

ENTRETIEN

« LES SENIORS SONT LE VIVIER DE TALENTS DE L'AVENIR »

► **Plateforme de référence pour le recrutement des plus de 50 ans, TeePy Job a connu une croissance spectaculaire, à la suite d'un pari gagnant, comme l'explique son fondateur, Jean-Emmanuel Roux.**

Qu'est-ce qui vous a poussé à créer TeePy Job ? Quel était votre constat et quelle était votre ambition ?

Je ne viens pas du monde du recrutement. Quand j'ai créé TeePy Job, en 2018, je l'ai fait parce que j'ai un autre réseau, où je développais des services pour des dizaines de milliers d'artisans et de dirigeants de TPE. Fin 2017, la pénurie de main-d'œuvre avait déjà commencé et leur plus grand problème, c'était le recrutement. Ils me disaient : « Nous avons des clients et des commandes, les banques nous prêtent de l'argent pour nous développer, mais nous avons du mal à trouver de la main-d'œuvre qualifiée ! » Nous échangeons et j'ai compris qu'ils allaient chercher, les uns, un membre de la famille, les autres, un ami, qui, comme ils le disaient, « a fait ça toute sa vie, aime ça, est là tôt le matin, a de l'expérience, transmet son

savoir-faire aux jeunes et a envie de faire tout cela »... Je me suis donc dit que s'il y avait nombre d'entreprises qui recherchaient de la main-d'œuvre qualifiée, d'une part, et, de l'autre, des seniors disposés à travailler – retraités actifs ou plus de 50 ans en recherche d'emploi – il fallait les aider à se rencontrer en industrialisant le processus. D'où la création de la plateforme. D'emblée, nous avons vu des candidats arriver – des retraités actifs, mais aussi beaucoup de demandeurs d'emploi pour qui nous étions la dernière chance... Il nous a en revanche fallu un peu plus de temps pour intéresser des entreprises, puisque le service, gratuit pour les candidats, est payant pour elles. Mais aujourd'hui, nous avons tant d'employeurs qui cherchent à recruter que ce sont plutôt des candidats que nous recherchons !

Concrètement, où en est TeePy Job aujourd'hui ?

Le nombre de candidats, qui a augmenté de 52 % en 2022, stagne depuis le début de cette année, mais à plus de 100 000 quand même. Nous avons un objectif de 700 000, dans le cadre d'un plan de développement sur 18 mois, avec une campagne de communication qui inclura de la publicité TV, radio et presse régionale quotidienne. Le

marché des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est estimé à deux millions et 700 000, c'est donc le tiers de ce marché. Quant aux recruteurs, c'est-à-dire les entreprises présentes sur la plateforme, elles sont plus de 7 000. Nous ne faisons pas de prospection, elles viennent à nous. Du fait que, selon les études, 70 % d'entre elles connaissent des difficultés à recruter, c'est un marché clé. D'autant qu'elles vont devoir se tourner vers de nouvelles sources de candidats. Or les seniors constituent le vivier le plus étoffé en nombre et le plus facile à accéder. Ils sont l'avenir de l'emploi, en France et dans le monde.

Si c'est un marché aussi intéressant, vous devriez avoir des concurrents...

Pas vraiment pour l'instant ! Nous avons été les premiers, pour ne pas dire les seuls, à mettre en avant les plus de 50 ans – jusqu'à devenir la référence pour l'emploi des seniors. Il est interdit de mentionner des critères d'âge – de même que de religion ou de couleur de peau... – dans les annonces de recrutement. Il y a quelques années, les plus de 50 ans ne postulaient plus à des offres d'emploi, pensant, après plusieurs rejets, que leur candidature ne serait pas retenue en raison de leur âge. Il a fallu qu'arrive TeePy Job pour

qu'ils sachent qu'ils pouvaient postuler sur cette plateforme en étant assurés que si leur candidature n'était pas retenue, ce ne serait pas en raison de leur âge, au contraire !

Quels sont les services que vous proposez aux candidats et aux recruteurs ?

Ce que nous proposons, c'est de l'assistance. Nous aidons ainsi les candidats à établir un CV. Un plombier qui a travaillé 30 ans dans une même entreprise n'a probablement jamais fait de CV. À l'aide d'un questionnaire établi avec le concours de DRH, on aboutit à un CV d'une page créé automatiquement à partir de ses réponses. Quant aux entreprises, nous les aidons à rédiger des annonces de poste, notamment grâce à des mots-clés, indispensables aujourd'hui. Il y a 30 ans, si vous cherchiez un boucher, il suffisait de mettre une pancarte dans la rue et vous le recrutiez dans la semaine. Ce n'est évidemment plus le cas de nos jours.

Vous donnez des exemples de métiers traditionnels, est-ce à dire que vous n'avez pas de cadres parmi vos candidats ?

Les cadres représentent 18 % du total. Mais nos candidats reflètent toute la diversité des emplois que nécessitent les entreprises, notamment les TPE. ♦

PROPOS RECUEILLIS PAR J.-L. B.