



Les seniors dans le travail temporaire

Rapport final

Mai 2022



PLEIN SENS



Sommaire

1. Introduction	4
1.1 Rappel des objectifs de l'étude	5
1.2 Méthodologie	5
1.2.1 Volet quantitatif	5
1.2.2 Volet qualitatif	8
2. Les caractéristiques de la population des intérimaires de plus de 50 ans	10
2.1 Une population intérimaire qui vieillit, à l'image de l'ensemble de la population active	10
2.1.1 Les seniors dans la population active générale	10
2.1.2 Les seniors dans la population intérimaire	14
2.2 Des intérimaires qui tendent à travailler davantage que la moyenne des intérimaires jusqu'à 60 ans, et nettement moins ensuite	21
2.3 La situation des intérimaires travailleurs handicapés	25
2.4 Une population davantage exposée aux risques d'accidents et de maladies professionnelles	26
3. Des trajectoires professionnelles variées mais souvent marquées par l'expérience du sous-emploi et du chômage	27
3.1 Les trajectoires des intérimaires de plus de 50 ans ayant commencé l'intérim avant 40 ans	27
3.2 Les trajectoires des intérimaires ayant commencé l'intérim après 40 ans : une opportunité de réinsertion professionnelle avant tout	30
3.2.1 Le travail intérimaire est souvent perçu comme un tremplin pour le retour à l'emploi	30
3.2.2 L'âge est quelquefois spontanément cité parmi les freins à l'emploi ressentis par les travailleurs seniors	31
4. Être « senior intérimaire », entre craintes pour son employabilité et opportunités d'affirmer ses choix	32
4.1 Un facteur « âge » qui est rarement identifié en tant que tel comme une cause de diminution de l'activité intérimaire	32
4.2 Crise sanitaire : une activité préservée en fonction du type de contrat avec l'agence (CDII, CTT) et le secteur d'activité	33
4.3 Quand l'intérim est synonyme de flexibilité et de meilleure conciliation vie familiale/vie professionnelle	35
4.4 Des seniors plus « exigeants » sur la qualité de vie (au travail)... quand ils en ont	

les moyens	36
5. La relation intérimaires/agences	39
5.1 Des intérimaires globalement satisfaits de leurs agences mais qui ont des attentes particulières auxquelles il n'est pas toujours répondu	39
5.2 Des besoins spécifiques en matière de formation	41
5.2.1 Des intérimaires seniors qui recherchent un juste équilibre entre temps investi dans la formation et impacts sur la dernière partie de carrière	41
5.2.2 Des attentes d'accompagnement à la formation vis-à-vis des agences qui sont différentes selon les intérimaires seniors	42
5.3 La santé au travail, un sujet qui reste difficile à aborder	42
5.4 Une population attachée à la relation humaine directe et parfois mal à l'aise avec les outils numériques	45
5.5 Des projections hétérogènes vers les fins de carrière et la retraite... comme pour l'ensemble des actifs	47
5.5.1 Des perspectives de fins de carrière contrastées	47
5.5.2 Des départs en retraite faiblement préparés	47
5.5.3 Des situations de cumul emploi-retraite souvent souhaitées	49
6. Des indices concordants d'un changement de regards sur les intérimaires seniors	51
6.1 Les 50+ sont de plus en plus « recherchés » par les entreprises et les agences, pour leurs qualités de comportement et de savoir-être quand ce n'est pas pour leurs qualifications	51
6.2 Un contexte plus favorable à la prise en compte des « singularités » de ces intérimaires, malgré des obstacles	53
7. Conclusion	55

1. Introduction

Nombreuses sont les études et les données d'enquête qui montrent que la capacité des salariés à rester longtemps sur le marché du travail dépend en partie de leur parcours professionnel et des environnements professionnels dans lesquels ils sont amenés à évoluer. La trajectoire professionnelle pèse de manière importante dans la capacité individuelle à faire face aux risques inhérents au vieillissement au travail, et ce bien avant d'avoir atteint les âges à partir desquels on est considéré comme « senior ».¹ Envisagée à la fois sous l'angle de la santé et des conditions de travail et sous l'angle de la compétence, la capacité des travailleurs vieillissants à occuper un emploi se construit tout au long de la vie professionnelle.

Dans le cas des salariés intérimaires, la constitution des facteurs du « bien vieillir au travail » — ou au contraire de la sortie anticipée du marché du travail — relève de dynamiques particulièrement complexes, compte-tenu de la discontinuité des parcours professionnels et de la multiplicité des contextes de travail rencontrés au fil des missions. Agir sur les leviers permettant aux intérimaires de rester employables jusqu'à la retraite ne l'est pas moins compte-tenu de la « triangularisation » de la relation d'emploi propre à l'intérim.

Pourtant, dans un contexte de réformes des retraites visant à repousser l'âge légal et/ou à modifier les conditions d'obtention du taux plein, et alors que la démographie et la conjoncture accroissent les tensions sur le marché du travail, le secteur de l'intérim est de plus en plus amené à interroger son approche du sujet des travailleurs « expérimentés »².

Ainsi qu'on le verra, cette prise de conscience et ce changement de regard sont nettement perceptibles, surtout dans les secteurs où la pénurie de main d'œuvre qualifiée est installée de longue date. Alors que les entreprises utilisatrices sont plus fréquemment amenées à réviser leurs critères de sélection et privilégient pour beaucoup des qualités qui sont plus fréquemment associées à l'expérience, la situation du marché du travail en sortie de la crise sanitaire encourage les agences d'emploi à entamer un dialogue plus exigeant avec leurs clients.

¹ Le terme de « travailleurs seniors » a fini par s'imposer dans le langage courant mais reste à juste titre critiqué pour son imprécision et son aspect dépréciatif. Il n'existe pas de définition « officielle » et unique du terme, et l'âge considéré peut varier. Néanmoins les sources statistiques normalisées (Commission Européenne, INSEE) considèrent les catégories 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans.

² Pour reprendre la terminologie du « rapport Bellon-Mériaux-Soussan » remis à la Ministre du Travail en janvier 2020.

1.1 Rappel des objectifs de l'étude

La présente étude, confiée par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement, vise à améliorer la connaissance des dynamiques de vieillissement sur le marché du travail des intérimaires pour en tirer des enseignements opérationnels à destination des entreprises (utilisatrices ou non), des agences et de la branche dans son ensemble. Concrètement, les objectifs de l'étude sont de trois ordres :

- D'une part mieux caractériser les logiques individuelles, en fonction de la trajectoire d'entrée dans l'emploi intérimaire mais également des facteurs personnels et professionnels qui jouent sur les choix individuels en seconde partie de carrière : anticipation des conditions de sortie vers la retraite, niveau de qualification, situation familiales et patrimoniale, santé et condition physique, etc....
- D'autre part mieux caractériser les logiques sectorielles : le vieillissement au travail et sur le marché du travail peut s'opérer dans des conditions différentes selon que les personnes sont actives dans des secteurs en tension (où leurs compétences continuent d'être recherchées) et dans des secteurs dans lesquels il est facile de recruter des profils comparables à moindre coût.
- Enfin, il s'agit de mieux comprendre les logiques d'intermédiation et les représentations à l'œuvre autour de l'âge : si des indices existent de « l'attractivité » d'au moins une partie des candidats actifs de plus de 50 ans pour les employeurs, il nous a semblé essentiel d'analyser finement les interactions qui s'opèrent entre l'agence d'intérim, les candidats et les entreprises utilisatrices autour de la valorisation des candidats expérimentés.

1.2 Méthodologie

L'étude s'est appuyée sur des investigations quantitatives et qualitatives.

1.2.1 Volet quantitatif

L'étude a dans un premier temps combiné **2 types de travaux quantitatifs**, permettant de dégager des premiers constats d'ensemble et socle des travaux qualitatifs d'approfondissement décrits ci-après.

Analyses statistiques comparées

Ces analyses ont permis d'identifier les caractéristiques principales de la population d'intérimaires seniors (définis comme les intérimaires de 50 ans et plus), et ont été conduites en croisant et mettant en perspective les données relatives à la population active générale d'une part, et à la population intérimaire d'autre part.

Les sources mobilisées ont été :

- Les données statistiques publiques (principalement données INSEE, notamment l'enquête emploi 2019 pour la population active générale, ainsi que les données de la DARES issues des déclarations mensuelles des agences d'intérim pour la population intérimaire). Des analyses complémentaires ont été produites sur des volets spécifiques en analysant des données de Pôle emploi (sur les seniors parmi la population de demandeurs d'emploi), de l'AGEFIPH (sur les seniors dans la population en situation de handicap), de l'ANLCI (population en situation d'illettrisme) et de la CNAM (sinistralité tous CTN et par CTN).
- Les données de branche publiées dans les rapports de branche de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement des années récentes (ainsi que l'étude OIR relative aux travailleurs handicapés dans le travail temporaire).
- Et des données de branche collectées spécifiquement pour l'étude auprès de la structure S2H. Ces données ont porté sur l'ensemble des intérimaires ayant travaillé au moins 1 heure sur la période de juillet 2020 à juillet 2021, sans dédoublement (par exemple, un intérimaire ayant effectué une mission dans l'industrie et une autre dans la logistique est comptabilisé 2 fois, en cohérence avec son activité réelle). Ce dernier point conduit au point de vigilance que les analyses issues de ces données correspondent donc davantage à une photographie de l'activité intérimaire des seniors (et de leur part dans le total de l'activité intérimaire), plus que de la population intérimaire senior elle-même.

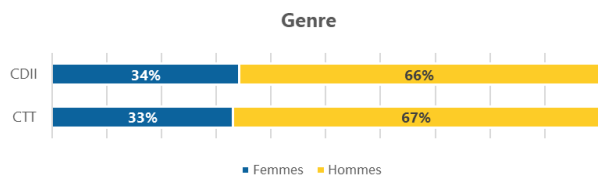
Enquête téléphonique auprès de salariés intérimaires seniors

Cette enquête a permis d'identifier les principaux constats relatifs aux parcours professionnels des seniors intérimaires (parcours avant l'âge de 50 ans et ensuite), à leurs relations avec les acteurs de l'intérim (agences et entreprises utilisatrices) et à la projection de ces intérimaires vers leur fin de carrière.

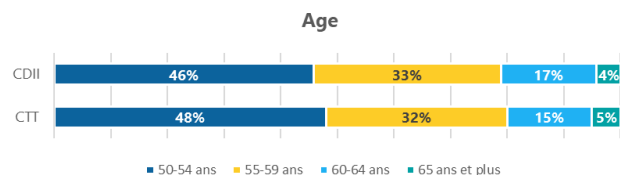
Elle a été réalisée par l'opérateur spécialisé LVDC en septembre 2021, auprès de **1 300 intérimaires de 50 ans et plus** ayant réalisé au moins une mission en intérim en février 2021 (date d'extraction de la base de contacts), à l'exclusion des personnes contactées ne se disant plus intérimaire et ayant trouvé un emploi hors intérim entre temps.

Ces 1 300 répondants ont été répartis entre 1 040 personnes en contrat de travail temporaire, et 260 personnes en CDI Intérimaire, sélectionnés de façon à assurer la représentativité des répondants au regard des caractéristiques de la population intérimaire senior mises en évidence par les analyses statistiques.

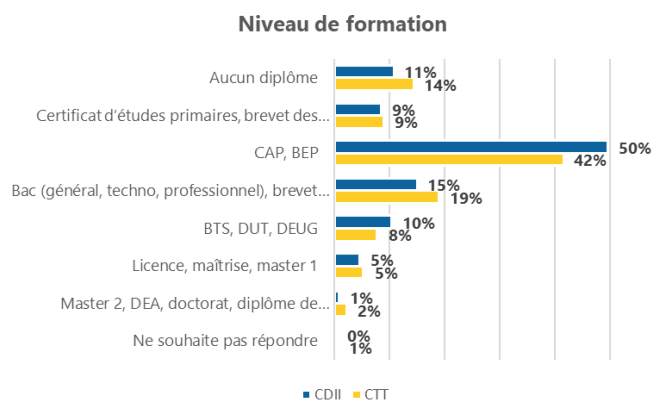
Les graphiques ci-après présentent les caractéristiques des intérimaires seniors ayant répondu à cette enquête téléphonique :



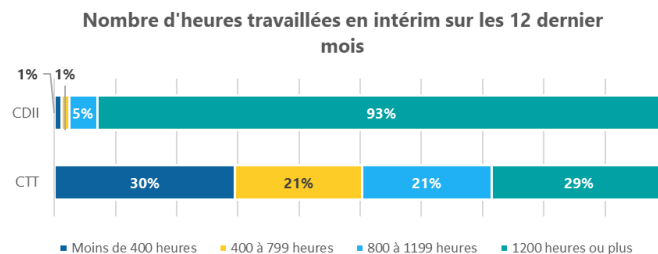
Source : 1 300 répondants (CDII 260, CTT 1040), base complète



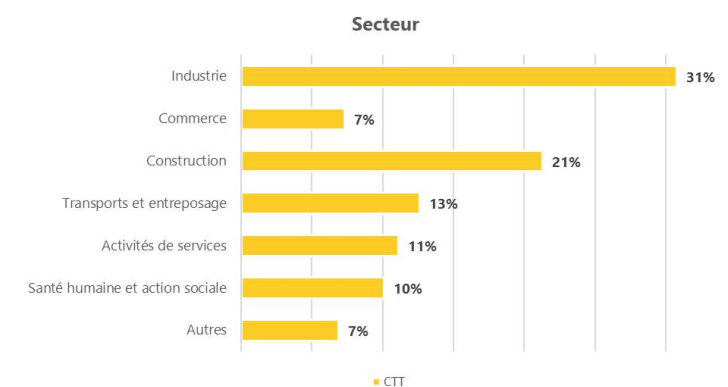
Source : 1 300 répondants (CDII 260, CTT 1040), base complète



Source : 1 300 répondants (CDII 260, CTT 1040), base complète

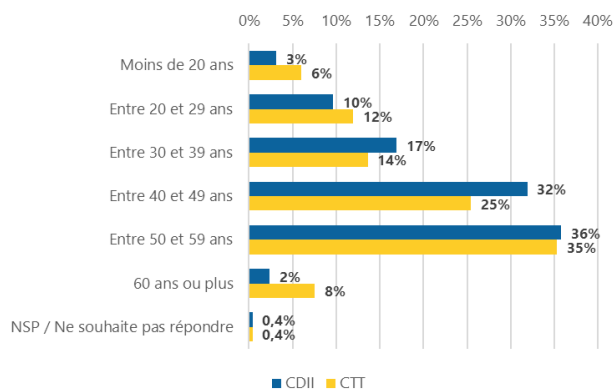


Source : 1 300 répondants (CDII 260, CTT 1040), base complète



Source : 1 300 répondants (CDII 260, CTT 1040), base complète

Q1. A quel âge avez-vous commencé à travailler en intérim de façon régulière ou permanente ?



Source : 1 300 répondants (CDII 260, CTT 1040), base complète

1.2.2 Volet qualitatif

Les travaux qualitatifs ont permis d'approfondir et de préciser les matériaux mis en évidence par les analyses statistiques et l'enquête auprès des salariés intérimaires.

Entretiens intérimaires : Le volet qualitatif de l'étude repose d'une part sur des entretiens téléphoniques d'une heure environ, avec un panel de 33 intérimaires seniors ayant participé à l'enquête quantitative, et s'étant portées volontaires pour être recontactés. Quatre catégories d'intérimaires ont été identifiées sur la base des réponses fournies au questionnaire :

- Catégorie 1 : Intérimaires estimant avoir des besoins particuliers liés à leur âge et estimant que les agences d'emploi les prennent bien en compte
- Catégorie 2 : Intérimaires estimant avoir des besoins particuliers liés à leur âge et estimant que les agences d'emploi ne les prennent pas bien en compte
- Catégorie 3 : Intérimaires estimant avoir des besoins particuliers liés à leur âge et estimant que les entreprises utilisatrices les prennent bien en compte
- Catégorie 4 : Intérimaires envisageant de prendre leur retraite même sans être à taux plein en raison de "problèmes de santé"

Au final, la répartition des entretiens est la suivante :

Âge	50-54 ans	17
	55-59 ans	8
	60-64 ans	7
	65 ans et plus	1
Sexe	Hommes	17
	Femmes	16
CTT/CDII	CTT	25
	CDII	8
Secteur d'activité principal	Activités de services administratifs et de soutien	9
	Industrie	7
	Santé humaine et action sociale	5
	Construction	4
	Transport-logistique	2
	Autres secteurs	6
Heures travaillées sur 12 mois	< 400 h.	10
	400-800 h.	7
	800-1200 h.	5
	> 1200 h.	11
Âge d'entrée dans l'intérim	Moins de 40 ans	10
	40-49 ans	10
	Plus de 50 ans	13

A noter que les femmes sont sur-représentées dans l'échantillon par rapport à la population intérimaire, le taux d'échec des prises de contact initiales avec les hommes s'étant avéré largement supérieur à celui des femmes.

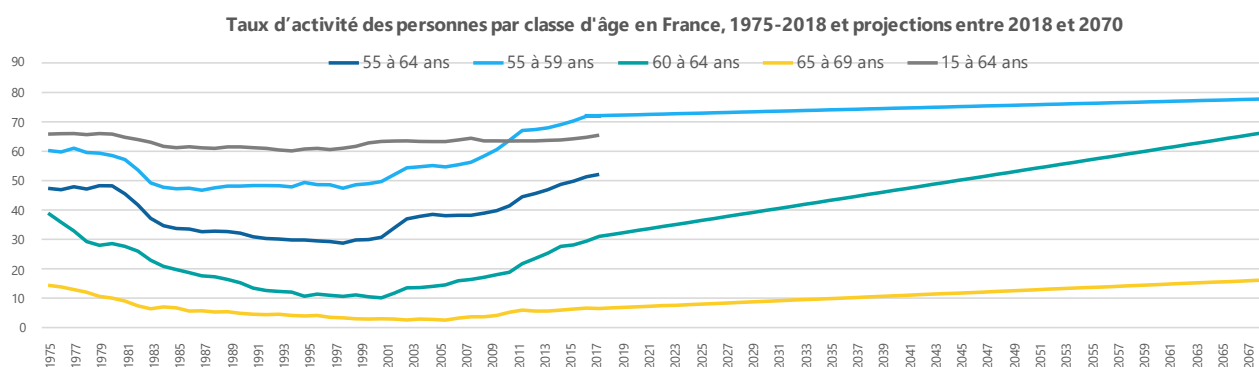
Entretiens responsables d'agences : 15 entretiens ont été réalisés avec des responsables (ou directeurs) d'agence, appartenant à de grands réseaux ou à des enseignes régionales.

2. Les caractéristiques de la population des intérimaires de plus de 50 ans

2.1 Une population intérimaire qui vieillit, à l'image de l'ensemble de la population active

2.1.1 Les seniors dans la population active générale

Le taux d'activité³ des seniors a enregistré une forte baisse au cours de la première moitié des années 1980, qui s'est prolongée jusqu'à la seconde moitié des années 1990. Ce taux a commencé à se redresser par la suite, **redressement qui s'est accéléré à partir de la fin des années 2000**. Depuis 2015, ils ont atteint des niveaux supérieurs à ceux enregistrés en 1980. Dans le même temps, **les taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans et des adultes de 25 à 49 ans ont diminué**, respectivement de 0,7 point et de 1,3 points entre 2007 et 2018, à la suite notamment de la crise de 2008-2009 et de la période de faible conjoncture qui a suivi.



Données historiques

Champs : France hors Mayotte

Source : INSEE, rapport Bellon

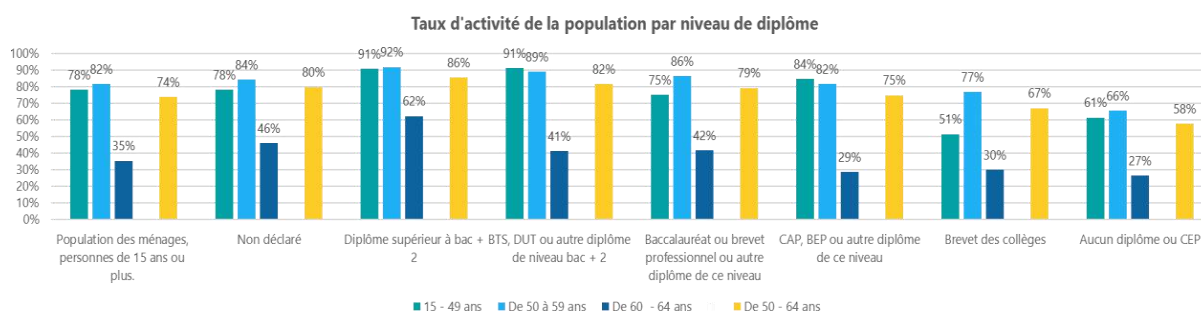
Projections

Champs : personnes de 15 ans ou plus en ménage ordinaires ; France métropolitaine jusqu'en 1990, France hors Mayotte de 1991 à 2013, France à partir de 2014

Source : projections de population active 2016-2070, INSEE

Il est à noter que **le taux d'activité est structurellement plus élevé pour les plus diplômés**. Ce constat vaut pour toutes les tranches d'âge, mais il est encore plus **marqué pour les personnes de 60 ans et plus** (pour cette tranche d'âge, le taux d'activité varie du simple au double entre les personnes pas ou peu diplômées et celles disposant d'un diplôme supérieur à bac + 2).

³ Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

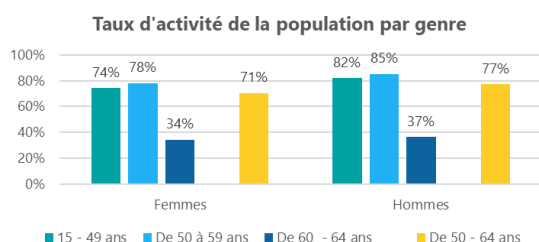


Champs : France, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Enquête emploi 2019, traitement Amnyos

Note Enquête Emploi : L'Enquête Emploi interroge de façon continue tout au long de l'année un panel échantillonné. Ce panel est renouvelé d'1/6 par trimestre car les personnes interrogées sont suivies durant 6 trimestres d'affilée. Les interrogations sont réalisées tout au long du trimestre, les effets saisonniers sont donc moyennés sur le trimestre et ici sur l'année entière. Lors de l'enquête, on interroge les individus sur leur situation la semaine précédant l'interview. Cette enquête ne permet donc pas au niveau individuel de retracer précisément les périodes d'activités et d'inactivités des individus. Toutefois, cela pose de question au niveau de l'échantillon global. Cette méthodologie d'enquête est similaire dans les autres pays de l'OCDE.

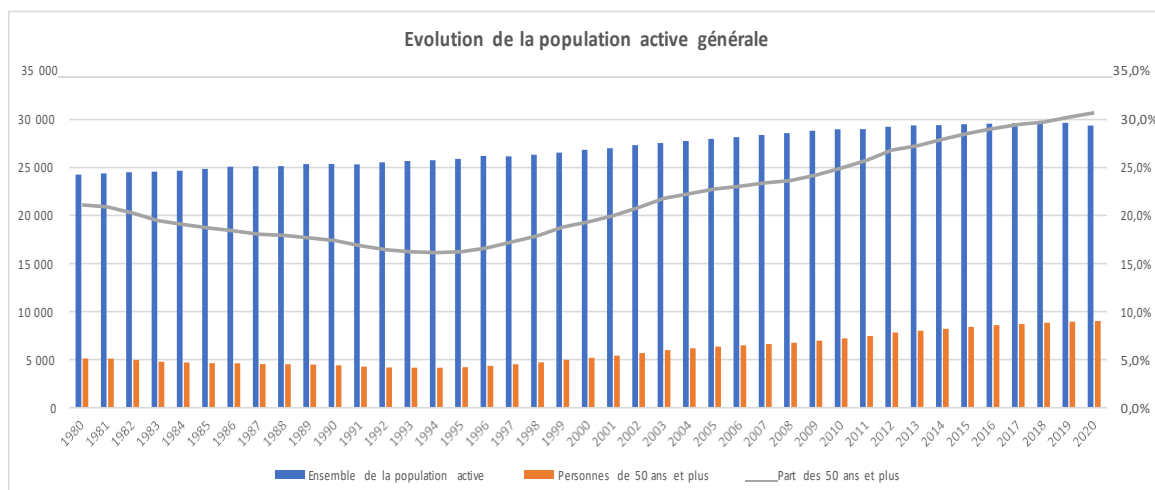
On observe également un taux d'activité plus élevé pour la population masculine, toutes tranches d'âge confondues. Cet écart de taux d'activité entre hommes et femmes tend cependant à se restreindre pour les personnes de 60 ans ou plus (l'écart est de 7 à 8 points jusqu'à 60 ans, de 3 points seulement à partir de 60 ans), certainement en lien avec les différences de taux d'activité selon le niveau de diplôme évoquées ci-dessus (les femmes étant en moyenne plus diplômées que les hommes).



Champs : France, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Enquête emploi 2019, traitement Amnyos

La conjugaison de cet accroissement du taux d'activité des seniors (couplé à une stagnation du taux d'activité des populations plus jeunes) et du vieillissement démographique structurel de la population française explique ainsi que les seniors représentent une part croissante de la population active générale. Cette part a commencé à augmenter à partir du milieu des années 1990, pour atteindre 31% en 2020. On compte aujourd'hui 9 millions de personnes de 50 ans et plus dans la population active (soit près du double de ce qu'il en était au début des années 1980).



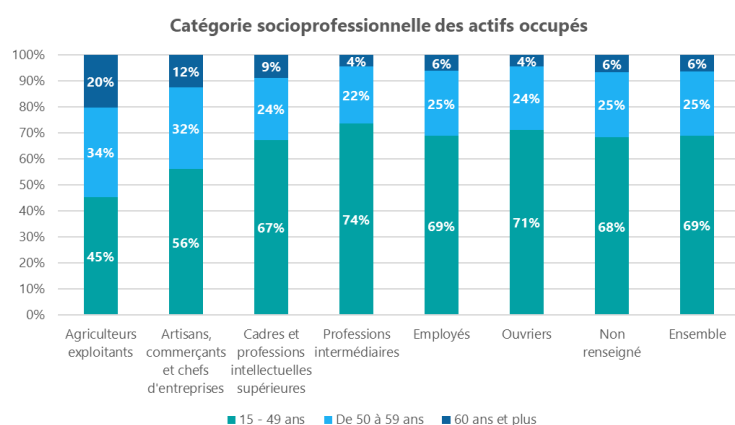
Population active au sens du BIT en moyenne annuelle (en milliers)

Champs : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans et plus

Source : INSEE, enquêtes emploi, traitement Amnyos

Sur ces 9 millions d'actifs de 50 ans et plus en 2020, 1,9 millions ont 60 ans et plus. Cette tranche d'âge représente certes une proportion moindre de l'ensemble de la population active (6,4% en 2020) mais cette part est également en forte croissance (elle n'était que de 1,5% en 2001, après avoir connu une baisse continue dès le milieu des années 1970).

Cette part des plus de 50 ans dans la population active varie selon les catégories socio-professionnelles. Ainsi, elle est nettement plus élevée pour les agriculteurs et à un degré moindre les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, tandis qu'elle s'avère moindre et plus homogène pour les autres CSP.

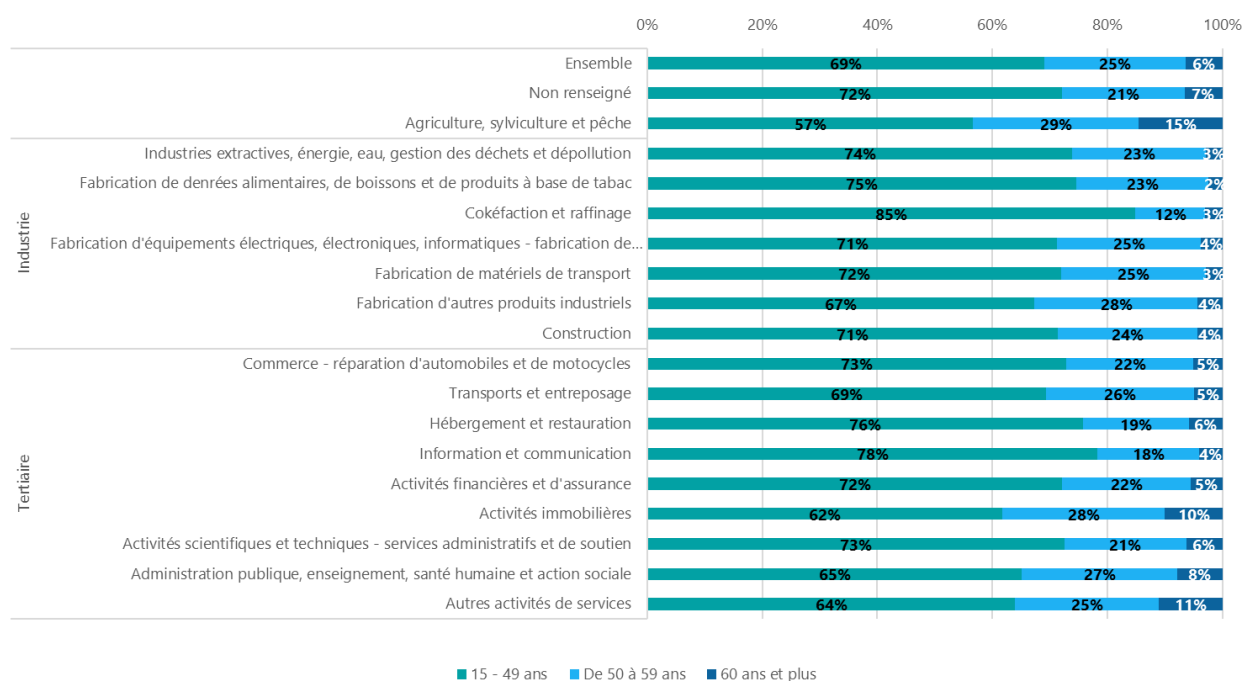


Champs : France, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Enquête emploi 2019, traitement Amnyos

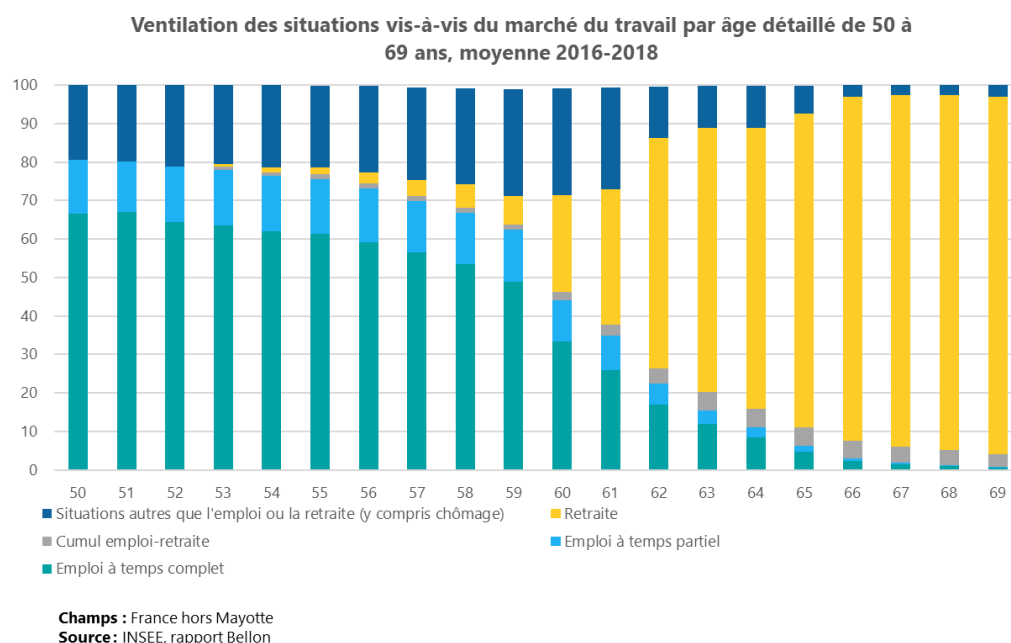
La proportion des seniors dans la population active générale **varie également selon les secteurs d'activité**. Elle est la plus forte dans le secteur agricole, les activités immobilières, l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale et les autres activités de services. A l'inverse, les secteurs d'activité employant le moins de seniors sont certains secteurs industriels (cokéfaction et raffinage, et à un degré

moins les industries extractives et alimentaires), ainsi que l'information et la communication et l'hébergement-restauration.



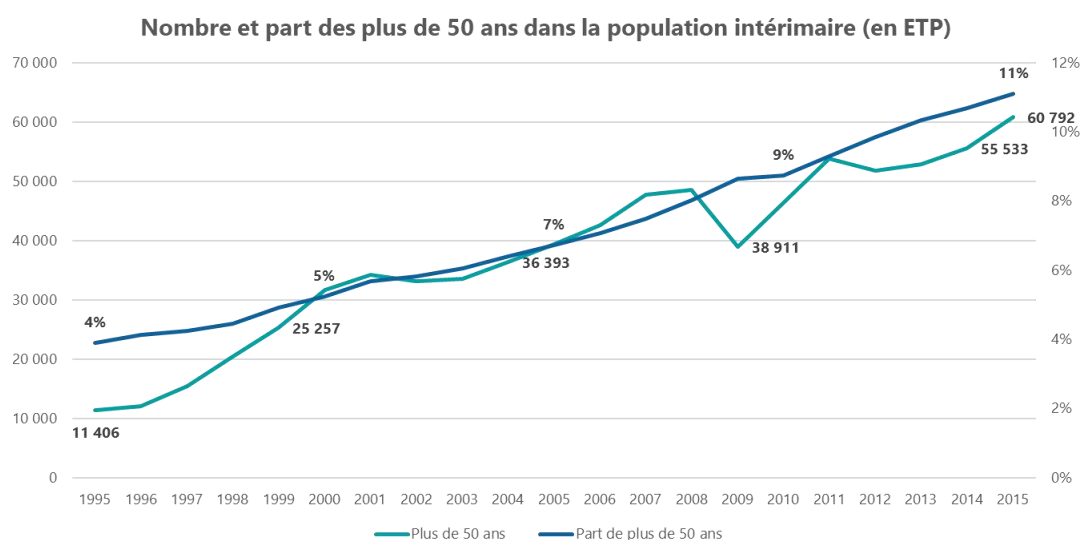
Champs : France, population des ménages, personnes salariées.
Source : Enquête emploi 2019, traitement Amnyos

Dans ce contexte de vieillissement global de la population active générale, il convient toutefois de noter que les trajectoires de fin de carrière professionnelle restent marquées par une rupture forte autour de l'âge de 60 ans : la part des personnes en situation d'emploi (à temps complet ou partiel) commence à baisser à partir de 56-57 ans, et devient minoritaire à 60 ans. On observe également que la part des personnes n'étant ni en emploi ni en retraite (chômage et personnes sorties du marché du travail principalement), augmente progressivement entre 55 et 60 ans, avant de diminuer fortement dès 62 ans.



2.1.2 Les seniors dans la population intérimaire

La situation des seniors dans l'emploi intérimaire connaît les mêmes tendances que celles décrites ci-dessus pour la population active générale. Ainsi, on constate à la fois un accroissement régulier du nombre d'intérimaires de 50 ans et plus, et de la part de cette population dans la population intérimaire totale (quasi-triplement de cette part entre 1995 et 2015).



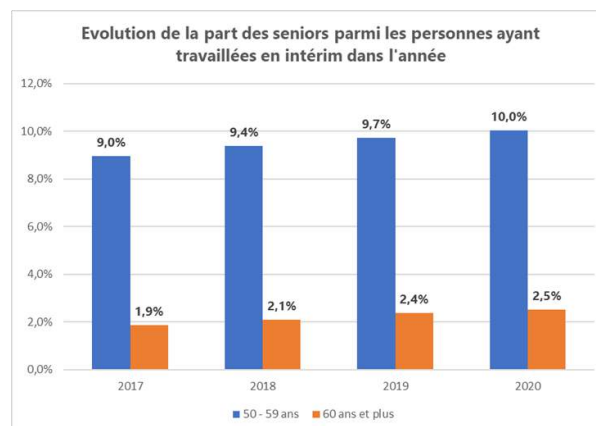
Cette hausse s'est poursuivie sur la période récente, à la fois en valeur absolue et en proportion de la population intérimaire totale, pour **atteindre 12,5% en 2020** (dont 10% de 50-59 ans et 2,5% de 60 ans et plus), selon le rapport de branche 2021.

	2 016	2 017	2 018	2 019	2 020
Salariés intérimaires	2 395 357	2 636 827	2 745 683	2 749 650	2 412 231
50 à 54 ans		147 368	157 994	160 806	144 445
55 à 59 ans		88 713	99 419	106 285	97 538
60 à 64 ans		35 943	41 951	47 308	43 897
65 ans et plus		13 098	15 454	17 968	16 839

Champs : France

Source : Rapports de branche OIR, traitement Amnyos

La part des seniors dans la population intérimaire reste cependant **bien en-deçà (plus de 2 fois moindre) de ce qu'il en est pour la population active générale** (pour rappel, les 50 ans et plus représentent en 2020 31% de la population active, dont 6,4% de 60 ans et plus).



Champs : France

Source : Rapport de branche OIR, traitement Amnyos

Il est également à noter que **la population intérimaire senior – surtout à partir de 60 ans – est encore plus masculine que la population intérimaire totale** : ainsi, alors que les femmes représentent en 2020 33,8% de la population intérimaire (rapport de branche 2021), elles ne représentent que moins de 27,7% des intérimaires de 60 ans et plus (dans un contexte où la population intérimaire est déjà dans son ensemble nettement plus masculine que la population générale – dont les femmes représentent 48% selon l'enquête emploi 2019 de l'INSEE, et même 49% des actifs de 50 ans et plus).

Part des femmes parmi les personnes ayant travaillé en intérim dans l'année

	2 017	2 018	2 019	2 020
Moins de 50 ans	34,0%	34,9%	35,0%	34,0%
50 - 59 ans	32,6%	33,2%	33,6%	32,6%
60 ans et plus	28,7%	27,7%	27,7%	27,7%

Champs : France

Source : Rapport de branche OIR, traitement Amnyos

En termes de secteurs d'activité utilisateurs, il convient tout d'abord de rappeler que, quel que soit le secteur, la part des seniors dans l'activité intérimaire du secteur d'activité est toujours inférieure à ce que l'on observe dans la population active générale (part des seniors parmi les actifs occupés). Ce constat découle directement du fait que, globalement, la part des seniors dans la population intérimaire, bien qu'en hausse régulière, reste largement en-deçà de celle des seniors dans la population active générale.

Sous cette réserve importante, l'analyse des données de la branche portant sur la période juillet 2020 à juillet 2021, réalisée dans le cadre de l'étude, permet de mettre en évidence certaines spécificités sectorielles. Ainsi, dans le tableau ci-après, on peut observer que les **intérimaires de 50-59 ans sont surreprésentés dans les secteurs des industries extractives, de la construction, et des activités extra territoriales** par rapport à la part moyenne de cette classe d'âge dans l'ensemble de l'activité intérimaire. Les cinquantenaires représentent ainsi 14% de l'activité intérimaire du secteur de la construction, alors que cette tranche d'âge représente environ 10% de

l'activité intérimaire totale. **Cette spécificité du secteur de la construction est d'autant plus notable qu'elle ne se retrouve pas pour la population active générale** (cf. ci-dessus éléments de l'enquête emploi INSEE 2019 : les plus de 50 ans représentent 28% des actifs occupés dans la construction vs 31% de la population active totale). Inversement, **les secteurs utilisateurs où les intérimaires de 50-59 ans sont moins représentés que dans l'activité intérimaire totale sont le commerce, le transport-entreposage, et le secteur de l'information-communication** (7% vs 10% tous secteurs confondus). Pour rappel, sur la population active totale, le secteur de l'information-communication est aussi un secteur où la part des seniors est plus faible qu'en moyenne (c'est aussi le cas du commerce mais à un degré moindre, alors que le secteur transports-entreposage emploie lui une part de seniors conforme à la moyenne).

S'agissant des intérimaires de 60 ans et plus, ils sont surreprésentés dans les secteurs de l'administration publique et des activités des ménages employeurs par rapport à la moyenne de cette classe d'âge dans l'ensemble de l'activité intérimaire (respectivement 6% et 7% de l'activité intérimaire de ces 2 secteurs est réalisée par des intérimaires de 60 ans et plus, qui ne représentent que 2% de l'activité intérimaire totale).

Part des intérimaires par tranche d'âge dans l'activité intérimaire des secteurs utilisateurs :

		Moins de 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Ensemble des intérimaires
Ensemble	Ensemble des secteurs	37%	52%	10%	2%	100%
NR	Non renseigné	33%	53%	11%	2%	100%
Agriculture	Agriculture, sylviculture et pêche	42%	45%	10%	3%	100%
Industrie - Construction	Industries extractives	27%	57%	14%	3%	100%
	Industrie manufacturière	38%	51%	10%	1%	100%
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	31%	59%	8%	1%	100%
	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	28%	59%	11%	2%	100%
	Construction	24%	59%	14%	3%	100%
	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	48%	43%	7%	1%	100%
	Transports et entreposage	41%	50%	7%	2%	100%
Tertiaire	Hébergement et restauration	39%	48%	11%	3%	100%
	Information et communication	39%	52%	7%	1%	100%
	Activités financières et d'assurance	43%	48%	8%	1%	100%
	Activités immobilières	36%	49%	12%	3%	100%
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	46%	44%	8%	2%	100%
	Activités de services administratifs et de soutien	36%	53%	9%	2%	100%
	Administration publique	29%	54%	11%	6%	100%
	Enseignement	30%	56%	11%	4%	100%
	Santé humaine et action sociale	24%	60%	12%	3%	100%
	Arts, spectacles et activités récréatives	45%	42%	9%	4%	100%
	Autres activités de services	34%	51%	11%	4%	100%
	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	30%	53%	10%	7%	100%
	Activités extra-territoriales	34%	49%	15%	3%	100%

Champs : France, Périmètre du 01/07/2020 au 30/06/2021 (Mois de paie)

Source : OIR données intérimaires, traitement Amnyos

Lecture : En vert, case supérieure à 3pp de la moyenne ; En rouge, case inférieure à 3pp de la moyenne ; exemple : les 50-59 représentent 14% des effectifs du secteur des industries extractives soit 4pp de plus que ce que représente la classe d'âge dans l'ensemble des travailleurs intérimaires

Le tableau ci-après fournit un angle d'analyse complémentaire en présentant la répartition par secteurs d'activité des intérimaires de chaque tranche d'âge, comparée à la répartition sectorielle de l'ensemble des intérimaires. On note ainsi, à nouveau, une **nette spécificité de la construction : 21% de l'activité intérimaire des 50 ans et plus est réalisée dans le secteur de la construction, soit 7 points de plus que la part de ce secteur dans l'activité intérimaire totale.**

On remarque également que les secteurs du commerce et à un degré moindre des transports et de l'entreposage emploient une part plus faible de 50-59 ans par rapport au poids de ces secteurs dans l'activité intérimaire totale (c'est également vrai pour les 60 ans et plus pour le secteur du commerce).

S'agissant spécifiquement des 60 ans et plus, ils sont nettement moins souvent employés dans le **secteur de l'industrie manufacturière** (qui représente 16% de l'activité des intérimaires de 60 ans et plus vs 26% de l'activité intérimaire totale). Inversement, ces intérimaires de 60 ans et plus sont plus souvent employés dans le **secteur de la santé humaine et action sociale** (12% des 60 ans et plus vs 7% en moyenne).

Part des secteurs utilisateurs dans l'activité intérimaire par tranche d'âge :

		Moins de 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Ensemble des intérimaires
Ensemble	Ensemble des secteurs	100%	100%	100%	100%	100%
NR	Non renseigné	2%	3%	3%	3%	3%
Agriculture	Agriculture, sylviculture et pêche	1%	1%	1%	1%	1%
Industrie - Construction	Industries extractives	0%	0%	0%	0%	0%
	Industrie manufacturière	26%	26%	25%	16%	26%
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0%	0%	0%	0%	0%
	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1%	2%	2%	2%	2%
	Construction	9%	16%	21%	21%	14%
Tertiaire	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	20%	13%	11%	11%	15%
	Transports et entreposage	15%	13%	10%	11%	13%
	Hébergement et restauration	2%	2%	2%	3%	2%
	Information et communication	1%	1%	1%	0%	1%
	Activités financières et d'assurance	1%	1%	1%	1%	1%
	Activités immobilières	0%	0%	1%	1%	0%
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6%	4%	4%	5%	5%
	Activités de services administratifs et de soutien	8%	8%	8%	7%	8%
	Administration publique	0%	1%	1%	2%	1%
	Enseignement	1%	2%	2%	3%	2%
	Santé humaine et action sociale	4%	8%	8%	12%	7%
	Arts, spectacles et activités récréatives	0%	0%	0%	1%	0%
	Autres activités de services	1%	1%	1%	2%	1%
	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0%	0%	0%	0%	0%
	Activités extra-territoriales	0%	0%	0%	0%	0%

Champs : France, Périètre du 01/07/2020 au 30/06/2021 (Mois de paie)

Source : OIR données intérimaires, traitement Amnyos

Lecture : En vert, case supérieure à 3pp de la moyenne ; En rouge, case inférieure à 3pp de la moyenne ; 25% des 50-59 sont employés dans le secteur de l'industrie manufacturière soit dans la moyenne par rapport à l'ensemble des effectifs intérimaires.

Les données de la branche permettent par ailleurs d'analyser l'activité intérimaire des seniors en fonction de la taille des entreprises utilisatrices : ce croisement met en évidence que **les intérimaires de 50 ans ou plus sont moins souvent employés dans les entreprises les plus grandes** (à partir de 1 000 salariés, et a fortiori pour les très grandes entreprises) au regard du poids de ces tranches d'âge dans l'activité intérimaire totale, toutes tailles d'entreprises utilisatrices confondues. Inversement, **ils sont surreprésentés dans les plus petites entreprises.**

Part des intérimaires par tranche d'âge dans l'activité intérimaire selon la taille des EU :

	Moins de 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total général
0 salarié (unités ayant eu des salariés au cours de l'année de référence mais plus d'effectif au 31/12)	22%	61%	13%	3%	100%
1 ou 2 salariés	19%	61%	16%	5%	100%
3 à 5 salariés	20%	60%	16%	4%	100%
6 à 9 salariés	21%	61%	15%	4%	100%
10 à 19 salariés	21%	61%	15%	3%	100%
20 à 49 salariés	21%	61%	14%	3%	100%
50 à 99 salariés	22%	61%	14%	3%	100%
100 à 199 salariés	25%	61%	13%	2%	100%
200 à 249 salariés	27%	60%	11%	2%	100%
250 à 499 salariés	26%	62%	11%	1%	100%
500 à 999 salariés	25%	63%	11%	1%	100%
1 000 à 1 999 salariés	28%	63%	8%	1%	100%
2 000 à 4 999 salariés	27%	62%	9%	1%	100%
5 000 à 9 999 salariés	25%	65%	9%	1%	100%
10 000 salariés et plus	18%	76%	6%	0%	100%
Total général	23%	61%	13%	2%	100%

Champs : France, Périmètre du 01/07/2020 au 30/06/2021 (Mois de paie)

Source : OIR données intérimaires, traitement Amnyos

Ce constat paraît d'autant plus significatif qu'on ne retrouve pas cette spécificité pour l'ensemble de la population active, où l'on observe au contraire une part plus importante des seniors dans les moyennes et grandes entreprises :

Part des actifs par tranches d'âge dans la population active occupée selon la taille des établissements employeurs (2019) :

	Moins de 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total général
0 salarié (unités ayant eu des salariés au cours de l'année de référence mais plus d'effectif au 31/12)	15%	60%	18%	7%	100%
1 à 9 salariés	17%	59%	19%	6%	100%
10 à 19 salariés	15%	61%	19%	5%	100%
20 à 49 salariés	13%	61%	21%	5%	100%
50 à 99 salariés	11%	60%	23%	6%	100%
100 à 249 salariés	9%	61%	25%	6%	100%
250 salariés et plus	9%	61%	24%	6%	100%
Total général	13%	59%	21%	6%	100%

Champs : France, 31/12/2019

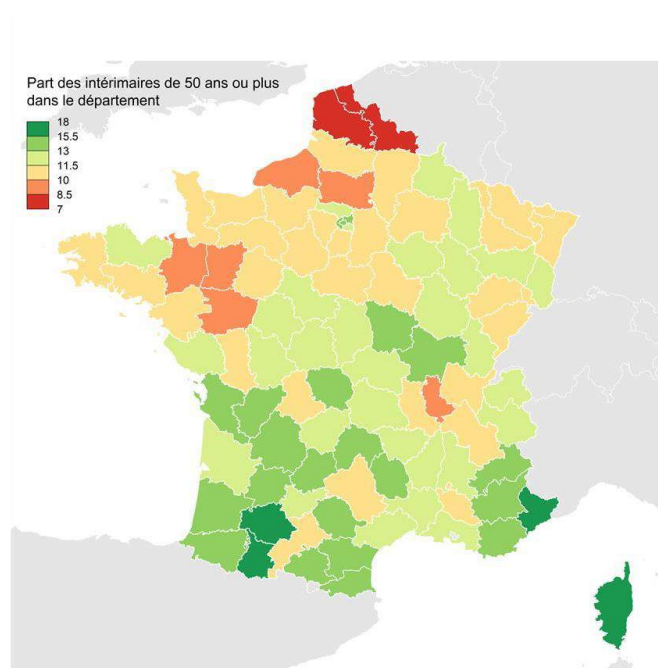
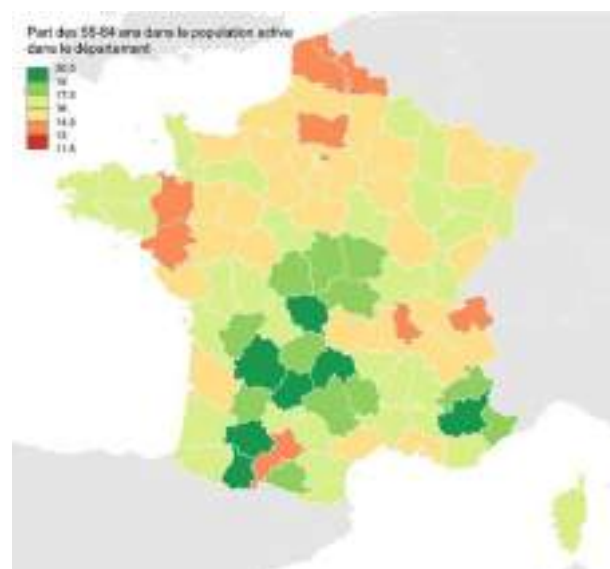
Source : DSN - INSEE, traitement Amnyos

Note : Malgré le décalage des données, il n'y a que peu d'évolution temporelle à court terme sur cet indicateur

L'analyse des données de la branche permet enfin d'**analyser les disparités géographiques en termes de poids des seniors dans l'activité intérimaire**. La carte ci-après (à gauche) met ainsi en évidence, de manière générale, que la **part des intérimaires de 50 ans ou plus dans le total des intérimaires est tendanciellement plus importante que la moyenne (12% pour rappel) dans les départements de la moitié sud de la France** (Corse et Alpes-Maritimes : 17% ; Gers : 16% ; Hautes-Pyrénées : 15%). Inversement, elle est généralement **moins importante dans les départements du nord et du nord-ouest** (Pas-de-Calais : 7% ; Nord 8% ; Ile-et-

Vilaine : 9% ; Mayenne : 9% ; Maine-et-Loire : 9%). Il est néanmoins à noter que dans l'ensemble, ces **disparités géographiques recoupent fortement celles observées pour la population active générale** (2^e carte ci-après, à droite).

Il est à noter que certains départements franciliens (Petite Couronne et Val d'Oise) se singularisent par un poids des seniors dans leur population intérimaire un peu plus important que la moyenne, qui ne se visualise pas aussi clairement pour l'ensemble de la population active. Cette tendance est cependant corroborée par des travaux de l'INSEE, qui mettent en évidence un poids significatif et croissant des seniors dans la population salariée générale (cf. INSEE Analyses Ile-de-France, n°95, « Deux fois plus de seniors dans la population active francilienne à l'horizon 2035 », 2019).



Champs : France, Périmètre du 01/07/2020 au 30/06/2021 (Mois de paie)
Source : OIR données intérimaires, traitement Amnyos

2.2 Des intérimaires qui tendent à travailler davantage que la moyenne des intérimaires jusqu'à 60 ans, et nettement moins ensuite

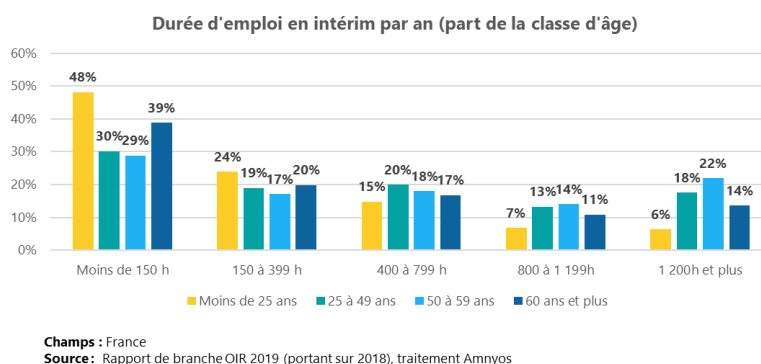
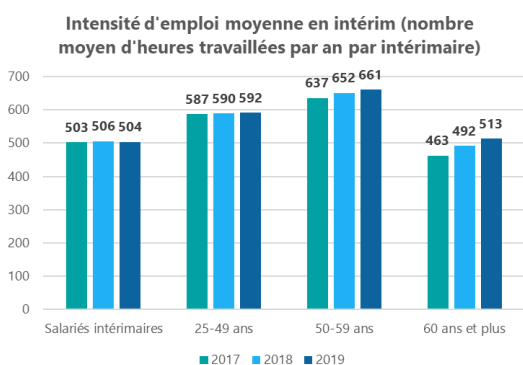
Il a été montré dans la partie précédente que les seniors représentent une part croissante de la population intérimaire, qui reste cependant encore nettement inférieure au poids de cette population dans la population active totale, elle-même vieillissante. Les éléments ci-après s'attachent maintenant à décrire l'intensité d'emploi de cette population de seniors intérimaires.

Ainsi, les derniers rapports de branche de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (portant sur des données de 2017 à 2019) mettent en évidence que **les personnes entre 50 et 59 ans constituent la tranche d'âge avec la plus forte intensité d'emploi parmi l'ensemble de la population intérimaire**. Ainsi, cette tranche d'âge est à la fois :

- Celle pour qui **le nombre moyen d'heures travaillées par an est le plus élevé** (661 heures/an en moyenne en 2019 pour les intérimaires de 50-59 ans, vs 592 heures pour les 25-49 ans et 504 en moyenne pour l'ensemble des intérimaires).
- Et celle pour laquelle **la répartition des intérimaires en fonction des tranches d'heures travaillées est la plus favorable** (22% des intérimaires de 50-59 ans ont travaillé 1200 heures ou plus sur l'année, vs par exemple 18% des 25-49 ans).

La situation s'inverse, en revanche, pour les intérimaires de 60 ans et plus. Le nombre moyen d'heures travaillées par an est nettement plus faible que pour les intérimaires de 25 à 49 ans et a fortiori les 50-59 ans. De même, 59% des intérimaires de cette tranche d'âge travaillent l'équivalent de moins d'un mi-temps sur l'année (moins de 400 heures), part de 10 points supérieure à ce qu'il en est pour les 25-49 ans et les 50-59 ans.

Cette tranche d'âge des **intérimaires de 60 ans et plus présente néanmoins une intensité d'emploi restant supérieure aux jeunes intérimaires de moins de 25 ans**, qui sont encore plus nombreux à travailler en intérim moins d'un mi-temps annuel. Comme l'enquête téléphonique auprès des intérimaires seniors l'a confirmé (cf. infra), l'intérim répond souvent, après 60 ans, à une **logique de complément d'activité à temps partiel** (a fortiori après 65 ans, 89% des intérimaires de 65 ans ou plus ayant répondu à l'enquête se trouvant en situation de **cumul emploi-retraite**), et comme c'est d'ailleurs aussi le cas pour une partie des publics jeunes (en complément des études ou d'autres formes d'emploi à temps partiel).



Les données ci-dessus issues des rapports de branche de l'Observatoire sont confirmées par l'analyse des données de la branche plus récentes, portant sur la période juillet 2020 à juillet 2021, réalisée dans le cadre de l'étude. Sur cette période, **les intérimaires de 50-59 ans sont toujours la tranche d'âge présentant la plus forte intensité d'emploi** :

- 52% des 50-59 ans ont travaillé moins de 400 heures sur cette période, alors que cela représente 63% de l'ensemble des intérimaires et 55% des 25-49 ans.
- Au contraire, 17% des 50-59 ans ont travaillé 1200 heures ou plus sur cette période, pour 11% de l'ensemble des intérimaires et 14% des 25-49 ans.
- Les 50-54 ans et les 55-59 ans sont les intérimaires qui présentent la durée annuelle moyenne de travail la plus élevée (respectivement 555 heures et 563 heures en moyenne, contre 508 heures pour les 25-49 ans).

Là encore, on constate que **l'intensité d'emploi tend à se réduire pour les 60 ans et plus** en termes de nombre d'heures en moyenne annuelle (tout en restant supérieure à celle des moins de 25 ans).

Répartition des intérimaires par tranche d'âge et nombre d'heures travaillées sur l'année (gauche) et **durée moyenne annuelle de travail par intérimaire de chaque tranche d'âge** (droite) :

	Moins de 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Ensemble des intérimaires		Nb heures moyen annuelle
399 heures et moins	75%	55%	52%	62%	63%	24 ans et moins	301
400 à 799 heures	13%	19%	18%	17%	17%	25-49 ans	508
800 à 1199 heures	6%	12%	13%	10%	10%	50-54 ans	555
1200 heures ou plus	6%	14%	17%	11%	11%	55-59 ans	563
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	60-64 ans	464
						65 ans ou plus	371

Champs : France, Périmètre du 01/07/2020 au 30/06/2021 (Mois de paie)
Source : OIR données intérimaires, traitement Amnyos
Lecture : En vert, case supérieure à 3pp de la moyenne ; En rouge, case inférieure à 3pp de la moyenne

Les dynamiques d'emploi sont donc très différentes entre les intérimaires de 50 à 59 ans, et ceux de 60 ans ou plus. Ces spécificités entre ces deux sous-populations se retrouvent également dans la **structure des qualifications** observée au travers des données de branche analysées dans le cadre de l'étude. En effet, **les intérimaires de 50-59 ans d'une part, et de 60 ans et plus d'autre part, se différencient entre eux et au regard de l'ensemble des intérimaires** :

- Les **50-59 ans** ont une **proportion plus faible d'employés** (15% de la classe d'âge vs 19% de l'ensemble des intérimaires) mais inversement sont **plus souvent ouvriers** (74% de la classe d'âge vs 71% de l'ensemble des intérimaires).
- Les **60 ans et plus** sont de leur côté **moins souvent ouvriers** (65%) et ont une **proportion plus importante de cadres** (4% de la classe d'âge) et de **professions intermédiaires** (11% de la classe d'âge) qu'en moyenne parmi l'ensemble des intérimaires (respectivement 1% et 8%) et au regard des 50-59 ans (respectivement 2% et 8%).

Répartition des intérimaires par tranche d'âge et qualifications (code PCS) :

	Moins de 25 ans	25-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total général
Agriculteurs	0%	0%	0%	0%	0%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	0%	0%	0%	0%	0%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1%	1%	2%	4%	1%
Professions intermédiaires	7%	9%	8%	11%	8%
Employés	23%	16%	15%	18%	19%
Ouvriers	68%	73%	74%	65%	71%
Inconnu	0%	1%	1%	1%	1%

Champs : France, Périmètre du 01/07/2020 au 30/06/2021 (Mois de paie)

Source : OIR données intérimaires, traitement Amnyos

Lecture : En vert, case supérieure à 3pp de la moyenne ; En rouge, case inférieure à 3pp de la moyenne

L'analyse des codes PCS de niveau inférieur permet par ailleurs d'identifier les 10 métiers les plus représentés parmi les intérimaires seniors (**en pourcentage de leur part dans les intérimaires de chaque classe d'âge**) :

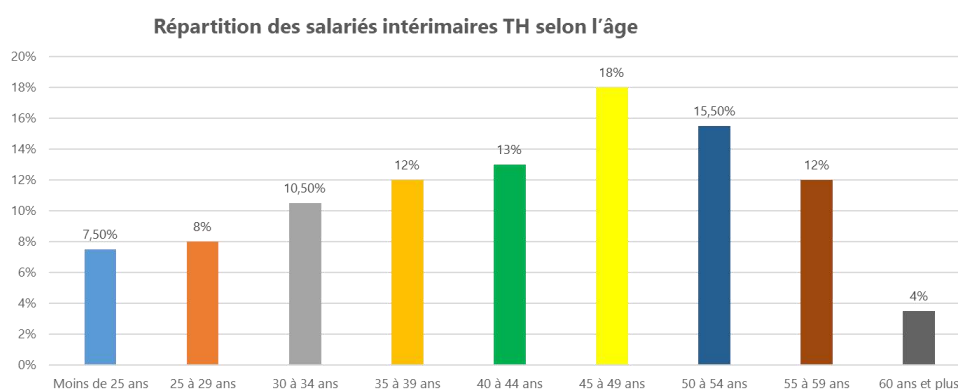
- **Les 10 métiers les plus représentés dans la classe d'âge des intérimaires de 50-59 ans** :
 - Manutentionnaires non qualifiés (9%)
 - Ouvriers non qualifiés divers de type industriel (7%)
 - Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes (4%)
 - Maçons qualifiés (4%)
 - Conducteurs routiers et grands routiers (4%)
 - Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés (3%)
 - Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agroalimentaire (3%)
 - Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (3%)
 - Employés de libre-service du commerce et magasiniers (2%)
 - Aides-soignants (2%)
- **Les 10 métiers les plus représentés dans la classe d'âge des intérimaires de 60 ans ou plus** :
 - Manutentionnaires non qualifiés (8%)
 - Conducteurs routiers et grands routiers (7%)
 - Maçons qualifiés (4%)

- Ouvriers non qualifiés divers de type industriel (3%)
- Aides-soignants (3%)
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (2%)
- Employés de libre-service du commerce et magasiniers (2%)
- Infirmiers en soins généraux, salariés (2%)
- Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes (2%)
- Conducteurs livreurs, coursiers (2%)

2.3 La situation des intérimaires travailleurs handicapés

Le rapport de branche 2020 de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (données 2019) montre que 34 500 intérimaires en situation de handicap ont travaillé en intérim sur l'année, ce qui représente 1,3% du total des intérimaires. Cette **population d'intérimaires en situation de handicap est plus âgée que la population intérimaire totale** :

- **L'âge moyen des salariés intérimaires TH est de 42,5 ans**, contre 32,6 ans pour l'ensemble des intérimaires de la branche. Un focus sur les salariés en CDI Intérimaire (1350 personnes, soit 2,8% du total des salariés en CDI au 31/12/2019) montre un âge moyen de 43,5 ans.
- **Les 50 ans et plus représentent 31% des intérimaires travailleurs handicapés en CTT** (à comparer à une part des seniors dans la population intérimaire totale de 12% cette même année, pour rappel).



Champs : France

Source : OIR, Diagnostic travailleurs handicapés du travail temporaire 2020, traitement Amnyos

Ce constat d'une population d'intérimaires en situation de handicap plus âgée que l'ensemble des intérimaires n'est cependant **pas spécifique et se retrouve en fait pour l'ensemble de la population active, à un degré encore accru** (les 50 ans et plus représentent 44% des actifs en emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et même 51% des demandeurs d'emploi BOE).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

- On compte **2,7 millions de BOE** en France en 2019.
- Ceux-ci représentent **6,7% de la population totale des 15-64 ans**.

Les BOE et l'emploi

- **Le taux d'emploi des BOE s'élève à 37%** (contre 66% dans la population totale des 15-64 ans).
- Les BOE représentent **3,8% de l'ensemble des personnes en emploi**.
- **44% d'entre eux sont âgés de 50 ans et plus** (contre 30% pour le tout public).

Les BOE et le chômage

- **Le taux de chômage des BOE s'élève à 16%** (contre 8% dans la population totale des 15-64 ans).
- Les DEBOE représentent **7,8% de l'ensemble des demandeurs d'emploi**.
- **64% d'entre eux sont en chômage de longue durée** (contre 50% pour le tout public).
- **51% sont âgés de 50 ans et plus** (contre 26% pour le tout public).

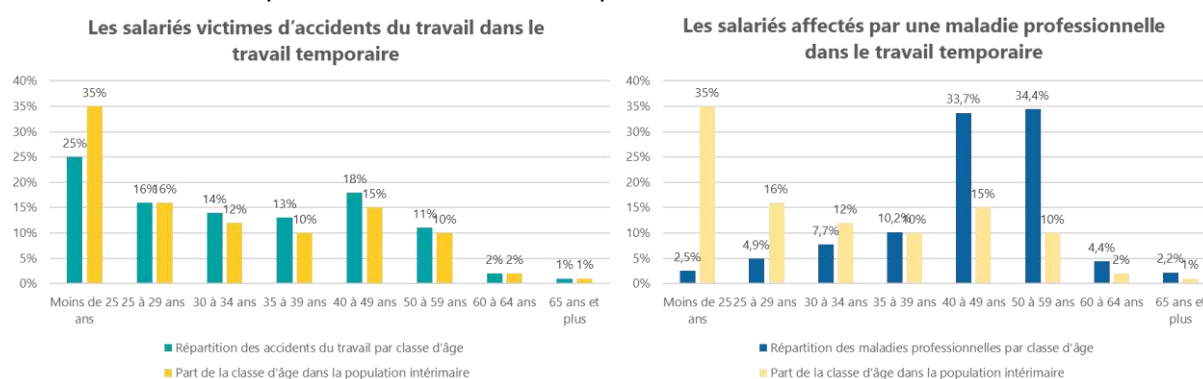
Champs : France

Source : Agefiph – Observatoire de l'emploi et du handicap, Tableau de bord national 2020 Emploi et chômage des personnes handicapées, traitement Amnyos

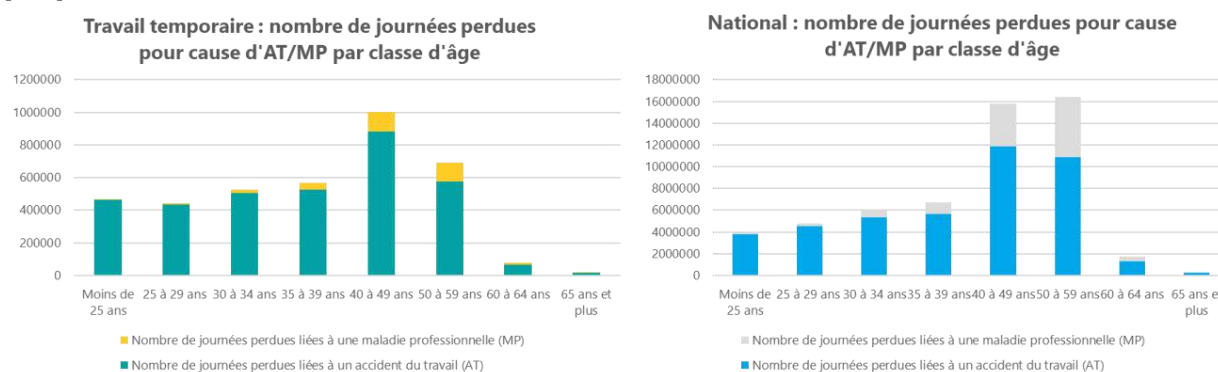
2.4 Une population davantage exposée aux risques d'accidents et de maladies professionnelles

Les données relatives à la **sinistralité dans la branche de l'intérim** mettent en évidence que les **intérimaires de 50 ans et plus ne sont pas plus exposés aux risques d'accidents du travail (ni moins) que les autres tranches d'âge** (la part des 50-59 ans et des 60 ans et plus dans les AT de la branche est conforme au poids de ces classes d'âge dans la population intérimaire). Ce sont en fait les intérimaires de 35 à 49 ans qui, en proportion, sont les plus concernés.

En revanche, **à partir de 40 ans, l'exposition aux maladies professionnelles devient nettement plus importante** (les 40-49 ans et 50-59 ans représentent respectivement 15% et 10% des intérimaires, mais ces 2 classes d'âge représentent chacune un gros tiers des maladies professionnelles décomptées dans la branche).



Au-delà de l'exposition à la survenue d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, il est aussi à noter que **la gravité associée à ce risque est plus importante pour les intérimaires seniors (et même à partir de 40 ans) que pour des intérimaires plus jeunes**. Ainsi, alors que le poids des intérimaires de 50-59 dans les AT dans la branche est moindre que les autres tranches d'âge plus jeunes, ils sont **la 2^e tranche d'âge la plus concernée par les journées perdues pour cause d'AT, après les 40-49 ans** qui sont les plus touchés par ce risque. Cette situation se retrouve cependant **également pour l'ensemble de la population active et n'est donc pas propre à l'intérim**.



3. Des trajectoires professionnelles variées mais souvent marquées par l'expérience du sous-emploi et du chômage

Les trajectoires professionnelles des salariés intérimaires, quel que soit leur âge, sont fortement marquées par le chômage : selon l'étude « Parcours et stratégies d'emploi » publiée par l'OIR en juillet 2021⁴, près des 2/3 des intérimaires étaient au chômage au moment de leur inscription en agence d'emploi, et le souhait de revenir rapidement à l'emploi constituait la raison principale de leur recours à l'intérim pour 50% d'entre eux.

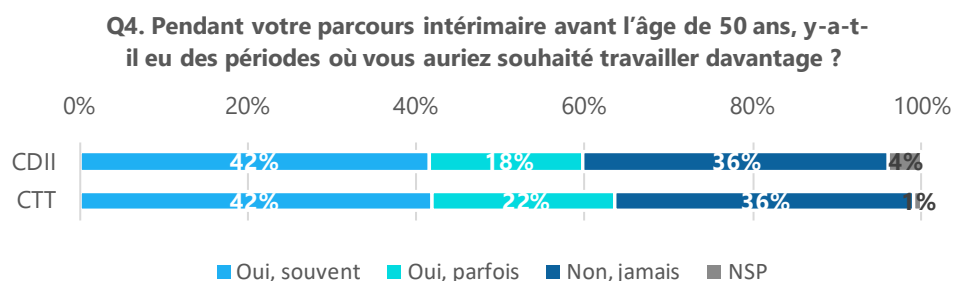
Sur ce plan, la population des intérimaires de plus de 50 ans ne se différencie pas fondamentalement, hormis par le fait qu'elle a logiquement davantage connu des emplois en CDD ou CDI avant de s'inscrire en intérim. Par contre, comme on le verra, les contrastes apparaissent davantage si l'on distingue les intérimaires de plus de 50 ans qui ont commencé l'intérim avant 40 ans (ceux qui ont « vieilli en intérim ») et ceux qui sont arrivés à l'intérim après 40 ans.

Le croisement des données issues du questionnaire et des entretiens réalisés auprès des intérimaires met en évidence les différentes raisons de recourir à l'intérim après 50 ans. En effet, l'intérim s'inscrit dans une certaine forme de continuité de statut d'emploi quand les personnes sont entrées dans cette dynamique avant l'âge 40 ans ; pour celles entrées dans l'intérim après 40 ans, l'inscription dans les agences intérimaires marque plus souvent une rupture dans le parcours professionnel.

3.1 Les trajectoires des intérimaires de plus de 50 ans ayant commencé l'intérim avant 40 ans

L'enquête questionnaire montre que **les personnes ayant commencé à travailler en intérim avant l'âge de 40 ans représentent un tiers des seniors intérimaires interrogés**. Parmi ces personnes aujourd'hui seniors et entrées en intérim avant 40 ans, **près de deux tiers affirment qu'elles auraient souhaité travailler davantage sur certaines périodes avant l'âge de 50 ans** (60% pour les CDII, 64% pour les CTT). A titre de comparaison, ce chiffre s'élevait à 46% dans le sondage mené en 2021 sur un échantillon représentatif de l'ensemble de la population intérimaire dans le cadre de l'étude précitée.

⁴ Cf. *Regards croisés sur l'intérim*, juillet 2021



Source : 404 répondants (CDII 77, CTT 327), répondants ayant commencé à travailler en intérim avant 40 ans

Il s'agirait en majorité de personnes peu diplômées qui ont trouvé dans l'intérim un moyen efficace de s'insérer dans le monde du travail et sur des postes qui nécessitent peu ou pas de formation initiale. La construction de leur trajectoire professionnelle avant l'âge de 40 ans repose ainsi en partie sur les opportunités de travail proposées par **les agences d'intérim**. Ces dernières jouent alors **un rôle dans l'accompagnement des personnes de moins de 40 ans, en recherche d'emploi et peu diplômées**.

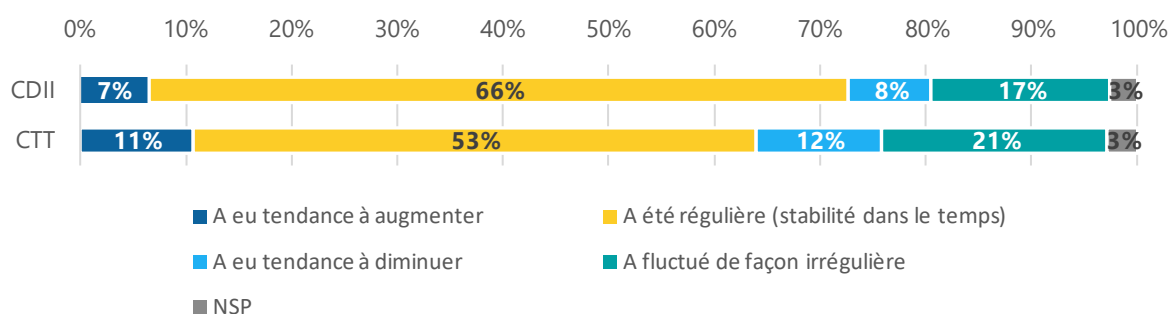
Marqués par le sous-emploi avant l'âge de 50 ans, ces intérimaires semblent être souvent restés dans une dynamique d'incertitude au-delà de cet âge, avec une situation de sous-emploi qui se poursuit.

En effet, ces intérimaires seniors rencontrés en entretien partagent pour la plupart leurs difficultés à trouver de la stabilité dans leur travail. Leur parcours professionnel s'est construit jusqu'alors sur une alternance entre différentes formes de contrat de travail (intérim, CDD, CDI). Pour la majorité, **le souhait d'une embauche en CDI par une entreprise reste un objectif**.

Pour certains, le CDI Intérimaire se présente comme une autre option pour atteindre cette stabilité de l'emploi recherchée, qui permet par ailleurs la contractualisation de crédit pour l'achat de bien immobilier ou véhicule.

De plus, les chiffres de l'enquête questionnaire montrent que **le CDII soutient davantage l'activité professionnelle que le CTT** : 73% des répondants en CDII ont vu leur temps en intérim soit augmenter soit rester stable quand ils ont eu 50 ans, alors qu'ils sont 64% pour les répondants en CTT.

Q3. Entre vos débuts en intérim et le moment où vous avez eu 50 ans, diriez-vous que votre activité intérimaire, globalement ... ?



Source : 404 répondants (CDII 77, CTT 327), répondants ayant commencé à travailler en intérim avant 40 ans

La trajectoire professionnelle de ces intérimaires seniors ayant commencé l'intérim avant 40 ans n'apparaît pas être dirigée par une voie professionnelle précise dès l'entrée dans le monde du travail, et pour ces personnes « restées » dans l'intérim au-delà de 50 ans, une trajectoire ne semble pas davantage tracée. Certains restent relativement ancrés dans un secteur ou métier, d'autres restent ouverts et se positionnent plutôt sur des métiers nécessitant peu de qualification.

Ils ne choisissent pas « une » trajectoire, mais restent ouverts à « plusieurs » trajectoires selon les opportunités du marché et les correspondances avec leurs compétences et expériences. Dans ce cas de figure, le travail et a fortiori le travail en intérim reste prioritairement une source de revenus. Ils occupent généralement un emploi, moins souvent un métier choisi.

Les femmes, davantage touchées par le sous-emploi

L'enquête questionnaire montre que parmi les personnes ayant commencé le travail en intérim avant 40 ans, les **formes d'emploi** et la **stabilité** de l'activité diffèrent selon le genre.

En effet, 1 femme sur 2 (50%) déclare que l'intérim est une activité professionnelle parmi d'autres formes d'emploi (CDD, CDI, ...) versus 1 homme sur 3 (34%). En d'autres termes, les femmes seraient plus enclines à diversifier les formes de travail.

Autre différence selon le genre, les femmes sont 42% à dire qu'entre les débuts en intérim et l'âge de 50 ans, l'activité a été régulière / stable dans le temps. Les hommes sont 60% (+18 points). Inversement, 20% des femmes disent que leur activité a eu tendance à diminuer à partir de 50 ans; ils sont deux fois moins nombreux parmi les hommes (8%).

Nous pouvons faire l'hypothèse que, pour ces femmes, l'activité professionnelle en général n'ayant pas été suffisamment soutenue, elles ont eu recours à une plus grande diversité des formes d'emploi dont le travail en intérim.

3.2 Les trajectoires des intérimaires ayant commencé l'intérim après 40 ans : une opportunité de réinsertion professionnelle avant tout

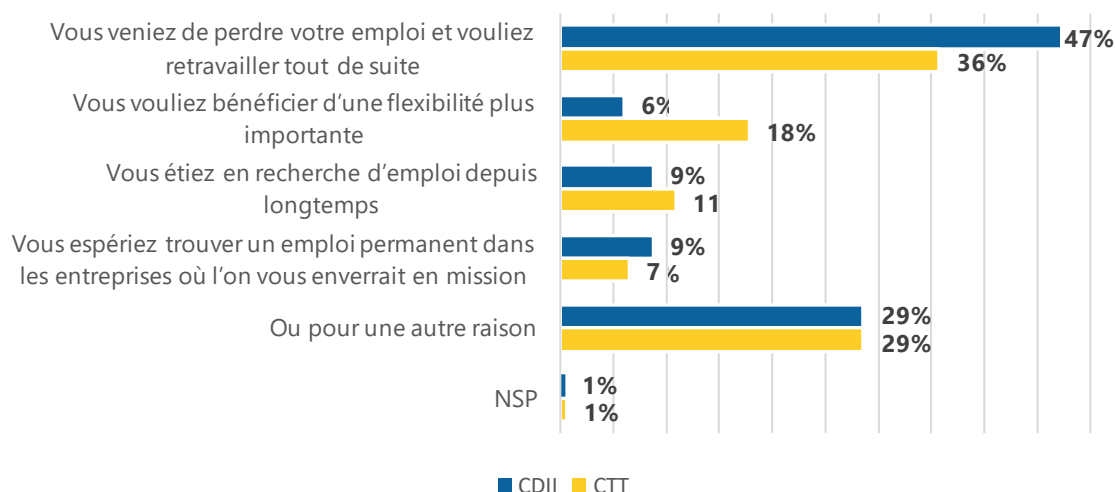
Deux-tiers des intérimaires seniors interrogés lors de l'enquête sont entrés en intérim après 40 ans. Les éléments suivants décrivent les parcours de cette catégorie.

3.2.1 Le travail intérimaire est souvent perçu comme un tremplin pour le retour à l'emploi

A l'inverse des intérimaires seniors ayant commencé l'intérim avant l'âge de 40 ans, parmi les personnes entrées dans l'intérim après 40 ans, on retrouve **plutôt des profils diplômés, ayant eu une situation professionnelle plutôt stable auparavant.**

A la question « pour quelle raison principale vous êtes-vous inscrit en intérim ? », sur l'ensemble des personnes interrogées, la majorité exprime que **la perte d'un emploi et le souhait de retravailler rapidement constituent la principale raison de l'inscription en intérim.** Cela représente 47% des répondants en CDI et 36% des répondants en CTT.

Q6. Pour quelle raison principale vous-êtes-vous inscrit en intérim ?



Source : Base : 891 répondants

Ces personnes font face à un **changement de situation assez brusque** (perte d'emploi, parfois accident du travail et besoin de changer de métier) et les missions d'intérim permettent de retrouver un travail de manière rapide. En d'autres termes, les agences d'intérim sont utilisées comme un **tremplin pour une reprise d'activité réactive** dans un contexte où l'emploi a été perdu, sans préparation préalable au changement de trajectoire.

L'inscription en intérim est perçue comme une solution de réinsertion facilitante en ce que le processus ne nécessite pas de passer par la phase de recrutement classique (parcours d'entretiens avec l'employeur). C'est notamment le cas pour les personnes

ayant occupé un poste dans une entreprise sur une longue durée et ayant le sentiment de s'être trop éloignées des parcours de recherche d'emploi plus classiques.

« J'ai été boulanger pendant 35 ans, donc je ne sais pas faire grand-chose d'autre. Mon ancien employeur a vendu la boulangerie, et je me suis dit que c'était le moment de passer à autre chose. J'ai fait de l'intérim pour me placer un peu partout, je ne trouvais rien. Je ne savais même pas que ça existait, aujourd'hui quoiqu'il arrive j'ai un salaire. »

« J'ai été à mon compte pendant 20 ans, je n'étais pas sûr de retrouver du travail, mais finalement j'ai trouvé vite. »

3.2.2 L'âge est quelquefois spontanément cité parmi les freins à l'emploi ressentis par les travailleurs seniors

Au cours des entretiens réalisés avec les intérimaires seniors, **peu d'expériences relatent des situations de discriminations concrètes liées à l'âge** que ce soit à l'embauche ou dans l'exercice du travail. Pour autant, certaines personnes ont le sentiment et l'a priori que l'âge est un frein pour retrouver du travail, qu'une entreprise ayant le choix entre un travailleur jeune et un travailleur senior choisira le plus jeune. On attribuerait aux travailleurs plus jeunes un caractère plus dynamique, une meilleure endurance, une adaptabilité plus marquée...

L'âge en tant que frein selon les personnes interrogées semble reposer sur la **construction d'une image des seniors véhiculée dans la société** plus largement - peu savent expliquer d'où leur vient cette image -.

« J'ai peur de ne pas trouver un travail vite en raison de mon âge, parce que la conjoncture n'est pas terrible, il y a peu de travail dans la région. Et je comprends que les entreprises préfèrent prendre des jeunes, mais ce n'est pas pour ça que les jeunes travaillent plus, ils partent en arrêt maladie. »

« J'ai fait beaucoup d'intérim parce que vu mon âge, ils ne m'embauchent pas. C'est ce que je pense, et là je suis tombé sur une boîte qui n'a pas fait attention à mon âge et s'est focalisée sur le travail que je faisais. A 56 ans, être en CDI c'est bien parce que ce n'est pas évident de trouver du travail en CDI à mon âge. » (ex-intérimaire « cdisé »)

Craignant les éventuelles différences de traitement ou de perception au sein des entreprises sans pour autant avoir déjà été confrontées à des expériences de discriminations en raison de l'âge, certains mettent en place **des stratégies pour paraître plus jeune** :

« Je n'ai pas l'impression d'avoir déjà été confronté à des discriminations liées à l'âge. [...] Je me teins les cheveux pour le moment, donc ça va ! Non sincèrement, je le fais vraiment à cause de ça. Je sais que ça a une image. Je pense que mes collègues me verraient d'une autre manière, ils se rendraient compte que j'ai 50 ans et pas 40. Ça ne rajouterait pas de l'expérience. C'est un avis personnel, je ne sais pas ce qu'ils ont dans la tête, mais... je crains qu'ils ne me donnent pas les mêmes missions. »

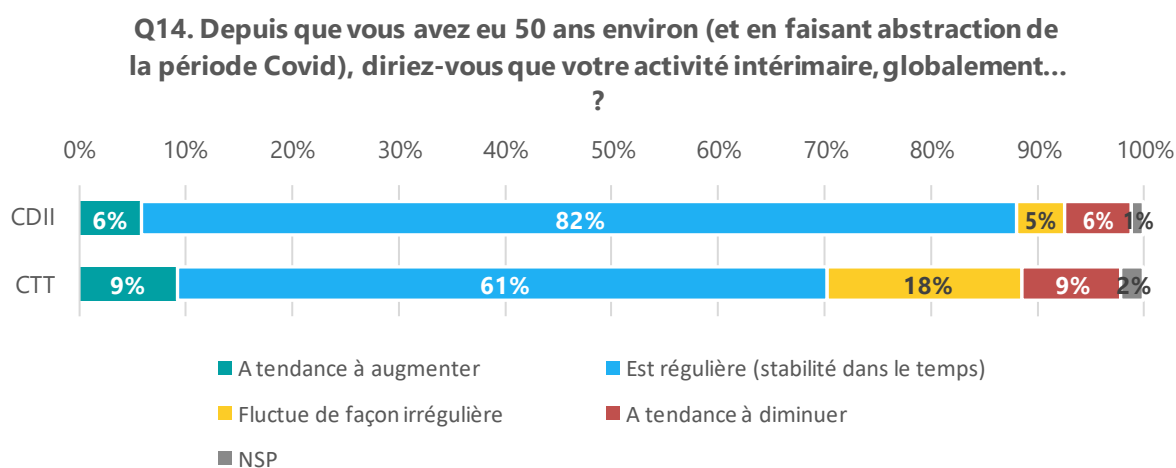
4. Être « senior intérimaire », entre craintes pour son employabilité et opportunités d'affirmer ses choix

4.1 Un facteur « âge » qui est rarement identifié en tant que tel comme une cause de diminution de l'activité intérimaire

Sur les différentes **tranches d'âge de 50 à 65 ans**, les perceptions individuelles sont globalement les mêmes : les personnes interrogées n'identifient pas spontanément de liens entre leur âge et l'évolution de leur activité en intérim. Les deux-tiers des salariés intérimaires déclarent une activité stable, sans écart significatif que l'on ait 50 ou 65 ans (cf. infra). Il y a donc **peu de variations** de l'activité déclarée entre les différentes tranches d'âge parmi les intérimaires au-delà de 50 ans, ce qui peut en partie s'expliquer par le fait qu'environ 30% d'entre-eux disent également ne pas vouloir ni pouvoir travailler davantage. En revanche, le type de contrat et le genre apparaissent comme deux explications potentielles à la diminution de l'activité intérimaire après 50 ans.

Sur l'ensemble de la population interrogée lors de l'enquête questionnaire, les répondants sont majoritaires (65%) à dire que leur activité intérimaire est restée régulière (stable dans le temps) depuis l'âge de 50 ans.

Cependant, les résultats du questionnaire montrent **une nette différence de maintien de l'activité selon le type de contrat** : 82% des CDI déclarent avoir vu leur activité rester régulière contre 61% de CTT ; et parmi les CTT ils sont 18% à dire que leur activité fluctue (versus seulement 5% pour les CDI).

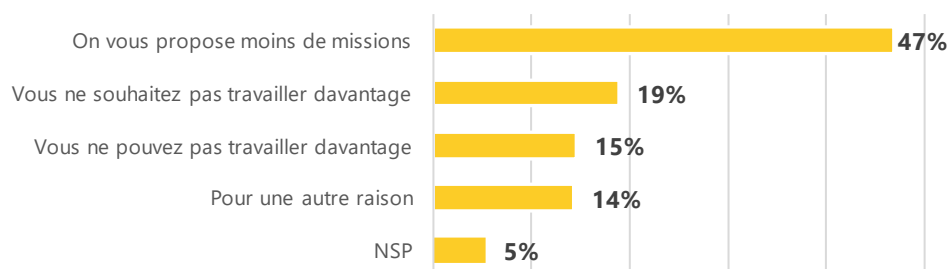


Source : 1 300 répondants (CDI 260, CTT 1040), base complète

Autre fait à souligner, parmi les salariés en CTT dont l'activité intérimaire a eu tendance à diminuer ou dont le nombre d'heures travaillées est inférieur à 800 heures sur les 12

derniers mois, la perception dominante est que cette situation est davantage subie que choisie :

Q16. Pour quelle raison principale votre activité en intérim est-elle réduite ?



Source : 561 répondants (CTT 561), répondants dont l'activité intérimaire a tendance à diminuer ou dont le nombre d'heures travaillées est inférieur à 800h sur les 12 derniers mois

Ces tendances viennent confirmer **l'effet protecteur du CDII contre la variation de l'activité**.

L'analyse de la situation **selon le genre** montre également des disparités avec des **femmes plus exposées à l'irrégularité de l'activité** : 62% des femmes disent que leur activité est restée régulière, soit -5 points par rapport aux hommes.

A noter également que le sentiment de se voir proposer moins de missions et le fait de ne pas pouvoir travailler davantage sont plus fréquemment exprimés par les femmes (+5 points) que par les hommes. Et à l'inverse, elles expriment moins souvent le fait de ne pas vouloir travailler davantage (-5 points).

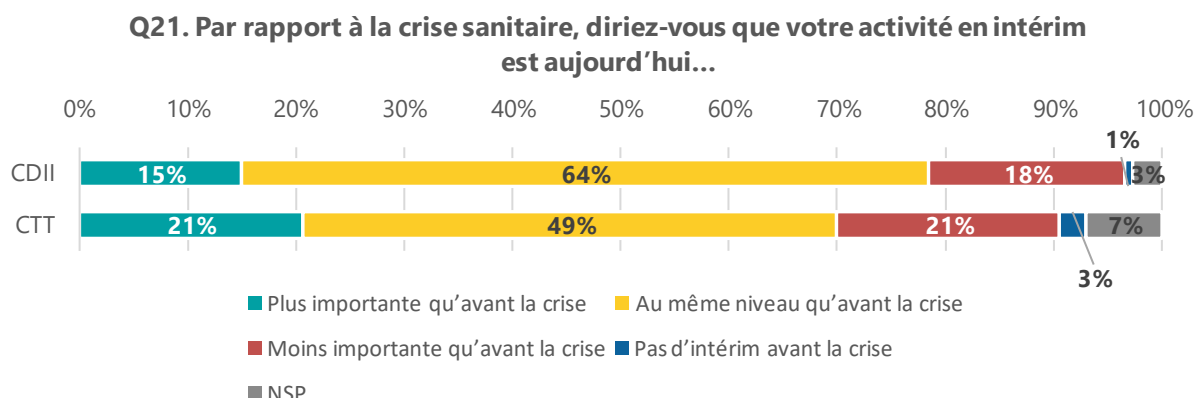
4.2 Crise sanitaire : une activité préservée en fonction du type de contrat avec l'agence (CDII, CTT) et le secteur d'activité

Sur l'ensemble de la population intérimaire senior interrogée, **52% disent que leur activité en intérim est restée au même niveau qu'avant la crise**, 20% disent qu'elle est moins importante, 19% qu'elle est plus importante.

Lorsque l'on analyse les chiffres selon différents facteurs, nous retrouvons d'une part l'effet protecteur du CDII versus le CTT en temps de crise, d'autre part un effet d'augmentation de l'activité en lien avec la crise pour certains secteurs.

D'abord, 64% des CDII estiment que leur activité en intérim se situe au même niveau qu'avant la crise, et c'est le cas pour seulement 49% des CTT, ce qui vient effectivement de nouveau confirmer la **stabilité induite par le CDII** et son effet protecteur, y compris en période de crise.

« Par contre, le senior va apporter une envie de se stabiliser, et va pouvoir choisir son employeur après être monté en compétence. Cela s'est accentué depuis la pandémie : dans une période de pandémie ou tout est bousculé, on veut plus de stabilité. Dans ma population de 50 ans et plus, y compris pour les personnes qualifiées, il s sont tous en recherche de stabilité. Le CDI est devenu plus attractif depuis la pandémie. » (agence)



Source : 1 300 répondants (CDII 260, CTT 1040), base complète

Ensuite, les entretiens réalisés auprès des agences montrent qu'avec la crise, les offres de mission ont évolué et les CDII ont dû s'adapter en conséquence. Les CDII n'ont pas moins travaillé mais ont travaillé avec des contraintes devenues plus fortes. **Les agences ont eu davantage de difficultés à déléguer les CDII sur des missions**, et ont souvent dû les positionner sur des offres plus éloignées de leurs critères métiers/localisation préférentiels.

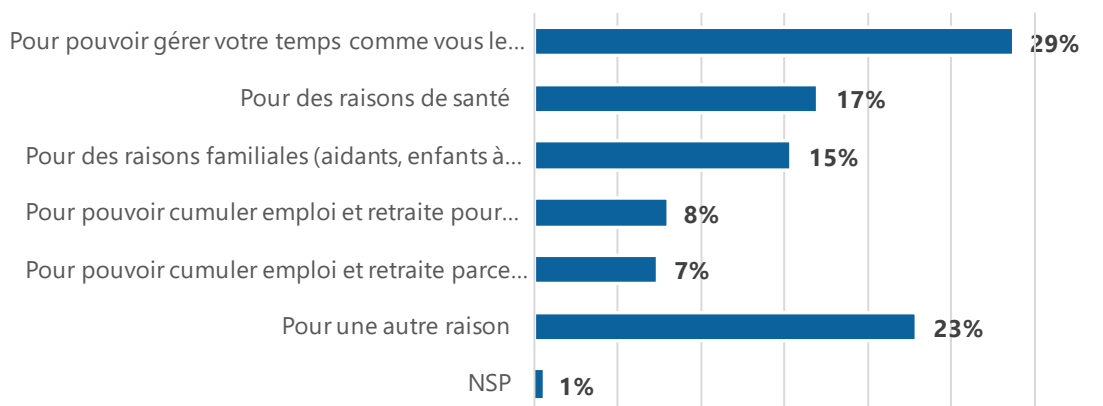
De ce fait, nombreux sont les intérimaires en CDII qui expriment une insatisfaction par rapport à leur situation. Les faibles marges de manœuvre de négociations apparaissent comme la contrepartie de la sécurité de leur contrat, mais cet équilibre apparaît moins favorable à beaucoup depuis la crise sanitaire.

Enfin, les chiffres révèlent que **pour certains leur activité en intérim a augmenté dans le contexte de la crise sanitaire**. C'est d'autant plus le cas pour les CTT avec 21% d'entre eux qui répondent que leur activité a été plus importante qu'avant la crise (15% pour les CDII). Certains entretiens réalisés ont confirmé cette cadence de l'activité plus poussée et notamment dans des secteurs particulièrement sollicités durant la crise où la pénurie de main d'œuvre est de plus en plus forte : médico-social, logistique, BTP notamment.

4.3 Quand l'intérim est synonyme de flexibilité et de meilleure conciliation vie familiale/vie professionnelle

Pour 15 % des personnes inscrites en intérim après 40 ans, la raison principale est le souhait d'une plus grande flexibilité.

Q17. Pour quelle raison principale ?



Source : 188 répondants (CTT 188), répondants ne pouvant pas travailler d'avantage ou ne souhaitant pas travailler davantage

Organiser son temps de travail en fonction de ses choix de vie constitue une **attente présente et légitime pour les intérimaires expérimentés**, avec une diversité de situations. Les femmes sont par exemple plus nombreuses à souhaiter gérer leur temps comme elles le souhaitent et pour des raisons familiales.

Nous l'avons vu dans les parties précédentes, pour certains, le travail en intérim permet de rester en activité dans l'attente de l'obtention d'un poste en CDI. Pour d'autres au contraire, le CDI n'est pas une finalité recherchée et le caractère ponctuel / de courtes durées / de durées prédéfinies des missions en intérim est ce qui est souhaité.

En effet, **ce mode de travail permet de conserver une certaine flexibilité**. Pour ces personnes, les choix des missions en intérim s'intègrent dans une organisation personnelle et familiale déjà posée.

« Ca ne m'intéresse plus du tout de faire du CDI. Pour les vacances ou quand je n'ai pas envie d'aller bosser, je peux dire que je ne suis pas disponible les vendredi par exemple. »

Ce choix de travail est également fonction d'autres variables (position relative sur le marché du travail, situation patrimoniale, etc.). Mais pour les intérimaires (comme les salariés « classiques ») l'avancée en âge permet souvent une plus grande liberté de choix dans les arbitrages « travail (revenu) / inactivité » compte-tenu de l'allègement a priori des charges fixes et familiales.

Pour d'autres, le travail en intérim est aussi une façon de **ne s'engager que dans une mission** et a fortiori à durée déterminée, **et non dans une organisation**. Il y a

fréquemment dans cette stratégie de distanciation vis-à-vis de l'entreprise, une recherche d'autonomie et de « prendre soin de soi », comme l'exprime cette aide-soignante en établissements médico-sociaux :

« L'intérim m'a sauvé : soit je changeais de métier, soit je m'arrêtais.... ce que j'adore c'est la flexibilité, m'arrêter comme je veux et choisir la structure. [...] Quand on y va rien que pour une journée c'est plus facile à supporter, on peut faire abstraction de tous les conflits dans l'équipe, on peut prendre de la distance. Ce qui use le corps c'est la manipulation des patients, mais le travail d'équipe est beaucoup plus fatiguant psychologiquement... »

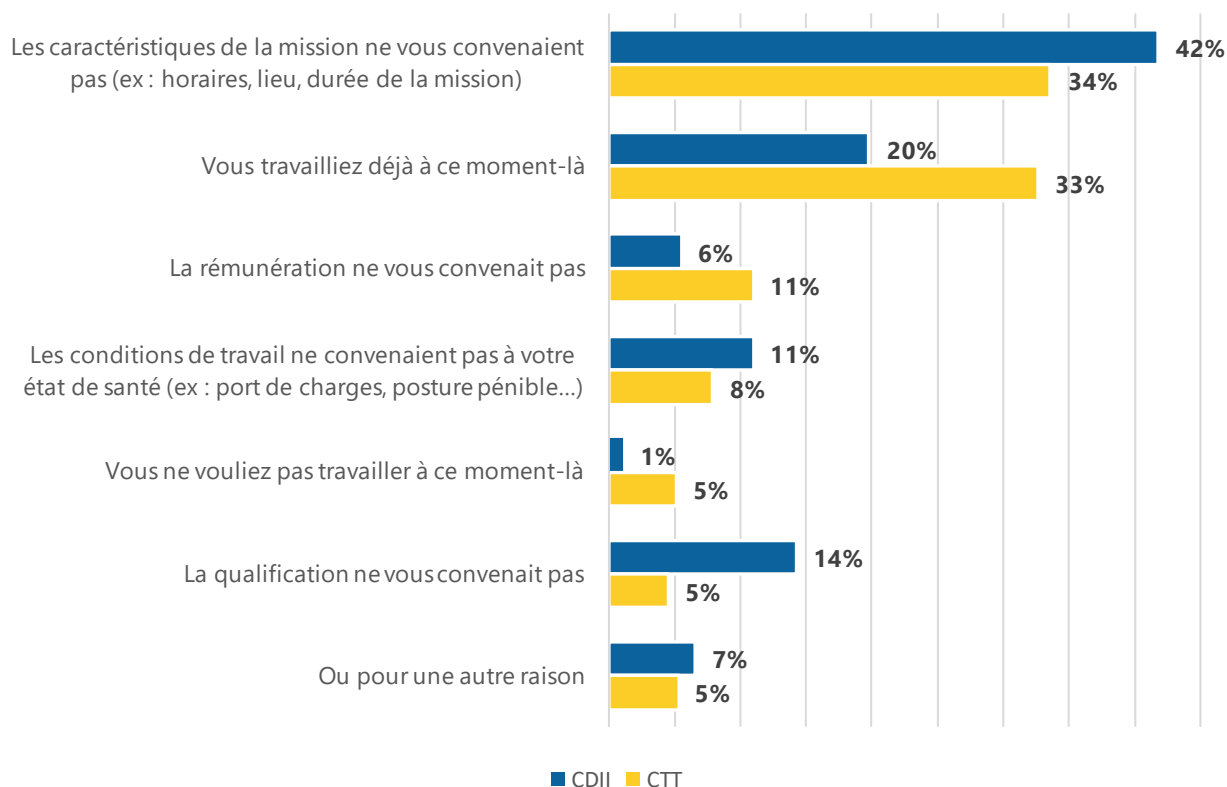
Pour les femmes, cette flexibilité du temps de travail est plus souvent une réponse à d'autres contraintes : nécessités physiques (temps de récupération, de repos), aide aux parents dépendants, mobilité géographique du conjoint que l'on suit, ...

Dans tous les cas, comme on le verra plus loin, ces **besoins de souplesse** semblent de plus en plus **reconnus comme légitime par les agences**, qui affirment avoir tout intérêt à en tenir compte.

4.4 Des seniors plus « exigeants » sur la qualité de vie (au travail)... quand ils en ont les moyens

Près de la moitié (49%) des répondants en CTT ont déjà refusé des missions en intérim (35% pour les répondants en CDI). Ces chiffres apparaissent nettement plus élevés que ceux issus de l'enquête « Parcours et stratégie d'emploi » : 31% des intérimaires interrogés en mars 2021 répondaient avoir déjà refusé des missions (et 28% des nouveaux entrants en 2019-2020). Ce constat est toutefois moindre pour les profils seniors les moins qualifiés, puisque seulement 31% des répondants sans diplôme en CTT sont dans ce cas.

Q19. Pour quelle raison principale avez-vous été amené à refuser des missions d'intérim ?



Source : 600 répondants (91 répondants en CDII, 509 répondants en CTT), répondants ayant refusé des missions d'intérim au cours des dernières années

Les deux principales raisons de ces refus sont notamment que les **caractéristiques de la mission ne leur convenaient pas**, notamment en termes d'horaires ou de trajets (pour 34% des répondants en CTT et 42% pour les répondants en CDII) ou car ils **travaillaient déjà à ce moment-là** (33% pour les répondants en CTT et 20% les répondants en CDII).

Certains intérimaires seniors portent donc une attention particulière, et plus forte que la moyenne, à la qualité des conditions de travail dans les entreprises utilisatrices.

Les intérimaires seniors revendiquent souvent de poser eux-mêmes des critères de sélection « en connaissance de cause ». Grâce à leur ancienneté dans un métier et dans une région, ils mobilisent un réseau qui leur permet de se renseigner facilement sur l'entreprise utilisatrice et sa réputation.

Ils évaluent en particulier :

- L'ambiance générale de travail et les relations au sein des équipes : solidarité et entraide du collectif de travail, éventuels conflits et rivalités
- L'attention portée à la sécurité et aux conditions matérielles de travail : qualité des outils de travail, propreté de l'environnement de travail
- Les pratiques managériales : confiance et expertise du manager (qu'ils peuvent connaître par leur réseau), respect des salariés et des bénéficiaires (dans le cas des établissements médico-sociaux)

- Les conditions d'emploi : le niveau de salaire par rapport aux offres du secteur et la souplesse dans l'organisation
- La valorisation de l'expérience (notamment dans un collectif de travail à la moyenne d'âge peu élevée)

Plus globalement, les intérimaires seniors recherchent une « entreprise intelligente », c'est-à-dire une entreprise où les arrangements sont possibles dès lors que l'engagement de l'intérimaire est reconnu. Ces arrangements portent notamment sur la prise en compte de souhaits d'horaires ou sur l'affectation des tâches, comme c'est le cas pour cet intérimaire senior reconnu travailleur handicapé :

« Au-dessus de 50 kgs, je n'arrive pas à avancer et mes collègues le savent et refusent que je porte dans ces cas. Le management le sait mais ne dit rien, je n'ai plus 20 ans mais je marche et je cours comme tout le monde. C'est une entreprise intelligente. »

Certains intérimaires posent également « leurs conditions » pour filtrer a priori les offres qui seraient susceptibles de les intéresser. Ils partagent ces conditions avec les agences :

« Maintenant, avec l'âge et le prix du diesel, je limite : au-dessus de 50 kms je demande les indemnités kilométriques, sinon je n'y vais pas, sauf pour rendre un service spontané. C'est négocié avec l'agence. Sinon je demande à être logée sur place. »

Si l'intérimaire senior est plus regardant sur les conditions de travail qu'un intérimaire plus jeune, il a plus ou moins de marges de manœuvre pour refuser une offre qui ne correspondrait pas à ses standards :

- Certains intérimaires sont très recherchés car ils sont positionnés sur des métiers qui font face à une pénurie de main d'œuvre, notamment les ouvriers spécialisés (chaudronnier, soudeur, etc.) et les métiers du médico-social.
- Les intérimaires fidélisés peuvent plus facilement faire valoir leurs critères auprès de leur agence :

« J'ai ma black list d'établissements et je la partage avec les conseillères d'agence : maintenant, elles savent où je ne veux plus aller et elles n'insistent plus. Et puis on discute beaucoup entre intérimaires. »

Ainsi que nous allons le détailler dans la section suivante, cette attention à la qualité de vie au travail manifeste à la fois le souhait de s'épargner un travail trop pénible mais aussi le besoin de reconnaissance, de protection et de respect mutuel au-delà de l'aspect rémunération. Ces demandes, qui pouvaient sembler illégitimes dans le passé, semblent aujourd'hui plus entendables par les conseillers des agences d'emploi :

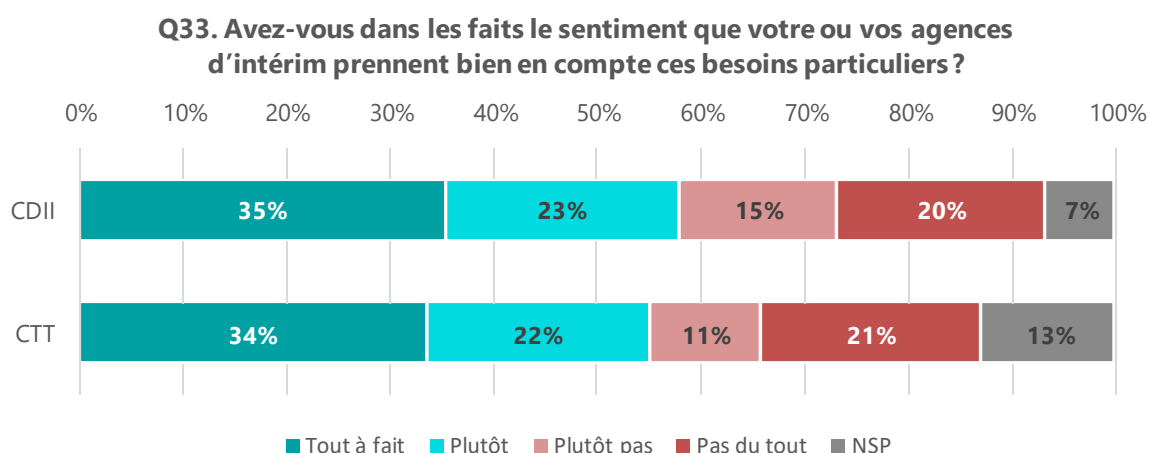
« Nous aussi, on a évolué. Aujourd'hui, le fait que les intérimaires plus âgés posent un petit peu plus leurs conditions est mieux accepté. L'avantage des seniors c'est qu'ils nous disent cash, « je ne veux pas aller dans telle boîte parce que le chef, je ne veux pas conduire tel engin de chantier parce que ça me fait mal au dos, etc. ». OK, pas de souci, pour nous c'est une donnée parmi d'autres et puis derrière on essaie de voir ce qu'on peut faire ». (agence)

5. La relation intérimaires/agences

5.1 Des intérimaires globalement satisfaits de leurs agences mais qui ont des attentes particulières auxquelles il n'est pas toujours répondu

L'enquête par questionnaire montre un **degré de satisfaction très élevé (90%) des intérimaires interrogés concernant leur relation avec leur agence**. Mais ils sont **également nombreux à estimer qu'ils ont des besoins particuliers** : promotion renforcée de leur profil (28%), attention accrue aux conditions de travail (32%), à leurs compétences (35%), conseil préparation retraite (43%). Et **parmi ceux-là, un sur trois considère que son agence ne les prend pas bien en compte**.

Une analyse plus approfondie montre que **globalement, les non diplômés en CTT semblent avoir plus de besoins** (37% veulent une promotion renforcée de leurs besoins, 43% sur les conditions de travail, 44% sur l'évolution de leurs compétences, 52% pour des conseils pour la préparation de la retraite).



Au cours des entretiens semi-directifs, les intérimaires qui avaient répondu dans le questionnaire avoir des besoins particuliers ont pu préciser leurs attentes et la manière dont ils avaient le sentiment que leurs interlocuteurs en agence pouvaient y répondre. Au fil des entretiens, le discours apparaît fortement polarisé, entre ceux qui se disent très satisfaits de l'écoute qu'ils peuvent avoir auprès de leur conseiller, et ceux qui estiment au contraire que leurs interlocuteurs refusent d'entendre que leur âge devrait faire l'objet d'une meilleure prise en compte. Entre ces deux pôles, un groupe non-négligeable que l'on pourrait qualifier de « résignés », qui ont pu parfois essayer de soulever les problématiques liées à leur âge mais qui y ont renoncé, en estimant que cela leur avait surtout porté préjudice.

Dans l'échantillon interrogé, les intérimaires estimant que leurs besoins spécifiques sont plutôt pris en compte sont aussi souvent ceux qui semblent avoir la plus grande autonomie pour trouver leurs missions par eux-mêmes et dont les qualifications sont les plus recherchées. Leur satisfaction est donc sans doute mitigée par le fait qu'ils ont au fond **moins d'attentes vis-à-vis de leur agence** que des intérimaires plus dépendants pour trouver des missions. **Leurs attentes se reportent en tout cas assez nettement vers les entreprises utilisatrices**, dans la mesure où leur position est relativement plus favorable pour discuter des conditions de leur mission, jusqu'à clairement parfois inclure des demandes explicites en termes d'environnement de travail pour préserver leur santé :

« Ils m'envoyaient sur des postes en 3x8, ou des charges lourdes. Alors moi je leur cassais les pieds en demandant de bons équipements, des habits de travail corrects. Mais je n'avais pas besoin d'eux pour trouver du travail, alors je pouvais me le permettre. »

Ceux qui sont dans une position moins favorable pour discuter directement avec l'entreprise utilisatrice d'éventuelles adaptations ou besoins particuliers liés à leur âge ont logiquement plus d'attentes envers leur(s) agence(s) pour se faire leur « porte-parole ». Et sur ce plan, beaucoup expriment l'opinion que leurs interlocuteurs en agence ne le font pas assez. Ce fait est généralement reconnu par les agences, mais pas forcément avec les mêmes explications comme on le verra plus loin.

Ce qui va être principalement reproché aux conseillers en agence par les intérimaires « insatisfaits » ou « résignés », c'est de ne pas assez connaître la réalité des postes et du contexte des entreprises sur lesquels ils les orientent. Beaucoup des « vieux intérimaires » ayant le plus d'ancienneté dans l'intérim jugent que cette tendance s'est aggravée dans les années récentes et font le lien avec les évolutions intervenues dans l'organisation des agences : turnover plus élevé des conseillers, réduction des contacts physiques, digitalisation, politique d'objectifs... Ils évoquent une période ancienne, dans laquelle ils pouvaient prendre le temps de discuter avec leurs conseillers de la manière dont se déroulaient leurs missions.

Il faut souligner que ces points de vue critiques, pour minoritaires qu'ils soient, ne sont pas non plus anecdotiques. Ce que les entretiens confirment également c'est qu'ils sont le fait d'intérimaires moins qualifiés et moins « faciles » à déléguer. Une fois de plus, **le facteur âge n'est pas le seul à rentrer en ligne de compte, celui de la qualification et plus largement de la position relative sur le marché du travail sont au moins aussi importants.**

5.2 Des besoins spécifiques en matière de formation

5.2.1 Des intérimaires seniors qui recherchent un juste équilibre entre temps investi dans la formation et impacts sur la dernière partie de carrière

Les statistiques de l'enquête questionnaire montrent que sur l'ensemble des répondants, depuis l'âge de 50 ans, **14% ont bénéficié de formations de perfectionnement sur leur métier** (85,5% n'en ont pas bénéficié), et **7% ont bénéficié de formations permettant d'évoluer vers un autre métier** (93% n'en ont pas bénéficié).

En cohérence avec ces chiffres, les entretiens avec les intérimaires font ressortir **une faible visibilité des formations existantes et des démarches à engager** pour être formé. Interrogés sur leurs besoins de formation, les intérimaires restent assez évasifs. La formation est perçue positivement mais n'est pas vue comme **une priorité immédiate**. Majoritairement, les intérimaires interrogés ne font pas état de projets pour se former, et doutent de leur capacité à se remobiliser alors que les bénéfices attendus restent flous. C'est d'autant plus vrai pour les personnes ayant un faible niveau de formation initiale et les plus avancées en âge.

Certains intérimaires seniors ne s'estiment plus concernés par la formation. Ils **associent la formation à une dynamique de progrès et d'apprentissage qui est en décalage avec leur fin de carrière**. Leurs objectifs se situent davantage à très court terme, il s'agit de se ménager physiquement, de partager leur expérience en attendant de pouvoir partir à la retraite. La formation devient alors synonyme de nouveaux efforts qui sembleraient trop coûteux au vu de leur faible utilité.

« On m'a proposé juste avant la covid de reprendre une formation pour un niveau supplémentaire, j'ai dit non, aujourd'hui je n'ai pas envie de me relancer... même si je crois que ça va être un frein. »

Certaines formations de type CACES ou permis véhicule sont davantage connues et demandées. Elles présentent l'avantage d'une durée relativement courte, et ouvrent l'accès à de nouveaux postes permettant de renforcer son employabilité et/ou d'améliorer ses conditions de travail :

« J'aimerais bien demander le permis poids lourds, mais il faut une promesse d'embauche donc je ne l'aurai jamais. Mais ce serait mieux en termes de rémunération et de pénibilité. »

Au-delà de la formation, les intérimaires souhaiteraient que leur **expérience acquise** au fil de leur parcours puisse être valorisée au même titre qu'une formation / certification.

« Les soignants ont des formations obligatoires de type gestes et postures, mais on manque de passerelles pour évoluer vers le métier d'infirmiers par exemple. Ça reste très sectorisé, corporatiste. Moi, j'ai 18 ans de réanimation mais pas de diplôme ou certification pour le dire. »

5.2.2 Des attentes d'accompagnement à la formation vis-à-vis des agences qui sont différentes selon les intérimaires seniors

Les perceptions des intérimaires interrogés sont variables en fonction des expériences vécues et le fait d'avoir de l'ancienneté peut amener à avoir des exigences plus élevées. Les entretiens permettent de distinguer deux catégories : les intérimaires plutôt actifs vis-à-vis de leur formation, et ceux étant plutôt en attente de propositions.

Ceux qui se disent généralement peu satisfaits de leurs agences peuvent également se plaindre de n'avoir pas été correctement ou suffisamment accompagnés par des conseillers, y compris pour des actions courantes comme le renouvellement d'habilitation CACES. Il y a donc pour certains intérimaires, un **besoin de suivi renforcé sur l'accompagnement à la formation**.

« Pour refaire l'habilitation CACES, c'est moi qui ai dû leur rappeler 3 ou 4 fois... »

D'autres intérimaires se laissent guider par les besoins des entreprises ou des besoins des agences d'intérim. Il s'agit d'intérimaires ayant développé une relation de confiance avec l'entreprise utilisatrice et/ou l'agence. Ils considèrent alors que l'agence d'intérim est en mesure de leur proposer les formations idoines, en lien avec les besoins de l'entreprise utilisatrice.

« C'est l'agence qui me propose des formations à chaque fois. Ils m'ont donné des formations échafaudage, et m'ont fait passer le permis nacelle, tout est financé par eux, super. »

Dans les grands réseaux, les responsables d'agences interrogés reconnaissent dans l'ensemble avoir jusqu'à présent une gestion différenciée de l'effort de formation pour les intérimaires seniors, en donnant priorité aux titulaires de CDI pour lesquels il s'agit d'améliorer la capacité à être employable. Ces salariés peuvent ainsi bénéficier de véritables parcours de formation sur la durée, les intermissions étant mises à profit pour réaliser des formations permettant l'obtention de titres professionnels. Pour les salariés sous statut CTT, les responsables d'agence estiment être encore trop rarement en capacité de proposer des formations en amont des missions pour améliorer l'employabilité, tout en soulignant également les réticences et les freins psychologiques d'une bonne partie des candidats.

5.3 La santé au travail, un sujet qui reste difficile à aborder

L'enquête par questionnaire a montré que **10% des répondants en CTT ont connu une restriction d'aptitude** à la suite d'un examen médical, 3% un aménagement de poste et 4% un avis d'aptitude. Ces chiffres ne peuvent pas être comparés à ceux de la population salariée générale faute de données homogènes disponibles. **25% des répondants en CTT pensent qu'ils sont plus exposés à des risques d'accident du travail ou des maladies professionnelles du fait de leur âge** (19% des répondants

en CDI), les hommes répondant plus fréquemment de manière positive (27%) que les femmes (20%).

Les entretiens semi-directifs ont permis de cerner plus précisément la manière dont la question de la santé individuelle et de ses éventuels impacts sur la capacité à être « employable » et à répondre aux exigences des postes de travail est abordée dans la relation triangulaire entre l'intérimaire, les agences et les entreprises utilisatrices.

Des intérimaires qui ont souvent tendance à masquer leurs problèmes de santé

Il en ressort de manière générale que le facteur santé demeure généralement peu abordé dans la relation entre l'intérimaire et ses interlocuteurs au sein des agences. Rares sont les intérimaires interrogés qui ont le sentiment que leurs conseillers prennent en compte leur santé ou des facteurs physiques liés à leur âge de manière explicite au moment de leur proposer des missions. Mais à l'image des salariés lambda, les intérimaires sont souvent ambivalents par rapport à leur âge et à leur santé : beaucoup d'entre eux peuvent à la fois rejeter l'étiquette stigmatisante de « seniors », tenter de taire leur âge, et déplorer que leurs « spécificités », y compris celles liées à leur état physique, ne soient pas correctement prises en compte.

Dans le petit échantillon de personnes interrogées, la majorité de celles ayant des restrictions d'aptitude ou une RQTH se refusaient à en informer les agences dans lesquelles elles sont inscrites, de crainte de ne plus avoir de propositions, mais quitte aussi à se mettre en danger.

Ceux qui ont le moins de difficultés à aborder les sujets de santé sont des travailleurs qualifiés, sur des métiers en tension, qui peuvent se permettre d'être plus sélectifs. Mais même parmi ceux-là, il apparaît préférable d'attendre d'être fidélisé ou délégué sur des missions de plus longue durée, pour voir quels ajustements sont possibles au sein des entreprises :

« Mon entreprise actuelle ne connaissait pas mes problèmes, je n'avais rien dit à l'agence. Le chef m'a dit qu'il allait me faire tourner, donc j'ai fait plusieurs postes différents, mais ça reste un travail répétitif avec des postures pas toujours adéquates, j'ai souvent mal au dos. Mon chef a compris, il essaye de me faire bouger un peu plus. »

Des agences qui hésitent à évoquer le sujet avec les entreprises utilisatrices

Du côté des agences, la sensibilité aux enjeux de santé est bien présente dans le discours mais l'action préventive est compliquée par les réticences des intérimaires à trop se « découvrir », y compris lors des passages de visites médicales.

« En général les intérimaires n'ont pas non plus trop de demandes là-dessus, ce qu'ils veulent avant tout c'est travailler. Quand on insiste, ils nous le disent, « attention j'ai mal au dos » etc. Mais malheureusement, c'est rare que les collaborateurs seniors nous donnent cette information avant la mission, c'est le plus souvent une fois qu'ils sont en

poste qu'ils se rendent compte de leurs limites. On en arrive parfois à des accidents du travail qu'on aurait pu éviter. » (responsable d'agence)

Même lorsque les salariés sont transparents sur leurs problèmes de santé, il reste souvent difficile pour les agences de concilier la réponse commerciale aux demandes des entreprises et le respect du principe de non-discrimination. Même s'ils notent que les recruteurs sont de moins en moins nombreux à exprimer clairement des réticences sur ces types de profils (cf. infra), les craintes liées aux risques santé demeurent présentes :

« En fonction des secteurs et profils, dès qu'il y a des spécificités au poste de travail, les entreprises vont être beaucoup plus craintives, surtout quand il y a des ports de charge et des tâches répétitives. Sans nous le dire, mais ils nous le disent quand même, ils préfèrent ne pas prendre de risques ».

Le point de vue est partagé par de nombreux intérimaires âgés, qui estiment aussi que les agences d'intérim sont encore trop « timides » pour discuter des sujets de santé et de conditions de travail, et que cela constitue un frein à la délégation des profils comme le leur :

« Si les boîtes d'intérim veulent faire travailler les seniors, il faudrait qu'elles regardent de plus près ce qui se passe chez leurs clients sur les conditions de travail ».

Une gestion différenciée du sujet âge et santé

En réalité, c'est sans doute une gestion différenciée des problématiques santé qui se met en place, en fonction des profils d'intérimaires, des secteurs et de la situation du marché du travail sur ces segments. De la même façon qu'elles feront des efforts pour répondre aux besoins spécifiques des candidats âgés en fonction de leur employabilité, elles vont surtout aborder les questions d'âge, de santé et de conditions de travail avec leurs clients fidélisés :

« Les conditions de travail (des seniors mais pas que) c'est un sujet compliqué à aborder avec nos clients. Quand on les connaît bien et qu'on est dans une relation de confiance, on va pouvoir se permettre d'aborder le sujet. Ces discussions-là, on va les avoir surtout sur des postes très pénuriques, et quand on est en implant chez nos clients, où là on peut apporter des solutions RH pour faire des adaptations sans dégrader la productivité. » (responsable d'agence)

Avec les entreprises faiblement utilisatrices, évoquer les éventuelles limitations de santé des candidats comporte clairement le risque de voir le client changer d'enseigne :

« A la base l'intérim c'est pour trouver de la flexibilité dans la gestion de sa main d'œuvre. Alors c'est pas forcément les sujets sur lesquels l'entreprise nous attend. Si c'est un client lambda sur un besoin ponctuel, on ne va pas aller le solliciter pour adapter le poste. On essaye de lui trouver l'intérimaire qui collera à son besoin. Un sujet comme ça, c'est un sujet qu'on peut aborder dans une relation commerciale de long-terme quand on voit qu'on a du mal à recruter. Mais toutes les entreprises ne sont pas dans cette démarche de vouloir prendre le temps de réfléchir au moyen d'améliorer les choses. Ce n'est pas la majorité, loin de là. » (responsable d'agence)

La plus ou moins grande tension du marché du travail sur les profils concernés joue également sur la manière dont les agences et les entreprises vont traiter des risques santé liés à l'âge :

« Dans notre vivier de seniors, on a des conducteurs d'engins, des chauffeurs poids lourd, des maçons donc des qualifications recherchées aujourd'hui. Il y a 4-5 ans, nos clients se seraient dit « 55 ans non merci, il va se casser le dos. » Maintenant ils nous disent « 55 ans peu importe tant qu'il fait le boulot ». Donc on sent effectivement un changement dans les mœurs. » (responsable d'agence)

5.4 Une population attachée à la relation humaine directe et parfois mal à l'aise avec les outils numériques

Bien qu'il n'ait pas été abordé dans l'enquête par questionnaire, un sujet est fréquemment revenu dans les entretiens avec les intérimaires comme avec les responsables d'agence, celui de la place croissante des interfaces numériques dans la relation avec les conseillers en agence.

Pour certains intérimaires la digitalisation représente un avantage et un moyen de faciliter l'obtention des missions, l'usage des applications étant visiblement vécu comme le prolongement de relations qui s'effectuaient déjà à distance, via le téléphone. Ceux-ci ne sont pas particulièrement demandeurs d'échange avec les conseillers et sont visiblement dans une logique à dominante utilitariste.

A l'inverse, nombreux sont ceux qui ont fait état de leur **regret de ne plus avoir autant de relations directes et personnelles avec les conseillers que par leur passé**, surtout depuis le Covid, et qui estiment que cela les impacte fortement en tant que travailleur âgé. C'est en particulier le cas des intérimaires en CDI qui estiment souvent légitime de bénéficier de davantage de considération en tant que salarié de leur agence :

« Je l'ai dit l'an dernier à mon entretien, on ne voit plus les conseillers, et pour moi c'est très important. Je demande un entretien mais on me dit « ce n'est pas la peine ». »

Pour ces personnes qui ont souvent une forte ancienneté en tant qu'intérimaire dans une même enseigne, la rencontre en face-à-face à l'agence, le fait d'avoir « son conseiller », sont souvent des critères importants de sélection ou de fidélité à une agence. Ces attentes sont également bien identifiées par les responsables d'agences interrogés :

« Ce n'est pas étonnant que les plus de 50 ans aient besoin de la relation humaine, ils ont peut-être besoin davantage d'accompagnement, besoin d'être rassurés, entendus, de pouvoir exprimer qui ils sont... face à un ordinateur, ce ne sera jamais que des cases à cocher. » (responsable d'agence)

Certains d'entre eux soulignent à ce propos que les enseignes ayant fortement mis l'accent sur la digitalisation en réduisant leurs implantations physiques se retrouvent souvent plus en difficulté pour répondre à ces attentes, là où les réseaux de petite taille peuvent faire jouer la relation de proximité :

« Les seniors on les voit passer régulièrement en agence. C'est ceux qu'on voit le plus. On en a beaucoup qui vont refuser la dématérialisation des contrats et qui préfèrent venir en agence signer eux-mêmes plutôt que signer électroniquement. Nous ça nous va bien, c'est toujours un plaisir de voir nos gars, ne serait-ce que pour dire bonjour. Dans le groupe où j'étais avant, on déléguait les intérimaires sans les avoir vu, on ne savait pas la tête qu'ils avaient et parfois on ne les voyait jamais. Nous, on a la chance d'être plus petit, un petit peu plus souple sur nos procédures, donc on essaie de faire en sorte d'avoir un contact de proximité. » (responsable d'agence)

A l'inverse, cette responsable d'agence d'une grande enseigne témoigne des difficultés qu'elle rencontre pour maintenir une personnalisation de la relation avec les intérimaires dans un contexte sanitaire et économique compliqué :

« C'est sûr que les seniors fidélisés aiment le suivi personnalisé. Et ça c'est de plus en plus dur à assurer malheureusement. On a énormément réduit le nombre d'agences donc le maillage est très large, ce qui veut dire temps de transport et en Île-de-France, c'est compliqué de se déplacer. Et on a de moins en moins d'occasions de les faire se déplacer. »

Néanmoins, la même interlocutrice pointe également le caractère contradictoire des attentes des intérimaires dans la période de desserrement de l'état d'urgence sanitaire :

« Avec le Covid, l'ouverture au public a été réduite. Mais fin novembre, on a décidé de faire une porte ouverte pour discuter un peu sur la sécurité, la santé au travail. On n'a pas vu grand monde. Donc voilà, il y a une attente, une demande de plus de contacts mais en même temps il y a un environnement avec plus de digital du coup il y a moins de raisons de venir qu'avant, quand vous aviez les relevés papiers. »

5.5 Des projections hétérogènes vers les fins de carrière et la retraite... comme pour l'ensemble des actifs

5.5.1 Des perspectives de fins de carrière contrastées

L'enquête téléphonique met en évidence une **nette distinction selon l'âge des répondants concernant l'anticipation de la suite et la fin de leur carrière** professionnelle, avec une **différenciation qui se produit ici relativement tôt**.

Ainsi, les **intérimaires de plus de 55 ans se projettent très majoritairement sur le fait de continuer à travailler en intérim au moins partiellement** (73% des 55-59 ans et 70% des 60 ans et plus). La plupart pensent même continuer à travailler exclusivement en intérim (55% des 55-59 ans et 60% des 60 ans et plus).

Les **perspectives envisagées par les intérimaires de 50-54 ans sont en revanche nettement plus partagées** : 58% des répondants de 50-54 ans pensent continuer à travailler en intérim au moins partiellement⁵, 37% l'envisagent même exclusivement ; mais un **autre tiers pense arrêter l'intérim** pour travailler dans des formes d'emploi plus pérennes.

On retrouve également une **distinction en fonction de l'âge concernant la quotité de travail souhaitée pour leur fin de carrière, mais qui se produit plus tardivement** : ainsi, les 50-54 ans mais aussi les 55-59 ans souhaitent très **majoritairement continuer à travailler à temps plein** dans les années à venir (respectivement 83% et 77% des répondants), alors que les souhaits des personnes de 60 à 64 ans sont beaucoup plus partagés (54% souhaitent travailler à temps plein et 43% **alterner missions et périodes non travaillées**). On peut également observer sur ce point des **disparités selon le genre** (la part des femmes souhaitant travailler à temps plein est 5 points plus basse que pour les hommes), et **selon le niveau de diplôme** (les répondants les plus diplômés étant plus enclins à souhaiter alterner missions et périodes non travaillées, avec un écart de 20 points par rapport aux personnes sans diplôme).

5.5.2 Des départs en retraite faiblement préparés

Les intérimaires seniors ont été interrogés dans le cadre de l'enquête téléphonique sur **l'âge auquel ils pensent pouvoir partir à la retraite** (pour ceux n'étant pas déjà en situation de cumul emploi-retraite) : si les réponses sur ce point se répartissent sur un spectre assez large⁶, l'enseignement principal est en fait qu'une **part significative**

⁵ A noter que les sondages en population générale (par ex. baromètre Odoxa/Groupama 2021) montrent que 50 % des Français pensent continuer à travailler au moment de la retraite pour compléter leurs ressources financières.

⁶ Ainsi, pour les répondants en CTT : 13% avant 62 ans, 24% à 62 ans, 7% à 63 ans, 5% à 64 ans, et 19% à 65 ans ou plus.

d'entre eux ne sait pas répondre à cette question (31% des répondants en CTT et 22% de ceux en CDII). De façon logique, cette réponse est inversement corrélée à l'âge des répondants (pour les CTT, 38% des 50-54 ans, 26% des 55-59 ans et 16% des 60 ans et plus), tout en restant significative quel que soit l'âge.

De même, **seule une minorité des répondants a déjà réalisé une évaluation du montant de leur future pension de retraite** (24% des répondants en CTT, 31% de ceux en CDII). Bien que la réalisation d'une évaluation de ce type s'accroisse avec l'âge, elle reste minoritaire même pour les plus âgés (66% des 55-59 ans n'ont pas réalisé d'évaluation, et encore 60% des 60-64 ans)⁷.

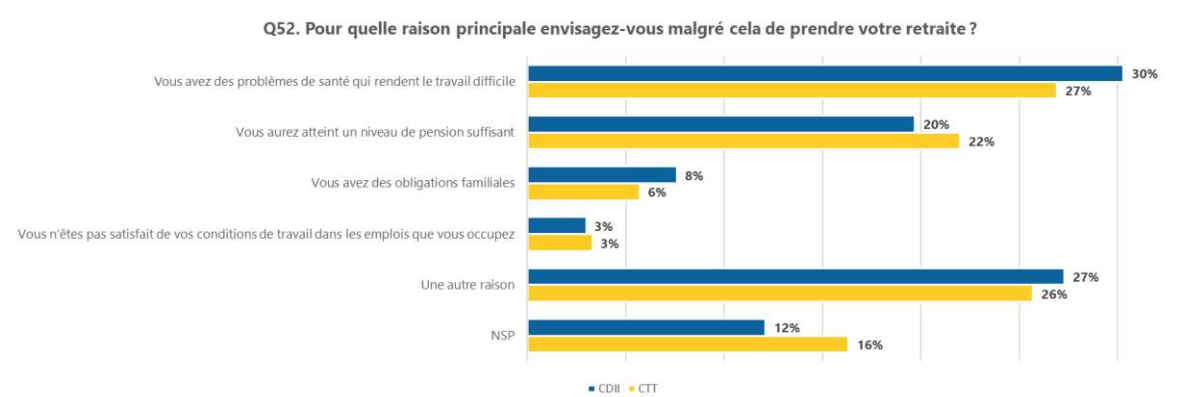
Qu'ils connaissent ou pas leur situation en matière de droits à la retraite, **les intérimaires sont rarement disposés à aborder ces sujets avec leurs interlocuteurs en agence, qui eux-mêmes ne semblent pas les solliciter**. Parmi les responsables d'agences interrogés, on admet qu'il « *est difficile d'anticiper quand on ne connaît pas le statut des intérimaires par rapport à leur retraite* ». Cela semble également valoir pour les personnes en CDII, en dépit du lien de subordination juridique :

« *On informe nos intérimaires en CDI sur les dispositifs d'information et d'accompagnement, vers la retraite mais l'information vient directement du niveau groupe, on n'a rien niveau agence. Et donc on ne peut pas avoir ce dialogue, c'est dommage* ».

Dans ce cadre, les **projections faites sur le niveau de leur pension** sont nécessairement à prendre à prudence. Sur ce point, une moitié des répondants estiment qu'ils rempliront les **conditions d'une retraite à taux plein à l'âge auquel ils pensent pouvoir partir en retraite**. Il est à noter que cette anticipation d'une retraite à taux plein est nettement plus souvent le cas des hommes (56%) que des femmes (40%)

Parmi **les répondants qui pensent prendre leur retraite à un âge qui ne leur ouvrira pas une pension à taux plein**, les **problématiques de santé** constituent le facteur le plus souvent mis en avant pour justifier cette anticipation (raison principale avancée par plus d'un quart des répondants). Une part significative (de l'ordre de 20%) l'explique également par un niveau de pension qui sera néanmoins suffisant, à défaut d'être à taux plein.

⁷ A comparer à la population générale : 71% des personnes interrogées en 2021 répondaient ne pas avoir de vision claire du montant de leur future pension (baromètre Odoxa/Groupama 2021)



Source : 311 répondants (CDII 66, CTT 245), répondants ne pensant pas encore avoir assez cotisé pour bénéficier d'une retraite à taux plein

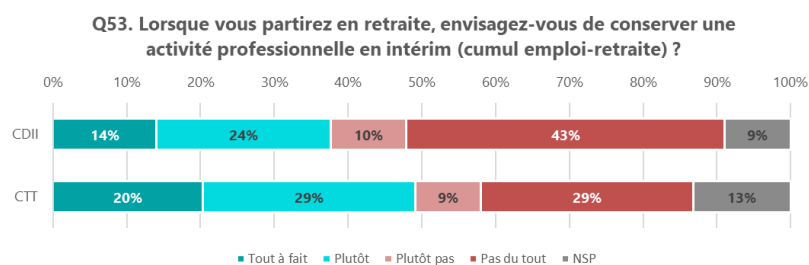
De façon plus générale, il convient de souligner qu'une proportion significative des intérimaires seniors interrogés dans le cadre de l'enquête se disent **inquiets de l'âge de leur retraite** (41% des répondants en CTT et 38% en CDII), et **surtout de leur niveau de pension** (60% des CTT et 61% des CDII). Ce « niveau d'inquiétude » tend cependant à diminuer avec l'âge : ainsi, 23% des 60-64 ans en CTT sont inquiets concernant l'âge de leur départ à la retraite contre plus de 46% des 50-54 ans

5.5.3 Des situations de cumul emploi-retraite souvent souhaitées

Parmi les personnes de plus de 60 ans interrogés dans le cadre de l'enquête téléphonique, **24% des 60-64 ans** en CTT étaient **déjà en situation de cumul emploi-retraite** au moment de l'enquête, et même **89% des 65 ans et plus en CTT**. Cette situation est cependant très logique au regard des modalités de l'enquête (qui a ciblé par définition des seniors en emploi intérimaire ; a contrario, l'enquête n'a pas concerné de personnes de plus de 65 ans aujourd'hui retraitées après avoir été intérimaires, sans situation de cumul).

C'est donc surtout sur les **populations intérimaires seniors pas encore retraitées** qu'une analyse peut être faite : parmi elles, **près de la moitié des répondants anticipent la possibilité de conserver une activité en intérim après leur départ en retraite** (parmi les répondants en CTT, 20% de façon nette, et 29% de façon moins tranchée ; les proportions sont moindres pour les personnes en CDII). Cette projection vers une situation de cumul emploi-retraite est légèrement surreprésentée parmi les femmes (53% vs 47% pour les hommes)⁸.

⁸ Ces chiffres sont à peu près analogues à ceux recueillis en population générale : en 2019, selon un sondage Yougov/Nouvel Obs, 47% des personnes interrogées exprimaient le souhait de continuer à travailler à temps partiel après avoir liquidé leur retraite.



Source : 1 133 répondants (CDII 236, CTT 897), répondants n'étant pas en situation de cumul emploi-retraite

Très majoritairement, cette perspective de cumul s'explique **par la volonté d'avoir un complément de revenu** (motif cité par 54% des répondants en CTT et 58% en CDII) ou de **conserver une activité d'occupation** (34% des cas pour en CTT, 32% en CDII).

Ces motifs ont également été fréquemment exprimés lors des entretiens avec les intérimaires, mais ils soulignent également que leur état de santé sera déterminant pour concrétiser cette intention. Cette perspective d'avoir à travailler plus longtemps pour avoir une pension « décente » ou la compléter génère une attention particulière par rapport aux conditions de travail.

6. Des indices concordants d'un changement de regards sur les intérimaires seniors

Même s'ils ne sont qu'indicatifs et devraient être confirmés par les investigations de plus grande ampleur, les entretiens réalisés avec les responsables d'agence à l'automne-hiver 2021 tendent à indiquer que des évolutions importantes sont en cours, du côté des entreprises utilisatrices comme du côté des agences, dans le regard porté sur ces salariés pas tout à fait comme les autres. Alors que les intérimaires âgés ont longtemps été considérés comme des salariés « à risque » du point de vue de la santé au travail, aux compétences obsolètes et aux prétentions salariales élevées, les voici maintenant, en tout cas pour une partie d'entre eux, recherchés par les entreprises pour leur savoir-être, leur engagement, leur fiabilité.

De l'avis des responsables d'agence de notre échantillon, cette évolution était en germe avant 2020, et a commencé à devenir d'abord perceptible dans les secteurs marqués par de fortes difficultés de recrutement. La crise Covid aurait accéléré et généralisé le phénomène, qui amène maintenant un nombre croissant d'agences à faire des efforts particuliers pour fidéliser cette population d'intérimaires.

6.1 Les 50+ sont de plus en plus « recherchés » par les entreprises et les agences, pour leurs qualités de comportement et de savoir-être quand ce n'est pas pour leurs qualifications

Pour simplificateur qu'il soit, le discours d'opposition entre les qualités prêtées aux « seniors » et les supposés défauts des « jeunes » revient systématiquement dans les échanges avec les responsables d'agence. Pour ces derniers, si les profils « expérimentés » sont devenus plus recherchés par les entreprises utilisatrices c'est essentiellement parce que les jeunes générations d'intérimaires ne rassurent pas sur leur capacité à répondre aux attentes :

« Pour nous, ce sont des profils intéressants. Il y a 4 -5 ans je ne vous aurais pas répondu ça. Car aujourd'hui les clients cherchent des gens qui ont envie de bosser, et on se rend compte que c'est rarement les plus jeunes. Les 20-25 ans c'est compliqué de leur faire confiance, on ne sait pas vraiment à quoi s'attendre alors qu'avec les personnes plus âgées, on a le sentiment qu'ils sont plus professionnels. » (responsable d'agence)

Cette vision des seniors comme main d'œuvre globalement fiable et sérieuse semble désormais bien ancrée et joue comme un facteur favorable à l'emploi des intérimaires âgés, en contrebalançant les éventuelles faiblesses de leur candidature en termes de niveau de qualification ou de « fatigabilité » :

« Quand on présente un CV d'un senior à compétences égales avec un jeune, l'entreprise va plutôt retenir le senior. Aujourd'hui c'est une réalité parce que c'est un état d'esprit différent, beaucoup plus sérieux, beaucoup plus rigoureux. On n'aura pas de problème de

comportement et ça, ça se dit de plus en plus. Aujourd'hui, une entreprise va plus basculer vers quelqu'un de plus mature en se disant « au moins je n'aurais pas de problème le matin, il va se lever, il ne sera pas en retard, il ne va pas me faire toutes les fêtes de village. » (responsable d'agence)

Plus les entreprises recrutent sur des critères de savoir-être et de comportement, plus les atouts des candidats plus âgés ressortent :

« Les seniors se différencient essentiellement par le savoir-être, quasi exemplaire, ce qui permet de sécuriser la mission chez nos clients. A contrario chez les plus jeunes, il y a souvent plus de compétences mais c'est très compliqué sur le savoir-être. La première chose que nous disent chercher nos clients c'est « que les personnes soient là et soient à l'heure, ou qu'elles appellent si elles ne viennent pas ». Ca peut paraître élémentaire mais on en est là. La compétence passe derrière, tant qu'il y a du savoir-être et de l'engagement ». (responsable d'agence)

Dans un contexte de marché du travail très tendu, les entreprises sont davantage enclines à faire davantage d'efforts en termes d'aménagement de poste :

« Ils vont prendre le salarié pendant une semaine, voir ce que ça donne en termes de comportement, de qualification, et si ça le fait, ils vont chercher par exemple à le mettre sur telle machine s'il est moins à l'aise avec l'électronique ». (responsable d'agence)

« Dans le contexte, les entreprises font plus d'effort, sans qu'on leur demande. Dans le bâtiment il y en a plusieurs qui m'ont dit « lui il sait travailler, et quand il y a des charges on lui fait pas faire, quand il y a des branches on lui fait pas faire parce qu'il faut se baisser »... Les entreprises d'elles-mêmes ont su s'adapter finalement. » (responsable d'agence)

Les responsables d'agence soulignent néanmoins que si la question de l'âge joue de moins en moins pour les entreprises et les recruteurs, il demeure une barrière psychologique au passage de la soixantaine, ce qui est cohérent avec la chute de l'intensité d'emploi des intérimaires observée à cet âge (cf. supra) :

« Le critère d'âge n'est généralement pas un handicap pour les entreprises, sauf peut-être passé 60 ans, là l'entreprise a souvent peur que la personne parte très vite à la retraite ou si on est sur des boulots physiques. »

La question du salaire, qui est souvent évoqué en France comme étant un frein au retour à l'emploi des seniors, n'est pas identifiée par les responsables d'agence interrogés comme un obstacle rédhibitoire. Une partie du travail d'intermédiation entre les candidats âgés et les entreprises peut consister à faciliter la négociation sur le taux horaire :

« On se rend compte qu'au final, les seniors ne sont pas si gourmands que ça. Déjà ils savent faire la part des choses, ils savent très bien que s'ils demandent un taux trop élevé ils ne trouveront pas de boulot. Donc ils savent faire des concessions à ce niveau. Et pareil, les clients sont souvent prêts à un effort. On arrive quasiment toujours à trouver un terrain d'entente si tout le monde est transparent. » (responsable d'agence)

6.2 Un contexte plus favorable à la prise en compte des « singularités » de ces intérimaires, malgré des obstacles

A partir du moment où ils sont davantage recherchés par les entreprises, les profils expérimentés deviennent une population à fidéliser pour les agences. Alors que l'âge restait jusqu'à présent perçu davantage comme un handicap ou un risque que comme un atout, cette nouvelle donne n'est pas forcément encore perçue et intégrée partout de la même façon.

Au sein d'un même réseau « grande enseigne », les positions peuvent ainsi différer entre responsables d'agence : là où certains affirment fortement le fait que les intérimaires de plus de 50 ans ne peuvent pas être traités différemment des autres en invoquant parfois le principe de non-discrimination, d'autres insistent au contraire sur l'intérêt de pouvoir répondre aux singularités de ces profils « expérimentés » dans l'intérêt des entreprises, des intérimaires... et de l'entreprise d'intérim.

Dans cette vision des choses, « l'évolution des mœurs » et surtout l'évolution du contexte économique et du marché du travail impliquent d'accélérer la prise en compte des « singularités de l'âge » dans le processus de « job matching » :

« On doit vraiment prendre en considération la personne pour la mettre sur le bon poste, et pas réfléchir simplement par métier... : voir l'activité précisément d'un côté, et de l'autre voir la personne avec ses restrictions, ses exigences. Parce qu'il se connaît aussi, donc de toutes façons, si on veut que ça marche, il vaut mieux aussi l'écouter, savoir ce qu'il peut faire ou pas ». (responsable d'agence)

Mais cela implique d'avoir suffisamment d'échanges en amont avec les candidats âgés pour lever les réticences à partager ces informations, puis de s'assurer que les conditions offertes en entreprise sont compatibles, et le cas échéant de discuter avec l'entreprise des aménagements à prévoir. Tout cela représente au final un volume de temps et donc des coûts supplémentaires non-négligeables pour aboutir à déléguer un intérimaire :

« La discussion avec les employeurs ne se fait pas sur l'âge des candidats, ce serait de toute façon discriminatoire. Et puis pour nous c'est du temps et des moyens qu'on mobilise... » (responsable d'agence)

Dès lors, ce qui est possible et fréquent pour des CDII ou pour des CTT qualifiés l'est beaucoup moins pour des intérimaires sans qualification. Au sein du même réseau, ce sont d'ailleurs les agences spécialisées sur des profils à haut niveau de qualification (par ex. ingénierie) qui mettent en avant cette prise en compte des spécificités liées à l'âge :

« Il est important que le consultant en recrutement le connaisse bien, qu'il y ait une bonne relation pour que l'intérimaire soit transparent sur ses limitations il faut que le consultant soit à l'écoute, de manière générale qu'on essaye d'adapter les choses ou qu'on lui explique les raisons pour lesquelles ça va être compliqué pour lui. » (responsable d'agence)

Certaines enseignes de petite taille ont fait de cette capacité à attirer et placer des candidats expérimentés un atout concurrentiel sur lequel elles communiquent. Fidéliser des profils expérimentés sur des postes pénuriques et développer des actions pour alimenter ces viviers est au cœur de leur stratégie :

« Sur le plan économique c'est plus intéressant pour nous de fidéliser ceux qui ont des contrats longs. Plus le contrat est long, plus il fera d'heures et plus c'est simple à gérer pour nous administrativement, puisqu'on passe moins de temps à faire les contrats. Donc les contrats de seniors qui durent plusieurs mois, c'est ceux sur lesquels on va gagner le plus. Mais ce modèle économique est aussi lié à notre taille : nous on n'est pas sur des stratégies de volume en automatisant au maximum. On délègue une soixantaine d'ETP par semaine alors on peut se permettre de faire les choses « à la main ». »
(responsable d'agence)

Au final, si les regards portés sur les intérimaires seniors par les entreprises ont sans conteste évolué, le déploiement par les agences d'emploi de stratégies spécifiques — impliquant par exemple l'animation de viviers de candidats expérimentés et une intermédiation plus active entre offre et demande — reste largement fonction des modèles économiques dans lesquels elles opèrent. C'est sans doute ce qui explique la persistance de stratégies différenciées parmi les opérateurs du secteur.

7. Conclusion

En combinant les éclairages de la statistique et de l'analyse des discours et des représentations, cette étude confirme que la seule variable de l'âge est insuffisante pour expliquer les positions des individus sur le marché du travail ou leur rapport à l'emploi au-delà de 50 ans : la trajectoire professionnelle, la qualification (sa rareté relative), le sexe, la situation familiale et patrimoniale mais également en matière de droits à la retraite, tous ces facteurs se combinent pour définir des positionnements singuliers. Y compris ceux d'une sous-population qui n'apparaît pas forcément bien représentée dans le volet qualitatif de l'étude⁹, celles des travailleurs fragilisés, dont l'employabilité était déjà relativement faible en première partie de carrière et qui abordent une seconde ou troisième partie de carrière en ayant des difficultés à se maintenir sur le marché du travail.

Si la population des salariés intérimaires de plus de 50 ans (ou même de chaque classe quinquennale) ne constitue pas un bloc homogène, on voit également apparaître quelques caractéristiques davantage partagées, en particulier en termes d'attentes à l'égard des entreprises utilisatrices et des agences d'intérim : prise en compte des problématiques individuelles de santé, prévention renforcée des risques professionnels, attention par rapport aux environnements de travail. Si les attentes sont claires, sur tous ces points, le dialogue entre les entreprises utilisatrices et les agences d'intérim semble encore inégal et peu mature. Pour autant, la transformation rapide et sans doute amenée à durer du marché du travail rend ces attentes plus légitimes et tous les acteurs du marché de l'intérim seront amenés à mieux les intégrer.

⁹ Du fait d'une série de biais inévitables pour ce type d'étude : biais de composition d'un échantillon de travailleurs encore en activité (excluant donc par exemple les situations d'inaptitude), biais de réactivité des personnes à la sollicitation des enquêteurs (limitant par ex. l'interrogation de personnes en situation de fragilité sociale), etc....