



Séniors

La place des plus de 50 ans dans l'intérim.

Portrait, pratiques et arguments à destination des agences d'emploi

L'emploi des séniors constitue une source d'opportunités mais aussi de défis pour les agences d'emploi. En 2024, les plus de 50 ans constituent 41 % de la population française, et cette part ne cessera de croître dans les années à venir (source : projections de population de l'Insee).

Ces fiches-pratiques ont été conçues comme des supports de réflexion stratégique et opérationnelle pour les agences. Elles donnent à voir sur des bonnes pratiques et arguments-clés pour lever les freins potentiels des publics et entreprises utilisatrices.

Les séniors dans l'intérim .

Qui sont-ils ?

Les intérimaires séniors

420 000 salariés intérimaires séniors

14 % des salariés intérimaires en 2023

70 % d'ouvriers parmi les 50-59 ans

34 % de femmes parmi les 50-59 ans

19 % de l'activité intérimaire des séniors réalisée dans le secteur de la construction

4 mois travaillés dans l'intérim en moyenne sur une année civile

L'ensemble des intérimaires

3 millions de salariés intérimaires

66 % d'ouvriers

35 % de femmes

15 % de l'activité intérimaire réalisée dans le secteur de la construction

3 mois travaillés dans l'intérim en moyenne sur une année civile

TOP 5 des métiers exercés par les intérimaires



Principaux métiers exercés par les **plus de 60 ans** : Manutentionnaire, Conducteur routier et grand routier, Maçon, Ouvrier de type industriel, Aide-soignant

→ Une proximité entre les métiers exercés par les intérimaires séniors et l'ensemble des salariés intérimaires

→ Une place notable du métier d'aide-soignant chez les plus de 60 ans



90 % des intérimaires séniors **satisfaits** de leur relation avec leur agence d'intérim



Attirer et accompagner les séniors dans l'intérim.

Quelques pratiques ayant fait leurs preuves en agence (1/2)

Rechercher des candidats

- Participer à des salons / événements ciblant les séniors
- Publier des témoignages / retours d'expériences de séniors, d'entreprises utilisatrices et de permanents d'agences d'emploi (site internet, réseaux sociaux)
- Relayer les campagnes de communication contre les préjugés sur l'emploi des séniors
- Travailler avec les partenaires locaux de l'emploi sur le sujet du recrutement des séniors



Ça se passe dans notre agence !

Nous travaillons en particulier avec France Travail, qui oriente des profils séniors vers nos agences.

Damien, conseiller formation au sein d'une ETT (périmètre Nord-Est)



Réussir l'accueil, les premiers contacts



Ça se passe dans notre agence !

Bien identifier leur demande au préalable est essentiel pour ne pas froisser les séniors, certains se mettent des freins eux-mêmes sur leur âge. Notre premier rôle est de les rassurer dès le début.

Régine, Directrice d'une ETTI en Haute-Garonne (31)

- Accompagner les séniors dans leurs démarches administratives et la gestion des outils numériques internes
 - Valoriser les compétences transverses et l'expérience pour rassurer le sénior sur ses capacités à rejoindre l'intérim
- Connaître les structures d'accompagnement pour orienter les séniors selon leurs besoins (formation, aides mobilisables...)



Attirer et accompagner les séniors dans l'intérim.

Quelques pratiques ayant fait leurs preuves en agence (2/2)

Gérer la relation et les missions



- Organiser des moments d'échanges / suivi en présentiel
- Adopter un discours rassurant et transparent sur la nature des missions
- Renseigner le sénior sur l'environnement de travail et les conditions de la mission
- Sensibiliser les entreprises utilisatrices sur les avantages à recruter des séniors
- Echanger avec les entreprises utilisatrices pour mettre en place les ajustements de postes et sécuriser le maintien dans l'emploi



Ça se passe dans notre agence !

Nous essayons de mettre en place un suivi régulier, un parcours avec les séniors car certains ont davantage besoin d'être rassurés. Nous pouvons par exemple les aider à utiliser les outils informatiques.

William, agent au sein d'une ETT dans le Rhône (69)



Répondre aux questions sur la retraite



Ça se passe dans notre agence !

Lorsque nous sommes questionnés sur la retraite ou le cumul emploi-retraite, nous les orientons rapidement vers les bonnes structures, par exemple leur caisse de retraite.

Marina, Chargée d'affaires au sein d'une ETT dans la Nièvre (58)

- Comprendre le fonctionnement du cumul emploi-retraite dans l'intérim, dans les grandes lignes*
- Orienter voire donner un premier niveau d'information sur l'anticipation et la préparation à la retraite*



* Fiches-pratiques dédiées

Lever les freins et valoriser les opportunités.

Quelques arguments pour convaincre les seniors et les entreprises utilisatrices

Convaincre les seniors de rejoindre l'intérim

L'intérim permet de :

- Trouver un **emploi** rapidement et de tester des missions **variées**
- Se **reconvertir**
- Réaliser des missions **ponctuelles** et avoir des modalités de travail **flexibles**
- Accéder à deux types de **contrats de travail** : contrat intérimaire, CDI intérimaire
- Maintenir du **lien** social et professionnel
- Valoriser l'**expérience**
- Développer de nouvelles **compétences**
- Accéder aux **droits** du statut d'intérimaire, dont la mutuelle, le cumul emploi-retraite...



Ça m'est arrivé !

À 60 ans, après avoir quitté mon poste d'ouvrier en production, je ne voyais pas l'intérim comme une option pour moi. Je pensais que c'était réservé aux jeunes et que ce serait instable ou peu valorisant.

Mais dès ma première mission en logistique, j'ai changé d'avis. J'ai enchaîné des postes variés, appris de nouvelles techniques, et retrouvé un rythme qui me convient. Aujourd'hui, l'intérim m'a redonné confiance en moi et prouve que l'on peut rebondir à tout âge.

Patrick, intérimaire depuis 2 ans en Grand Est

Inciter les entreprises utilisatrices à recruter des seniors

Des profils experts et expérimentés

- Connaissances approfondies dans leur domaine
- Rôle de « mentor » pour des employés moins expérimentés, transmission des savoirs et savoir-faire

Des profils fiables et stables

- Profils engagés et avec une posture professionnelle répondant aux attentes des entreprises
- Maturité, capacité à gérer des situations plus complexes

Des profils autonomes et adaptables

- Expérience du monde professionnel
- Carrière, recul vis-à-vis des situations de travail

Recrutement qui entre dans le cadre de politiques d'inclusion

- Contribution à la notoriété et la politique RSE de l'entreprise

Précaution

Ces arguments sont issus de témoignages recueillis auprès d'agences d'emploi.

Ils ne correspondent pas nécessairement à l'ensemble des profils seniors.



Focus sur quelques sites et dispositifs ressources.

Mobilisables par les agences d'emploi

Quelques jobboards dédiés aux seniors

<https://www.emploisenior.net/>

<https://teepy-job.com/>

<https://www.seniorjob.fr/>

<https://www.seniorsavotreservice.com/>

Les aides au recrutement et à l'emploi d'un senior

La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

- **Site internet des acteurs** : <https://www.francetravail.fr/employeur/vos-recrutements/preparez-vos-recrutements/anticipez-vos-recrutements-avec.html>

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

- **Site internet des acteurs** <https://www.francetravail.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/la-preparation-operationnelle-a.html>

Aides à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45ans et + en contrat de professionnalisation

- **Site internet des acteurs** : <https://travail-emploi.gouv.fr/laide-lembauche-dun-demandeur-demploi-de-45-ans-et-plus-en-contrat-de-professionnalisation>

Aides à l'embauche des personnes en situation de handicap

- **Site internet des acteurs** : <https://www.agefiph.fr/personne-handicapee#nos-services-et-aides-financieres>

Les dispositifs de formation et d'accompagnement de la branche

Les CIPI / CDPI

- **Site internet des acteurs** : <https://www.fpett.fr/dispositifs-budgets-de-formation-2/dispositifs-de-branche-2/>

Le Pôle reconversion FPETT

- **Site internet et annuaire des acteurs** <https://www.fpett.fr/dispositifs-budgets-de-formation-2/reconversion-professionnelle-2/reconversion-professionnelle/>

Les actions de coaching et d'accompagnement

- **Site internet des acteurs** : <https://www.fpett.fr/nos-experimentations/tremplin-publics-seniors/>

