



## ENQUÊTE À 65, 75 OU 85 ANS, CES RETRAITÉS QUI CONTINUENT DE TRAVAILLER

### L'ÉVÉNEMENT

# À 65, 75 ou 85 ans, ces retraités qui continuent de travailler

Par nécessité ou par plaisir, ils sont de plus en plus nombreux à le faire, ce qui arrange bien des entreprises.

STÉPHANE KOVACS [@KovacsSt](#)

IL Y A Alain, «cadre parisien à la retraite», qui souhaite continuer à se «sentir utile». Dominique, septuagénaire «expérimenté, très bien outillé», disponible pour «petits et gros travaux de rénovation». Ou encore Mugnette, «passionnée de tricot», qui propose de confectionner «des rideaux ou des coussins»...

En 2020, selon l'enquête Emploi de l'Insee, 495 000 retraités déclaraient exercer une activité professionnelle tout en percevant une pension. C'est 3,4 % des retraités de 55 ans ou plus : une part minime, mais en constante augmentation. À la Sécurité sociale, on les surnomme «les persistants». Une grande majorité continue à travailler par nécessité, d'autres par choix. «Le complément de retraite, le sentiment d'utilité, la peur de l'ennui, et aussi le regard des autres : voilà les vecteurs majeurs dans la décision, énumère le sociologue Serge Guérin, spécialiste des questions liées au vieillissement. D'anciens

cadres qui vont vendre une expertise très recherchée, des aînés, notamment à la campagne, qui rendront de petits services contre de petites rémunérations, des gens qui trouvent une valorisation sur une activité de vocation, tous ces retraités, dits "inactifs", contribuent ainsi à améliorer la qualité de vie de chacun... et sont parfois plus actifs que les actifs officiels" !»

Six retraités sur dix cumulent emploi et retraite ont déjà soufflé leurs 65 bougies. Sur le site de mise en relation Seniors à votre service, «l'âge a tendance à augmenter», indique sa fondatrice, Valérie Gruau. Quelque 67 % de nos 230 000 candidats ont plus de 61 ans, 47 % plus de 66 ans, et 24 % plus de 70 ans. J'ai rencontré une dame de 70 ans qui passait le motoculteur ! Depuis l'été dernier, nous avons enregistré 35 % de connexions supplémentaires. On remarque qu'encore un peu plus de gens s'inscrivent pour des raisons économiques. Mais, de plus en plus, la notion de lien social vient s'associer à la notion de complément de

revenus». Quant aux employeurs, ce sont à 80 % des particuliers, qui cherchent surtout dans le domaine des services à la personne.

Sur le site concurrent TeePy Job, «57 % des candidats sont des femmes, la plupart du temps seules, souvent divorcées», précise Jean-Emmanuel Roux, son dirigeant. Avant la crise sanitaire, on travaillait avec cinq ou six secteurs sous tension. Aujourd'hui, avec «la grande démission» à laquelle est confrontée l'hôtellerie-restauration notamment, 4 000 entreprises, de tous secteurs, ont posté une annonce chez nous. Ce sont pour 80 % des TPE, parce qu'elles ont des difficultés à recruter et peu de moyens pour la formation. Ou des grands groupes, comme Leroy-Merlin par exemple : leurs pôles jardinerie n'étant ouverts que cinq mois par an, ils ne recrutent que pour la saison. Pour le transport scolaire, également, un retraité est idéal. Car contrairement aux jeunes, ils recherchent, pour la grande majorité, du temps partiel. Certains employeurs trouvent intéressant de diviser leurs postes en deux ou





trois, afin de créer des contrats aux horaires allégés ».

C'est ce qu'a fait Didier Froissard, à la tête des Établissements Froissard, une petite entreprise de signalétique, à Brignais, dans le Rhône : « J'ai essayé de faire travailler des jeunes, mais il est assez dur de les faire se lever le matin, et de les séparer de leur portable, soupire-t-il. J'ai finalement embauché cinq retraités sur des postes techniques et administratifs. C'est plutôt positif sur un plan de gestion opérationnelle : deux salariés à 20 heures par semaine qui partagent un même poste me coûtent 1900 euros, alors qu'un actif aux 35 heures me revient à 1800 euros. Et si l'un des seniors a un empêchement, l'autre est là ! Ils sont vraiment heureux de venir travailler. Ils retrouvent un statut et leur motivation, leur implication n'ont rien à voir avec celles de la jeune génération ».

Santé fragile, manque de flexibilité, inadaptation aux nouvelles technologies, les préjugés s'effondrent. « Ce sont en général d'excellents commerciaux, ils sont autonomes et incarnent plus de sérieux et de stabilité », fait valoir Jean-Emmanuel Roux. « Ils ont le savoir-faire, mais plus essentiel encore, un savoir-être que nous ne trouvons plus chez les jeunes », soulignent de nombreux employeurs. « À l'heure où il y a une pénurie dans le métier de cuisinier, nous avons de plus en plus de mal à recruter, appuie la société Villa Borie, qui gère plusieurs restaurants à Lyon. Les jeunes de la génération "Top Chef" ont une vision faussée du métier. Ils ne veulent plus travailler en coupure, ni les week-ends et sont souvent déçus par la réalité. L'avantage de travailler avec des seniors est tout d'abord de trouver des candidats disponibles rapidement, expérimentés donc déjà formés au métier. Cela permet d'avoir du "back up" pour les pics d'activité et les remplacements ponctuels ».

Chez *proprietes-privees.com*, on en a même fait une marque

de fabrique. Sur 3500 membres, 497 négociateurs immobiliers ont plus de 60 ans. « Depuis décembre 2022, *proprietes-privees.com* recrute prioritairement les jeunes retraités ou papy-boomeurs souhaitant se lancer dans une nouvelle activité professionnelle, mais à leur rythme, développe Michel Le Bras, président de ce réseau de conseillers immobiliers indépendants. Dans l'immobilier, les seniors réussissent particulièrement bien, en raison notamment de leur expérience professionnelle, d'un réseau déjà bien construit et de la connaissance du marché local, puisqu'en général ils y vivent depuis très longtemps. Ce sont des avantages que je veux amplifier, avec notre campagne Happy Silver : encore 300 nouvelles recrues cette année. L'un de nos meilleurs vendeurs a 70 ans : ancien prof de maths, il fait en moyenne 50 ventes par an. Quant au doyen, 86 ans, il a réalisé la plus grosse vente du réseau en 2022. »

Nucléaire, aéronautique, défense, automobile... cabinet de conseil dédié à la gestion des compétences rares, Experconnect a construit depuis 2005 un vivier de plus de 8 000 experts, constitué de jeunes retraités : managers, ingénieurs, techniciens issus des plus grands groupes industriels. « La génération des baby-boomeurs est presque entièrement partie, et cela crée des carences mécaniques, indique Caroline Young, la présidente. On s'occupe de mettre en place des politiques de collaboration post-retraites. On note en ce moment une très très forte demande, dans les domaines scientifiques et techniques, de nos 300 entreprises clientes ; ce n'est plus l'âge qui compte mais la forme physique et l'éloignement du marché du travail. On a fait travailler des octogénaires ! On voit très bien que c'est l'activité même qui permet le maintien en activité. »

Directeur général des ressources humaines du groupe L'Oréal, Jean-Claude Legrand acquiesce : « Il y a des talents qu'on arrête pour des raisons légales, mécaniques,

mais qui peuvent faire beaucoup plus ! » Il y a par exemple Michel, bientôt 69 ans, ancien salarié de L'Oréal, que le groupe récupère pour des missions ponctuelles :

« Ma spécialité, c'est la chimie des substances naturelles, décrit cet expert, qui a pris sa retraite en 2020, et s'est aussitôt inscrit sur Experconnect. Je travaille par session. On a à chaque fois un contrat confidentiel, pour une durée variable : ça peut être un ou deux jours, ou beaucoup plus. Pour moi, ce ne sont que des avantages : financièrement, c'est intéressant, et la valeur travail est très équilibrante. C'est aussi garder des liens, conserver un réseau international, continuer à aller dans des congrès, à publier... Je ne me suis pas mis d'horizon de finitude. »

La pêche, la pétanque ou la sieste sous la tonnelle, très peu pour lui : « Le travail c'est la vie ! », clame Abdelkader, presque 70 ans. « Officiellement retraité à 66 ans et deux mois », donc « en ayant déjà fait exploser les limites », cet « hyperactif », qui a commencé à travailler à 16 ans, a durant sa vie « tenu vingt-trois bars, hôtels et restaurants ». Après un grave accident et plusieurs mois de rééducation, il a trouvé un CDI à temps plein, dans un complexe hôtelier près de Lyon, où il gère toute la maintenance. Menus travaux de plomberie, d'électricité, analyse de l'eau de la piscine, pose de ralentisseurs sur le parking, Abdelkader « court toute la journée ». Sans s'essouffler. « Je remplace un type qui avait 38 ans : ils s'en sont débarrassés parce qu'il était trop mou, raconte-t-il. Ils m'ont demandé mes prétentions salariales ; je n'en avais pas. Alors, oui, je triple ma retraite, et je recommence à payer des impôts. Mais ma motivation, c'est de vivre, tout simplement. » ■

## 60,5 %

Taux d'emploi des seniors

(55-64 ans) dans l'Union européenne, selon la Dares



Le complément de retraite, le sentiment d'utilité, la peur de l'ennui, et aussi le regard des autres : voilà les vecteurs majeurs dans la décision des retraités de reprendre une activité professionnelle

SERGE GUÉRIN, SOCIOLOGUE, SPÉCIALISTE DES QUESTIONS LIÉES AU VIEILLISSEMENT

“ De plus en plus, la notion de lien social vient s'associer à la notion de complément de revenus ”

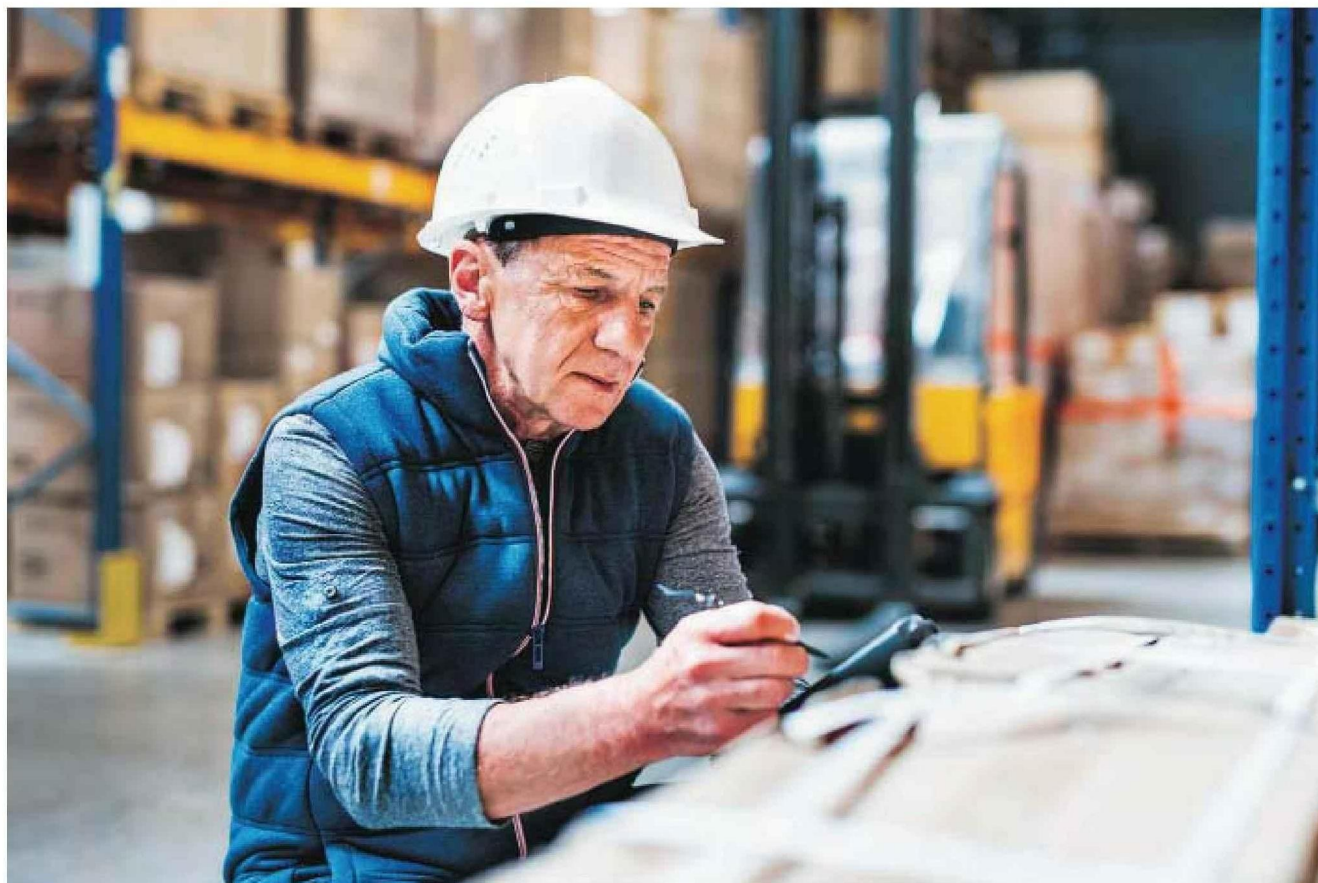
VALÉRIE GRUAU, FONDATRICE DU SITE SENIORS À VOTRE SERVICE



Ils m'ont demandé mes prétentions salariales ; j'en n'avais pas. Alors, oui, je triple ma retraite, et je recommence à payer des impôts. Mais ma motivation, c'est de vivre, tout simplement

ABDELKADER, 69 ANS, EMPLOYÉ À LA MAINTENANCE DANS UN COMPLEXE HÔTELIER





**Selon l'Insee,  
495 000 retraités  
déclaraient, en 2020,  
exercer une activité  
professionnelle tout en  
percevant une pension.**

HALFPOINT/STOCK ADOBE