

Emplois

SENIORSAVOTRESERVICE.COM EN PROPOSE À 250 000 CANDIDATS EXPÉRIMENTÉS

En 2024, seuls 58,4 % des Français de 55-64 ans occupaient un emploi vs 74 % de leurs homologues allemands (source Dares). Le marché du travail français est la fois enclin à une pénurie importante de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs mais aussi un vieillissement rapide de la population active. Dans ce contexte tendu, les entreprises doivent prendre conscience que les salariés seniors sont une ressource incontournable. Pourtant, en 2024, 16 % des 55-69 ans, selon l'Insee, étaient dans les limbes : ni actifs ni en retraite. Depuis 2008, seniorsavotreservice.com s'efforce d'y remédier. Fondatrice de la plateforme, Valérie Gruau fait état des services proposés...

Quel fut votre parcours avant le lancement de seniorsavotreservice.com ?

J'ai 51 ans et suis titulaire d'un DESS en affaires internationales. Durant dix ans, j'ai travaillé pour un organisateur de salons professionnels comme chef de projets, puis j'ai été nommée directrice de département. Je lançais et gérais des projets de A à Z : conception, budget, mise en œuvre, communication, commercialisation, management d'équipes... Pourtant, j'étais désireuse d'entreprendre et d'exercer un métier avec du sens. Le déclic se fait en découvrant les chiffres relatifs à l'emploi des seniors et à la situation des retraités en France. Fin 2007, je change alors de trajectoire. Le démarrage de mon nouveau projet s'amorce en janvier 2008 à l'âge de 34 ans. À l'époque déjà, la problématique des seniors et retraités résidait dans la difficulté à boucler les fins de mois. Mais les initiatives émanant des services publics restaient rares.

C'est dans ce contexte qu'est née la plateforme seniorsavotreservice.com ciblant des retraités en quête d'un complément de revenus. De surcroît, longtemps perçu comme un handicap professionnel, l'âge est désormais une force reconnue. La plateforme, à ses prémices, proposait des services à la personne à des employeurs-particuliers. Très rapidement, le site s'est ouvert à des seniors plus jeunes (45 ans et plus). Progressivement, seniorsavotreservice.com s'est ouvert aux actifs puis aux entreprises.



**VALÉRIE GRUAU,
FONDATRICE DE LA PLATEFORME
SENIORSAVOTRESERVICE.COM.**

Quelle est la typologie des utilisateurs aujourd'hui ?

Les particuliers-recruteurs représentent 80 % et les entreprises, surtout des TPE, 20 %. Ces dernières sont d'ailleurs plus ouvertes au recrutement de profils expérimentés. Les missions ou postes sont pour la plupart à temps partiel avec un besoin en profils « retraités ». L'avantage pour les entreprises ? Des candidats qui resteront plus longtemps, moins de turnover générant un recrutement onéreux. Sur des métiers spécifiques, certaines organisations sont en quête d'une expertise, d'autres non. Dans le secteur immobilier ou de l'assurance, les recrutements se font sur des statuts de mandataires indépendants : des profils autonomes, dotés d'un réseau. Les recruteurs s'attachent davantage à des « softskills » qu'à l'expérience « pro ». Récemment, un syndicat de copropriété chez Foncia cherchait des candidats aux compétences comportementales, en mesure de gérer des conflits, de maîtriser la gestion de crise. Dans ce cas de figure, les emplois proposés étaient salariés. Nous avons aussi de grands groupes comme Ikea, soucieux de déployer une politique d'inclusion, donc dans une phase de réflexion pour maintenir les seniors dans l'emploi, évaluer la pénibilité, élaborer des points de carrière...

Vous voquez 400 000 visiteurs sur la plateforme. Quel est leur sociotype (âge, statut, genre...), et pour pouvoir quels types de postes ?

Seniorsavotreservice.com recense 415 000 membres parmi lesquels, 250 000 candidats et 165 000 recruteurs avec une majorité de particuliers-employeurs. La catégorie des retraités

et préretraités représentent 49 % des candidats de - de 65 ans ; 51 % de la tranche 45-50 ans ; 11 % pour les 51-60 ans ; 19 % de 61-65 ans et 52 % concernant les + de 66 ans. Pour ce qui est des retraités, il s'agit de cumul emploi-retraite donc d'offres à temps partiel. D'ailleurs depuis 2009, on assiste à la libéralisation du cumul emploi-retraite qui ne cesse de progresser (+ 65 % en dix ans selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse). C'est le signe d'une réelle volonté des seniors de rester actifs professionnellement et socialement. Le cumul suppose de toucher sa pension, d'avoir pris sa retraite à l'âge légal et de bénéficier d'une retraite à taux plein. Si l'un de ces trois critères n'est pas rempli, le cumul est plafonné dans la limite de 160 % du Smic pour les revenus complémentaires. Pour autant, nous n'intervenons ni dans les contrats, ni les tarifs horaires, ni la déclaration Cesu...

Pour les services à la personne, la rubrique charrie beaucoup d'offres relatives à de l'aide aux personnes âgées : dame de compagnie, auxiliaire de vie, promenades, jeux... Les profils de postulants sont plutôt féminins. Ce type de services est rémunéré en Cesu. Quant au bricolage, aux petits travaux, ce sont surtout les hommes qui tentent leur chance. Il s'agit de missions qui pourraient être destinées à d'anciens artisans dotés d'une expertise ou de petites interventions qui n'intéressent pas les artisans en activité. La rubrique « garde d'enfants, baby-sitting, sorties d'école » nécessite de pouvoir tisser des liens sociaux forts. Il n'est pas rare que le gardiennage, le home sitting se fassent sur la base d'échanges de services non rémunérés. L'enjeu étant d'éviter les cambriolages, de s'occuper d'un animal de compagnie et de passer des vacances à moindre

coût. Pour les profils « non retraités », les missions s'articulent autour du secrétariat, de l'aide administrative, du transport de personne, de l'hôtellerie, du tourisme, de la comptabilité saisonnière ou encore de vente & commerce dans l'univers de la grande distribution. Les postulants sont des actifs entre 45 et 60 ans.

Sur le volet des offres traitées par seniorsavotreservice.com, quelle proportion représentent les CDD, CDI, saisonniers, intérimaires... ?

Globalement, nous avons quelques offres de saisonniers, des CDI à temps partiel émanant de TPE, d'associations, des CDD à temps partiel ou temps plein pour gérer des pics d'activité, des remplacements, des périodes de congés scolaires pour la prise en charge d'enfants, parfois en situation de handicap, ou encore la surveillance d'examen.

Quel est le business model de la plateforme ?

Notre modèle économique est basé sur trois piliers. Les entreprises, quand elles recrutent, s'acquittent d'un paiement pour publier une offre, accéder à la « profilthèque » ou si elles souhaitent faire du ciblage régional, de l'e-mailing... Notre 2^e source de revenus est le canal publicitaire ; la 3^e repose sur la mise en relation entre employeurs et postulants, car les coordonnées ne s'affichent pas en ligne afin de protéger les candidats. Les abonnements s'élèvent à 11,50 € par mois pour que les recruteurs puissent contacter les profils. Un système de notation est possible via l'attribution d'étoiles et la possibilité de poster des commentaires sous toutes les annonces. ■

INNOVATIONS

DEUX NOUVEAUTÉS POUR SENIORSAVOTRESERVICE.COM

Partenaire expert lors de la concertation diversité et inclusion de Make.org, confirmant son implication directe et son influence sur les politiques de recrutement des entreprises françaises, en 2024, seniorsavotreservice.com a signé la Charte 50+ et rejoint le mouvement national « Les entreprises s'engagent », dédié à l'emploi des plus de 50 ans (voir

nos précédentes éditions). « 2025 fut une année d'innovations pour la plateforme avec deux nouveautés particulièrement attendues par ses utilisateurs : de nouvelles fonctionnalités techniques destinées aux recruteurs pour une prise de contact plus efficace avec les seniors. D'autre part, un dispositif d'accompagnement personnalisé nommé coaching éclair proposé aux seniors

et retraités afin de les aider à mieux appréhender les attentes du marché du travail, et améliorer leurs chances de réussite dans leur recherche d'emploi », souligne Valérie Gruau. L'idée du « coaching éclair » part d'une étude de l'Institut français des seniors, parue fin 2023, sur la base d'un échantillon de 5 000 personnes de + de 54 ans. En dehors des suivis de France Travail et de l'Apec, il en est ressorti que les seniors n'étaient pas accompagnés et connaissaient en moyenne 713 jours de chômage. Conçu pour

repandre confiance, le coaching éclair repose sur un questionnaire « compétences métier », le poste recherché, un état des lieux, une optimisation de la candidature (CV, entretien pour valoriser l'expertise et le discours auprès des entreprises, réseau, méthodes et techniques de recherches d'emploi). L'enjeu : « faire émerger les compétences transversales pour identifier d'autres skills à transposer sur un nouveau métier, travailler sur la confiance, casser les préjugés, etc. ».