Agents administratifs

Codes PCS 451e; 564b

- Les agent(e)s administratif(ve)s de 50 ans et plus au sein de la Cohésion sociale travaillent moins en CDI (71 %) et à temps plein (38 %) que la moyenne de la Cohésion sociale (respectivement 84 % et 42 %). Ils travaillent principalement au sein des branches Éclat (22 %) et Ateliers et chantiers d'insertion (20 %). Cette moindre stabilité contractuelle et le temps partiel plus fréquent chez les seniors peuvent traduire **une polyvalence subie** ou **des emplois supports fragilisés dans certaines structures**, dans un contexte économique contraint.

- Le nombre de salarié(e)s de 50 ans et plus formés a augmenté entre 2021 et 2024 (+20 %). La durée moyenne de formation est bien plus courte que la moyenne de la Cohésion sociale (24 heures contre 56 heures).

Chiffres-clés sur les agent(e)s administratif(ve)s de 50 ans et plus

34 %

dont

des salarié(e)s agent(e)s administratif(ve)s ont **50 ans et +, soit 10 957 salarié(e)s.**

34 % de salarié(e)s de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale

67 %
de femmes

76 % de femmes parmi les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale

38 %
à temps plein

42 % de temps plein parmi les salariés de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale

71 %
de CDI

84 % de CDI parmi les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale

311
départs en retraite en 2024

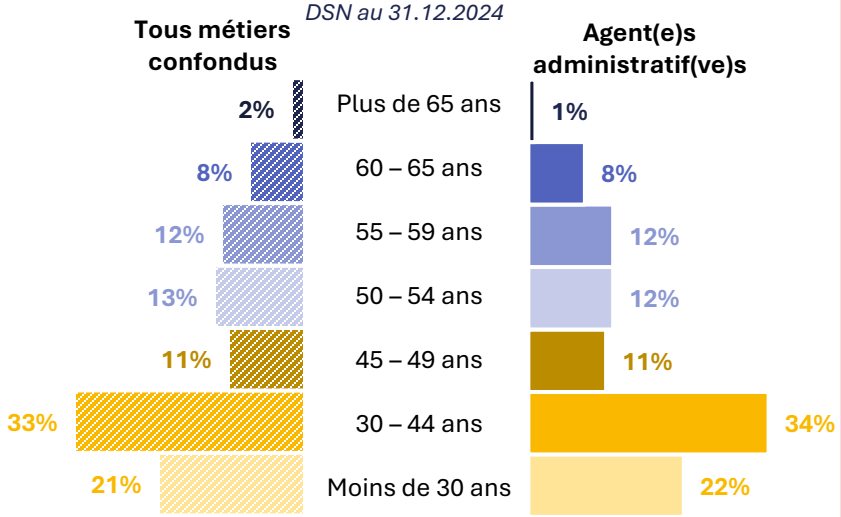
© *Uniformation 2026*

Les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein de la cohésion sociale

Socio-démographie des agent(e)s administratif(ve)s de 50 ans et plus

34 % des salarié(e)s qui exercent le métier d'agent(e)s administratif(ve)s ont 50 ans et plus

Répartition des salarié(e)s par classe d'âge
DSN au 31.12.2024



Un âge moyen de départ en retraite de 63 ans

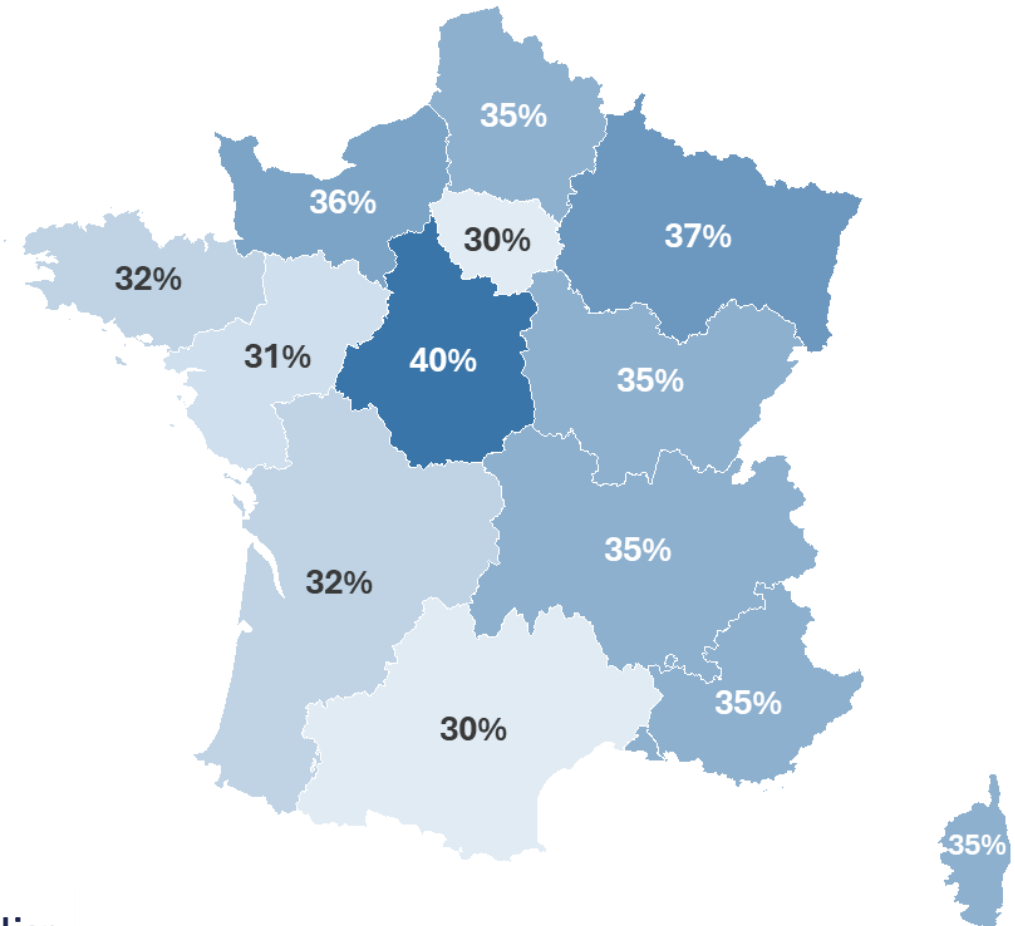
Âge moyen de départ à la retraite par sexe – DSN 2024

63 ans et 5 mois

63 ans et 4 mois

Part des 50 ans et plus au sein des régions

Répartition des salarié(e)s de 50 ans et plus par région – DSN au 31.12.2024



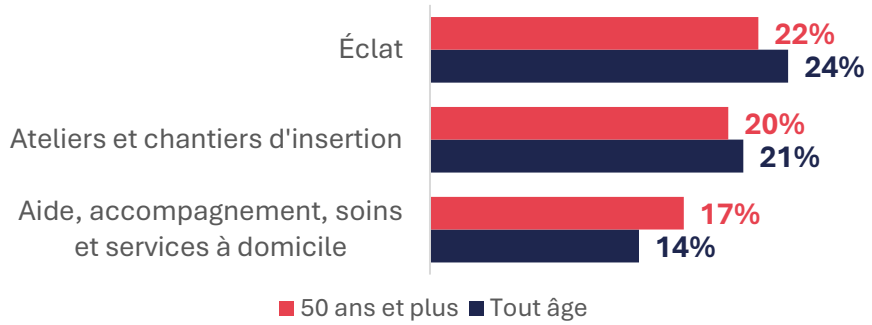
© *Uniformation 2026*

Les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein de la cohésion sociale

L'emploi des agent(e)s administratif(ve)s de 50 ans et plus

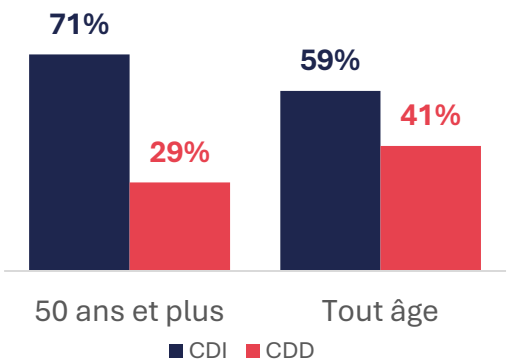
22 % des agent(e)s administratif(ve)s de 50 ans et plus travaillent au sein de la branche Eclat

Répartition des salarié(e)s de 50 ans et plus de la PCS Aide à domicile par branche – DSN au 31.12.2024



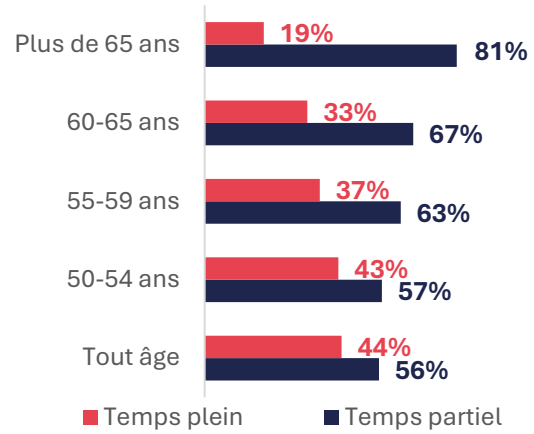
71 % des agent(e)s administratif(ve)s de 50 ans et plus sont en CDI

Répartition des salarié(e)s par type de contrat et classe d'âge - DSN au 31.12.2024



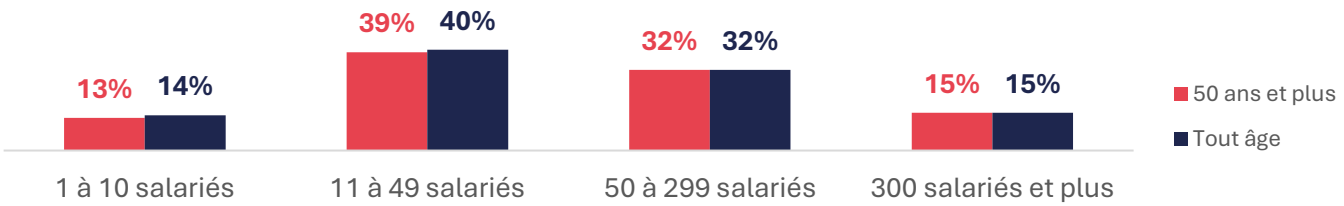
Une part de salarié(e)s à temps partiel qui augmente avec l'âge

Répartition des salarié(e)s par temps de travail et classe d'âge DSN au 31.12.2024



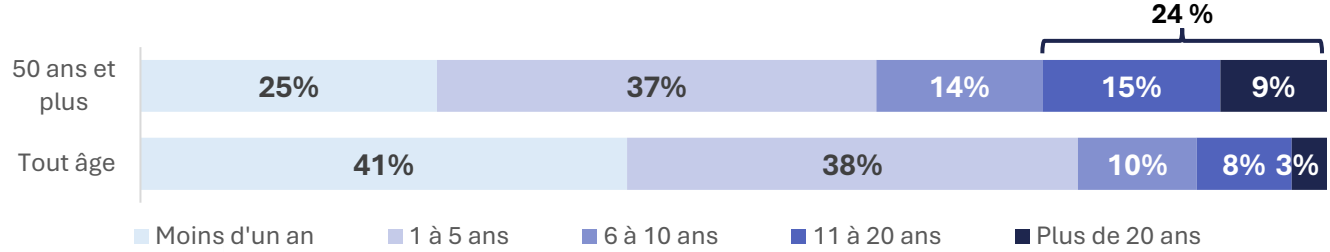
52 % des agent(e)s administratif(ve)s de 50 ans et plus travaillent dans des entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Répartition des salarié(e)s par taille d'entreprises et classe d'âge – DSN au 31.12.2024



24 % des 50 ans et plus ont plus de 10 ans d'ancienneté au sein de leur entreprise

Répartition des salarié(e)s par ancienneté au sein de leur entreprise et classe d'âge – DSN au 31.12.2024



© *Uniformation 2026*

Les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein de la cohésion sociale

Les recrutements d'agent(e)s administratif(ve)s en 2024

19 %

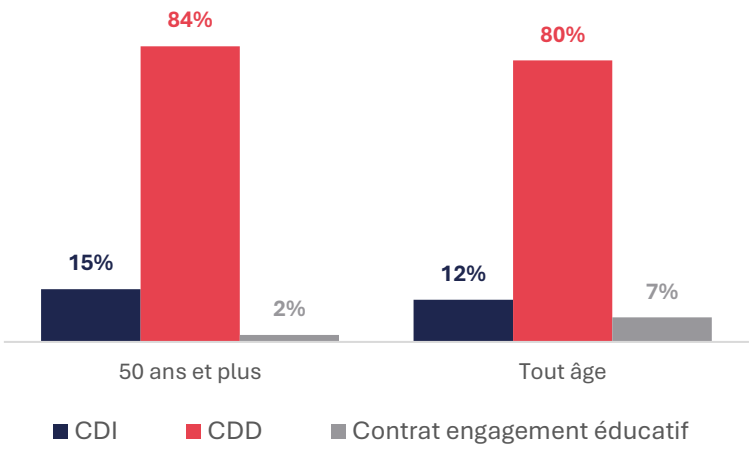
des embauches sur le poste d'agent(e) administratif(ve) concernent des salarié(e)s de 50 ans et plus

Part des salarié(e)s de 50 ans et plus parmi l'ensemble des embauches réalisées en 2024 - DSN 2024

→ **15 %** des embauches au sein des branches de la Cohésion sociale concernent des salarié(e)s de 50 ans et plus

84 % des nouveaux salarié(e)s agent(e)s administratif(ve)s de 50 ans et plus sont embauché(e)s en CDD

Répartition des salarié(e)s nouvellement embauché(e)s en 2024 par type de contrat et classe d'âge - DSN 2024



Les fins de contrats d'agent(e)s administratif(ve)s en 2024

22 %

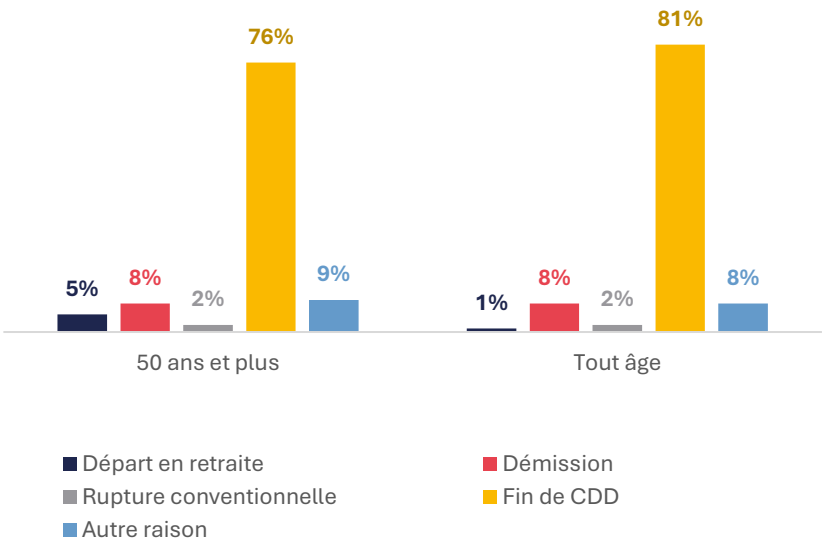
des salarié(e)s agent(e)s administratif(ve)s en fin de contrat ont 50 ans et plus

Part des salarié(e)s de 50 ans et plus parmi l'ensemble des salarié(e)s ayant connu une fin de contrat en 2024 - DSN 2024

→ **18 %** des fins de contrat au sein des branches de la Cohésion sociale concernent des salarié(e)s de 50 ans et plus

¾ des fins de contrats de 50 ans et plus sont pour des fins de CDD

Répartition des salarié(e)s ayant connu une fin de contrat en 2024 par motif de fin de contrat et classe d'âge – DSN 2024



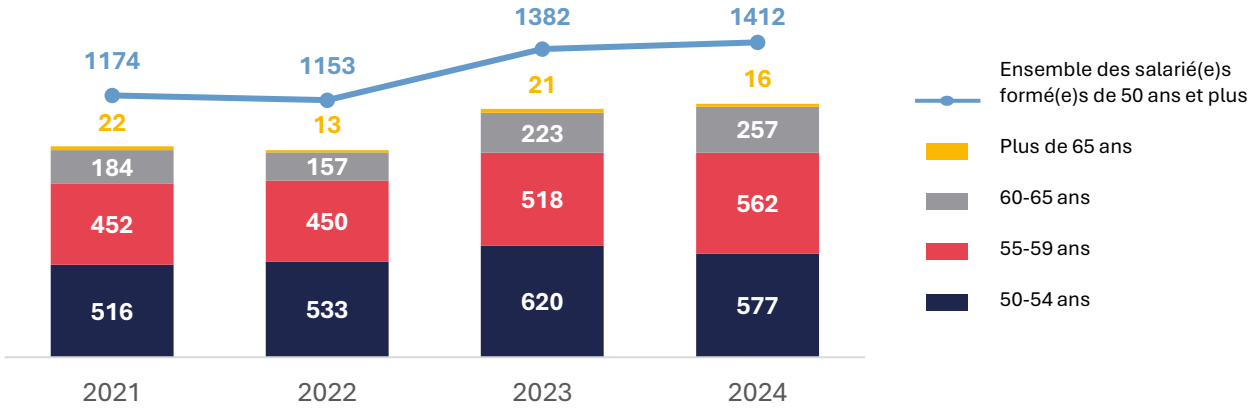
© *Uniformation 2026*

Les salarié(e)s de 50 ans et plus au sein de la cohésion sociale

Pratiques formatives des agent(e)s administratif(ve)s de 50 ans et plus

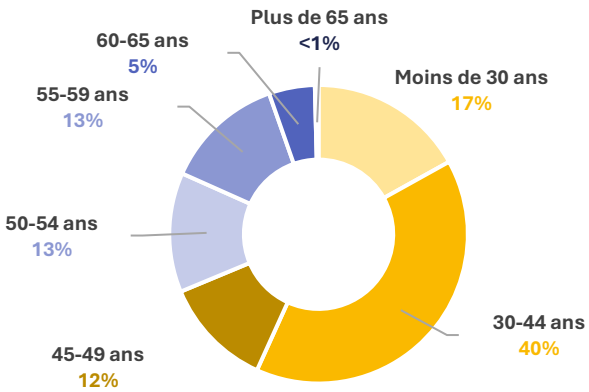
Une hausse de 20 % du nombre de salarié(e)s de 50 ans et plus formés au moins une fois en 2024

Effectif des salarié(e)s de 50 ans et plus ayant suivi au moins une formation par année - Uniformation 2021-2024



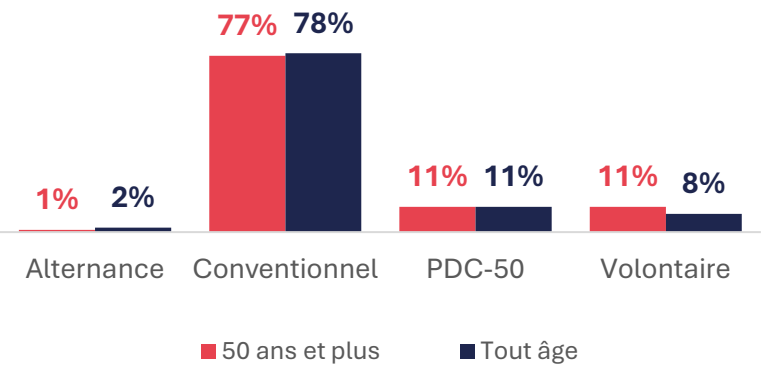
31 % des agent(e)s administratif(ve)s formé(e)s ont 50 ans ou plus en 2024

Répartition des salarié(e)s formé(e)s en 2024 par classe d'âge Uniformation 2021-2024



Parmi les formés de 50 ans et plus, 77 % le sont via les fonds conventionnels

Répartition des salarié(e)s formé(e)s par dispositif de formation déployé et classe d'âge - Uniformation 2021-2024



Des formations d'une durée moyenne de 24 heures pour les 50 ans et plus

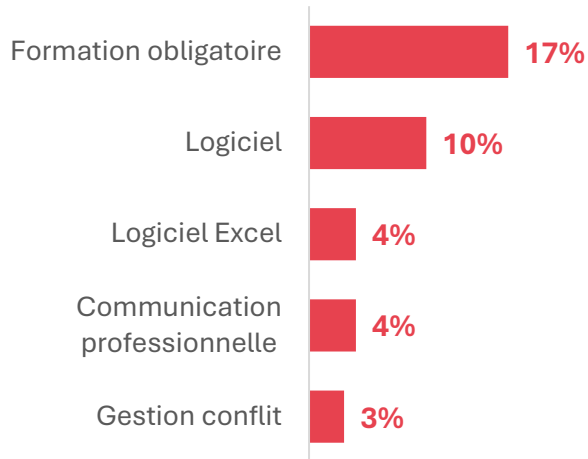
Temps moyen de formation (en heures) Uniformation 2021-2024

24 h

Contre **56 heures** pour l'ensemble des salarié(e)s de 50 ans et plus au sein d'Uniformation

Les 5 principaux domaines de formations suivis par les 50 ans et plus

Répartition des salarié(e)s de 50 ans et plus par domaine de formation suivie - Uniformation 2021-2024



© Uniformation 2026

Méthodologie

Portrait statistique produit par Uniformation en 2026 dans le cadre d'une étude transversale sur « Les trajectoires professionnelles des salariés de 50 ans et plus au sein des branches de la Cohésion sociale », avec le concours des cabinets Actéhis, Opal et Thomas Legrand Consultants.

L'étude d'Uniformation vise à quantifier les réalités de l'emploi des salarié(e)s de 50 ans et plus dans les branches professionnelles de la Cohésion sociale, et de proposer des recommandations opérationnelles pour soutenir l'employabilité des salariés séniors et de les accompagner dans leurs trajectoires professionnelles.

L'étude s'articule autour de trois étapes :

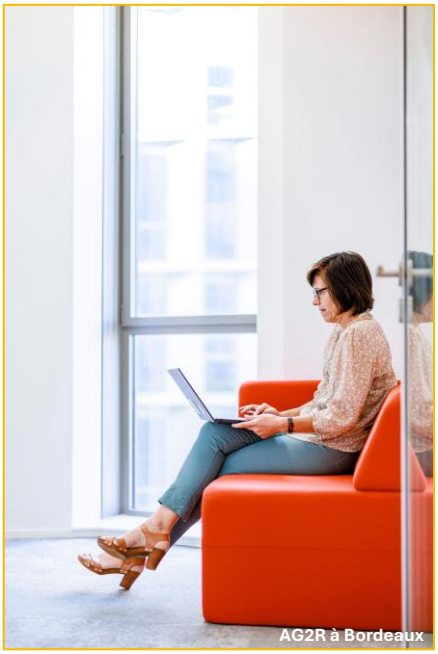
1. Réalisation de portraits statistiques faisant l'état des lieux de l'emploi et de l'accès à la formation des salarié(e)s de 50 ans et plus au niveau national, par branches professionnelles, par régions et par une sélection de métiers transverses.
2. Identification et le recueil des différentes pratiques et mesures mises en œuvre par les branches professionnelles et les entreprises permettant tant le recrutement que l'accompagnement des parcours professionnels des salarié(e)s de 50 ans et plus.
3. Sensibilisation et outillage des entreprises et des salariés afin de renforcer l'accompagnement des salarié(e)s de 50 ans et plus.

Périmètre de l'étude :

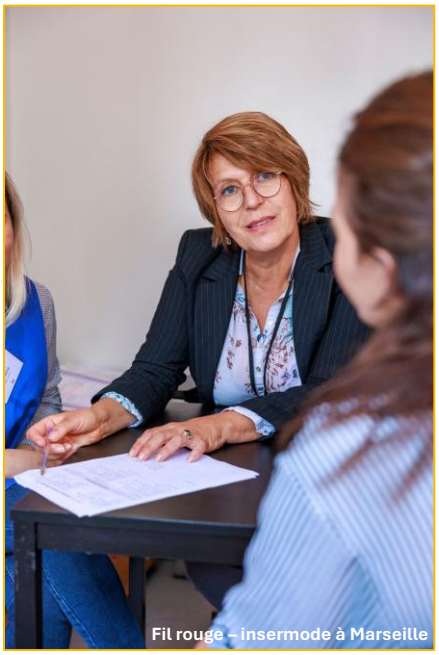
Entreprises affiliées à Uniformation au 31/12/2024 et adhérentes à l'une des branches professionnelles suivantes : IDCC 1031, 1261, 1316, 1518, 1794, 2128, 2150, 2190, 2336, 2603, 2847, 2941, 3016, 3105, 3220.

Données mobilisées pour la réalisation des portraits statistiques :

- Déclarations Sociales Nominatives (DSN) au 31/12/2024 extraites par l'AGIRC-ARRCO - Nomenclature PCS 2003.
- Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement) financées ou co-financées par Uniformation du 01/01/2021 au 31/12/2024.


AG2R à Bordeaux

Carton plein à Paris


Fil rouge - insermode à Marseille

© Uniformation 2026