

STÉPHANIE DAUDIER



LES SENIORS SE REBELLENT!

**Transformer sa carrière après 50 ans
et révéler tout son potentiel**

DBS

LES

SENIORS

SE REBELLENT !

Pour toute information sur notre fonds et les nouveautés dans votre domaine de spécialisation, consultez notre site web : www.deboecksuperieur.com

Ouvrage présenté par Madame Nathalie FERRON

© De Boeck Supérieur s.a., 2026
Rue du Bosquet, 7 – B-1348 Louvain-la-Neuve

Tous droits réservés pour tous pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Ce livre ne peut être reproduit ni utilisé à des fins d'entraînement de systèmes d'intelligence artificielle.
La fouille de textes et de données est interdite conformément à l'article 4(3) de la Directive (UE) 2019/790.

Dans le cas où le livre comporte des ressources numériques en ligne, ces dernières sont des compléments offerts à l'achat du livre. Par respect du droit d'auteurs, ces ressources sont inaccessibles, interdites de reproduction et réservées à un usage strictement personnel. Elles sont soumises aux conditions d'utilisation en vigueur (CGU) accessibles sur notre site et peuvent, pour des raisons commerciales, légales, d'évolution technique ou de contenu, être supprimées ou interrompues à tout moment, sans garantie de maintien ou de compensation. Dans le cas où les QR codes et liens hypertextes permettent d'accéder à des sites internet tiers, la responsabilité de l'éditeur n'est pas engagée, notamment quant à leur éventuel dysfonctionnement ou à leur indisponibilité d'accès.

Dépôt légal :

Bibliothèque nationale, Paris : octobre 2026

Bibliothèque royale de Belgique, Bruxelles : 2026/13647/164

ISBN 978-2-8073-7597-0

STÉPHANIE DAUDIER

LES SENIORS SE REBELLENT !

**Transformer sa carrière après 50 ans
et révéler tout son potentiel**

DBS

Sommaire

Bienvenue dans la Rébellion	7
Chapitre 1. Repenser votre modèle de vie	9
Chapitre 2. Âgisme et auto-âgisme : les ennemis de notre génération	19
Chapitre 3. Envisager d'autres façons de travailler	33
Chapitre 4. Redécouvrir l'immense richesse de votre carrière	49
Chapitre 5. Créer votre projet ou votre <i>side project</i>	63
Intermède rebelle Embarquer vos proches	79
Chapitre 6. L'argent après 50 ans : lever le tabou	83
Chapitre 7. Apprendre en continu	97
Chapitre 8. Mobiliser votre réseau	109

Intermède rebelle

Que faire quand ça n'avance pas?	123
Chapitre 9. Prendre soin de votre énergie	127
Chapitre 10. Tester vos idées	143
Chapitre 11. Mettre votre projet en mouvement.....	153
Conclusion.	163
Vos exercices Rebelles.	167
Remerciements.	169
Table des matières.	171

Bienvenue dans la Rébellion

Salut les Rebelles !

Aux alentours de nos 50 ans, la société nous fait discrètement comprendre que notre carrière est derrière nous. On nous déclare trop vieux, trop vieille pour évoluer, trop bien payé pour être embauché, trop fatigué pour entreprendre, trop dépassé pour être promu.

Ce sont des mensonges, et c'est injuste. Pourtant, beaucoup d'entre nous, entre 50 et 65 ans, passent par cette route cabossée et douloureuse. Je n'y ai pas échappé : à 51 ans, j'ai perdu mon job.

Je me suis retrouvée au chômage pour la première fois de ma vie. Je rentrais de 4 ans d'expatriation au Japon et, tout à coup, je n'avais plus ni titre, ni statut, ni réseau. J'ai eu l'impression de perdre mon identité professionnelle. Et, surtout, je n'avais pas de projet pour la suite.

Je me suis d'abord sentie seule et démunie. Puis, après quelques mois à me reconstruire, j'ai entrevu l'opportunité qui se présentait à moi.

Plutôt que de reprendre le même job dans une autre entreprise et de continuer à reproduire les mêmes schémas qu'auparavant, je me suis rebellée et j'ai opté pour un changement plus profond : j'ai décidé de reconstruire ma vie.

Ce fut un chemin d'apprentissage chaotique et j'en ai acquis la conviction que le succès professionnel et personnel repose sur un

socle solide, bien plus large que je ne le croyais : une vie privée équilibrée, une bonne forme, de l'énergie, un réseau vivant, beaucoup de travail et d'obstination, avancer malgré ses erreurs, savourer les victoires et cultiver sa confiance.

Vous traversez peut-être ces turbulences de carrière et ces moments de doutes. À vous qui vous sentez déboussolé sans trop savoir comment initier la suite : vous n'êtes pas seule, vous n'êtes pas seul.

Les ruptures professionnelles arrivent. On s'en remet. Et c'est parfois l'occasion de se réinventer.

Alors, bienvenue dans ce livre que j'ai écrit pour vous.

Que vous vous sentiez « senior » ou pas, si vous avez entre 50 et 65 ans et que vous vous demandez comment vivre cette période bousculée dans la joie et la satisfaction, sans prêter attention aux préjugés qui assaillent notre tranche d'âge, vous êtes au bon endroit.

Onze chapitres composent cet ouvrage, autant d'étapes pour décoder cette situation, découvrir à quel point notre génération est indispensable à la société, conquérir votre place et construire une vie qui vous plait et qui vous ressemble.

Il s'agit d'un livre pratique. Je vous invite donc à vous munir d'un cahier pour réaliser, étape par étape, les 18 exercices de réflexion proposés au long de ces pages. La liste de ces exercices rebelles est disponible en page 167.

Tous les chapitres se terminent par un résumé du contenu – aucune inquiétude, donc, si vous ne les lisez pas tous en entier. Je ne vous en voudrai pas, c'est promis.

Tout au long de votre lecture, n'oubliez pas : **vous avez beaucoup plus de pouvoir que vous ne le croyez.**

Alors, on y va ? Rebellons-nous ensemble !

Chapitre 1

Repenser votre modèle de vie

Nous sommes des pionniers.

Chaque jour, nous inventons un monde différent de celui pour lequel nous avons été éduqués.

Nos parents, nos enseignants, nos patrons, nos collègues et nous-mêmes, tous, nous pensons notre monde d'aujourd'hui avec ce que nous avons appris hier. Plus encore, avec ce que nous avons intégré dans nos modèles de pensées, sans parfois que cela soit conscient ou rationnel.

Notre génération, celle des 50 à 65 ans, évolue aujourd'hui avec quarante ou cinquante ans de différence du monde de notre enfance, dans lequel nous avons intégré les grandes règles de la vie. Des principes qui étaient peut-être valables à l'époque, mais qui ont volé en éclat depuis.

Ce qui «traîne» encore dans nos mémoires et dans nos réflexes, c'est le **modèle séquentiel**¹. Laissez-moi vous expliquer ça.

1. Le modèle séquentiel est décrit par Mauro F. Guillén, dans son livre *The Perennials, Unleashing the power of our post generational society*. Heligo Books, 2023.

Pourquoi avons-nous besoin d'un modèle ?

Un **modèle**, c'est un peu comme un scénario, cela permet à chacun de penser sa vie dans un tout cohérent, en donnant aux institutions privées et publiques la possibilité d'organiser notre vie collective.

À titre individuel

Nous savons grosso modo comment va se dérouler notre vie par ici : on naît, on grandit, on apprend, on travaille, on crée peut-être une famille, on prend sa retraite, on vieillit et, un jour, on s'envole.

Un modèle nous permet de baliser les grandes étapes de notre vie et de nous préparer mentalement et émotionnellement à ce qui va nous arriver, sans que cela soit vraiment conscient.

Prenons un exemple concret : quand on commence à se demander, « Comment ai-je envie de vivre ma retraite ? », plusieurs idées se cachent derrière cette question :

- d'ici dix ou quinze ans, je ne vais plus travailler comme je le fais aujourd'hui ;
- je pourrais disposer de plus de temps ;
- ma forme physique devrait être plutôt bonne ;
- je pourrais ainsi me consacrer à des activités différentes de celles d'aujourd'hui.

Ce modèle agit pour nous en arrière-plan et nous guide plus ou moins consciemment. S'il a le mérite de nous aider à anticiper les changements à venir, il tend aussi à nous guider vers une vision stéréotypée de notre futur, en sous-entendant que cette voie est le chemin dominant ou que les dérogations sont minoritaires. D'ailleurs, lorsque l'on consulte les motivations des nouveaux retraités français, on constate que 20 % d'entre eux environ, c'est-à-dire un sur cinq, ont pris leur retraite sous la contrainte² et 17 % déclarent l'avoir pris plus tôt qu'ils ou elles ne l'auraient souhaité.

2. Panorama de la DREES, La retraite et les retraités, édition 2025.

À titre collectif

Ce modèle agit aussi comme un référentiel social et permet aux institutions et aux gouvernements d'organiser les réponses à nos grands besoins collectifs. Pour la nécessité d'apprendre à lire et à écrire, la réponse est l'école élémentaire. Pour répondre au besoin d'être pris en charge quand on n'est plus apte à travailler, c'est le système de pension de retraite.

Cela permet aussi d'anticiper les besoins de demain en servant de modèle prédictif. Nous y reviendrons quand nous parlerons de démographie (p. 13). Il s'agira par exemple de connaître le nombre de personnes de 50 à 65 ans qui vont arriver sur le marché du travail en France d'ici 2030, ce qui est essentiel pour imaginer et préparer leur place.

Un modèle social, c'est donc une façon de penser les grandes étapes de nos vies et d'anticiper nos envies et besoins. Le tout est de raisonner sur une base qui soit à peu près cohérente avec la réalité.

Le « modèle séquentiel », une définition

Ce scénario nous vient de loin. C'est d'ailleurs pour ça qu'il est très ancré dans notre inconscient collectif, et qu'il est aussi... obsolète.

Le schéma social occidental découpe la vie humaine en 4 grandes étapes : jouer et grandir, étudier, travailler et prendre sa retraite.

1. De 0 à 3 ou 6 ans, on joue, on grandit, on devient un enfant.
2. De 6 à 16 ans (l'âge de l'école obligatoire) ou plus tard (21 ans, âge moyen d'entrée dans la vie active en France en 2019); on apprend les basiques comme lire, écrire, compter, et aussi un métier ou des matières utiles à la vie adulte.
3. De 20-25 ans à 60-65-67 ans, on travaille, on contribue et on accumule ce qui nous permettra ensuite de ne plus travailler pour de l'argent (devenir propriétaire de notre logement, cotiser pour notre future pension, peut-être faire des économies), et

on contribue aussi à prendre en charge la communauté (l'éducation des jeunes, la retraite des plus âgés et les périodes de chômage imprévues).

4. Et ensuite on se retire, on prend sa retraite.

Même maintenant, à l'écriture de ce livre en 2026, ce cadre de réflexion nous parle. Pourtant, il serait temps de le remettre en question.

Si cette logique séquentielle était juste dans un monde du travail qui évoluait plutôt lentement, la voici sérieusement malmenée par les changements rapides induits par les révolutions technologiques successives de ces dernières années. Par exemple, l'idée que nous ne nous formions qu'une seule fois dans notre vie est devenue complètement dépassée.

En évaluant ce modèle sous l'angle de l'éducation et de la formation, deux évidences sautent aux yeux.

Tout d'abord, nous ne pouvons plus éviter de nous initier aux nouvelles technologies qui se succèdent. Et nous pouvons aussi nous autoriser à changer de métier, ce qui nous contraint parfois, avec joie, à redevenir étudiant.

Le second point à remettre en cause, c'est sûrement cette idée de prendre sa retraite, de se retirer : se mettre en retrait de quoi, exactement ? Ce modèle porte en lui tous les stéréotypes qui impactent la vie professionnelle de notre génération : « Trop vieux pour travailler » ; « Formés depuis trop longtemps » ; « Plus assez au courant des dernières évolutions ». Mais si nous avons envie, ou besoin, de rythmes différents, de contraintes différentes ? Et si nous nous autorisions à imaginer un autre futur que « retiré des affaires » ?

On peut faire ensemble l'hypothèse que notre référentiel social inconscient pourrait bien être un ennemi invisible, caché collectivement dans notre société autant qu'individuellement dans notre cerveau.

Pour cela, continuons nos investigations.

À 60 ans, vous avez probablement 30 à 40 ans devant vous

Quand le modèle des retraites a été instauré en France³, en 1910, l'âge de la retraite a été fixé à 60 ans, alors que l'espérance de vie moyenne était de 51 ans.

En 1946, les Français pouvaient espérer vivre 62 ans. En 2000, 79 ans et, en 2025, 86 ans pour les femmes et 80 ans pour les hommes.

Notre durée de vie s'allonge donc très vite.

En 1910, l'âge de la retraite était de neuf ans supérieur à celui de l'espérance de vie, on avait donc peu de probabilité de profiter d'une période de non-travail, après des années de labeur. Aujourd'hui, une espérance de vie de 82 ans nous permet d'envisager de vivre quinze à vingt ans en dehors du monde du travail tel que nous le connaissons aujourd'hui. Et c'est une moyenne, ce qui veut dire qu'individuellement, beaucoup d'entre nous vivrons bien au-delà de ces 82 ans.

Deux grandes questions se posent à nous :

- Qu'allons-nous faire de ces vingt, trente ou quarante années ?
- Comment nous y préparer ?

Le mur démographique, défi ou allié ?

La démographie⁴ est la science mathématique qui étudie la population humaine (sa taille, les taux de natalité et de mortalité, par exemple), ses mouvements (les migrations, notamment) et son état (son vieillissement, parmi d'autres données). En observant les évolutions, elle nous permet de nous projeter dans le futur.

3. L'espérance de vie en France de 1740 à 2020, Institut national d'études démographiques (INED).

4. *Démographie* vient du grec ancien *démo-* de «dêmos» ,peuple ou population, et de *-graphie* de «graphein», écrire, décrire, enregistrer. Le mot ainsi formé signifie donc «description de la population» .

Cette science émerge en 1662 en Angleterre, quand John Graunt⁵, considéré comme le premier démographe, publie ses « observations naturelles et politiques », résultat de l'étude systématique des bulletins de mortalité. C'est la première fois que la mortalité est mise en relation avec l'âge. À la fin du XVII^e siècle, les chercheurs commencent à réunir et analyser des informations chiffrées sur les tailles de population pour contribuer à l'action politique.

Le mot « démographie » est pour la première fois cité par un Français, Achille Guillard, quasiment deux siècles plus tard, dans ses « Éléments de statistiques humaines ou démographie comparée » (1855).

Au tournant du XX^e siècle, la recherche s'intensifie, les recensements et les statistiques d'état civil se développent en Europe. Avec ces premières études statistiques et systématiques, cette science peut se développer. En 1945, la France crée L'INED, l'institut national d'études démographiques.

Un concept de démographie intéresse particulièrement notre génération des 50 à 65 ans, la **transition démographique**, qui conjugue deux phénomènes : une stagnation du nombre de personnes à l'échelle du pays et un vieillissement de cette population.

La **stagnation** fait référence aux variations comparées des taux de natalité⁶ et de mortalité. Actuellement, en France comme en Suisse ou en Belgique, nous nous trouvons dans une phase dont les grandes caractéristiques sont les suivantes :

5. Démographie et sciences de la population, INED.

6. Le taux de natalité (ou taux brut de natalité) est le rapport entre le nombre annuel de naissances vivantes et la population totale moyenne sur une période et dans un territoire donné. Il s'exprime souvent en pour mille (‰). En 2024, le taux de natalité mondial était de 17 naissances vivantes pour 1 000 personnes. Wikipédia.

Repenser votre modèle de vie

- un taux de natalité qui décroît rapidement, de 17 pour mille en 1970⁷, ce taux descend à 9,4 pour mille en 2025⁸ (ce sont les chiffres de la France, mais ceux de la Suisse et de la Belgique sont très proches);
- un recul du taux de mortalité de 10,8 pour mille en 1970⁹ à 9,4 pour 1000 en 2025¹⁰ avec l'accroissement de l'espérance de vie.

En 2025, pour la première fois en France, le nombre de naissances a été égal au nombre de décès : la population était donc stable, si l'on fait abstraction de l'immigration. On observe le même phénomène en Belgique tandis que la Suisse montre encore un léger solde positif.

À nombre de résidents quasiment égal (hors phénomène d'immigration), la composition de nos populations évolue, elle rassemble moins de jeunes et plus de personnes qui vivent plus longtemps. On parle le plus souvent de **vieillessement de la population**, avec un nombre grandissant de personnes âgées, autonomes ou qui doivent être prises en charge collectivement. Il ne s'agit pas d'un basculement brutal, mais d'une montée en âge progressive. Ainsi, dans les populations française, suisse et belge, une personne sur 5 (environ 20 % de la population) est âgée de 50 à 65 ans. Si l'on se concentre sur les individus en âge de travailler, c'est-à-dire entre 20 ans à 65 ans environ, notre génération des 50 à 65 ans atteint 38 à 40 % selon les pays.

Nous représentons donc la tranche d'âge la plus nombreuse. Nous ne sommes pas quelques derniers de cordée en attente de la retraite : nous sommes des millions de personnes, au cœur des effectifs, qui contribuent à porter l'économie, financer les systèmes sociaux, participer aux résultats des entreprises et transmettre une grande partie des savoir-faire.

7. Perspective Monde, Outil pédagogique des grandes tendances mondiales depuis 1945.

8. INSEE.

9. Perspective Monde, Outil pédagogique des grandes tendances mondiales depuis 1945.

10. INSEE.

Revisitons notre vision du travail

Quand j'anime des ateliers pour des professionnels dans leur troisième tiers de carrière, je demande souvent, en préambule : « Comment vous sentez-vous aujourd'hui dans votre travail ? » et « Qu'est-ce que vous aimeriez ressentir dans les semaines, les mois, les années qui viennent ? » Les réponses sont révélatrices du rôle que le travail tient dans nos vies. Peu parlent spontanément du salaire reçu en échange de leur travail. Les réponses s'articulent plutôt autour de thèmes profonds et personnels. Certains attendent une forme d'inclusion dans la société – se sentir utile, contribuer à un résultat qui a du sens, rencontrer et collaborer avec d'autres humains. D'autres évoquent leur souhait d'apprentissage et de développement – continuer à apprendre, manier de nouveaux outils, comme l'intelligence artificielle, se sentir remis en question. Certains ont envie de continuer à progresser dans leurs responsabilités, explorer de nouveaux jobs, innover ou transmettre ce qu'ils et elles ont appris et, enfin, quelques-uns recherchent un ajustement, avec un nouveau rythme par exemple.

Ces réponses montrent à quel point le travail a un sens plus large que le simple échange de notre temps et de notre énergie contre un salaire. D'ailleurs, quand la relation se restreint à cet échange, le manque de sens et de contenu vient vite éroder la qualité de la relation, l'engagement et la satisfaction.

Peut-être connaissez-vous les zones bleues¹¹, ces six petites zones du monde où vivent une proportion de centenaires en bonne santé au-delà des statistiques habituelles. Ces populations ont été scrutées et décrites avec beaucoup de détails. Parmi les conclusions, on a beaucoup entendu parler de leur régime alimentaire, leur intégration intergénérationnelle et leur mobilité physique. On a fait moins de cas d'un sujet qui, pourtant, ressort dans chacune des zones étudiées : la contribution active de chacun de ces centenaires. On ne parle pas

11. *The Blue Zones, 9 lessons for living longer from the people who've lived the longest*, de Dan Buettner, National Geographic Partners, 2008, réédité en 2012.

À 50 ans, la société vous croit en fin de parcours. Trop âgé pour évoluer, trop cher pour être recruté, trop tard pour changer ? Faux.

Jamais les professionnels expérimentés n'ont eu autant d'opportunités pour réinventer leur carrière. Grâce à leur expérience, leur réseau et une espérance de vie professionnelle qui s'allonge, les 50-65 ans disposent d'atouts considérables.

Ce livre est un véritable manifeste contre l'invisibilisation des talents expérimentés. Il démonte les préjugés liés à l'âge, révèle les mécanismes de l'âgisme et donne les clés pour retrouver confiance, ambition et liberté.

Témoignages inspirants, exercices pratiques et stratégies concrètes vous aideront à valoriser votre parcours, mobiliser votre réseau, construire un projet professionnel à votre image et oser une nouvelle étape de vie.

LA MEILLEURE PARTIE DE VOTRE CARRIÈRE COMMENCE MAINTENANT !

Mathématicienne de formation, spécialiste de la diversité et de l'inclusion en entreprise et fondatrice de The Inspiration Lab, Stéphanie Daudier est une farouche opposante à l'âgisme et aux stéréotypes et une entrepreneure engagée pour l'inclusion des seniors dans la société et l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. Elle a travaillé pendant 30 ans en entreprise en Europe et en Asie, dont 25 ans avec des responsabilités marketing, commerciale et de direction générale pour L'Oréal. Elle a notamment dirigé une marque de luxe pendant quatre ans au Japon.



19,90 €

ISBN : 978-2-8073-7597-0



www.deboecksuperieur.com