Plus des deux tiers des actifs de plus de 40 ans ne pensent pas pouvoir travailler jusqu’à l’âge légal de départ à la retraite. Le Monde

« Comment les 40-59 ans se projettent-ils dans leur fin de carrière ? » L’enquête barométrique du Centre de recherche pour l’étude et l’observation des conditions de vie (Crédoc) « Conditions de vie et aspirations des Français », effectuée chaque année en trois temps (janvier, juin, octobre) depuis 1978, menée en 2023 avec la Fondation The Adecco Group, a été réalisée sur fond de débats sur la réforme des retraites : 3 051 personnes de 15 ans et plus ont été interrogées entre le 13 et le 26 janvier, et parmi elles, 960 actifs de 40 à 59 ans qui se sont exprimés sur leurs préoccupations, leurs objectifs personnels et professionnels de fin de carrière.

Les résultats révélés en exclusivité par Le Monde, mercredi 19 avril, annoncent trois enjeux majeurs pour les responsables des ressources humaines en 2023 : la [santé des seniors](https://www.lemonde.fr/idees/article/2023/02/10/les-seniors-de-la-deuxieme-ligne-sont-plus-nombreux-a-etre-ni-en-emploi-ni-en-retraite-que-les-autres-salaries_6161322_3232.html), le maintien de leur [rémunération](https://www.lemonde.fr/politique/article/2023/02/02/reformes-des-retraites-le-tabou-de-la-remuneration-des-seniors_6160245_823448.html), et l’anticipation de l’[évolution professionnelle](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2022/09/29/le-recrutement-des-seniors-connait-encore-de-nombreux-freins_6143658_1698637.html) des salariés dès l’âge de 40 ans.

Plus des deux tiers (68 %) des actifs de 40-59 ans craignent de ne pas être suffisamment en bonne santé pour tenir jusqu’à la retraite, souligne notamment l’étude. En 2019, le ministère du travail indiquait déjà que 37 % de l’ensemble des salariés ne s’estimaient pas capables de poursuivre jusqu’à la retraite. Au-delà des questions de santé, 52 % redoutent aujourd’hui la fatigue, la lassitude et une perte de motivation, en particulier les cadres.

Les possibles difficultés de santé en fin de carrière touchent davantage les femmes (71 %) que les hommes (65 %), même si elles préoccupent toutes les catégories professionnelles, et plus fortement les ouvriers (72 %) que les cadres (62 %). Ces inquiétudes peuvent s’expliquer par l’importante intensification du travail, ininterrompue depuis les années 2000.

## Faible succès de la retraite progressive

Mais pour Sandra Hoibian, la directrice générale du Crédoc, c’est le manque de considération des effets de la tertiarisation qui a mis les femmes en première ligne : « Il y a des taux d’inquiétude importants dans les métiers de service, où la pénibilité psychique et physique est peu prise en compte. Les femmes aux carrières hachées et aux doubles journées sont plus nombreuses dans les métiers de service, du soin et du commerce, où il faut travailler vite, répondre aux sollicitations dans l’heure, et toujours avec le sourire. Leur charge émotionnelle est importante. »

Les actifs de plus de 40 ans sont également nombreux (52 %) à craindre une éventuelle dégradation de leurs revenus en fin de carrière. Ce qui explique, entre autres, le faible succès des dispositifs de type temps partiel ou retraite progressive pour les dernières années d’activité professionnelle, qui se traduiraient par une perte de salaire. Le seul dispositif de fin de carrière qui recueille l’intérêt des actifs interrogés par le Crédoc est une réduction du temps de travail avec maintien des revenus. L’inflation est passée par là.

La possibilité d’améliorer le montant de la pension est d’ailleurs la principale motivation qui déciderait les plus de 40 ans à continuer à travailler au-delà de l’âge légal de départ à la retraite. Les employés (50 %) et les professions intermédiaires (45 %) sont les plus sensibles à cette incitation. Mais ce n’est pas le cas de tout le monde : plus d’un tiers des ouvriers (37 %) ne prolongeraient à aucun prix leur activité professionnelle au-delà de l’âge légal de départ à la retraite.

Les inquiétudes des actifs sur leur fin de carrière préexistaient au projet de réforme des retraites. Mais « la réforme a fait émerger les sujets liés à la carrière des femmes, à l’usure prématurée ou non, et surtout au manque d’anticipation de l’évolution professionnelle », analyse Alexandre Viros, président France de la Fondation The Adecco Group.

## De rares candidats à la reconversion

L’étude révèle ainsi une forme de déni largement partagé entre salariés et employeurs. « On parle du vieillissement comme d’une menace, dans laquelle personne n’a envie de se projeter », explique Sandra Hoibian. Alors même qu’ils craignent de ne pas tenir jusqu’à l’âge de la retraite, quand on interroge les plus de 40 ans sur leur fin de carrière, ils se projettent très largement dans un emploi salarié (78 %), en CDI (86 %) et à temps plein (77 %), et pensent majoritairement (59 %) qu’ils continueront à travailler dans la même entreprise, voire le même établissement qu’actuellement, entretenant l’espoir de tenir jusqu’au bout, sans trop y croire. A 60 ans, seuls 42 % des Français sont en emploi.

Résultat : « Côté salariés, il y a une augmentation des arrêts maladie, des affections de longue durée, tandis que les entreprises se disent qu’une fois les seniors sortis de l’entreprise elles prendront des travailleurs free-lance, décrit la directrice générale du Crédoc. Le mérite de la réforme des retraites est de poser la question de ces fins de carrière et d’obliger à sortir du déni et de la discrimination. »

Dans leur grande majorité, les plus de 40 ans n’envisagent pas de changer de secteur d’activité (71 %), ni même d’entreprise ou de structure (59 %). Ils sont rarement candidats à la reconversion, et seuls 32 % ont conscience de la nécessité de la formation en fin de carrière, indique l’étude du Crédoc.

Pourtant, « c’est à 40 ans que l’anticipation se fait ou pas. A 55 ans, il est trop tard pour réorienter une carrière, estime Alexandre Viros. L’entreprise est un continuum. On ne peut pas saucissonner la vie des salariés en tranches d’âge. La vie des gens n’est pas une somme de dispositifs. Aujourd’hui, tout le monde subit la fin de carrière, c’est absurde, c’est une perte sèche. Pourtant l’entreprise est en capacité de suivre la démographie de ses effectifs. Ça fait partie du pacte social qu’on doit avoir avec ses salariés ».

En conclusion, l’étude du Crédoc avance quelques pistes pour mieux anticiper les fins de carrière : une adaptation de l’offre de formation aux plus âgés, un repérage précoce des risques de décrochage des salariés, une cartographie des postes cibles et, enfin, la lutte contre les stéréotypes. Les enjeux de la reconversion se jouent tout au long du parcours professionnel.

Anne Rodier