

# Mais que veulent les seniors ?

Des préjugés négatifs circulent toujours de nos jours sur les seniors au travail. Or, contrairement aux idées reçues :

## LES SALARIÉS À MI-CARRIÈRE ONT TOUJOURS DES PROJETS PROFESSIONNELS...

Diverses études ont montré qu'un grand nombre de salariés qui entament leur seconde partie de carrière restent motivés et en attente d'emplois intéressants leur permettant d'utiliser, voire de développer leurs compétences et ce, jusqu'à leur départ.

## ... ET DES PROJETS PERSONNELS...

Pour une partie d'entre eux, plus le départ approche, plus le souhait de « profiter de la retraite le plus longtemps possible » est prégnant. Le départ en retraite du conjoint, les situations familiales (charge des enfants, petits-enfants, parents âgés...) ou financières mais aussi les conditions dans lesquelles est exercé le travail influent sur leur choix de prolonger ou cesser leur activité ou à rechercher un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle...

## ... MAIS DANS UN ENVIRONNEMENT INCERTAIN

La date et les conditions de départ à la retraite, facteurs déterminants dans le choix du salarié, sont suspendues aux choix politiques et aux réformes du système de retraite. Cette incertitude que subissent tant les salariés que les employeurs, impose à chacun de l'intégrer, d'y palier en construisant différents leviers et scénarii.

L'état de santé, qui n'est pas spécifiquement lié à l'âge, peut néanmoins être un frein à la poursuite de l'activité ou nécessiter une adaptation et plus d'agilité dans l'organisation du travail que propose l'employeur.

## ■ CHIFFRES CLÉS

# 59,4 ans

c'est l'âge moyen de départ en retraite. 60,4 ans pour les femmes contre 59,2 ans pour les hommes.

Source : statistiques issues de la CNIÉG

# Quelle image les employeurs ont-ils des seniors ?

La défiance et les préjugés des employeurs vis-à-vis des actifs âgés sont développés dans notre pays<sup>4</sup>. Le regard porté sur les salariés se dégrade avec l'âge... avec son lot de clichés sur la performance et la mobilisation des salariés dès la mi-carrière.

Le manque d'anticipation et de construction des parcours professionnels et ce, quel que soit l'âge, est particulièrement observé à partir de la mi-carrière.

La vision et la politique RH des entreprises vis-à-vis de ces salariés influencent considérablement la gestion de leur

parcours et la possibilité de concilier les projets de chacun (employeurs/salariés).

Il faut couper court aux idées reçues, perceptions, changer les mentalités et les pratiques. Il faut pousser les employeurs à prendre conscience de la nécessité de développer une gestion effective des parcours professionnels, tout au long de la carrière.

4. Source : Rapport de France Stratégie, octobre 2018 : « Les seniors, l'emploi et la retraite »