

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Bordeaux, le 01/10/2025

Emploi des seniors : vers un virage stratégique pour la seconde partie de carrière ?

Le taux d'emploi des seniors – aujourd'hui appelés des salariés expérimentés – plafonne à 56,9 %, bien en deçà de la moyenne européenne (62,4 %). Et alors que la question de l'âge légal de départ à la retraite cristallise les débats, un autre sujet mérite toute notre attention : comment améliorer la seconde partie de carrière de nos collaborateurs et en finir avec le célèbre « vivement la retraite » ?

Retour en arrière

Le 7 mai dernier, le gouvernement a relancé un projet de loi articulé autour de quatre grands axes, dont l'emploi des travailleurs expérimentés. Parmi les propositions phares discutées dans les médias : instaurer un entretien professionnel obligatoire à 45 ans, pour anticiper la suite de carrière et préserver l'employabilité. Un projet pas si nouveau : depuis plus de vingt ans, le cadre législatif se penche sur cet accompagnement :

- 2003 : Loi Fillon – instaure la retraite progressive.
- 2008 : Loi sur l'emploi des seniors – incite les entreprises à mettre en place un plan d'action seniors.
- 2010 : Création du contrat de génération – encourage la cohabitation intergénérationnelle.
- 2014 : Loi sur la formation professionnelle – consacre le droit à se former tout au long de sa carrière, avec l'apparition de l'entretien professionnel tous les 2 ans, et un bilan à 6 ans.
- 2024 : L'Accord National Interprofessionnel recommande un entretien de mi-carrière dès 45 ans, encore non obligatoire mais déjà porteur de sens.

Mais ce que prévoit le nouveau projet de loi, c'est d'aller plus loin : rendre cet entretien de mi-carrière obligatoire, complémentaire à l'entretien professionnel déjà en place, avec un focus clair sur la seconde partie de carrière.

Quels enjeux pour les entreprises et les collaborateurs ?

Les enjeux sont majeurs, tant pour les entreprises que pour les collaborateurs :

- Maintien des savoir-faire et de l'histoire de l'entreprise.
- Meilleure transition vers la retraite pour les salariés.

Et les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- 66 % des nouveaux retraités tombent malades dans les 18 mois (source CPAM).
- 30 % jugent leur revenu insuffisant pour une retraite confortable.
- 80 % des plus de 55 ans ne se préparent pas à leur fin de carrière.
- 30 % des retraités souhaitent retravailler après leur départ (étude 2022).

Alors, que font les entreprises concrètement pour leurs salariés expérimentés ?

- Y a-t-il une politique de montée en compétences ?
- Des parcours de mobilité ou de reconversion internes ?
- Une valorisation de la transmission et du mentorat ?

Certaines grandes structures ont déjà intégré le sujet à leur stratégie RH. Pour les autres, c'est l'occasion ou jamais d'anticiper et d'agir avec sens. Des solutions existent ! Par exemple, Weelife développe des outils pour faciliter l'accompagnement RH.

Et nous, chez Inside Révéléateur de Talents, nous mettons en place des formations pour les managers qui doivent être impliqués dans la gestion de ces secondes parties de carrière (ne ce serait-ce que par la conduite des entretiens de mi- carrière). Former les managers, c'est agir à la source : ce sont eux qui ont les clés pour transformer un moment d'obligation réglementaire en opportunité de valorisation, de reconnaissance et d'engagement.

Nos parcours sont interactifs, ancrés dans le réel, personnalisables, et intègrent mises en situation, outils concrets et échanges de bonnes pratiques.

A propos

Inside Révéléateur De Talents est un organisme de formation professionnelle et de coaching basé à Bordeaux. Expert depuis 21 ans dans l'accompagnement des entreprises sur les thèmes de management, relation client, communication interpersonnelle et développement personnel. Aujourd'hui, Inside Révéléateur de Talents c'est une équipe investie de 15 experts, qui intervient partout en France.

Contact presse :

Inside Révéléateur de Talents

Apolline Kreis

 Bordeaux

 akreis@inside-rdt.fr

 05 57 02 83 94

 www.inside-rdt.fr