

Les Rencontres de l'UAE



Seniors et auto-entrepreneuriat entre défis, liberté et transmission

Paroles d'auto-entrepreneurs



Une étude de
l'Union des Auto-Entrepreneurs et des Travailleurs Indépendants
Avec le soutien de
la Fondation Le Roch-Les Mousquetaires

Préfacée par Maryvonne Le Roch-Nocera



Union des Auto-Entrepreneurs
et des TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS



FONDATION LE ROCH
les Mousquetaires

SOMMAIRE

L'Union des Auto-Entrepreneurs et des Travailleurs Indépendants a mené, avec le soutien de la Fondation Le Roch-Les Mousquetaires, une étude sur les seniors et l'auto-entrepreneuriat, qui permet une analyse de la situation et des perspectives professionnelles des personnes de plus de 50 ans.

Cette étude s'appuie sur un panel de 14 participants interrogées, auto-entrepreneurs et indépendants, notamment dans le cadre de longs entretiens qualitatifs, ainsi qu'un second échantillon de 1000 auto-entrepreneurs interrogés pour une analyse quantitative.

- **Préface de Maryvonne Le Roch-Nocera**
- **Introduction de François Hurel**
- **À PROPOS**
- **Volet quantitatif : des chiffres qui en disent long**
- **Chapitre 1 : Des seniors face à de nouveaux défis**
- **Chapitre 2 : Un monde du travail inadapté**
- **Chapitre 3 : Des seniors plus comme avant**
- **Chapitre 4 : L'auto-entrepreneuriat, un refuge à protéger**
- **Conclusion**
- **Contact**

Collection Focus - Les Rencontres de l'UAE - Etude publiée en décembre 2025

Préface



Dans une société en profonde mutation, où les trajectoires professionnelles se diversifient et où les repères traditionnels du travail vacillent, les entrepreneurs – et plus particulièrement les auto-entrepreneurs – jouent un rôle décisif.

Ils innovent, expérimentent, créent des solutions nouvelles et portent, souvent seuls, une formidable vitalité économique et sociale. Parmi eux, les seniors entrepreneurs occupent une place singulière : celle d'une génération qui choisit l'audace.

En co-produisant ce travail avec l'Union des Auto-Entrepreneurs, nous avons souhaité rappeler combien ces parcours sont précieux. Précieux pour notre économie, bien sûr, mais surtout pour notre société. Car entreprendre après 50 ans, c'est un acte de courage. C'est affirmer que l'on a encore beaucoup à apporter.

Cette étude me touche particulièrement, parce qu'elle met des mots sur une réalité que je vois chaque jour : celle de femmes et d'hommes qui refusent d'être relégués au second plan et qui choisissent, à un moment clé de leur vie, d'oser à nouveau. Les seniors entrepreneurs ne cherchent pas seulement à contourner les obstacles d'un marché du travail qui se ferme ; ils cherchent, surtout, à retrouver un espace où leur expérience a de la valeur, où leur liberté compte, où leur envie de transmettre peut enfin s'exprimer.

Nous formulons le souhait que cette étude puisse servir d'appui aux élus, nourrir les réflexions et encourager les actions concrètes en faveur d'une meilleure reconnaissance et d'un accompagnement renforcé des seniors entrepreneurs. Soutenir ces trajectoires, c'est investir dans une expérience précieuse, un savoir-faire essentiel et une énergie qui continue de faire avancer le pays.

Maryvonne LE ROCH-NOCERA

Présidente de la Fondation Le Roch-Les Mousquetaires



Introduction



Depuis deux ans, les débats politiques se cristallisent notamment autour de la retraite et des seniors. Quel âge? Quelle durée de cotisation? Quelles perspectives? Face à ces questions qui traversent notre société et notre vie politique, à l'UAE nous avons voulu regarder de plus près celles et ceux qui prennent la voie de l'indépendance pour poursuivre ou s'engager dans un nouveau chapitre de leur activité professionnelle. Cette étude est non seulement riche d'enseignement, mais elle remet en perspective nos débats, nos idées, parfois reçues d'ailleurs, et nos paradoxes.

Une nouvelle donne pour les seniors. Aujourd'hui, travailler après 50 ans reste une étape parmi d'autres, dans une vie professionnelle qui s'allonge et se transforme, avec plusieurs années devant soi pour mettre à profit son expérience acquise durant les deux premiers tiers de sa carrière. Les seniors, qu'ils soient encore actifs, proches de l'âge de la retraite ou déjà retraités, font face à de nouveaux défis : baisse du niveau de vie, incertitudes sur leur pension, rôle d'aidant familial, et parfois une santé qui s'essouffle. Pourtant dans ce contexte, beaucoup souhaitent rester actifs sur le marché du travail, non seulement pour des raisons financières, mais aussi pour conserver un lien social, transmettre l'expérience. Bref! continuer à exister professionnellement.

L'auto-entrepreneuriat, un refuge et un levier. Face à un monde du travail qui peine à s'adapter à leurs compétences et à leur expérience, de nombreux seniors se tournent vers le travail indépendant. Ce statut, perçu comme simple et souple, devient un véritable refuge : il permet de retrouver autonomie, liberté et lien social, tout en continuant à gagner sa vie. Pour certains, c'est une reconversion après un licenciement ou une rupture conventionnelle, pour d'autres c'est la suite logique d'une carrière déjà indépendante, ou le moyen de vivre une passion.

À travers les témoignages de seniors auto-entrepreneurs, cette étude montre que derrière le chiffre d'affaires et les déclarations Urssaf, il y a des parcours de vie riches, des combats contre la précarité, et une volonté forte de continuer à contribuer. Elle met en lumière les freins rencontrés (discrimination à l'embauche, difficultés à se former, complexité administrative, manque de visibilité sur la retraite) et les leviers qui fonctionnent (liberté, reconnaissance, transmission). Elle invite à repenser le rôle des seniors dans l'économie, et à mieux accompagner celles et ceux qui choisissent l'auto-entrepreneuriat comme un vrai projet de vie après 50 ans.

François Hurel

Président de l'Union des Auto-Entrepreneurs

À propos



Une étude de l'Union des Auto-Entrepreneurs et des Travailleurs Indépendants Avec le soutien de la Fondation Le Roch-Les Mousquetaires



union-auto-entrepreneurs.com

Organisation reconnue par les Pouvoirs Publics, depuis 2009 l'UAE a pour mission de promouvoir et de défendre le régime de l'auto-entrepreneur et d'accompagner les créateurs d'entreprise tout au long de leur démarche, de leur création à leur installation jusqu'à leur développement.

L'UAE assure la diffusion des connaissances en mettant à la disposition de tous les auto-entrepreneurs un cadre technique de construction de projet, une série d'informations et de services proposés par ses partenaires via son site web, un programme d'accompagnement et de sensibilisation à la formation professionnelle, ainsi que des actions et rencontres de proximité en région.

L'adhésion annuelle à l'UAE comprend dès l'entrée une formation professionnelle de trois heures pour permettre l'acquisition des connaissances indispensables sur le régime de l'auto-entrepreneur (juridique, administratif, social et fiscal). Par ailleurs, l'UAE a créé dès 2009 un Observatoire de l'Auto-Entrepreneuriat afin d'analyser en permanence tant au plan quantitatif que qualitatif, le régime de l'auto-entrepreneur et les attentes exprimées par les créateurs et les auto-entrepreneurs.

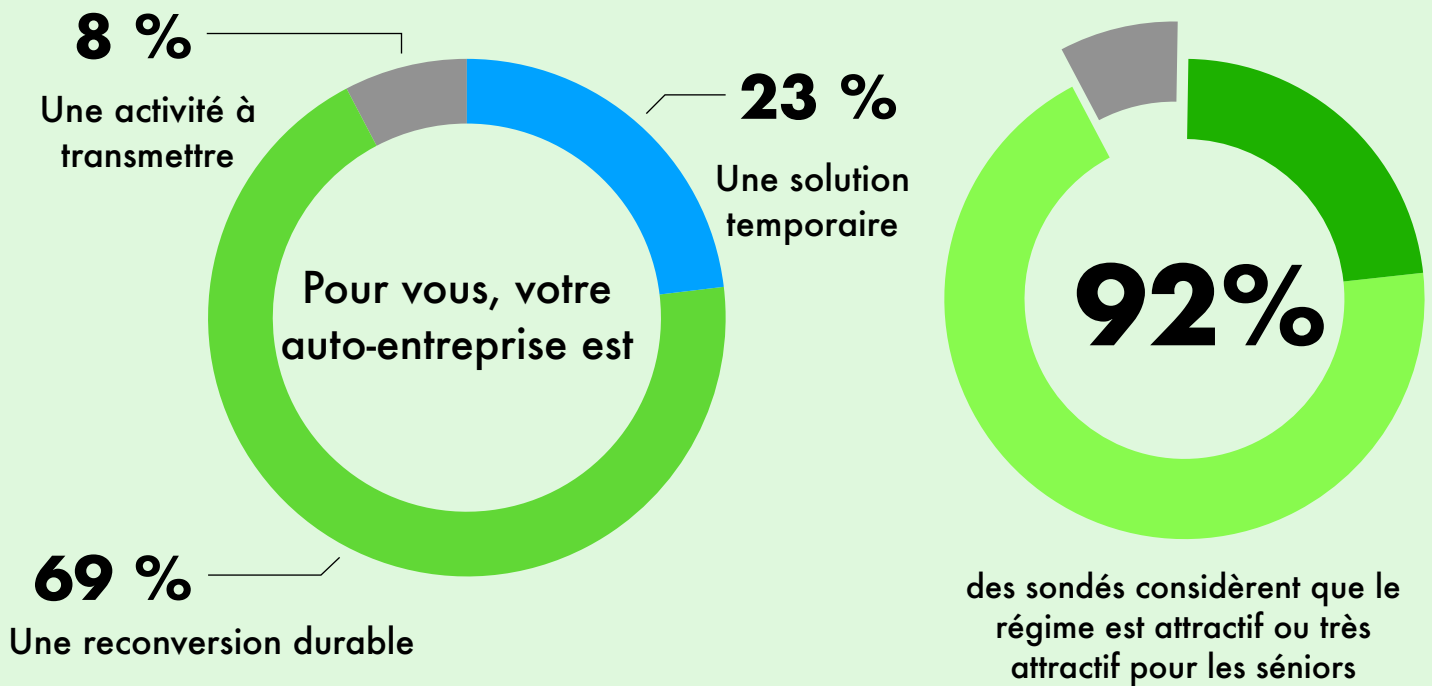
fondationleroch-lesmousquetaires.org

Créée en 1998 à l'initiative du Groupement Les Mousquetaires, la Fondation Le Roch-Les Mousquetaires accompagne les projets aux enjeux économiques et sociétaux majeurs.

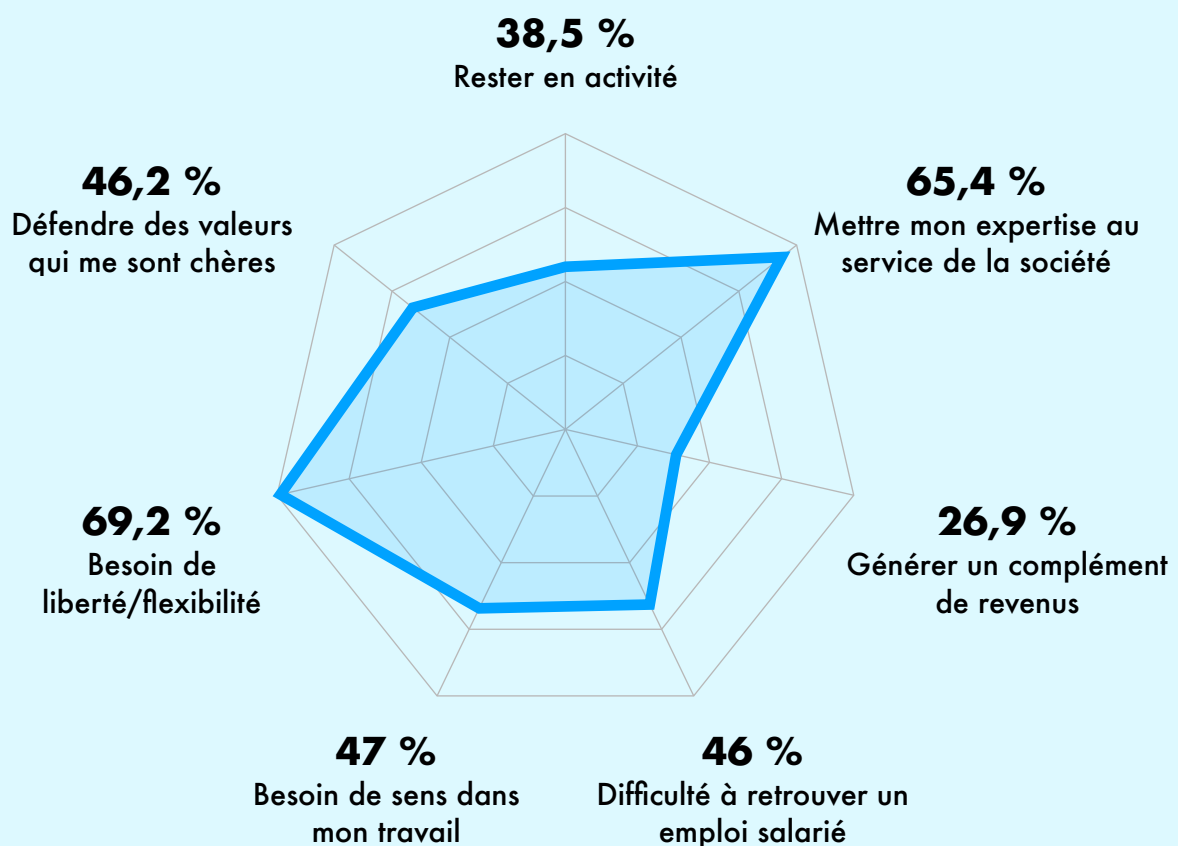
Elle agit de manière très concrète et se positionne comme la Fondation qui promeut et soutient l'esprit d'entreprendre en France. Par concours, elle dote directement les porteurs de projets, les start-up et les auto-entrepreneurs dont le développement mérite d'être encouragé.

La Fondation Le Roch-Les Mousquetaires agit pour construire l'avenir en plaçant l'Homme au cœur de ses priorités.

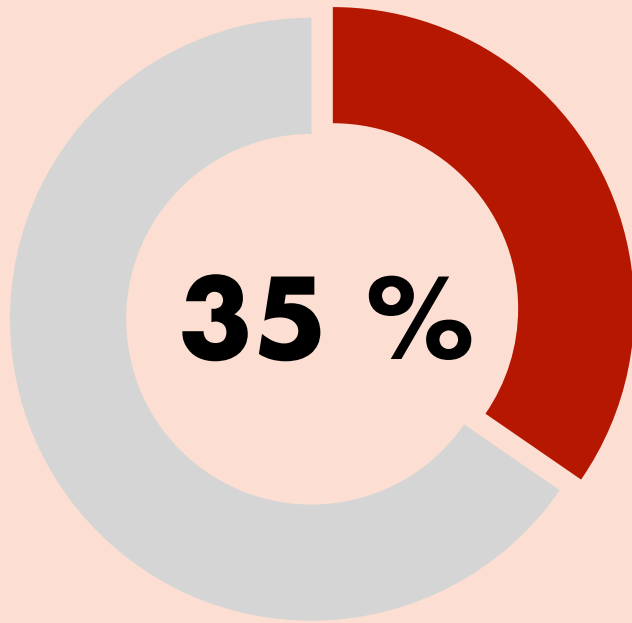
Volet quantitatif : des chiffres qui en disent long



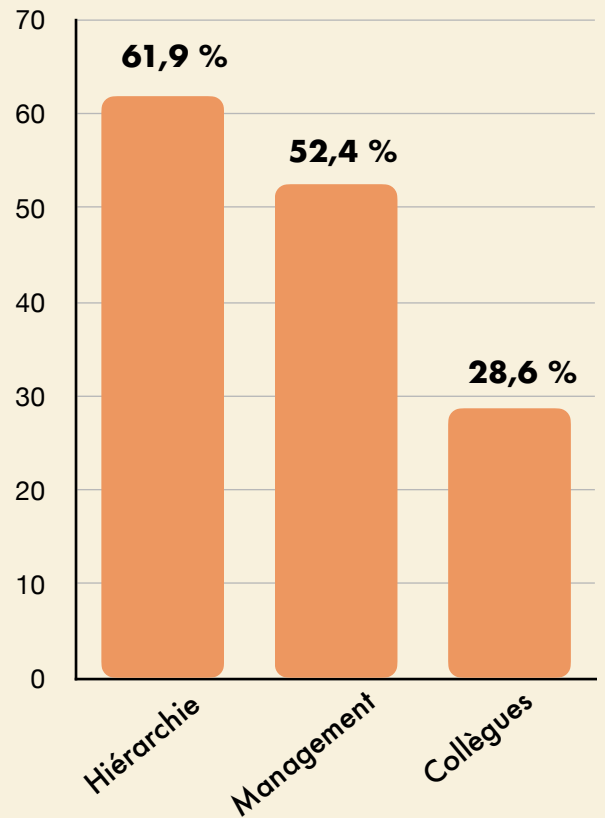
Pour quelles raisons êtes-vous auto-entrepreneur ? (plusieurs réponses possibles)



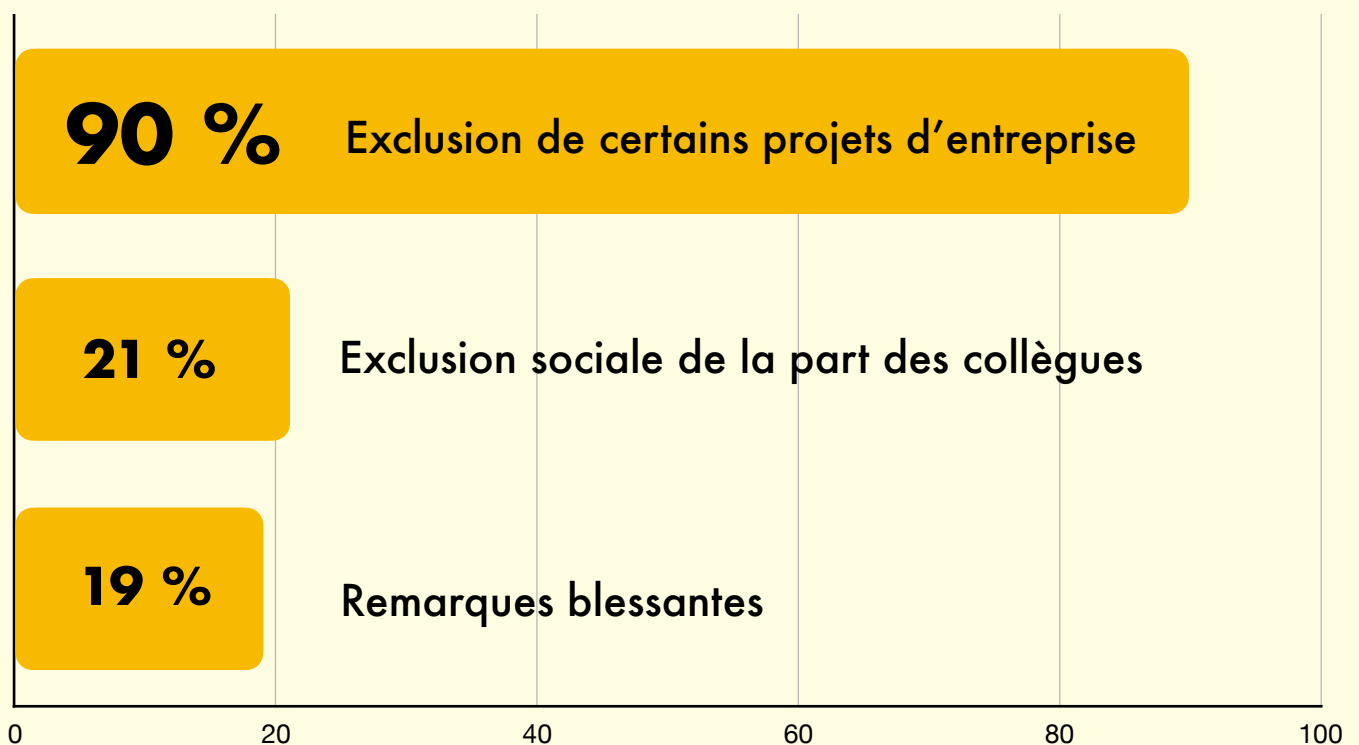
Si vous avez connu des difficultés dans vos relations dans l'entreprise, d'où venaient-elles principalement ? (plusieurs réponses possibles)



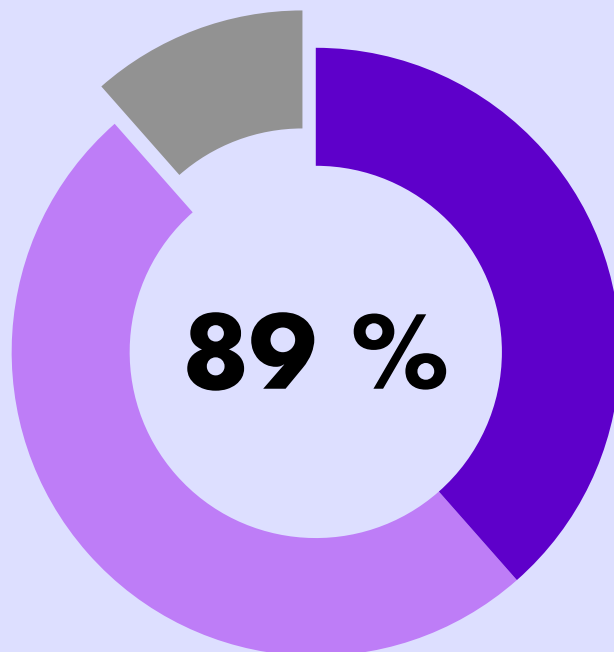
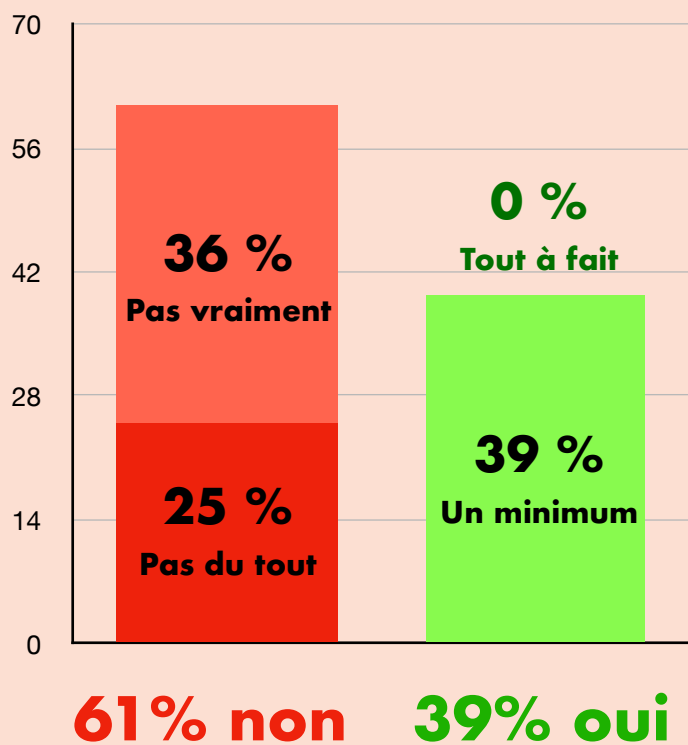
des sondés déclarent avoir été discriminés en raison de leur âge.



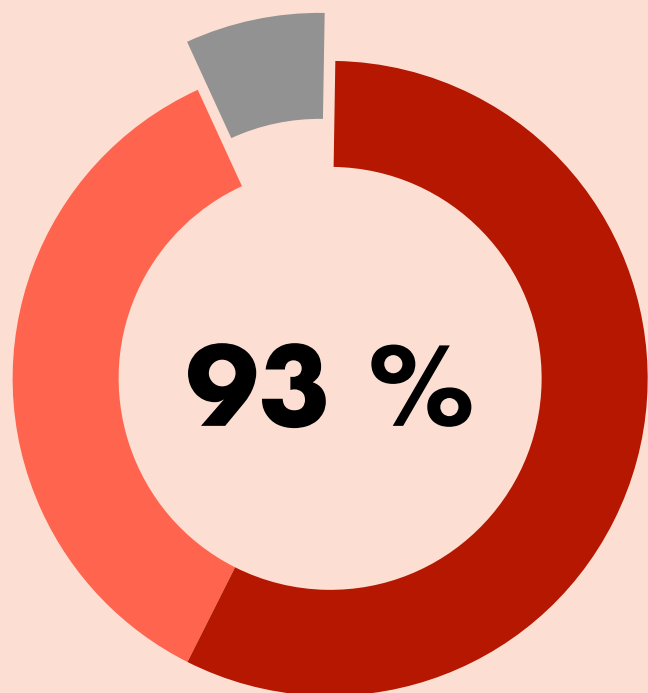
La principale discrimination liée à l'âge est l'exclusion de certains projets d'entreprise (90%). La mise à l'écart est une violence silencieuse, mais pas moins destructrice.



Lorsque vous étiez salarié(e), votre hiérarchie était-elle impliquée dans votre bien-être au travail et votre évolution dans l'entreprise ?

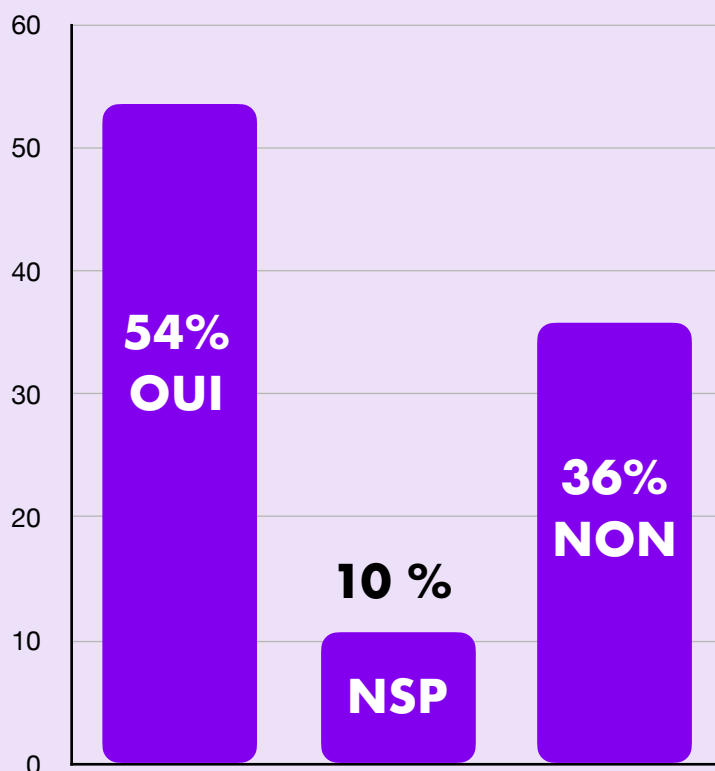


Veulent transmettre leur expertise et leur savoir-faire à une nouvelle génération ou à leurs clients grâce au régime AE



déplorent un manque d'information concernant le calcul de leur pension retraite en tant qu'auto-entrepreneur

Plus de la moitié des seniors sondés envisagent de conserver leur activité en auto-entreprise après la retraite :



Séniors et auto-entrepreneuriat entre défis, liberté et transmission

SOMMAIRE

Volet quantitatif : des chiffres qui en disent long

Chapitre 1 : Des séniors face à de nouveaux défis

Un niveau de vie en baisse

Le calcul impossible.

Le rôle d'aidant

La santé, une préoccupation grandissante

Chapitre 2 : Un monde du travail inadapté

Mais... êtes-vous encore capable ?

Dans l'entreprise... un climat délétère

Pourtant des compétences reconnues

Chapitre 3 : Des séniors plus comme avant

Besoin d'accomplissement

Transmettre, la valeur phare

Besoin de formation

Chapitre 4 : L'auto-entrepreneuriat, un refuge à protéger

Auto-entrepreneur, le refuge

Perte de confiance institutionnelle

Conclusion

Profils des séniors interrogés

Marie-Thérèse, 65 ans

Retraitée depuis 2022, et auto-entrepreneur dans l'aide administrative depuis 2014. Auto-entreprise secondaire devenue outil de maintien en activité. Rester en activité professionnelle après la retraite est sa priorité.

Yasmina, 62 ans

Formatrice dans la restauration, auto-entrepreneur depuis 2022. Entrepreneur de toujours, elle refuse la dépendance salariale. Elle a un rapport très fort à liberté et à la transmission, des valeurs importantes pour elle.

Dominique, 59 ans

Psychologue et formateur en psychologie, reconversion dans le pilotage de drones. Un parcours professionnel heurté au cours de l'année 2025, précarisation financière, recherche d'un métier soutenable physiquement et psychologiquement.

Christiane, 78 ans

Retraitée depuis 13 ans, indépendante depuis 1992 comme infirmière libérale, formatrice et thérapeute, en plus d'une longue carrière dans le privé. Elle maintient son activité aujourd'hui pour diverses raisons, mais surtout pour compenser une pension jugée dérisoire.

Elisabeth, 54 ans

Auto-entrepreneur depuis 2022 dans l'aide administrative. Elle subit un licenciement inattendu début 2025. Aujourd'hui, elle poursuit son activité indépendante en complément de l'indemnisation chômage, et fait face à des obligations d'aidant familial.

Muriel, 56 ans

Après une carrière dans l'événementiel mise à mal pendant le covid, elle est désormais « slasheuse » : artiste-auteur en illustration, auto-entrepreneur depuis 2021 dans la formation pour adultes, et salariée quelques heures en soutien scolaire.

Christine, 51 ans

Coiffeuse à domicile en auto-entreprise depuis 2022. Se sent libre et chanceuse de pouvoir exercer son métier de façon autonome, sans hiérarchie. Elle a quitté la même année un grand groupe hôtelier qui n'avait pas beaucoup d'égard pour ses employés.

Jean-Benoît, 64 ans

Retraité depuis 2023 et auto-entrepreneur depuis 2019 dans la dégustation et l'animation d'activité autour du vin. Il est passionné, et exerce pour transmettre son savoir-faire et ses valeurs. Il a connu de grosses difficultés administratives lors de son départ à la retraite.

Cathy, 55 ans

Formatrice dans la communication, le marketing et la gestion des réseaux sociaux. Elle est auto-entrepreneur depuis 2019 à la suite d'une expérience salariée désastreuse. Pour elle, son activité lui permet de se reconstruire.

Jacques, 62 ans

Après une carrière dans l'audit, il s'est installé en auto-entreprise depuis sa retraite il y a un an. Voyageur devant l'éternel, il souhaite développer une activité de conseil pour accompagner celles et ceux qui veulent voyager.

Donatella, 51 ans

Benjamine de l'étude en terme d'âge, mais doyenne en termes d'ancienneté de son auto-entreprise ! Auto-entrepreneur depuis 2010 dans la traduction, puis dans l'enseignement de l'italien, elle souhaite diversifier son activité dans l'enseignement de la littérature.

Annie, 58 ans, Nathalie 57 ans, Pascal 59 ans

Tous trois en démarche de recherche d'emploi après un licenciement, suite à plus de 20 ans dans la même enseigne de prêt à porter, ils ne trouvent plus d'emploi dans cette branche. N'ayant jamais pu évoluer au sein de l'entreprise, ils comptent se reconvertir, créer leur activité indépendante, et s'orientent vers un bilan de compétences pour faire le point sur leurs acquis et envisager leur potentiel entrepreneurial.

Chapitre 1

Des séniors face à de nouveaux défis

Un niveau de vie en baisse

Après une carrière bien remplie, les préoccupations financières sont très largement partagées par les personnes interrogées.

Dominique, 59 ans, est en pleine reconversion professionnelle après 20 ans dans la formation. Ce tournant dans sa carrière est dû à une crise générale du secteur. Ainsi, face à l'incertitude actuelle, le sujet de sa retraite se fait plus pressant. Il compare immédiatement sa situation, et celle de son entourage, avec celle des séniors des générations précédentes. « Quand on avait soixante ans, il y a 10 ou 15 ans, le calcul de la retraite se faisait sur les 10 meilleures années, et pas les 25 comme aujourd'hui. Donc on avait un pouvoir d'achat non négligeable. A mon avis, ce pouvoir d'achat des sexagénaires en 2025 a drastiquement baissé ». Le quinquagénaire n'est pas encore à la retraite, et lorsqu'il envisage le futur montant de sa pension, ses inquiétudes se retrouvent largement fondées : « Honnêtement, je ne me fais pas d'illusions. Si j'ai déjà quelque chose comme 700 € par mois, ça sera déjà très bien. Même si en réalité c'est à pleurer ! ». « Mon intuition, c'est que j'aurai à travailler nettement plus tard que les 64 ans dont on parle.

Même son de cloche chez Yasmina, formatrice également. Après 30 ans dans la restauration, elle a tenu son propre salon de thé, elle partage les mêmes inquiétudes que Dominique : « Je vais avoir 63 ans l'année prochaine, mon âge de départ à la retraite. Mais je sais que je vais toucher genre 1300 €, c'est insuffisant. ». Vu son mode de vie, et la région qu'elle habite, elle sait qu'elle va devoir poursuivre une activité économique pour compléter sa pension. Et elle soulève un sujet intéressant. Elle reprend une des propositions de campagne du candidat Emmanuel Macron lors des élections présidentielles de 2022 : Que les cotisations sociales des auto-entrepreneurs retraités leur ouvrent de nouveaux droits pour leurs pensions futures. « Imaginez que je travaille encore pendant 15 ans. Regardez tout ce que je pourrais continuer de cotiser !! Même si ce n'est pas sur le même pourcentage, il faudrait valoriser cette nouvelle carrière ! ».

Christiane est l'illustration parfaite des propos de Yasmina. Elle perçoit sa retraite depuis qu'elle a 65 ans, et à 78 ans, elle poursuit une activité professionnelle depuis 13 ans pour la compléter. Christiane n'est pas auto-entrepreneur, mais indépendante au régime réel en tant que formatrice et thérapeute. Elle parle du sujet de la revalorisation avec beaucoup d'amertume : « Ma retraite, c'est pas grand chose. Mais j'ai décidé de la toucher à 65 ans, parce qu'il vaut mieux tenir que courir ! De toute façon, ça n'aurait pas

été réajusté. La CIPAV n'est absolument pas à la hauteur, pour ne pas dire pire ! J'ai 78 ans, je continue à travailler, mais sans réajustement »

Cependant, cette dernière dit avoir appris par une amie, qu'une mesure avait été adoptée sur le sujet : « Une collègue m'a parlé d'une loi qui vient d'être votée. Dans ce cas, je demanderai le réhaussement de ma retraite ». Après vérification, une loi a effectivement été votée en 2023. Et pourtant, Christiane avoue tout ignorer de la mesure, la prenant même pour une rumeur. Preuve qu'aucune communication n'a été réellement faite sur le sujet, privant sans doute des milliers de retraités de bénéficier de pensions revalorisées.

La thérapeute soulève d'autres incohérences, dans le calcul de sa retraite cette fois-ci : « Ce qui est complètement incohérent, c'est que je touche 200 € de retraite parce que j'ai travaillé 2 ans à l'Hôpital de Nanterre. De ma carrière libérale, j'ai cotisé pendant 25 ans et je touche 700 €. Partie CIPAV, j'ai cotisé pendant plus de 30 ans et je touche 600€. Donc en proportion, ce sont des montants ridicules par rapport à mon temps travaillé à l'hôpital !! ».

Son constat est sans appel : « Dans la santé, l'Etat paye sans doute mieux que tout ce qui est privé. Donc pour moi ces sociétés (CIPAV ou CARPINCO) c'est de l'abus ! ». Elle en revient à son niveau de vie, très restreint par sa petite retraite : « Malheureusement, ma retraite actuelle de 1500 €, même si elle est meilleure que beaucoup, n'est pas suffisante pour moi ! Et je n'ai pas pu faire d'économies en Entreprise Individuelle, tout partait dans les dépenses courantes ». Elle compte arrêter son activité de formatrice en 2026, fatiguée des longs trajets et des séjours loin de chez elle. Christiane réfléchit déjà à un moyen de compenser cette baisse de revenus : « On pense faire du AirBnB en aménageant notre garage ».

Comme l'a très justement souligné Dominique, un changement démographique et économique opère dans une population jusqu'alors privilégiée en terme de pouvoir d'achat. Les nouveaux retraités, nés à la toute fin du baby-boom, ne bénéficient plus des avantages de leurs aînés, comme le calcul moins avantageux de la retraite. Mais ils ont également moins profité de conjonctures économiques favorables au cours de leur carrière, ne pouvant se constituer un patrimoine aussi important que les seniors d'il y a quelques années. Ainsi, la perspective de la retraite est aujourd'hui plus une crainte qu'un soulagement.

Le calcul impossible

Aujourd'hui, nous arrivons à un carrefour des habitudes professionnelles, notamment celles liées à la mobilité. Jusqu'à présent, les départs à la retraite concluaient majoritairement des carrières linéaires, faites dans un secteur unique, une zone géographique unique, et parfois même avec un employeur unique ! Comme l'illustre déjà l'exemple de Christiane, ce n'est pas le cas pour tout le monde.

Et le calcul d'une retraite basée sur un parcours professionnel diversifié peut se révéler être le parcours du combattant.

Dominique l'anticipe déjà : « Le calcul de ma retraite n'est pas encore complet, il me faut des soutiens avec des compétences pour accompagner mon départ à la retraite et regrouper tous mes droits, et le fait que j'ai travaillé à l'étranger ». Une prémonition malheureusement confirmée par l'expérience de Jean-Benoît.

Ce dernier n'a jamais quitté le secteur du vin et de la dégustation, mais a exercé sa profession sous divers statuts et dans différentes régions de France. Il explique sa situation, et un départ à la retraite exténuant : « Le problème de ma retraite c'est que j'ai pas mal bougé dans ma vie ! Au début je dépendais de la MSA, ensuite j'ai été salarié, ensuite j'ai eu une entreprise... Et tout ça dans plusieurs départements ! Et il n'y a aucune cohésion entre les structures. Personne ne se parle, les dossiers se perdent. Et c'est à toi de faire le lien entre toutes ces structures, toutes les zones géographiques, pour obtenir le calcul final de ta retraite ! ».

La situation s'est soldée par un blocage administratif, qui a plongé Jean-Benoît dans une longue période d'incertitude, qu'il n'avait pas prévue : « En raison de toutes ces complexités, je n'ai pas touché ma retraite les 12 premiers mois, j'ai été obligé de trouver du travail près de Nice le temps de faire toute la procédure. »

Contraint de trouver un emploi alimentaire, il fallait qu'il règle lui même la situation, avec des administrations déconnectées de sa réalité : « Habitant Nice, ils m'ont fait aller à Chartres, en train, pour une heure de RDV ! Evidemment tout était à mes frais, mais si je ne le faisais pas, je n'obtenais pas mes droits. J'ai fait tous les rdv, j'ai même dû inventer une question pour avoir accès à la MSA et parler de ma retraite ! Il fallait aussi déposer des dossiers sur le web, mais bien sûr pas tout ! ».

Une complexité qu'il explique parfaitement, et dont il cerne parfaitement les raisons : une absence totale de dialogue entre les caisses de retraites, les antennes départementales, et une dématérialisation seulement partielle des institutions, ne faisant que complexifier un processus laborieux, au lieu de le simplifier.

Jean-Benoît impute également sa mésaventure à l'archaïsme du système, qui était peut-être adapté aux carrières d'autrefois, mais plus du tout aux parcours professionnels des nouveaux retraités : « Ce système était adapté pour le gars qui travaille toute sa carrière dans la même boîte, sauf qu'aujourd'hui plus personne ne fait ça ! La vie fait que tu bouges, la société a complètement changé et les institutions sont trop lourdes, elles sont encore sous le code Napoléon, c'est obsolète ! »

Muriel fait part de ses craintes n'ayant pas de visibilité sur ses droits à pension future. Cumulant plusieurs statuts, elle voudrait comprendre les modes de calculs pour organiser ses huit à dix prochaines années de travail : « Aujourd'hui ce n'est pourtant pas original d'avoir plusieurs statuts, mais le site de la retraite ne propose pas de simulation claire quand on a plusieurs sources de revenus. Alors comment faire pour

préparer ma retraite correctement, ce n'est pas le jour de mon départ en retraite que j'aurai besoin de connaître le calcul, c'est maintenant ! »

La carrière de Jean-Benoit est précurseur de nombreuses autres, semblables à la sienne, sur le plan de la diversité de statuts, de lieux, et même de professions exercées. Les institutions, organismes et caisses de retraites impliquées dans le calcul des pensions, doivent absolument en tenir compte, afin d'éviter ces périodes grises, sans revenus et à la durée indéterminée, aux milliers de futurs retraités concernés et plongés dans la précarité.

Le rôle d'aidant

Les changements dans la vie des seniors ne s'arrêtent pas là ! Aujourd'hui, l'espérance de vie rallonge, et un facteur supplémentaire vient impacter la vie des 50-75 ans... Les parents ! Dépasser les 90 ans n'a plus rien d'exceptionnel, mais tout le monde n'atteint pas cet âge en bonne santé, nécessitant l'attention, le temps et le soin de leurs enfants, nos fameux seniors !

Dominique raconte comment le temps accordé à sa mère a impacté sa recherche d'emploi après la crise survenue dans son secteur d'activité :

« En plus, j'avais des questions familiales à régler comme m'occuper de ma mère, et finalement le temps passe et rien ne se passe... ». Déjà fragilisé financièrement, il soulève le sujet du coût d'un accompagnement adapté. « Arrivé à 60 ans, Si les parents sont encore vivants, ils ont entre 80 et 90. Donc c'est très fréquent ! Il faut tenir compte de la dépendance, et de son coût, un epad c'est 2500 € par mois ! C'est un vrai sujet, l'accueil des parents et le financement de la fin de vie ».

Une expérience et un constat partagés par Elisabeth, 54 ans. Elle insiste surtout sur la charge mentale inhérente à son statut d'aidante. « Dans ma catégorie d'âge on a des parents vieillissants, et donc je suis aussi aidante de mon père, après avoir perdu ma mère il y a sept mois. Il faut gérer ses rdv, l'y accompagner, l'aider à faire ses courses, l'assister psychologiquement pour ne pas qu'il sombre... » De plus, pour Elisabeth, à l'image des personnes de sa génération, le deuil d'un parent n'a pas facilité son retour à la vie professionnelle.

Tout comme Dominique, sa vie personnelle et sa vie professionnelle ont connu de grands chamboulements au même moment. Elisabeth a subi d'un licenciement brutal il y a quelques mois, et explique que son rôle d'aidante affecte fortement sa reprise d'activité. « Être aidant, c'est très prenant physiquement comme moralement. Et malheureusement, ça ralentit la recherche d'emploi, et la recherche de formation. Quand je vois une formation qui m'intéresse mais qu'elle se fait sur quinze jours non-stop, et que je dois accompagner mon père pour sa prochaine opération, ce

n'est pas possible en l'état. Quand son quotidien est pris par beaucoup de choses qui n'ont rien à voir avec le professionnel, il faut se libérer la tête »

Elle salue néanmoins la récente prise de conscience du sujet des aidants par les pouvoirs publics, tout en soulignant qu'il s'agit d'une tendance à encourager. « Mais depuis récemment, il y a une reconnaissance qui débute ».

Pas de rupture involontaire de carrière pour Jean-Benoît, c'est même tout le contraire, quand sa famille a soudainement nécessité son attention. « En 2015, j'étais dans un grand groupe, j'étais le passeur de pouvoir, j'étais l'acheteur et je m'occupais de tout le réseau. Des dizaines de caves dans toute la France ! Donc c'était énormément de stress. Mais ma vie privée devenait compliquée, et avec mon boulot, j'ai réalisé après coup que j'étais à la limite du burnout. Ma mère avait Alzheimer et mon père commençait à être fatigué. Comme j'ai voulu revenir vers mes parents et les aider au maximum, j'ai fait une rupture conventionnelle »

Ainsi, Jean-Benoît s'est vu contraint de lever le pied sur le plan professionnel. Son travail prenant, cumulé à des responsabilités personnelles trop lourdes, aurait pu lui coûter sa santé.

Selon la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) en 2023, l'espérance de vie à 65 ans est de 23,6 années pour les femmes et de 19,8 années pour les hommes. Cependant, l'espérance de vie en bonne santé est respectivement de 12 années, et 10 et demi. Ainsi, c'est une durée de presque 10 ans durant laquelle beaucoup de français devront se faire assister totalement ou partiellement par leur famille. En première ligne, les enfants, dont la majorité sera en fin de carrière professionnelle ou en début de retraite, une période bien moins faste qu'autrefois sur le plan des finances. Ainsi, le coût d'un accompagnement adapté à la fin de vie devient un sujet primordial pour toutes ces familles. À cela, s'ajoute le temps accordé, l'impact psychologique et l'impact physique qu'impliquent une telle situation.

La santé, une préoccupation grandissante

Autour de la cinquantaine, une prise de conscience à lieu chez nos jeunes seniors. Leurs capacités physiques ne sont pas forcément les mêmes qu'au début de leur carrière, et l'accumulation des années travaillées peut se faire sentir. Ainsi, Christine, coiffeuse à domicile de 51 ans témoigne : « Physiquement, j'ai commencé à 14 ans, et je me faisais un peu exploiter au début. Je commence à être fatiguée, et avoir mal partout ! ».

Dominique partage son point de vue, et témoigne dans le cadre de la période difficile qu'il traverse. Ce dernier a dû se trouver un travail alimentaire récemment pour subvenir à ses besoins : « Je fais de l'intérim. À côté de chez moi, il y'a une industrie de fabrication de confitures et de confiseries. Je suis maintenant manutentionnaire de 6h du matin à

14 h. Se confronter à la manutention à soixante balais, c'est exténuant ! Ça fait une semaine que je suis en congé, et j'ai encore des fourmillements dans les mains. Ça ne peut plus continuer beaucoup plus longtemps »

De son côté, Yasmina ne se plaint pas de sa condition physique, au contraire. Cependant, la santé devient une de ses préoccupations, qu'elle contextualise avec sa situation personnelle et ses besoins financiers : « J'ai de la chance d'avoir la forme que j'aie. Parce que si je ne l'avais pas, je ne sais pas ce que je ferais avec cette retraite... »

Muriel ayant rencontré quelques problèmes de santé depuis le Covid, elle se questionne sur ses droits à indemnités journalières en raison de ses différents statuts : « Je cotise sur tous les statuts, mais c'est comme pour les droits à pension, à la sécurité sociale on nous répond que les droits aux indemnités journalières seront calculés le jour où on en aura besoin. Donc là encore, on ne peut pas avoir de simulation fiable ! Pour la partie salariée ce sont les trois derniers mois, pour la partie auto-entrepreneur ce sont les trois dernières années, pour la partie artiste-auteur c'est l'inconnu ! On est toujours dans l'incertitude du lendemain. Et pour la garantie des revenus en cas d'arrêt maladie, ayant trois statuts, on doit signer trois contrats différents d'assurance prévoyance !

Ainsi, même si la perspective d'une incapacité quelconque est parfois encore loin, beaucoup commencent à s'interroger, et à préparer le futur en conséquence. Le type de travail exercé durant sa vie a un impact direct sur l'état de santé actuel des seniors, comme en témoigne Christine, et certains postes ne sont tout simplement plus adaptés, fragilisant physiquement et psychologiquement certaines personnes qui cherchent à s'en sortir.

Chapitre 2

Un monde du travail qui ne s'adapte pas aux seniors.

Comme on le verra dans le chapitre 3, la raison du succès du régime de l'auto-entrepreneur chez les seniors, est sensiblement la même que pour les autres tranches d'âge d'auto-entrepreneurs : la liberté, et la simplicité. Cependant, à l'écoute attentive des témoignages, il est impossible d'ignorer la rupture de confiance notable entre les seniors et le monde du travail salarié... et ce dans les deux sens.

Mais... êtes-vous encore capable ?

Les citations qui suivent peuvent paraître rudes, mais elles sont cinglantes de vérité. Une véritable discrimination à la ré-embauche s'opère, à la défaveur des postulants seniors. Et une fois en poste, aller travailler peut se révéler être compliqué.

Marie-Thérèse, ancienne employée d'un cabinet comptable, a pu terminer sa carrière dans la même entreprise. En revanche, elle explique que ce désamour des travailleurs seniors qui règne sur le marché du travail a bien influencé la fin de son parcours professionnel. « J'avais pensé changer d'entreprise pour être mieux rémunérée, mais malheureusement l'âge était un frein. Et ça commence tôt ! Ça commence très tôt ! À 45 ans, les gens te regardent d'un air « vas-y dégage ! ». On n'embauche plus à partir d'un certain âge. On ne te le dit jamais franchement... Mais c'est clair »

Pour elle, le rejet des travailleurs seniors est dû à plusieurs facteurs : « Quelqu'un de sénior est sans doute moins maléable, l'expérience coûte cher, donc souvent, il est poussé vers la sortie. Et en face, les autres entreprises n'ouvrent pas leurs portes. » Ainsi, certaines entreprises anticiperaient le coût relatif à l'ancienneté et l'expérience du postulant, et à son caractère affirmé !

Un postulat partagé par Cathy : « J'avais envisagé de prendre un poste salarié, mais ce qui m'a freiné c'est mon âge. Je pense qu'en entreprise, il y a une frilosité d'ailleurs paradoxale, envers les gens hyper autonomes ou qualifiés »

Une main d'oeuvre souple autour de la hiérarchie intéresserait davantage les entreprises d'après nos seniors. Nous verrons que la question de l'expérience et de l'autonomie professionnelle pose d'ailleurs des questions en termes de management.

Cette discrimination, Elisabeth la redoute dans sa recherche prochaine d'un poste salarié. Elle veut garder son auto-entreprise comme activité secondaire pour diversifier ses revenus. « Je n'ai même pas commencé une recherche active d'emploi, mais je la crains ! Quand vraiment je vais m'y mettre, comment ça va se passer avec les recruteurs ?! Je serai peut-être confrontée à des discriminations à l'embauche »

De son côté, Yasmina n'a rien à imaginer. Elle a déjà fait l'expérience de comportements désobligeants, après avoir vendu son restaurant. « J'ai fait des demandes d'embauches, j'ai envoyé une dizaine de CV, et là je l'ai ressenti. Sur des postes de responsables de boutiques par exemple... Lors de la recherche d'un job saisonnier, pendant un job-dating, la recruteuse m'a regardé mal. Elle m'a dit « Mais madame, vous vous rendez compte du travail que c'est de tenir une boutique ? » De l'air de dire que j'allais être épuisée. Je lui ai répondu par une autre question « Et vous ? vous savez ce que c'est de tenir un restaurant pendant 20 ans ? » Et c'était en face à face ! C'était très gênant ! »

Lorsqu'elle a postulé dans l'organisation d'événement, qui a été son métier, Muriel a été sidérée des freins qu'elle a rencontrés en rapport avec son âge : « Lors d'un entretien, il m'a été dit que je n'ai pas la maîtrise des outils numériques et collaboratifs actuels, ce à quoi j'ai rétorqué avoir pourtant déjà mis en place des outils digitaux de gestion d'inscription, alors ce n'est pas sorcier, avec une formation rapide, quel que soit l'âge, on est capable d'apprendre et d'utiliser, à 56 ans on n'est pas des incapables ! »

Lors d'une reconversion professionnelle, ce type de comportements peut être exacerbé. Beaucoup ne comprennent pas, pourquoi après un certain âge, on puisse vouloir entamer une nouvelle aventure professionnelle. Durant l'année 2025, Dominique a voulu se réorienter vers le métier de chauffeur ambulancier. Après avoir effectué la formation et passé les certifications adéquates pour exercer, il a du faire face à l'incompréhension des recruteurs : « Le gars m'explique que ses parents étaient ambulanciers, que lui est ambulancier depuis toujours, et que moi à 59 ans... Trois petits points. Il m'a expliqué que je n'allais pas entrer dans un métier, tout découvrir à 59 ans, alors qu'à mon âge les gens aspirent normalement à du calme et à se poser. L'entretien s'est arrêté là ! Et je n'ai jamais été recontacté ».

De son côté, Jean-Benoît affirme que même sans changer de secteur, même avec une large reconnaissance du milieu pour son expertise, les portes se ferment : « Dès que t'as 50 - 55 ans sur le marché du travail, c'est fini. Et même si tu as une certaine notoriété et de la compétence ! Le monde du vin est un petit monde, je suis reconnu dans le milieu, et pourtant t'es grillé ! ». Tout comme Marie-Thérèse, il dénonce une hypocrisie dans les motifs de refus, jamais francs et toujours détournés : « Aux embauches, on te dit que t'es trop compétent. Ils trouvent toujours un prétexte pour embaucher plus jeune !! Je l'ai vécu, et c'est très compliqué »

L'âgisme est donc une discrimination très répandue dans le monde du travail. Tout comme chez les plus jeunes travailleurs, associés à un relâchement supposé de leur génération, les seniors patissent de préjugés. Ils portent sur les capacités physiques, indépendamment de la santé réelle de la personne, sur son investissement à long terme, alors que même les jeunes salariés sont supposés volatiles et mercenaires.

Dans l'entreprise... un climat compliqué

Lorsque les travailleurs seniors sont stabilisés sur un poste salarié, il n'y a pas toujours de discriminations ouvertes. En revanche, un manque de perspectives est reproché. C'est notamment le cas de Marie-Thérèse, qui se rappelle d'un salaire limité, et du peu d'espoir de le voir augmenter. « On ne peut pas dire que j'ai subi de discriminations si ce n'est un manque d'évolution ». D'après elle, la dimension de l'entreprise influe beaucoup sur les opportunités qu'elle peut offrir aux salariés seniors « C'était une PME, il n'y avait pas une grosse hiérarchie ».

Christine, coiffeuse à son compte de 51 ans, a quitté le salariat pour se lancer dans l'auto-entrepreneuriat il y a 3 ans. Elle était employée dans un grand groupe hôtelier et pourtant le constat est le même : « Mon ancien employeur n'était pas du tout investi dans mon évolution en tant que coiffeuse, je n'évoluais pas du tout ». Elle poursuit en évoquant le rythme de travail imposé par le groupe : « Au niveau de mes horaires c'était, mon dieu ! Ça n'avait aucun sens ! ». En effet, Christine devait s'accomoder d'horaires élastiques. Son contrat de 20 heures par semaine, ne prenait en compte que le temps durant lequel elle coiffait, cependant les rendez-vous pouvaient s'espacer de plusieurs heures, l'obligeant à rester sur son lieu de travail. Cette situation la fatiguait et empiétait sur son temps personnel.

Lorsqu'elle a pris la décision de quitter son emploi, il n'y avait pas d'autres options que de devenir indépendante : « Je n'ai jamais pensé à reprendre un travail salarié dans une autre entreprise, parce que soit je restais, soit j'avancais. Et si c'était pour redevenir salariée ailleurs, et recommencer à demander les congés payés, les jours, ce n'était pas envisageable ! »

De plus, certains seniors dépeignent un monde du travail méconnaissable par rapport au début de leur carrière. Yasmina a travaillé à son compte depuis ses 25 ans. Cependant, elle est confrontée quotidiennement au salariat avec les retours des jeunes qu'elle accompagne, ainsi que ceux de ses proches. Son analyse est particulièrement sévère : « D'après mes fils et les jeunes avec qui je discute, j'ai l'impression que c'est - marche ou crève - le monde du salariat actuel. Ce ne sont plus les compétences qui sont mises en avant, mais c'est la place qu'on se fait, même si c'est en écrasant les autres. Y'a trente ans, ça devait être déjà un peu le cas, mais pas dans ces proportions. Quand j'étais plus jeune, on te prenait avec ton niveau et tes compétences »

Elle fait le lien avec les conséquences immédiates sur la santé des salariés, particulièrement dans son secteur : « Tous les gens qui font des burnout, qui sont complètement au bout de leur vie, parce qu'ils sont usés, et pas forcément par leurs patrons, par leurs collègues aussi ! Je le vois aussi dans mon milieu de la restauration. Si tu savais ce que disent les gens en aparté, c'est inimaginable ! »

Bien qu'elle juge ces politiques de management maltraitantes pour tous, elle explique que de telles conditions sont tout bonnement impossible à tenir pour certains profils comme le sien : « Je trouve qu'on ressent ça dans les entreprises, donc pour une personne sénior, assez libre dans sa vie professionnelle comme moi, c'est très compliqué de replonger là dedans »

Un témoignage entièrement corroboré par celui de Cathy. Aujourd'hui 55 ans, elle était encore quadragénaire quand elle a vécu la situation suivante : « Ça se passait bien mais il y a eu des évolutions. Une nouvelle personne est arrivée à la direction marketing, et elle souhaitait rajeunir son équipe. » Ainsi selon Cathy, l'âge était un facteur direct des discriminations qu'elle a subies. Des comportements difficiles, mais très courants dans les grands groupes comme le sien.

De plus, certaines entreprises semblent ignorer les comportements de certaines de leurs hiérarchies, qui poussent vers la sortie des collaborateurs expérimentés : « Ma supérieure avait un égo surdimensionné. En fait, elle préférait avoir une cour, plutôt qu'une équipe avec une identité et des compétences. Je ne suis pas rentrée là dedans, et j'ai très mal vécu cette dernière année. C'était assez terrible. »

Ainsi, l'exclusion de Cathy a été orchestrée même jusque dans les nouvelles habitudes imposées à toute l'équipe : « Les réunions hebdomadaires étaient calées exprès le jour où je n'étais pas là. On m'a demandé de faire des choses qui n'étaient pas du tout dans mon périmètre, et évidemment je n'avais que des retours négatifs ».

Après avoir subi des mois durant, Cathy n'avait plus le choix : « Je suis partie pour une question de survie ». Et son calvaire ne s'est pas arrêté une fois qu'elle a quitté les murs de l'entreprise. Cette politique de « pousser à bout » a perduré durant les négociations de son départ. Un témoignage malheureusement corroborés par d'autres, et particulièrement chez les travailleurs seniors : « La négociation a duré un an. »

Le code du travail français est très strict sur les motifs légaux d'un licenciement, la rupture conventionnelle permettant d'atténuer parfois cette rigueur. Autant que cela protège nombre de travailleurs, cela pousse des entreprises peu scrupuleuses et heureusement rares, à mettre en oeuvre des stratégies pour rajeunir leur personnel et se créer de fausses économies.

Pour Cathy, l'impact est immense, même plusieurs années après cette expérience terrible : « Il a fallu que je me reconstruise. Tout ce que je voulais faire en auto-entreprise aujourd'hui, je voulais le faire depuis longtemps. Mais je ne me sentais pas assez crédible, j'avais perdu confiance... »

Donatella est traductrice et professeure d'italien à son compte. Jusqu'à il y a 12 ans, elle était principalement salariée d'une école de langues. De son côté, l'ambiance de travail était le gros point fort de ce poste, en revanche c'est sur un autre paramètre qu'elle dénonce les pratiques de son ancien employeur : « Dans mon école, ils ont créé une bonne ambiance, mais on était tous mal rémunérés. On avait tous la sensation d'être

exploités, et je ne supportais pas ça. De 12 à 15 euros de l'heure, et j'étais clairement l'une des mieux rémunérée ! ».

Elle aussi pointe du doigt une stratégie de l'entreprise d'éviter les profils plus expérimentés, pour des questions de rémunération : « Je ne supportais pas qu'ils prennent des professeurs nouveaux et jeunes, simplement pour leur donner des salaires plancher. Du coup, ça tournait tout le temps ! Alors qu'ils auraient pu faire une équipe pédagogique solide, avec des bons professeurs expérimentés, qu'ils payeraient bien et qui ne s'échapperaient pas ! ».

Une technique de recrutement qui, pour elle, était clairement contre productive pour l'école, la qualité des enseignements, et son attractivité ! Des économies à courts termes, basée sur une gestion des ressources humaines très problématiques, entravant le bon développement de la structure.

Le manque d'évolutions proposées aux seniors est une négligence silencieuse mais lourde de sens. Cela véhicule un message implicite : une personne en fin de carrière ne vaudrait pas autant qu'une personne plus jeune. Consciemment ou non, la hiérarchie considère les seniors comme démotivés, et sans avenir à moyen ou long terme dans l'entreprise. Ajoutons à cela les techniques de management largement utilisées dans les grandes entreprises pour « rajeunir les équipes », et nous avons les ingrédients réunis pour parler d'une génération sacrifiée par une partie du monde du travail. De plus, accorder plus de valeur ou de productivité aux travailleurs jeunes ne serait qu'un mythe de notre époque, rendant cette discrimination simplement idéologique. En effet, nous allons voir que les préconçus sur les seniors tranchent totalement avec leur véritable valeur ajoutée.

Pourtant, des compétences reconnues

C'est notamment le cas de Jean-Benoît. Il prend l'exemple de son expérience salariée dans le grand groupe évoqué plus haut. « Ils n'ont pas voulu me laisser partir ! J'étais le lien entre le siège et les gens du terrain. J'étais tout le temps joignable, je créais les thématiques... Et quand je suis parti, mes soixante collègues m'ont applaudi ! On a un savoir faire, on a du vécu, on a de la maturité, et pour moi ce sont des outils précieux ».

Jean-Benoît met le doigt sur un paradoxe du monde salarié, qui dans de nombreux domaines souffre d'une déqualification des équipes, et qui dans le même temps n'a pas l'appétence de recruter des seniors expérimentés.

Dans son cas, même si ses qualités professionnelles étaient largement reconnues, la valorisation économique n'a pas suivi. « Quand j'étais salarié dans les caves, à chaque fois je faisais exploser les chiffres d'affaires ! Et je trouvais que le ratio-salaire n'était pas

juste. Je créais toute la dynamique, sans en tirer le bénéfice ! A partir du moment où j'en ai pris conscience, j'ai voulu travailler pour moi »

Cette logique implacable a mené à la création de son auto-entreprise et de son activité qu'il continue d'exercer aujourd'hui, après la retraite !

Même propos chez Christiane, qui à 78 ans, possède une expertise hors pair, largement reconnue dans son secteur. Elle est la preuve que l'âge n'a absolument rien à voir avec la qualité du travail fourni : « Les gens m'appellent, les directeurs d'hôpitaux se contactent les uns les autres pour me recommander. Donc, je ne fais plus du tout de prospection ! Les hôpitaux qui sollicitent mes formations ne veulent pas que j'arrête parce que les résultats sont très positifs, mais il va falloir que je m'arrête quand même. Je continue en 2026, mais après j'arrête les formations. En revanche, je continuerai la thérapie ». Son activité de formatrice nécessite de très nombreux déplacements à travers tout le territoire national. Aujourd'hui, Christiane a conscience de ne plus pouvoir poursuivre ses activités comme avant, mais souhaite rediriger toute son expérience vers une autre de ses spécialités, adaptée à un nouveau mode de vie.

Une conscience de sa propre valeur, partagée par Cathy, qui déplore les choix contre-productifs du monde du travail actuel : « Je sais toute la richesse que je peux apporter mais les entreprises veulent des jeunes ! Oui, mais il faut aussi de l'expertise ! »

De son côté, Muriel nous livre que lors d'une de ses dernières tentatives pour un poste à mi-temps dans un organisme de formation, en lisant l'offre d'emploi elle constate qu'elle possède l'expérience et les compétences requises, donc elle postule. : « Je cochais toutes les cases ! Lors des entretiens, mon expérience répondait aux besoins et mes idées de développement ont séduit le recruteur. Sans remettre en question mes compétences, je n'ai pas été retenue car l'entreprise a dit avoir besoin de recruter une personne sur un plus long terme, en m'affirmant que la moyenne d'âge des employés de cette entreprise est de 30 ans. »

Preuve s'il en fallait, que les seniors portent en eux une richesse sans pareil, due à leur expérience, leur recul, et les nombreuses compétences accumulées toute au long de leur vie professionnelle et personnelle. Le monde du travail semble à peine le remarquer et se prive par conséquent de formidables opportunités. Pire, c'est la chaîne de transmission, existant de tout temps dans la sphère professionnelle, qui semble disparaître dans certains secteurs. Des seniors discriminés, des jeunes privés de monter en compétences et qui ne peuvent livrer la qualité ou l'expertise demandées : c'est un paradoxe qu'il faut prendre en compte.

Chapitre 3

Des séniors plus comme avant

Besoin d'accomplissement

Associé à ces compétences, réelles et hautement valorisables, s'ajoute un nouveau paramètre : une volonté de perdurer dans l'activité économique et sociale... et pas seulement pour des raisons financières ! A l'image de Christiane, qui a poursuivi une activité professionnelle tout aussi dense qu'avant sa retraite, ils sont de plus en plus nombreux à repousser l'arrêt total de toute activité. La retraite n'est donc plus vue comme un temps de repos mérité après une carrière, mais comme un stop brutal à l'épanouissement.

Jean-Benoît va jusqu'à faire un parallèle surprenant et très révélateur : « Pour moi la vraie retraite, c'est lorsque la vie s'arrête ! La retraite est une sécurité financière mais ça s'arrête là. Si tu es à la retraite mais que tu restes en activité, tu as toujours de la dynamique, de la jeunesse, de la joie, du partage ! »

Une véritable ode à la vie, et à la vie professionnelle ! Un sentiment entièrement partagé par Yasmina : « L'espérance de vie se rallonge, et le mode de vie change aussi. On ne reste plus derrière son tricot et ses mots croisés ! Dans mon cas, je n'ai pas le choix financièrement, mais même si je n'avais pas ce problème, c'est ce qui me tient en alerte ! Je n'ai pas du tout l'impression d'avoir 62 ans, et je ne me vois pas arrêter. Pas du tout ! Ma psychiatre a 84 ans, et elle continue de travailler ! »

En effet, les exemples de septuagénaires voire d'octogénaires encore actifs se multiplient autour de nous ! Un phénomène courant depuis longtemps dans le monde de la santé notamment. Les longues études de médecine, cumulées à la problématique chronique des déserts médicaux, fait que dans l'imaginaire populaire, les médecins peuvent être âgés. Voire très âgés ! Encore un paradoxe dans l'inconscient collectif, qui considère comme normal une longévité exceptionnelle dans certaines professions, alors que dans beaucoup d'autres secteurs, les séniors sont considérés comme obsolètes à partir de la cinquantaine.

Pour Donatella, après une grande partie de sa vie à enseigner sa langue maternelle, elle veut avancer vers une activité qui résonne véritablement avec ses envies. « J'ai beaucoup aimé enseigner l'italien, mais maintenant j'en ai assez ! Ce que j'aime vraiment partager, c'est la littérature italienne ! Et je veux me consacrer aux conférences sur le sujet, et à transmettre ma passion ! » Un besoin de changement, et une orientation vers un métier-passion, c'est une composante retrouvée dans de nombreux témoignages.

C'est également le cas pour Dominique, qui malgré son année difficile, voit l'opportunité de totalement changer de cap : « **Je renoue avec un rêve d'enfant et de jeune adulte !** ». En effet, il souhaite initier une formation en pilotage de drone, faisant écho avec sa passion de jeunesse pour les aéronefs. Ainsi, l'enjeu de cette future aventure professionnelle est triple pour Dominique : « **Trouver une activité dans laquelle je peux m'éclater, qu'elle me rapporte de l'argent et soit valorisante socialement !** »

La nécessité d'un lien social que Marie-Thérèse illustre parfaitement à travers l'activité : « **Aujourd'hui si je continue, c'est plus par soucis de rester en activité et dans la communauté des auto-entrepreneurs !** ».

L'importance de continuer à avoir une activité professionnelle est soulignée par Jacques, qui compte réaliser un chiffre d'affaires à partir de sa passion des voyages, en accompagnant des personnes à préparer leurs prochains périples : « Aujourd'hui les voyageurs ont besoin de découvrir d'autres endroits du monde, non pas en parcourant les pages d'une brochure d'excursions, mais plutôt en partageant l'expérience déjà vécue par d'autres, en s'inspirant de la recommandation de bons spots, de bons hôtels, de bons guides. Et ça je peux le proposer grâce à l'auto-entreprise et continuer moi aussi à voyager grâce aux revenus que je vais générer. »

A travers ces témoignages, nous réalisons que c'est la valeur travail toute entière qui se métamorphose. Le travail n'est plus seulement un moyen de subsistance, mais un vrai levier d'insertion dans la société. Il devient le moyen de perdurer dans la réalité des actifs, et au-delà de cela, il est désormais le vecteur de ses valeurs personnelles et des choses auxquelles on accorde de l'importance.

Transmettre, une valeur phare

Donner du sens à son rôle dans la société, à une carrière remplie d'expérience, et à soi-même ! Jean-Benoît, en partie libéré des préoccupations financières qu'il avait en tant qu'actif, témoigne : « **Je reste un créatif ! Je l'ai en moi, et il m'est essentiel de rester dans cette créativité et d'avoir ce rapport avec les gens ! Pendant les dégustations, il y a de l'échange mais aussi du savoir. La transmission, c'est fondamental pour moi.** »

Il insiste sur son rôle, uniquement dédié à une activité qu'il apprécie, et en profite pour parler de son amour du métier : « **Ce qui m'intéresse à transmettre, c'est le goût. Pour moi, le goût est lié à l'enfance, et c'est un accès direct aux émotions de chacun ! Par le goût on parvient à découvrir l'autre et les autres.** » C'est une façon directe pour lui de faire communauté, et de transmettre sa vision du monde à ses clients.

Yasmina confirme, en des termes similaires : « **J'aime trop ce que je fais ! Ça m'anime, c'est hyper gratifiant, ça donne du sens ! Je me sens utile et tout à fait à ma place dans**

la transmission. Apporter aux jeunes le savoir-faire et le savoir-être dans l'entreprise, c'est extraordinaire ! ». Une transmission générationnelle pour Yasmina, qui puise directement dans son long vécu de restauratrice pour former les nouveaux arrivants dans le métier. Cette dimension d'aide à l'autonomisation, et à rendre professionnel, se poursuit également avec son engagement dans le dispositif d'accompagnement des travailleurs porteurs de handicap.

L'activité actuelle d'Élisabeth est partie d'un constat : « Je voyais les gens dans la résidence où vit mon père, et les familles qui sont complètement perdues... ». Aujourd'hui, elle aide les aînés dans leurs démarches administratives. Ce besoin identifié dans la résidence de son père, s'est couplé à ses valeurs profondes, qu'elle peut exprimer à travers son activité : « Je suis croyante, et ma foi me pousse à aider mon prochain ! Quand on a quelque chose d'aussi puissant ancré en soi, ça nous poursuit jusqu'à ce qu'on le réalise ! »

Muriel est ravie de mettre ses compétences pédagogiques au service d'entreprises et de personnes pour leur permettre de monter en compétences : « Transmettre par mon travail indépendant de formatrice, permet de faire grandir les autres, de partager mon expérience dont le monde du travail salarié ne veut visiblement plus. A présent plus question de subir des portes fermées, au contraire je souhaite construire mes prochaines années professionnelles sur des bases qui m'épanouissent et me permettent de sortir du chômage. Alors carpe diem ! »

L'âge de la maturité semble se traduire par une connaissance profonde de soi-même et de ce que l'on aime. Faire coïncider ses valeurs avec l'action que l'on peut avoir sur le monde, à travers le travail, devient une priorité pour les seniors actifs, avant comme après la retraite. Ainsi, le travail devient plus qu'un moyen de réalisation, il devient également un moyen d'expression.

Besoin de formation

Nous l'avons vu, bien loin de se diriger tranquillement vers la fin de leur carrière, nos seniors s'enthousiasment dans de nouveaux projets. Ces nouveaux départs se traduisent par un besoin croissant de formation, après la cinquantaine, et parfois même après la retraite.

Notre trio Annie, Nathalie et Pascal s'entraident et se soutiennent dans toutes leurs démarches, ainsi ils se sont chacun engagés dans un bilan de compétences, seul dispositif pour leur permettre de faire individuellement le point sur leurs aptitudes et leurs compétences : « Ce bilan va nous permettre de repartir du bon pied, d'envisager plusieurs pistes de reconversion, dont celle de créer notre activité indépendante dans la réalité de notre situation, et de nos moyens pour y parvenir. »

Ainsi, Elisabeth perçoit son licenciement comme l'occasion de changer de cap : « Après 24 ans dans la même profession qui n'était pas forcément facile, j'aimerais changer de crèmerie ! Mais avant ça, il faut étudier pas mal de choses. J'ai eu la chance de faire un bilan de compétences, qui m'a permis d'y voir plus clair ! ». La lassitude d'un métier qu'elle connaît sous tous les angles, la pousse vers ce chemin là. Son initiative de mener un bilan de compétences témoigne de son envie de repartir dans une nouvelle aventure professionnelle, dont elle a des pistes, mais dont elle ignore encore la destination.

Cependant, son idée se précise. Elle souhaite rester dans une forme d'accompagnement. Cela ne concernera plus les entrepreneurs en difficulté, mais les personnes âgées, une population aux besoins spécifiques. « Je ne suis pas forcément formée sur la psychologie des personnes âgées, sur leur compréhension, parfois leurs caprices ! Il faut de la patience, et j'aimerais me former sur cet aspect là ». A 54 ans, son désir d'apprendre reste intact, et il est même stimulé par cette situation d'incertitude professionnelle. Elle l'appréhende comme une véritable opportunité de se réaliser pleinement, et de continuer à découvrir de nouvelles compétences.

Marie-Thérèse est retraitée depuis 5 ans. Elle confie que son auto-entreprise est en sous-régime, et qu'elle a le désir de la développer. « J'aimerais bien garder une activité économique, mais il faut que je me replonge dans le métier. Les évolutions numériques vont tellement vite qu'il faut que je me remette dans le bain et que je replonge dans les outils pour espérer être opérationnelle ! ». Elle témoigne d'un facteur très important, la rapidité avec laquelle certaines professions changent. Ce rythme est exponentiel depuis l'irruption de certaines technologies, notamment l'intelligence artificielle. Elle a conscience que son monde de la comptabilité n'échappe pas à la tendance.

Ainsi, beaucoup de personnes qui comme elle, sont sorties quelques années à peine de leur secteur, peuvent le retrouver complètement métamorphosé. Une problématique qui ne concerne pas seulement les seniors, mais toutes les personnes qui s'éloignent de l'activité quelqu'en soit la raison : maladie, grossesse, accident, invalidité, burn out, chômage long, etc... Une nouvelle ère qui appelle à un besoin de formation accrue et continue.

Marie-Thérèse soulève un autre paramètre : l'habitude. Elle considère qu'elle s'est déqualifiée et déconnectée des avancées du métier bien avant sa retraite, alors qu'elle était encore employée. « Les derniers temps, je m'étais installée dans un confort professionnel et j'ai perdu mon savoir faire. On prend des habitudes dans le train-train quotidien, et la routine fait qu'on s'intéresse moins aux évolutions du métier, aux règles qui changent etc. Pour conclure, j'aurais besoin d'une bonne remise à niveau ! ». Un facteur à ne pas négliger pour les salariés, et particulièrement les seniors qui sortent d'une longue période de stabilité au sein de la même entreprise, ne s'étant pas confrontés à d'autres aspects du métier et d'autres façons de faire.

Ainsi, Marie-Thérèse conclut par une remarque très intéressante : « Je pensais faire ma requalification avec le CPF, mais malheureusement, quand on a validé sa retraite, on n'a plus le droit à ce dispositif ! Il faut le dénoncer ! C'est scandaleux parce qu'on a cotisé, et au final, on ne peut plus en profiter pour s'améliorer ou relancer une activité, alors même que le montant de sa pension est parfois insuffisant et qu'il faut retravailler ».

Jacques regrette de n'avoir reçu aucune information de la caisse de retraite avant la liquidation de sa retraite concernant le montant de ses droits au CPF : « J'avais près de 5000 € de droits acquis, à aucun moment je n'ai eu d'information, ni même une simple notification de mon compte CPF, me prévenant que si je ne les utilisais pas avant mon départ en retraite, je les perdrai tout simplement. C'est tout à fait injuste, car à l'ère où nous continuons pratiquement tous à la retraite d'exercer une activité, qu'elle soit lucrative ou bénévole, on aurait besoin d'utiliser nos droits pour se former aux nouvelles technologies par exemple et s'adapter plus facilement aux nouveaux usages. »

L'accès au Compte Personnel de Formation pourrait tout à fait être élargi quelques années au delà de la retraite pour favoriser les reconversions, et l'activité économique des seniors, qui plus que jamais font partie d'un monde professionnel en mutation. D'autant que même si les futurs retraités disposent d'un montant de droits acquis sur leur compte CPF, au moment de liquider leur retraite, ils les perdent définitivement !

A l'heure où la frontière entre actifs et retraités se brouille, l'extension de certains droits, et la création de dispositifs favorisant la formation durant toute la vie seraient judicieux. Les derniers gouvernements ont pointé du doigt le rallongement nécessaire du temps travaillé alors que l'espérance de vie rallonge, et que notre système social a désespérément besoin d'être restructuré pour survivre. Investir dans la formation pourrait être un moyen privilégié pour permettre aux seniors actifs et aux retraités qui le souhaitent, de poursuivre une activité économique et ainsi soulager la charge globale.

Chapitre 4

L'auto-entrepreneuriat, un refuge à protéger

Auto-entrepreneur, le refuge

Après plus de 30 ans à exercer à son compte, Yasmina explique comment l'auto-entrepreneuriat est arrivé dans sa vie : « J'ai vendu mon restaurant en janvier 2023. Et j'ai rencontré un ami qui me voyait vraiment faire de la formation, que j'avais le profil. Ça a fait un déclic ! C'était la suite logique de toutes ces années où j'ai été à mon compte, et que je me voyais mal revenir au salariat ». Le régime auto-entrepreneur lui a permis de trouver sa nouvelle voie, la formation. La liberté et la simplicité qu'il représente correspond à son mode de travail, n'ayant pas été soumise à une subordination depuis ses 25 ans.

Malgré tout, elle a été employée quelques mois. Elle raconte : « Pourtant je visais le salariat au début, pour la sécurité ! Sauf que ça ne me convenait pas du tout. Je pensais pouvoir supporter un job de salarié, et bien non ! Trop de dépendance. Et pourtant la gérante me laissait beaucoup de liberté, mais c'était revenir dans une case. Trop frustrant. J'avais mon salaire fixe tous les mois, mais je ne pouvais pas continuer ! Un manque total de liberté, d'autonomie, de changement... Le train-train non ! »

Yasmina avait gardé son auto-entreprise en parallèle et continuait d'intervenir sur des missions. Ainsi, elle a développé cette activité après son expérience salariée décevante.

Annie, Nathalie et Pascal sont unanimes : « Après le coup dur de nos licenciements en même temps et le constat que nous ne faisons plus l'affaire pour espérer un emploi dans ce secteur du prêt à porter, au bout d'une année en CSP, nous avons décidé de s'informer sur le statut de l'auto-entrepreneur, et de nous entraider pour envisager créer chacun notre activité. On ne va pas attendre des années à ruminer sur notre sort, on doit se prendre en mains, et on a une chance de rebondir en auto-entrepreneur. »

La pandémie a été un déclencheur pour beaucoup. C'est notamment le cas d'Elisabeth, bien avant son licenciement : « Quand il y a eu le covid, j'ai commencé à réfléchir parce qu'on s'est retrouvé en chômage partiel. Et une connaissance s'est manifestée parce qu'elle avait besoin d'aide. Donc j'ai créé mon auto-entreprise à ce moment là »

Elle vante les qualités du régime auto-entrepreneur tout en rappelant les nouveaux défis qu'il comporte, comme gérer directement les relations clients : « On est libre d'organiser son planning, ses horaires ! Mais après, il reste la contrainte des clients qui ne sont pas toujours faciles, même parfois pénibles ! Un client peut nous demander la veille pour le lendemain de relire un rapport de 50 pages ! Mais on va dire que c'est le jeu. Rien à voir avec un travail salarié. Bien que j'étais très autonome à mon poste salarié, on est quand même soumis à une direction, des exigences très précises et évidemment les horaires. »

Jean-Benoît confirme. Il parle de la période post-covid avec beaucoup de reconnaissance pour son activité indépendante : « A ce moment là, l'auto-entreprise m'a permis de me mobiliser intellectuellement et économiquement. »

Comme vu précédemment, ce dernier sortait d'une situation de burnout, et avait le sentiment d'être maltraité par les entreprises qui profitaient de son expertise, sans le rémunérer en conséquence. Une autre raison, qui pousse semble-t-il des milliers de salariés vers l'indépendance, surtout quand l'expérience n'est pas valorisée à sa juste valeur. Un big-quit à la française...

De son côté, Christine s'est aussi lancée dans la foulée des derniers confinements, en 2022. Elle évoque une évolution nécessaire, qui pourtant n'était pas forcément évidente avant qu'une de ses clientes ne lui en parle : « J'ai eu la chance de connaître quelqu'un qui m'en a parlé. A l'époque, je n'étais pas du tout là dedans ! Les enfants étaient encore petits, j'avais la sécurité de l'emploi... Mais finalement, j'ai choisi d'être auto-entrepreneur ! Ça m'a mis un « coup de pied au cul » ! En revanche je n'ai pas changé de métier, juste le moyen de l'exercer »

Elle explique que son installation a été facilitée par une information de qualité : « On m'a recommandé un livre très accessible, je l'ai gardé près de moi, et je me suis rendue compte que c'était l'idéal ! Et heureusement que je l'avais, il m'a permis de ne pas faire de bêtises au début ! »

Aujourd'hui, elle vente la simplicité du régime, et l'épanouissement social qu'il lui permet : « C'est d'une simplicité ! La déclaration Urssaf, on ne peut pas faire plus simple ! J'ai retrouvé un vrai lien social aussi ! Parce que j'étais très enfermée dans mon ancien travail. Comme c'était un hôtel, je ne voyais que des clients de passage. Et quand je rentrais le soir j'étais fatiguée, donc je me reposais ! Maintenant, je me déplace en vélo d'un client à l'autre, je les connais, c'est absolument génial ! »

Elle termine l'entretien sur des mots lourds de sens : « Le mot que j'emploierais aujourd'hui c'est la liberté ! Je ne serai pas mieux qu'en auto-entreprise ! Pour moi je finis ma carrière en beauté ! Je suis mon propre patron, j'ai encore du mal à me le dire, tellement c'est énorme ! »

Un enthousiasme partagé totalement par Cathy, et elle évoque même l'auto-entrepreneuriat comme une guérison : « Réaliser quelque chose où on est directement investi, ça permet de se reconstruire après une épreuve ! L'entrepreneuriat, c'est la réalisation de soi, et trouver sa place. »

Elle parle aussi d'un rapport au travail complètement différent, avec plus de place pour la créativité, et l'audace : « C'est un épanouissement total ! Le fait d'être soi, le fait d'oser faire les choses ! Je peux mettre en place toutes les idées que j'ai en tête ! Pouvoir les tester ! Et si ça marche ou si ça ne marche pas, ce n'est dû qu'à toi. Mais j'investis sur moi-même ! La motivation n'est pas la même. En auto-entreprise, c'est une motivation intrinsèque. On bosse énormément, mais ce n'est pas comme quand on travaille des heures pour un employeur »

Pour Cathy aussi, le mot qui revient est celui de liberté. Et dans son cas, c'est la liberté de ne plus subir des situations déplaisantes : « C'est aussi grâce à l'auto-entreprise que j'ai appris à dire non. On a la capacité de refuser de poursuivre avec un partenaire par exemple. Et ça c'est important ! On n'a plus l'obligation de tirer sur la corde jusqu'au bout, et quand la situation ne me convient plus, je fais le choix d'arrêter ».

Donatella la paraphrase très clairement ! : « Si un client me casse les pieds, je peux le virer ! Je me sens libre ! »

Une liberté de dire «non» qu'il faut parfois rappeler à de nombreux auto-entrepreneurs ! Les vieilles habitudes héritées de leur carrière salariée peuvent les empêcher de se faire entendre face à leurs partenaires ou clients.

Une autonomie chérie, parfois déconcertante tant elle tranche avec les vieilles habitudes de travail ! A écouter nos séniors, l'auto-entreprise est vécue comme une expérience professionnelle et personnelle enrichissante, car elle les pousse à en apprendre davantage sur le monde du travail, et surtout sur eux-même, leur confiance en eux, leur place, et leur apport dans la société ! Cependant, ils évoquent aussi les améliorations parfois nécessaires qu'il faudrait apporter au régime, pour que cette aventure soit vécue plus sereinement et pour assurer sa pérennité. Pour cela, il en appellent aux pouvoirs publics même si leur rapport aux institutions est dégradé.

Perte de confiance institutionnelle

Cette appétence pour l'indépendance se conjugue avec un besoin d'émancipation des institutions, notamment celles sensées favoriser la réinsertion professionnelle. Elisabeth témoigne : « Je suis désolée, mais quand France Travail propose d'être chauffeur de bus à quelqu'un qui a bac + 3 avec 20 ans d'expérience dans le domaine judiciaire, c'est limite indécent. Si France Travail fonctionnait avec un peu plus de logique, les gens retrouveraient du travail plus rapidement ! Sans compter que ça démotive ! Quelqu'un de motivé qui cherche du boulot, si ils n'arrêtent pas de lui proposer des postes complètement à côté de la plaque, ça finit par le démotiver ! Peut-être que j'irai leur proposer mes services pour faire le point sur leur fonctionnement ! »

En plus des acteurs de terrain, au contact du public, la confiance générale envers l'Etat s'est retrouvée fortement dégradée ces derniers mois : « J'ai cette impression que l'Etat n'est pas trop fan des auto-entrepreneurs, dans tout ce que je peux lire. Est-ce que le statut de l'auto-entrepreneur est réellement reconnu par les pouvoirs publics, ou est-ce que l'Etat s'en accomode juste parce qu'il y en a beaucoup ? J'ai l'impression que l'Etat n'est pas toujours très clair là dessus, parce que dès qu'il faut taper, comme cette année avec la TVA, ça tombe sur nous ! »

Une autre subtilité est relevée par Elisabeth dans le discours ambiant à propos des auto-entrepreneurs : « On lit souvent que l'auto-entrepreneur peut aboutir à de plus grosses entreprises et avec des salariés. C'est très bien, mais j'ai l'impression que ce discours peut faire de l'ombre aux autres ! Alors que l'objectif n'est pas que ça ! ».

Le fait de créer son propre emploi est une démarche qui devrait être encouragée et non pointée du doigt ou considérée comme temporaire par certains. Surtout lorsqu'elle permet l'épanouissement de la personne et son autonomie financière. Au lieu de cela, beaucoup d'auto-entrepreneurs ont l'impression d'être mal-considérés, et ne bénéficient pas de toute l'aide institutionnelle nécessaire pour justement réussir pleinement leur projet auto-entrepreneurial, même s'il ne débouche pas forcément sur la création d'emplois supplémentaires. C'est ce raisonnement contre-productif qui est pointé du doigt par Elisabeth.

Un constat également évoqué par Donatella, qui de son côté fait l'expérience d'un entourage inquiet : « J'adore être auto-entrepreneur, mais je trouve que les auto-entrepreneurs n'ont pas une bonne réputation. Tout le monde dit : la pauvre ! Elle est auto-entrepreneur ! Mais moi j'adore ! C'est un choix et non une contrainte ! ».

Elisabeth continue en évoquant un problème crucial, concernant tous les auto-entrepreneurs proches de la retraite : « Les auto-entrepreneurs payent des cotisations, et plutôt beaucoup. Et pour notre retraite, nous sommes dans un flou absolu. C'est aussi pour ça que je souhaite un travail salarié en plus ». Elisabeth se préoccupe légitimement des droits retraite qu'elle acquiert grâce à son activité en auto-entreprise. En effet, le défaut d'information est abyssal sur le sujet, et l'absence d'un simulateur retraite fiable pour ces travailleurs indépendants est à déplorer. Au même titre que les salariés, les auto-entrepreneurs et tous les indépendants cotisent, et pourtant ils n'ont aucune visibilité sur le montant de leur future pension ! Un deux poids, deux mesures, qui est perçu par de nombreux travailleurs indépendants comme un désintérêt de l'Etat, voire même de l'hostilité.

Une inquiétude partagée par Cathy : « Avant-hier, j'étais encore sur Info-retraite. Autant le calcul est très clair pour les années salariées, autant en auto-entreprise tout n'est pas à jour, et j'ai l'impression que ça compte moins ! Je n'arrive pas à avoir la visibilité et la sérénité par rapport à l'estimation de ma future retraite. Ça commence vraiment à m'inquiéter. »

Plus grave, depuis qu'elle est auto-entrepreneur, Cathy explique avoir dû intervenir directement auprès de la CIPAV pour que l'organisme mette à jour son dossier :
« Comme ils ne faisaient rien, que rien n'était mis à jour, j'ai dû leur envoyer moi-même mes trimestres pendant quatre ans ! »

Cette méconnaissance totale du régime, elle la généralise à l'ensemble des services publics : « C'est très nébuleux. Il n'y a pas d'interlocuteurs et l'accès numérique de l'administration est très compliqué. Il faut avoir des référents fiables et spécialistes du régime ! »

Christiane renchérit : « Auto-entrepreneur, c'est une super idée ! Mais il faut encore le développer, et assurer plus de sécurité ! Au niveau gouvernemental, ce serait bien qu'ils se bougent un peu ! » En plus de la question spécifique liée à l'auto-entrepreneuriat, Chrisitane évoque l'ambiance générale depuis plusieurs mois, poussant de nombreux français à la défiance : « Pour le moment, c'est tellement mal parti, au niveau du gouvernement, c'est l'image du bazar ! Plus rien n'est structuré, surtout au niveau des finances publiques. C'est terrible »

Elle témoigne cependant d'une compréhension des problèmes profonds du pays : « Pourtant, il faut qu'ils trouvent de l'argent, il n'y a pas d'autres solutions ! ». En effet, les travailleurs indépendants sont initiés à la gestion d'un budget à leur échelle, et analysent peut-être le contexte économique sous un angle différent de celui des salariés.

Concernant Annie, Nathalie et Pascal, leur amertume face aux institutions concerne le secteur de l'habillement lourdement atteint par les plateformes low cost qui ont précipité leur enseigne vers la fermeture : « Selon nous c'est une question de responsabilité de l'Etat, qui affiche porter haut et fort les couleurs du made in France, mais la réalité est toute autre, puisque rien n'a été fait par les institutions pour empêcher ces mammouths d'envahir le marché en cassant les prix. A minima il aurait fallu permettre aux salariés de se réorienter beaucoup plus tôt, vu cette prise de position de l'Etat de ne pas soutenir les entreprises du prêt à porter »

Une défiance générale donc. C'est le point commun des témoignages recueillis. Nos séniors ont vécu des parcours de vie riches et ont l'intention de les poursuivre avec leurs auto-entreprises, un moyen pour eux de s'accomplir, de gagner leur vie, et d'être heureux. Bien souvent, ils sentent que ce choix de vie est menacé par des politiques économiques qui mettent en danger leur activité, et par un défaut criant d'informations alors qu'ils souhaitent s'épanouir dans la légalité et la sécurité. Cependant, ils restent très optimistes, et ils ont compris que leur voix avait de la valeur ! Ils ne se sont pas privés de proposer des pistes d'améliorations concrètes, à la suite de leur expérience du régime et des pouvoirs publics ! Elles seront récapitulées dans la conclusion générale de cette étude.

Conclusion

Tout comme le reste de la société, les séniors sont une population en mutation ! Les défis, envies, et attentes ne sont plus les mêmes, et parfois radicalement opposées aux personnes de leur classe d'âge il y a encore 20 ans.

Leurs parcours en sont le reflet le plus flagrant. A l'image de la vie professionnelle de certains, les carrières ne sont plus linéaires, et elles ne sont plus souhaitées ainsi ! Autrefois signe de stabilité, aujourd'hui l'occupation d'un même poste ou d'un même métier sur plusieurs décennies provoque lassitude, inhibition de la curiosité, et même désintérêt pur et simple pour certains ! Ainsi, une réforme totale du calcul des droits à la retraite doit être entreprise par les administrations pour prendre en compte toutes les expériences professionnelles, sous toutes leurs formes et les cumuler efficacement pour une préparation du départ à la retraite qui soit fluide, apaisée, et sans risque de blocage le moment venu.

Cela suppose une centralisation de toutes les données concernant une carrière, et un dialogue permanent et efficace entre tous les dispositifs de caisses de retraites. Peut-être qu'une vaste réflexion sur la mise en place d'une retraite non plus liée au statut professionnel, mais davantage attachée à l'individu, doit être réfléchie. C'est sans doute la réforme d'un quinquénat, mais à l'instar des pays du nord de l'Europe, il faudra bien que la France mène cette réflexion.

De plus, nous l'avons vu, nos retraités sont nombreux à poursuivre leur activité économique ! Dans un contexte économique de plus en plus difficile pour les classes moyennes de tous les âges, les séniors d'aujourd'hui ont un niveau de vie en baisse, parfois même en chute libre en fonction des professions exercées. Les retraités auto-entrepreneurs méritent que les cotisations sociales, payées sur leur chiffre d'affaires au même titre et dans les mêmes proportions que tous les autres auto-entrepreneurs, leur ouvrent de nouveaux droits significatifs pour revaloriser correctement leur pension.

L'allongement de la vie suppose que nombre de nos séniors ont encore leurs parents ! Cette chance, inédite dans l'histoire humaine, apporte aussi son lot de responsabilités à un âge où son propre corps commence à fatiguer. Même si les problématiques des « aidants » commencent à être entendues par nos pouvoirs publics, le soutien général qui leur est apporté doit être réfléchi en profondeur. En effet, le temps est précieux pour nos séniors, surtout en période d'instabilité, de reconversion et de transition, comme nous l'avons vu avec les personnes que nous avons interrogées. Pour optimiser leurs chances de s'intégrer à nouveau dans le monde professionnel, de poursuivre leurs apports d'expertises, et d'assurer une certaine continuité de transmission, il est évident qu'une assistance globale doit être pensée.

Même si un simulateur de pension de retraite existe, les témoignages sont unanimes : aucune clarté, mises à jours manquantes, absence d'estimations hors salariat et informations introuvables. C'est donc un peu la surprise le jour du grand départ, sur le montant final de sa pension retraite ! Une situation inacceptable d'autant plus que beaucoup témoignent de droits inégaux à revenus égaux par rapport à un emploi salarié. Il faut d'urgence éclaircir cette situation qui n'empêche pas nos seniors d'entreprendre, mais les plongent dans une incertitude terrible sur leur avenir.

Méconnaissance ! Un mot qui est revenu sans cesse dans les témoignages au sujet de leur relation avec les administrations sur le statut d'auto-entrepreneur. Comment cela se peut-il, alors qu'ils sont aujourd'hui 3 millions dans notre pays, soit 12% des actifs ? Comme très justement remarqué, il n'existe pas de référents spécialistes et suffisamment dédiés au niveau local au sein des administrations sur le statut pour délivrer une information de qualité et aider nos auto-entrepreneurs à se repérer dans les labyrinthes de nos institutions. Le territoire est divisé en une centaine de départements, signifiant qu'il y a en moyenne 30 000 auto-entrepreneurs par département. Un nombre, qui à lui seul, justifie qu'il y ait une bien meilleure compréhension du régime de l'auto-entrepreneur à l'échelle locale.

Dernier sujet et pas des moindres : l'accès prolongé au Compte Personnel de Formation. Si nos seniors manifestent une envie de travailler, il faut la comprendre et l'encourager ! Cela passera fatalement par la formation, le moyen de rester efficient dans la sphère professionnelle. Ainsi, il est fortement dommageable que ce compte CPF auquel chacun cotise en travaillant, se referme brutalement au moment de son départ à la retraite.

Pour terminer, l'UAE remercie chaleureusement les personnes interviewées qui ont partagé leur vie, leurs expériences, leur rapport au régime, et leurs idées pour participer à cette étude !

Ces conclusions, corroborées par les chiffres, sont les leurs, et nous espérons qu'elles seront entendues et partagées pour aboutir à des solutions d'amélioration concrètes pour les milliers de personnes concernées !

Les seniors et l'auto-entrepreneuriat, ce n'est pas une fin, mais c'est le début d'un nouveau grand chapitre, celui du futur du travail après 50 ans !

CONTACT

Observatoire de l'Auto-Entrepreneuriat

**UNION DES AUTO-ENTREPRENEURS
ET DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS**

union-auto-entrepreneurs.com



Pour nous contacter :

contact@union-auto-entrepreneurs.com

CONTACT PRESSE

Agence ANGIOCOM, Paris

Océane CHAPIN-BRENIN - 07 78 56 73 55 - ochapin@angiocom.fr

Méthodologie

La présente étude a été conduite à partir d'un extrait du fichier des adhérents de l'UAE de plus de 2 ans et selon une démarche méthodologique combinant une approche qualitative et une approche quantitative, de manière à assurer à la fois la profondeur des analyses et la représentativité des résultats. Le volet qualitatif repose sur la réalisation d'entretiens semi-directifs auprès d'un échantillon ciblé de 14 participants, permettant d'explorer en détail les perceptions, attitudes et comportements liés à la thématique étudiée. Le volet quantitatif, quant à lui, s'appuie sur une enquête par questionnaire administrée auprès d'un panel élargi de 1000 auto-entrepreneurs, offrant un éclairage chiffré et généralisable des tendances observées. L'ensemble du dispositif a été conçu et coordonné par l'organisme Skribado, garantissant la rigueur scientifique et la neutralité de l'analyse.