



CREFOP NORMANDIE

Comité Régional de l'Emploi de la Formation et l'Orientation Professionnelles

Synthèse et Résultats du sondage par questionnaire sur

*« L'Emploi et embauche des travailleurs expérimentés
50+ (Seniors) »*

Commission Emploi Insertion – 08/10/2025

SYNTHESE

*« L'Emploi et embauche des travailleurs
expérimentés 50+ (Seniors) »*

Profil des entreprises répondantes

- Diversité des fonctions, secteurs et tailles.
- Répartition géographique sur la Normandie.

Recrutement des travailleurs expérimentés

- Recrutements fréquents ces deux dernières années.
- Maintien en poste majoritaire.
- Freins : coût, compétences, préjugés.
- Bonne disposition à recruter à compétences égales.

Vision des entreprises

- Atouts reconnus :

- Expérience
- Fiabilité
- Transmission

- Réserves :

- Adaptabilité
- Intégration dans les équipes

Pratiques RH et besoins

- Actions spécifiques rares mais présentes :
 - Retraite progressive
 - Formations
 - Plans de pré-retraite
- Besoins :
 - Aides financières
 - Accompagnement RH
 - Dispositifs de reclassement

RESULTATS

*« L'Emploi et embauche des travailleurs
expérimentés 50+ (Seniors) »*

Contexte

L'emploi des travailleurs expérimentés est un enjeu clé pour l'économie normande. Malgré un taux de chômage relativement bas, les plus de 50 ans rencontrent des difficultés d'accès à la formation et au retour à l'emploi durable.

Le plan national 50+, lancé en 2024, vise à renforcer leur employabilité via un accompagnement ciblé et des dispositifs adaptés. En Normandie, le **CREFOP** (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle) coordonne les actions régionales pour répondre à ces défis. Il réunit les acteurs économiques, sociaux et institutionnels pour adapter les dispositifs aux réalités locales et favoriser l'insertion durable des publics.

- Enjeu Travailleurs expérimentés dans feuille de route du CRPE (Comité Régional Pour l'Emploi) - validé le 29/09/2025

Contexte

Ce questionnaire a pour but de recueillir les avis et pratiques des entreprises normandes afin d'adapter les politiques publiques aux réalités des entreprises normandes.

- *Durée estimée : 5 minutes - Retour attendu avant le 30.07.2025 (= rentrée, à titre exceptionnel)*

Modalités

Modalités de diffusion :

- par les membres du CREFOP et les partenaires
- Diffusion sur le lkd du CARIF-OREF

Périmètre : Normandie

Période : du 24 juin au 30 septembre 2025

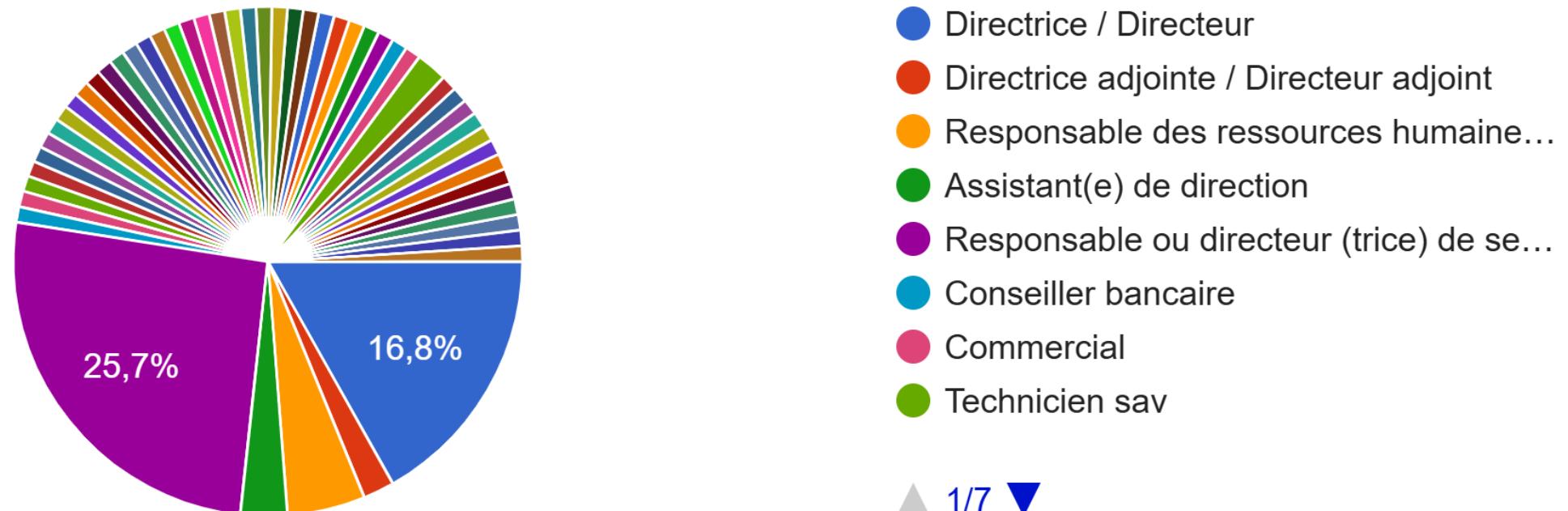
Questionnaire réalisé sur google forms

Retours : 101 réponses collectées

1. Profil de votre entreprise

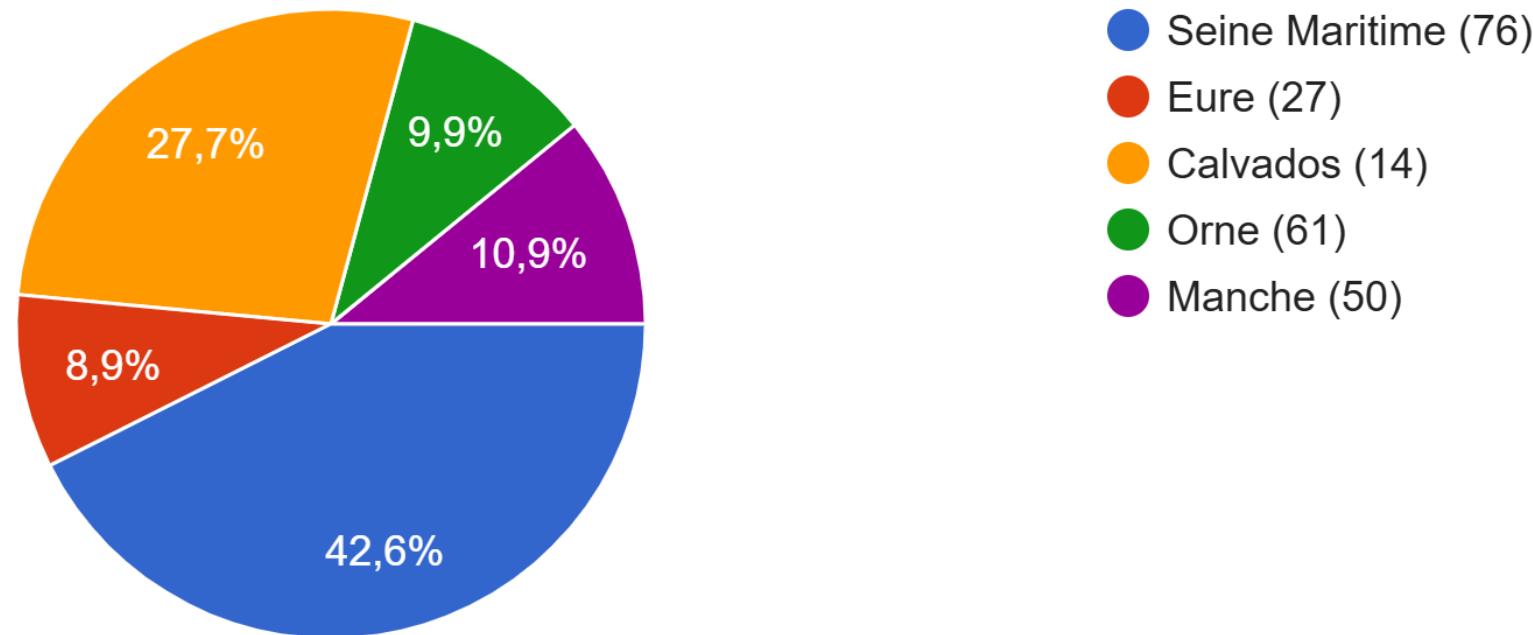
1.1 Quelle est votre fonction au sein de l'entreprise ?

101 réponses



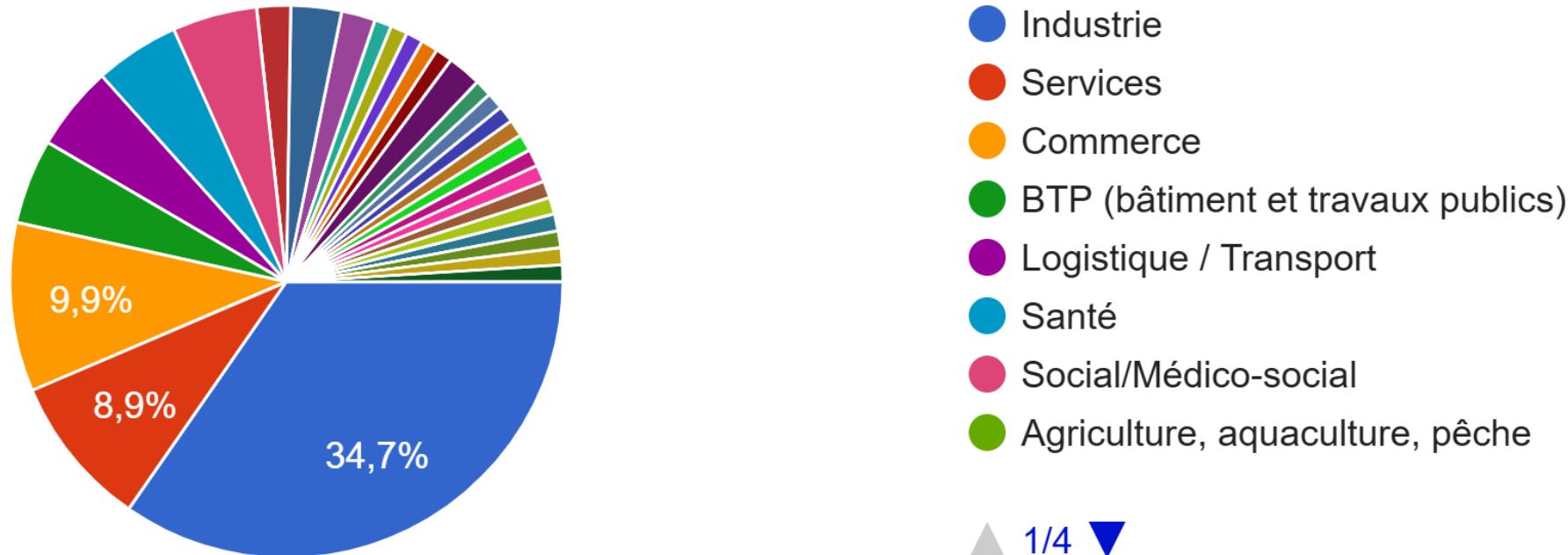
1.2 Dans quel département est situé votre entreprise ?

101 réponses



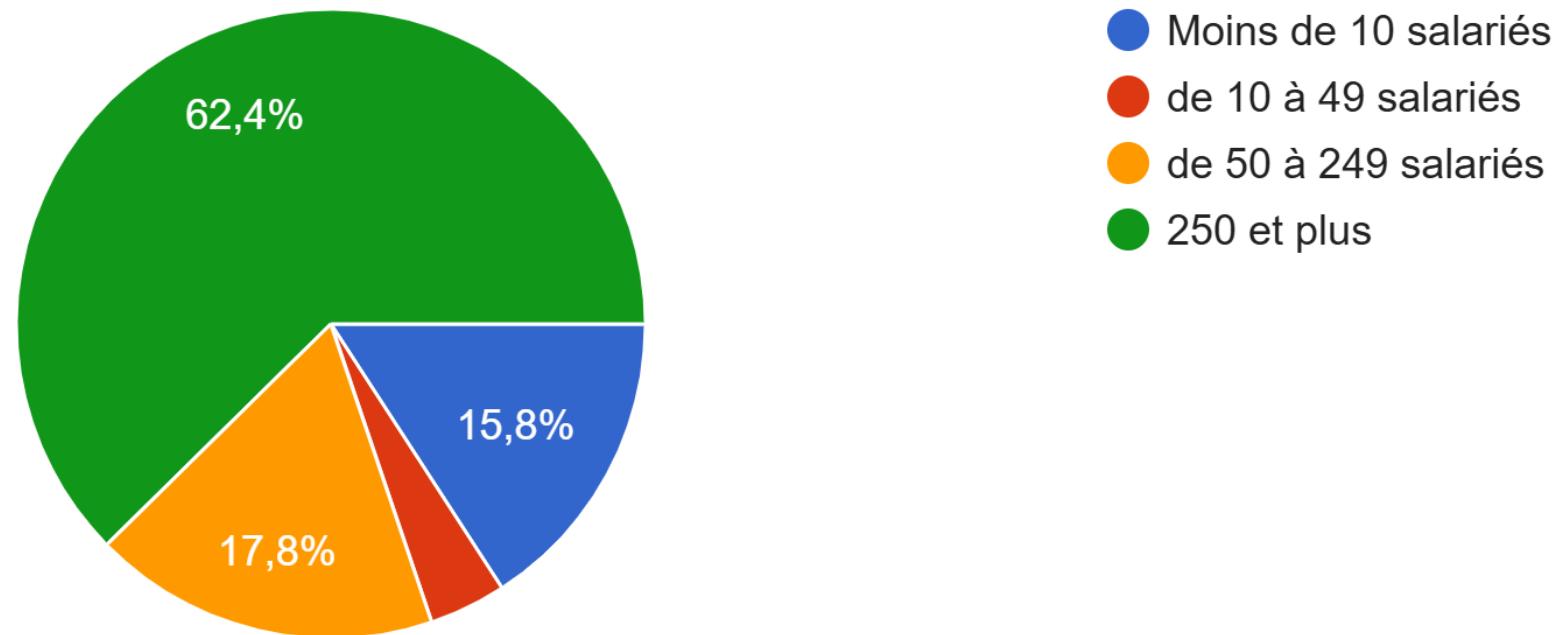
1.3 Quel est le secteur d'activité principal de votre entreprise ?

101 réponses



1.4 Taille de l'entreprise

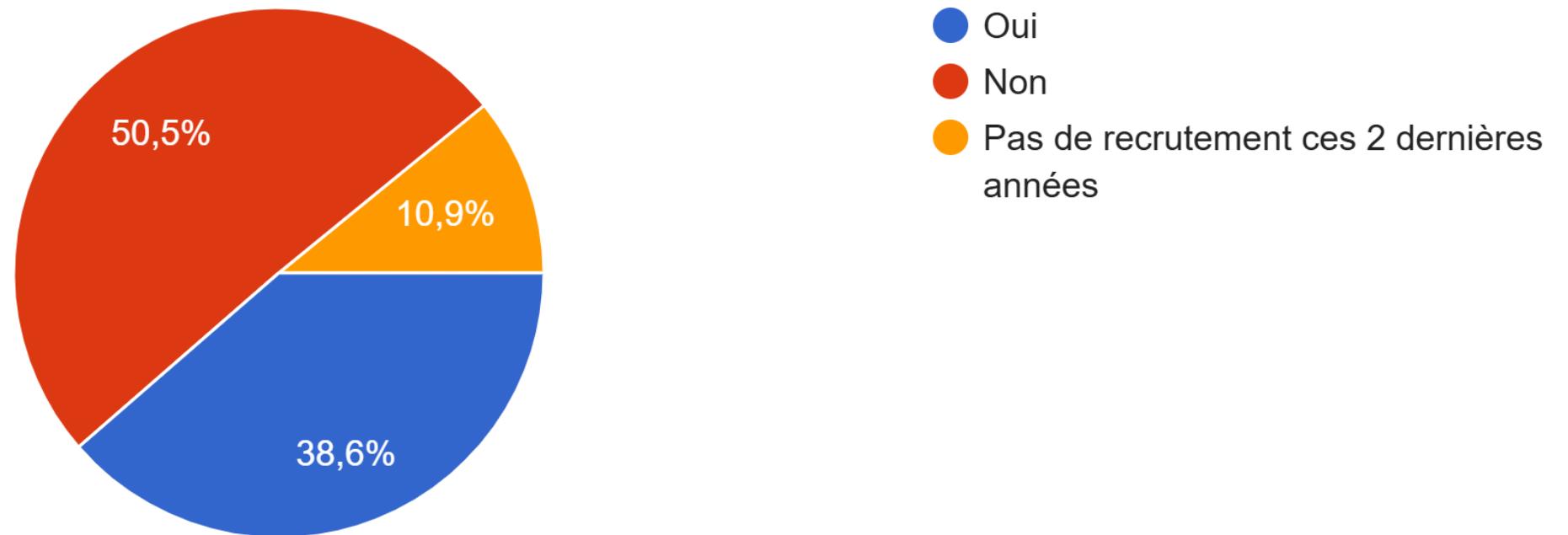
101 réponses



2. Recrutement des travailleurs expérimentés

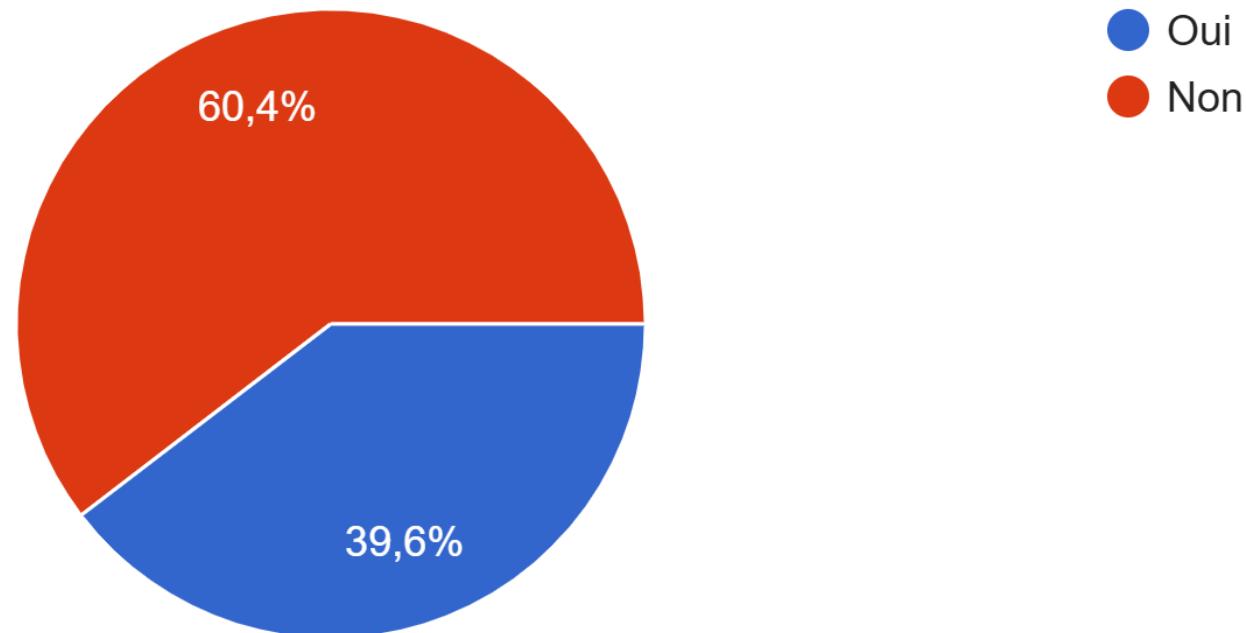
2.1 Avez-vous recruté des personnes de 50 ans ou plus au cours des 2 dernières années ?

101 réponses



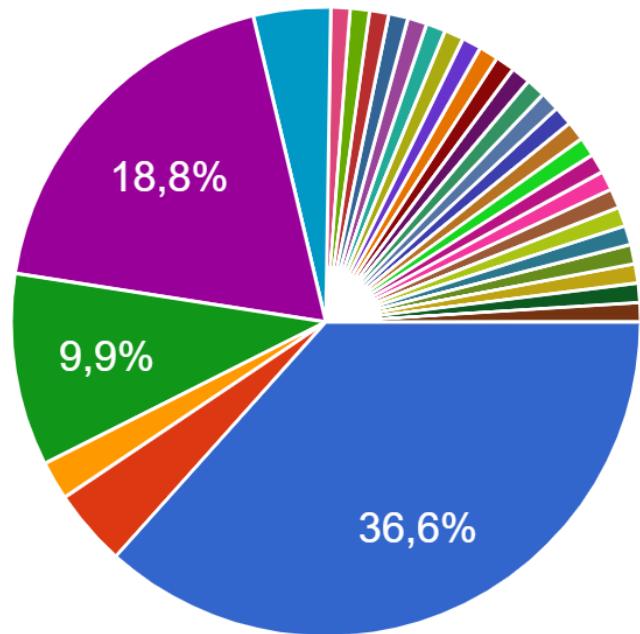
2.2 Si vous avez recruté une personne de 50 ans ou plus, est-elle toujours en poste ?

101 réponses



2.3 Si vous n'avez pas recruté de travailleurs expérimentés, quelles en sont les raisons principales ? (plusieurs réponses possibles)

101 réponses

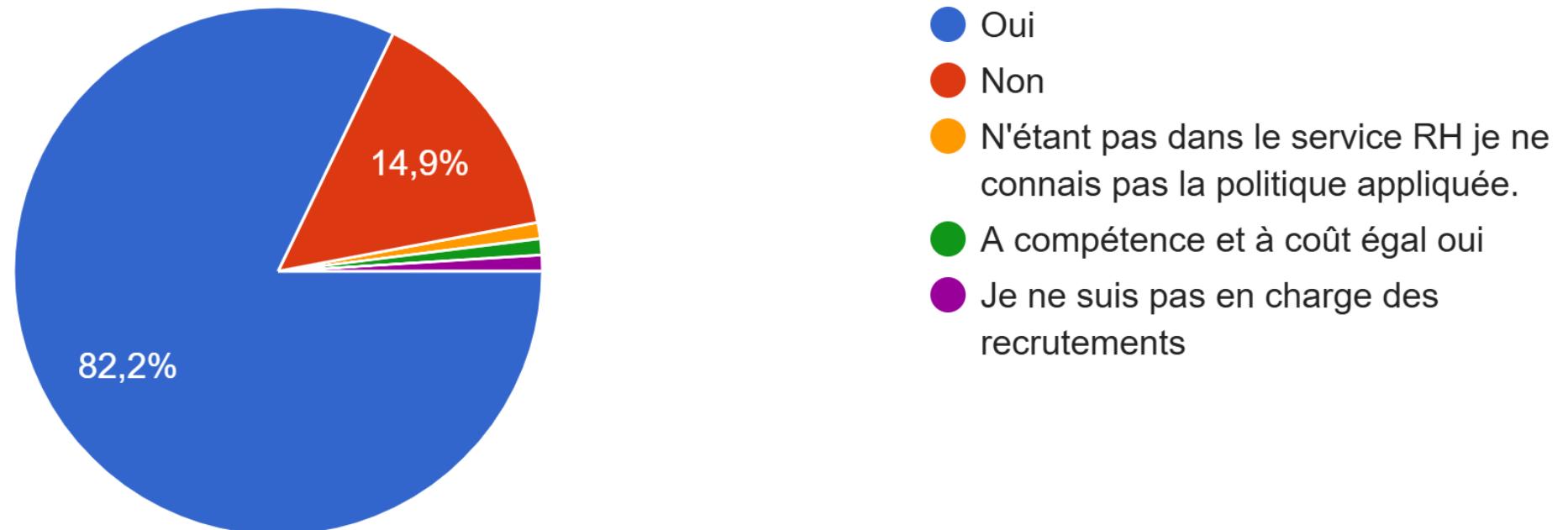


- Pas de candidatures de travailleurs ex...
- Risque d'un manque d'adaptation aux...
- Risque de manque de motivation
- Risque concernant la santé, l'usure pr...
- Raisons internes (politique RH, orient...
- Inadéquation, obsolescence des com...
- Je ne sais pas
- Ce n'est pas ma fonction

▲ 1/4 ▼

2.4 A compétences égales, seriez-vous prêt à recruter un candidat senior ?

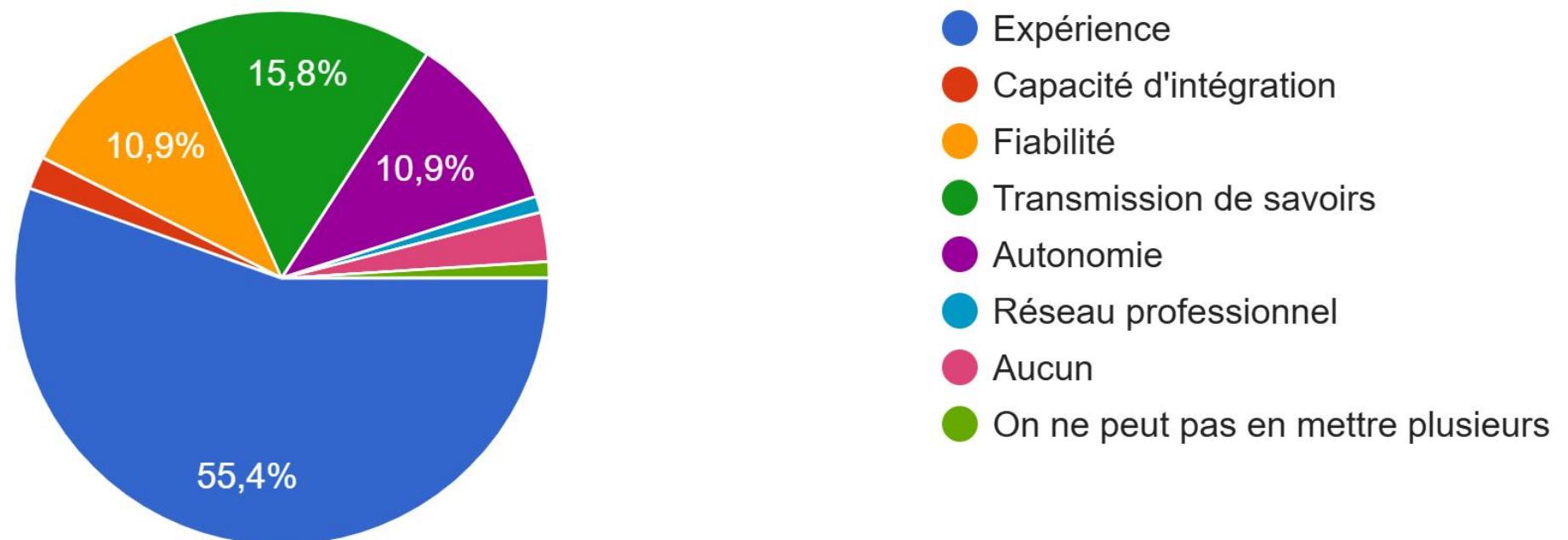
101 réponses



3. Votre vision

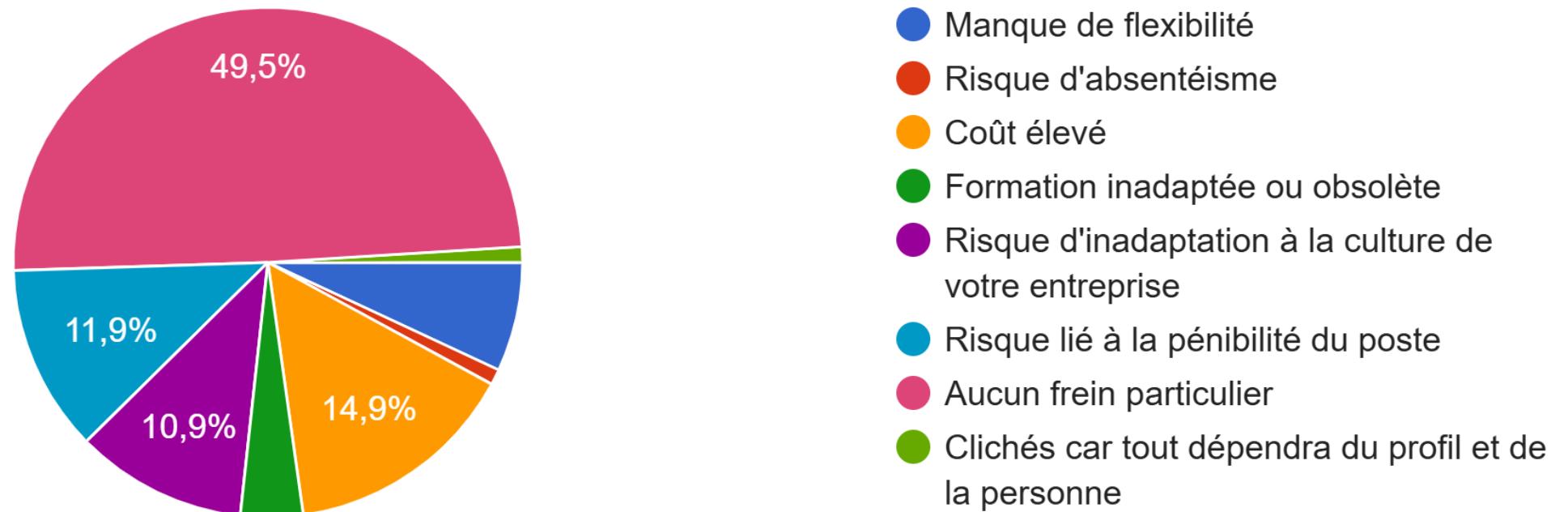
3.1 Selon vous, quels sont les atouts des travailleurs expérimentés ?

101 réponses



3.2 Partagez-vous ce qui se dit sur l'intégration d'un travailleur expérimenté ?

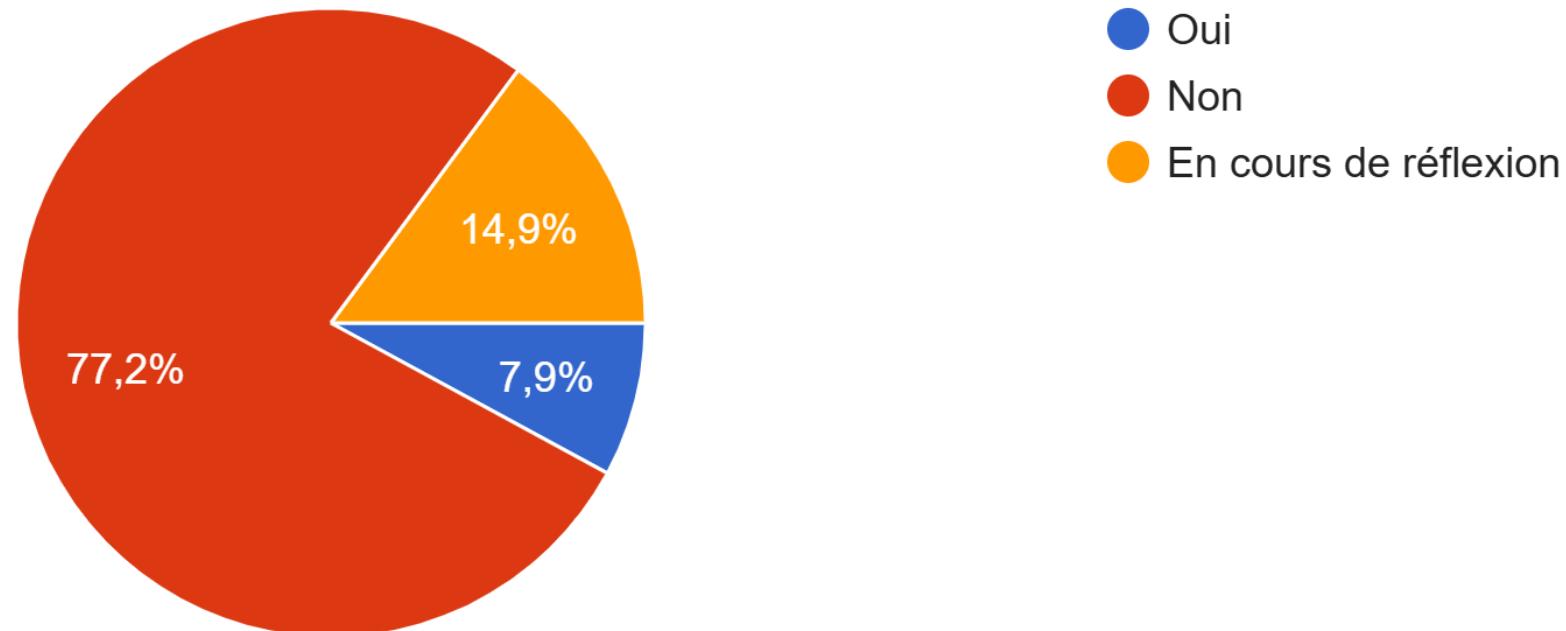
101 réponses



4. Pratiques et besoins en termes de ressources humaines

4.1 Votre entreprise a-t-elle mis en place des actions spécifiques concernant l'emploi des travailleurs expérimentés ?

101 réponses



Si oui, lesquelles ?

6 réponses

retraite progressive

Accord entreprise spécifique.

Diagnostics RH et recherche d'explications pour non candidatures

accord d'accompagnement et adaptation

Formation

Accompagnement via les plans de "pré-retraite"

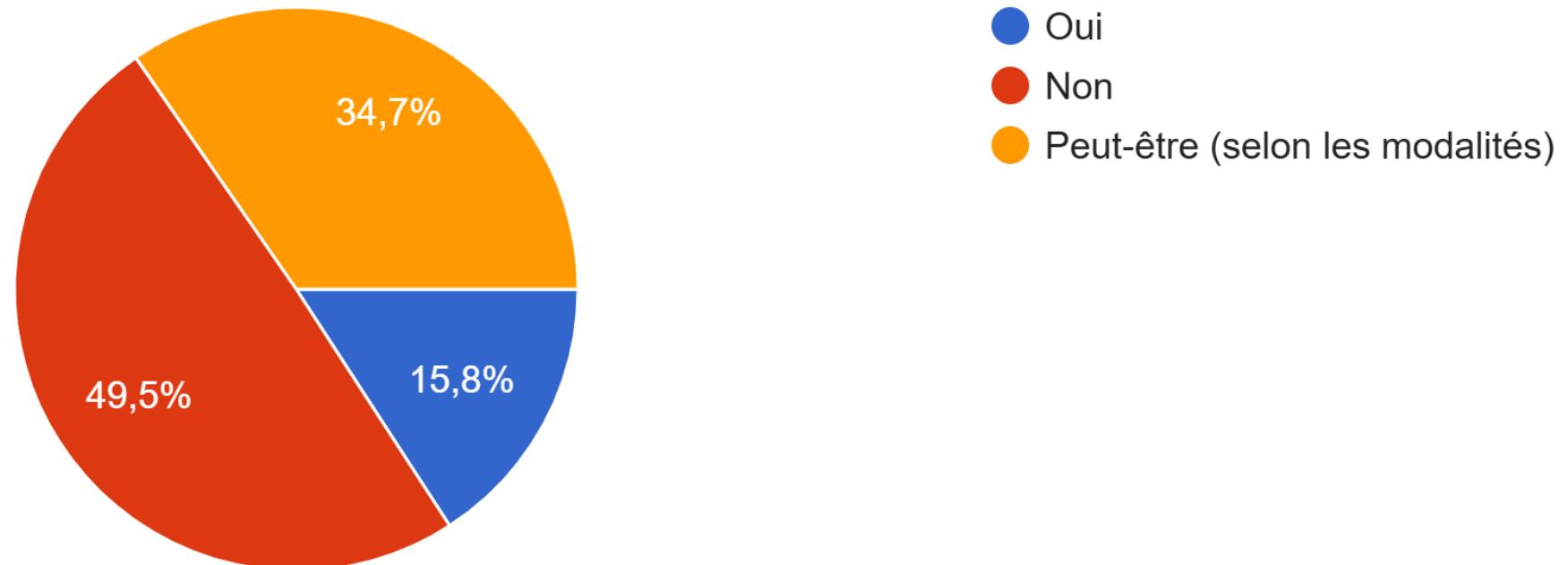
4.2 Quels types d'aides ou de dispositifs pourraient faciliter le recrutement de profils travailleurs expérimentés ?

101 réponses



4.3 Seriez-vous intéressé(e) par un accompagnement pour faciliter le recrutement de travailleurs expérimentés ?

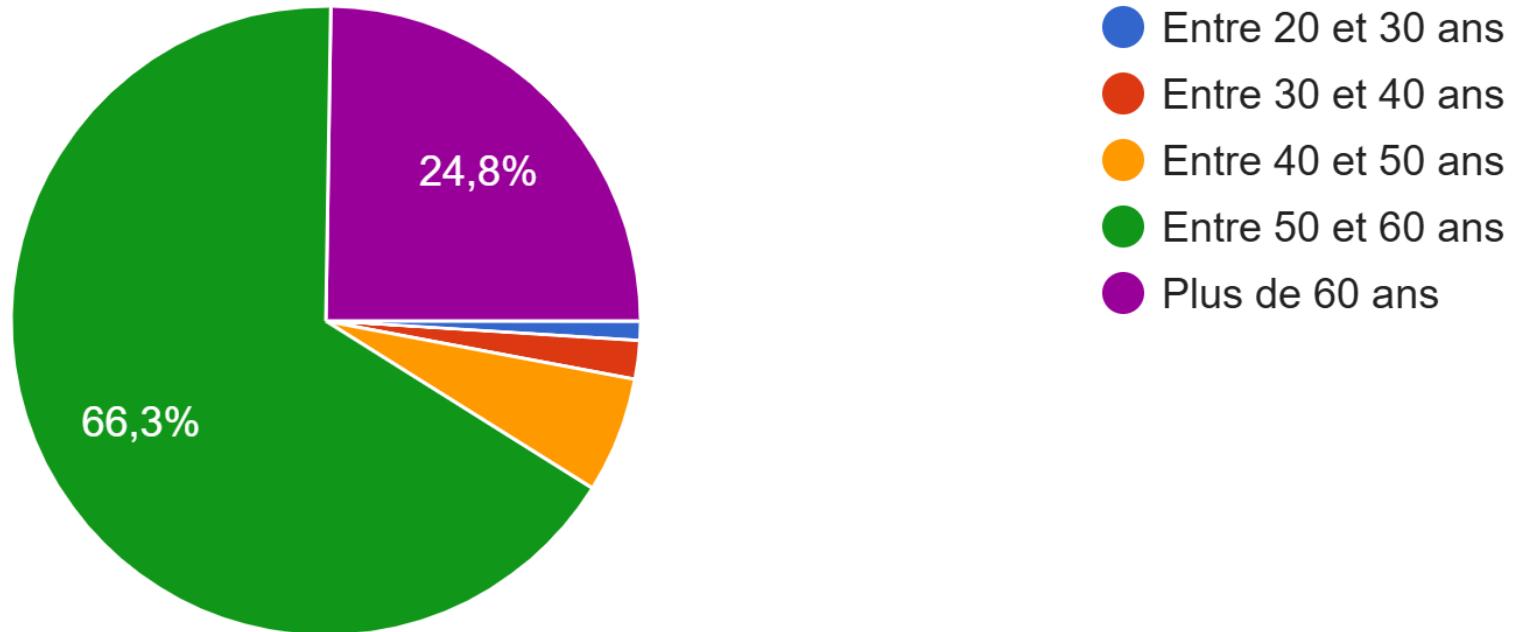
101 réponses



5. Réponses complémentaires (*facultatif*)

5.1 Pouvez-vous préciser votre tranche d'âge ? (facultatif)

101 réponses



5.2 Avez-vous des informations complémentaires à apporter ?

- trop d'apprentis peu courageux
- Recrutement de jeunes bac + 5 à bas au minimum légal
- A l'occasion du PSE en cours on a pu constater que le personnel impacté était majoritairement senior ou récemment embauché.
- La principale difficulté dans le BTP, ce sont les TMS et donc l'inaptitude qui peut en découler. Le fait que le dernier employeur soit le seul à payer cette inaptitude est contraignante. Il conviendrait que cette prise en charge soit commune, financé par les cotisations URSAFF compte AT/MP. Le fait aussi c'est que ces inaptitudes sont généralement précédées de nombreux arrêts de travail sans consultation possible avec l'employé pour trouver des solutions de formation ou reclassement dans d'autres emplois. Ces arrêts pourraient être aussi l'occasion de pouvoir discuter entre l'employé, les services de santé pour des solutions annexes et trouver un moyen pour l'employeur de remédier le plus rapidement à cette situation. J'ai de nombreux collègues et moi-même dans mon entreprise où des salariés sont restées 2 à 3 ans en arrêts sans possibilité pour l'employeur de trouver des solutions. Ces retours d'expérience freinent l'embauche de senior.
- Gros problème de génération -problème d'utilisation des outils informatiques
- Les entreprises ne veulent pas recruter de personnes de plus de 50 ans ,pour ne pas les payer à leur juste valeur.

5.2 Avez-vous des informations complémentaires à apporter ?

- J'ai toujours évité de tenir compte de l'âge lors de l'embauche. Mais malheureusement les résultats obtenus avec les travailleurs expérimentés ont été globalement négatives. Raison principale ignorance du fait qu'ils devaient progresser et ne pas additionner les exigences. D'où la nécessiter de les sensibiliser car ils ne sont pas conscients de leurs manques, surtout en début de recherche et après l'embauche.
- La politique RH est de rajeunir notre société qui est vieillissante...donc peu d'opportunité pour de nouveaux seniors...
- Baisser les charges en supprimant un ensemble de structures type « agences »

5.2 Avez-vous des informations complémentaires à apporter ?

- Proposer des postes en temps partiel des 55 ans afin de préserver la santé des collaborateurs permettrait d'allonger la période de cotisation et éviterait la dégradation de la santé du cotisant
- Votre questionnaire est trop fermé au niveau des réponses car rien n'est tout blanc ou noir en la matière. Le recrutement des personnes de +50ans expérimentées est question d'adaptabilité de chaque partie recruteur et recruté et d'échanges de savoirs et méthodologie réciproquement...
- Marteler à nos politiques qu'une société qui crée de la richesse est une société qui produit et non une société qui consomme.

5.2 Avez-vous des informations complémentaires à apporter ?

- Nous avons récemment recruté une séniore qui devait rester plusieurs mois dans notre structure. Elle a cependant appris durant son premier CDD qu'elle était finalement en retraite (sans préavis - lié à son statut 62 ans et inscrite à FT, une mise à jour de son dossier retraite a été faite. Cela va m'obliger à recruter et former une nouvelle intervenante. N'est-il pas possible d'anticiper davantage les choses?
- plus aucune reconnaissance du "faire" au profit du "faire faire" d'où une volonté de dégagisme des "vieux" pour créer de la place dans les strates supérieures de l'entreprise

5.2 Avez-vous des informations complémentaires à apporter ?

- Gros problème de génération -problème d'utilisation des nouveaux outils informatiques
- Dans notre petite entreprise de couverture, les salariés approchant de la retraite sont mis en arrêt de travail puis sont déclarés inaptes avant qu'ils n'atteignent les 3 années d'arrêt. Cette situation s'est encore produite en ce début d'année.
- Le recrutement et le management de génération Z est bien plus compliqué à gérer, par une méconnaissance totale des codes de l'entreprise