

Mardi 29 août 2023

Communiqué de presse  
Avis de Parution, Céreq Bref 443

## **70 % des seniors souhaitent encore évoluer professionnellement avant leur retraite**

*Grâce au dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (DEFIS), ce nouveau Céreq Bref analyse les fins de carrière projetées puis vécues par les plus de 50 ans. À l'heure d'un nouveau relèvement de l'âge de départ à la retraite, les auteur-e-s ont réalisé une typologie où quatre groupes de salariés illustrent respectivement quatre perspectives de dernière partie de vie active. Si les projets ne manquent pas et les formations sont fortement souhaitées, leurs concrétisations ne sont pas toujours au rendez-vous.*

### **# Seulement 30 % des salariés seniors « attendent » sereinement la retraite**

- Ce groupe dénommé « Vers la retraite » rassemble des salariés intégrés depuis longtemps dans l'entreprise (plus de 10 ans) où leurs compétences sont reconnues mais qui n'ont plus de possibilités d'évolution professionnelle. Leurs caractéristiques sont proches de la moyenne des seniors. 25 % d'entre eux ont quitté l'école depuis plus de 40 ans (17 % pour l'ensemble des seniors) leur permettant d'envisager un départ prochain à la retraite.
- Le groupe « Progression en interne » représente 22 % des salariés seniors. Plus qualifiés que la moyenne, ils jugent tous avoir encore des possibilités d'évolution professionnelle dans les prochaines années. 29 % sont demandeurs de formation contre 18 % pour l'ensemble.
- Le groupe « Montée en compétences » concerne 30 % des salariés seniors. S'ils sont les plus nombreux à formuler un projet professionnel dans les cinq ans à venir (93 % contre 68 % pour l'ensemble), c'est parce qu'ils font face, plus que les autres, à des carrières bloquées et à des risques de perte d'emploi. Ils sont les plus nombreux à vouloir se former (66 % contre 48 % pour l'ensemble) même si seuls 21 % en font la demande.
- Enfin 18 % des salariés seniors appartiennent au groupe « Reconversion ». Confrontés à des conditions de travail dégradées, ils sont les moins satisfaits de leur situation professionnelle tant au niveau de l'intérêt du travail que de la rémunération. En conséquence, ils sont candidats à de profonds changements : 37 % souhaitent changer de métier et 30 % d'entreprise. Pour autant et si 57 % désirent se former, seuls 7 % en font la demande. Leur passé professionnel est souvent marqué par l'absence d'évolution, la précarité et le chômage.

### **# Formations et fin de carrière : tous les seniors ne sont pas logés à la même enseigne**

- Les deux premiers groupes de seniors n'ont pas rencontré de difficultés particulières lors des cinq années de suivi de leur parcours professionnel. Comme attendu, près de 6 salariés sur 10 estampillés « Vers la retraite » en 2015, sont à la retraite en 2019 et ceux du groupe « Progression en interne » sont les plus nombreux à avoir satisfait leur souhait d'évolution dans la même entreprise. Autant le premier groupe est resté éloigné de la formation conformément à ses souhaits, autant le deuxième y a fait largement appel et juge ses effets bénéfiques sur la carrière.
- Les itinéraires professionnels des deux autres groupes furent plus difficiles. S'ils avaient beaucoup d'attentes envers la formation, peu ont réussi à concrétiser leur souhait 5 ans après. Pour les salariés issus du groupe « Montée en compétence », le fait d'accéder à la formation n'a pas suffi pour réaliser leur souhait d'évolution. Ceux du groupe « Reconversion » demeurent les

plus en difficulté et les plus éloignés de la formation : ils sont ainsi les plus nombreux à déclarer que leurs souhaits de formation n'ont pas été réalisés et sont aussi les moins nombreux à s'être formés.

*Les auteur·e·s notent que les seniors témoignent beaucoup plus d'un souhait d'évolution et de formation que d'une résistance au changement. Ils proposent pour les populations les plus fragiles de renforcer leur formation bien avant leurs 50 ans. Ils déplorent que les véritables freins soient souvent financiers notamment lorsque les entreprises refusent de prendre en charge les frais de formation des salariés seniors.*

### [Comment les seniors envisagent-ils leur avenir professionnel jusqu'à la retraite ?](#)

Jean-Marie Dubois, Christine Fournier, Marion Lambert  
*Céreq Bref n° 443, 2023, 4p.*

---

#### Les dernières publications du Céreq :

##### Céreq Bref

- Céreq Bref 442 – [Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant](#)
- Céreq Bref 441 – [Jeunes en service civique : des parcours comme les autres ?](#)
- Céreq Bref 440 – [Les mondes pluriels de la formation des demandeurs d'emploi](#)

##### Céreq Études

- Céreq Études 44 - [L'offre de formation en direction des demandeurs d'emploi](#)
- Céreq Études 43 - [Les apprentissages dans le travail des jeunes peu qualifiés](#)

#### Les derniers podcasts du Céreq

Les analyses des experts du Céreq, sont désormais disponibles en #podcast, où chaque étude vous est racontée en 5 minutes. [Retrouver tous les épisodes >](#)

Les podcasts du Céreq sont aussi disponibles sur :



En cas de reprise du communiqué, merci de citer le nom des auteurs et le de la publication.



Céreq

#### Depuis 1971 |

*Établissement public national sous la tutelle du ministère en charge de l'Éducation et du ministère en charge de l'Emploi.*

*Le Céreq a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Depuis sa création en 1971, il construit des dispositifs d'enquêtes statistiques originaux ; conduit des études et des travaux de recherche ; et contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques.*

+ d'infos & tous les travaux  
[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)



**Contact presse : PIERRE HALLIER**

[pierre.hallier@cereq.fr](mailto:pierre.hallier@cereq.fr)

+33 (0)4 91 13 28 48