente de l'Unédic

## MÉTHODOLOGIE

2023 actifs ont été interrogés, dont 300 actifs aidants via un questionnaire en ligne du 13 au 23 décembre 2024.

Echantillon représentatif des actifs de France métropolitaine âgés de 18 ans et plus. Représentativité assurée selon la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, catégorie d'agglomération, région de résidence, type d'actif (en emploi salariés et non-salariés / demandeurs d'emploi), secteur d'activité, type de contrat et nature de l'employeur (privé / public).

## À propos de l'Unédic

L'Unédic est une association paritaire, de statut privé, regroupant des représentants des salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO) et des représentants des employeurs (Medef, CPME et U2P). Elle pilote et gère l'Assurance chômage en veillant à protéger les parcours professionnels au plus près des réalités de l'emploi, tout en étant attentive aux besoins des employeurs. Sa connaissance du marché du travail et sa faculté d'anticipation de la conjoncture économique lui permettent de garantir la solidité de ce régime à la fois assurantiel et solidaire. Ancrée sur tout le territoire grâce à son réseau d'instances paritaires régionales (IPR) et en interaction avec un écosystème large de partenaires institutionnels en France et à l'international, l'Unédic est un rouage essentiel au dynamisme de l'emploi. Sans cesse en mouvement, depuis plus de 60 ans, elle consolide et renouvelle l'Assurance chômage au service de la cohésion sociale et en soutien de l'économie française.

[Unedic.org](https://unedic.org) / [Data.unedic.org](https://data.unedic.org) / [LinkedIn](#) / [X](#) / [Instagram](#) / [Tik Tok](#) / [YouTube](#)