

# 10%

des salariés sont des seniors  
(55 ans et plus)

soit **195 000**  
personnes

## Etude sur les seniors dans le secteur du commerce

Au sein des branches de l'Opcommerce, **deux dynamiques coexistent** :

- ➔ Des **environnements jeunes**, à forte rotation, où les seniors sont rares.
- ➔ Des secteurs avec davantage de **seniors ayant des carrières longues**.

60% d'employés



56% de femmes

72% en temps complet

20% de demandeurs d'emploi

*Données sur les salariés seniors*

### Recrutement



41% des entreprises ont des difficultés de recrutement

62% des entreprises regardent les candidatures de manière indifférenciée, quel que soit l'âge

4% des entreprises ont mis en place des actions pour favoriser l'embauche de seniors

## Des atouts reconnus aux seniors mais avec des freins persistants

97% des entreprises voient au moins un avantage au recrutement des seniors

↑ Expérience

★ Stabilité

🤝 Sens de la transmission

👁️ Capacité à prendre du recul

90% des entreprises identifient au moins un frein au recrutement des seniors

👜 Postes contraignants

€ Exigences salariales trop élevées

🖥️ Lacunes en matière d'outils numériques et nouvelles méthodes de travail

“On ne leur propose pas vraiment de perspectives, alors ils restent, mais sans réelle évolution.”

Les trajectoires des seniors reposent le plus souvent sur des démarches individuelles, par manque d'accompagnement structuré.

10%

des effectifs en formation sont des seniors



Mais **diminution** avec l'âge

## Risques sur le parcours des seniors

Essoufflement professionnel

Manque de perspectives

Sentiment de mise à distance

Perte de motivation



Moindre engagement

Usure physique

Investissement encore limité des employeurs

Idées reçues sur le peu de besoins ou d'appétence

## Des profils variés, aux attentes hétérogènes



### Le stabilisateur

Souhaite rester en poste jusqu'à la retraite, sans changement majeur



### L'évolutif

Souhaite évoluer : changer de fonction, monter en compétences ou se reconverter



### Le distancié

Souhaite réduire progressivement son activité ou partir rapidement

→ Maintien en emploi

## Actions prioritaires

→ Anticipation des fins de carrière

→ Valorisation de l'expérience