

Emploi des seniors : quels projets professionnels après 50 ans ?

Publié le 7 septembre 2023

🕒 3 minutes

Par : [La Rédaction](#)

L'âge légal de départ à la retraite ne cesse de s'élever. Cela conduit à s'interroger sur les conditions de poursuite de l'activité professionnelle jusqu'à cet âge. Les seniors appréhendent diversement leur fin de carrière mais la plupart d'entre eux souhaitent continuer à évoluer et se former.

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a publié, en août 2023, une [étude sur la façon dont les seniors envisagent leur avenir professionnel jusqu'à la retraite](#). À partir de statistiques recueillies de 2015 à 2019, l'étude classe les salariés de 50 ans et plus selon leurs aspirations professionnelles en 2015 et leur situation en 2019. Des pistes d'amélioration pour la formation des seniors sont formulées.

Quatre groupes de salariés seniors

Quatre groupes sont constitués selon les perspectives d'avenir des seniors interrogés en 2015 :

- **30% se disent très satisfaits de leur situation professionnelle et ne formulent pas de souhaits d'évolution particulière.** Ils travaillent principalement dans le transport, la logistique et le tourisme (chauffeurs routiers...). Entrés tôt sur le marché du travail, ils peuvent envisager un départ prochain à la [retraite](#) ;
- **22% jugent leur travail intéressant et bien rémunéré mais pensent pouvoir encore évoluer.** Beaucoup souhaitent se former et en font souvent la demande. Ce groupe rassemble surtout des hommes diplômés occupant des postes très qualifiés dans de grandes entreprises de l'industrie, de la finance ou des assurances ;
- **30% ont un projet d'évolution professionnel pour les cinq ans à venir** car ils se heurtent à des carrières bloquées et à des risques de perte d'emploi. Ils espèrent une montée en compétence ou un changement d'entreprise (catégorie la plus en demande de changement). Composé à 38% de femmes, ce groupe comprend des techniciens et agents de maîtrise ;
- **18% se déclarent insatisfaits de leurs conditions de travail** (tâches inintéressantes, pénibles) **et de leur faible rémunération.** N'ayant pas de possibilités d'évolution, ils

envisagent de profonds changements professionnels (changement de métier ou d'entreprise). Il s'agit majoritairement d'un public féminin, peu diplômé et qui occupe des postes peu qualifiés.

Développer la formation en fin de carrière

En 2019, le Céreq constate que :

- les seniors satisfaits de leur travail n'ont pas connu de difficultés majeures en fin de carrière. 58% des salariés qui avaient très peu d'attentes professionnelles en 2015 sont retraités. Ceux qui souhaitaient continuer à progresser en interne sont nombreux à l'avoir fait, grâce à des formations ;
- parmi les seniors qui se plaignent de leur situation et avaient beaucoup d'attentes en matière de formation, très peu les ont concrétisées. L'accès à la formation n'a pas suffi pour les faire monter en compétence. Ceux qui aspiraient à une reconversion restent les plus en difficulté et se sont le moins formés.

Selon l'étude, les seniors témoignent davantage d'une volonté d'évolution et de formation que d'une résistance au changement. Cette étude préconise :

- de **renforcer la formation des plus vulnérables** bien avant 50 ans ;
- de **lever les freins financiers à la formation des seniors** (les entreprises refusent fréquemment de prendre en charge les frais de formation de ces travailleurs).