



**PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Renforcer l'emploi des 50+

***Le passage à l'action
en Île-de-France***

Lundi 7 juillet 2025

DOSSIER DE PRESSE



Mobilisation générale en faveur des 50 ans et plus



ASTRID PANOSYAN-BOUVET

**MINISTRE EN CHARGE
DU TRAVAIL ET DE
L'EMPLOI**

Aujourd'hui, les plus de 50 ans représentent un tiers de la population active. Leur place dans le monde du travail est donc non seulement légitime, mais essentielle. Ils incarnent l'expérience, la transmission, la fiabilité. Ils sont un levier de performance pour les entreprises et un pilier de notre cohésion sociale. Et pourtant, notre taux d'activité des 60-64 ans reste deux fois inférieur à celui de l'Allemagne ou de la Finlande. Ce retard nous pénalise collectivement. Car faire toute leur place aux salariés expérimentés est un impératif économique autant qu'un choix de société. C'est aussi une réponse au défi démographique et à la nécessaire élévation du taux d'emploi dans notre pays.

C'est dans cet esprit que j'ai lancé, le 29 avril 2025, l'Initiative pour l'emploi des plus de 50 ans. Cette mobilisation repose sur une ambition claire : changer les pratiques, changer la loi, changer les regards.

Changer les pratiques, c'est le premier axe de notre mobilisation. L'ensemble des services de l'État, le ministère chargé du Travail et de l'Emploi, ainsi que nos partenaires – l'Association Nationale des DRH (ANDRH), la communauté Les Entreprises s'Engagent, le Club Landoy, le Groupe AEF INFO – sont pleinement engagés. Le 29 avril a marqué le coup d'envoi officiel de cette dynamique, avec l'organisation d'un grand colloque national pour l'emploi des plus de 50 ans. Ce moment fort sera suivi de la signature de la Charte 50+ du Club Landoy par plus de 150 entreprises, affirmant leur engagement concret en faveur des travailleurs expérimentés. Dès le mois de mai, cette mobilisation prendra le relais partout en France : les préfectures de région, en lien étroit avec nos partenaires, organiseront des événements pour favoriser le partage de bonnes pratiques et faire progresser collectivement les conditions d'emploi des plus de 50 ans.

Changer la loi, c'est le second pilier de notre action. Dès le mois de juin, le Gouvernement présentera au Parlement une traduction législative de l'Accord National Interprofessionnel signé en novembre 2024 par les partenaires sociaux. Ce texte apportera de nouveaux outils concrets pour favoriser la reprise ou le maintien en emploi des salariés expérimentés. L'ensemble de ces mesures ira de pair avec un effort accru de prévention de l'usure professionnelle, de facilitation des transitions et des reconversions.

Enfin, changer les regards est une condition sine qua non du succès. Une campagne d'ampleur nationale sera lancée fin mai pour déconstruire les préjugés liés à l'âge, valoriser les atouts des travailleurs expérimentés, et guider employeurs comme candidats vers un site web ressource rassemblant outils, témoignages et bonnes pratiques.

L'emploi des plus de 50 ans est une priorité nationale. Entreprises, grand public, services de l'État : passons à l'action !

Je compte sur vous.



L'Etat en Île-de-France, au cœur de la mobilisation pour les 50 et +



MARC GUILLAUME

**PREFET DE LA REGION
D'ÎLE-DE-FRANCE, PREFET
DE PARIS**

L'Île-de-France concentre près d'un quart des emplois en France et se caractérise par une grande diversité de secteurs d'activité, une forte concentration de sièges sociaux et d'entreprises internationales, ainsi qu'un dynamisme entrepreneurial unique.

Ceci se traduit dans les chiffres de l'emploi des 50-64 ans : le taux d'activité est de 77,5% contre 70,4% en France et le taux de chômage se situe à 6,8% contre 7,5% au niveau national. Cependant, les enjeux en matière de retour à l'emploi, d'accès aux formations pour une reconversion professionnelle, notamment des femmes de plus de 50 ans, exigent la mobilisation de l'Etat et de ses partenaires pour l'emploi.

L'Île-de-France est ainsi au cœur de la mobilisation nationale. L'emploi des salariés de 50 ans et plus est un atout pour l'économie et pour le corps social de notre région.

L'action coordonnée des services déconcentrés de l'Etat, des acteurs du service public de l'emploi et des nombreux partenaires partageant notre ambition, a fait ses preuves pour répondre aux enjeux d'insertion des publics fragiles et éloignés de l'emploi. Nous l'avons démontré en 2024 en relevant avec succès le défi de l'emploi au service des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024.

La complémentarité des actions menées en faveur de l'emploi par les services publics et des acteurs économiques et sociaux est une force incontestable ; les participants et intervenants du colloque régional du 7 juillet l'illustrent avec talent.

Au-delà de cet événement, le réseau pour l'emploi mis en place avec la loi pour le plein emploi, permet de renforcer structurellement la coopération opérationnelle entre les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle. Plusieurs comités inscrivent l'emploi des salariés expérimentés parmi les priorités d'action de leurs feuilles de route opérationnelle. Les branches professionnelles, entreprises, chambres consulaires, organisations patronales et syndicales travaillent ainsi avec l'Etat et les collectivités locales pour améliorer les réponses apportées au plus proche du terrain.

Je voudrai citer, à titre d'exemple d'activation réussie, le programme « Atout Senior » associant une formation certifiante à une immersion en entreprise, qui a déjà engagé plus de 400 parcours en Île-de-France. Je souhaite décliner ce dispositif efficace à plusieurs secteurs en tension, notamment le numérique et l'industrie.

La Préfecture de région orchestre et déploie des outils et des dispositifs innovants.

Je remercie tous nos partenaires, qui sont mobilisés et vont continuer de s'engager en Île-de-France pour l'emploi des personnes de plus de 50 ans.

Les enjeux de l'emploi des 50+

Représentant 27,3% de la population active de la Région, la situation de l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans est un enjeu stratégique, à la fois économique, social et démographique.

L'Île-de-France compte relativement moins de salariés de 50 ans et plus en inactivité que dans les autres régions, leur situation s'avère malgré tout désavantagée par rapport aux salariés âgés de 25 à 49 ans.

Pourtant, les 50 ans et plus sont des professionnels expérimentés, fiables et engagés. Or, leur accès à l'emploi reste freiné par des stéréotypes persistants, une formation continue limitée et des pratiques RH peu adaptées. L'âge est aujourd'hui la première cause de discrimination au travail.

Ainsi, en Île-de-France, La période de chômage de 50+ est plus longue en moyenne de 6 à 12 mois. 35,3% d'entre eux sont des demandeurs d'emploi de longue durée. Quant à leur taux d'accès à l'emploi, il est inférieur à celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi des catégories A et B (entre 22,1% et 24,3% pour les personnes de 50 ans et plus, contre 38% pour les 25 à 49 ans).

La situation de l'emploi des 50-64 ans en Île-de-France est légèrement plus satisfaisante qu'au niveau national : L'Île-de-France compte relativement moins de salariés de 50 ans et plus en inactivité que dans les autres régions et le taux de chômage des salariés de 50 ans et plus en Île-de-France atteint 6,8% contre 7,5% national.

Leur situation s'avère malgré tout désavantagée par rapport aux salariés âgés de 25 à 49 ans.

Une force contributive au bon fonctionnement de l'économie

Le marché de l'emploi français se caractérise par un nombre important d'emplois vacants. Pour

garantir le dynamisme et la compétitivité de notre économie, le recours aux travailleurs expérimentés est une solution face à la pénurie de mains-d'œuvre¹.

Selon la DARES, au 4^e trimestre 2024, au niveau national, il y avait 480 000 emplois vacants dans les entreprises du secteur privé².

L'Île-de-France se distingue en particulier par la variété des emplois proposés, reflétant la diversité des secteurs économiques présents sur son territoire

Premier pourvoyeur d'emplois, le secteur tertiaire représente environ 85% des emplois régionaux, dont une partie importante d'entre eux sont en tension de recrutement (hôtellerie, restauration, service d'aide à la personne).

De nouveaux besoins en compétence

L'Île-de-France est un hub d'innovation, concentrant plus de 40% des emplois liés aux nouvelles technologies en France. Le développement de l'intelligence artificielle génère de nouveaux besoins en compétence et exige la mise en place de dispositifs de formation continue.

Or, selon l'Insee, l'accès à la formation tend à reculer à partir de 55 ans. En France, pour les personnes de 55-64 ans en emploi, le taux d'accès à la formation formelle et non formelle s'élève à 35 %, contre 57 % des 35-44 ans³.

¹ OCDE, 13.12.2023 : Améliorer les perspectives professionnelles et les conditions de travail des travailleurs âgés peut renforcer la viabilité des systèmes de retraite et remédier aux pénuries de main-d'œuvre

² DARES, 18 mars 2025 : les emplois vacants

³ Insee, 24.04.24 : Un recours plus fréquent à la formation en 2022 pour les personnes en emploi et les plus diplômées

Cette tendance s'explique par plusieurs facteurs. Tout d'abord, le choix préférentiel des entreprises à investir dans les profils plus jeunes. Plus du tiers des salariés de plus de 50 ans mettent en avant le refus ou l'absence de soutien par leur employeur⁴.

De plus, la perspective de la retraite tend à décourager les salariés de plus de 50 ans de suivre des formations. Ainsi, au niveau national, les trois quarts des salariés âgés de 55 ans et plus déclarent ne pas souhaiter suivre une formation⁵.

Plusieurs actions sont mises en œuvre dans les territoires franciliens, avec de premiers résultats prometteurs. Parmi ces démarches, le programme « Atout Senior » est une belle illustration : associant une formation certifiante à une immersion en entreprise sur 22 métiers des services aux entreprises, ce programme est cofinancé par l'entreprise et le salarié (via son compte personnel de formation). À ce jour, plus de 400 parcours ont été engagés en Île-de-France.

D'autres actions peuvent également être citées, comme les parcours intensifs PEPS (plein emploi pour les seniors) qui allient accompagnement individualisé, immersion en entreprise, et mentorat professionnel. Ces actions ont pour caractéristique commune d'être construites avec les entreprises pour répondre à leurs besoins de recrutement tout en facilitant l'intégration des profils plus « expérimentés ».

Un enjeu sociétal et social

Au-delà des objectifs économiques, la place de l'expérience sur le marché de l'emploi représente un enjeu social. Au niveau national, environ un tiers des actifs de plus de 50 ans évoquent des inquiétudes quant à leur avenir professionnel. De plus, les deux tiers des plus de 50 ans estiment qu'ils pourraient faire l'objet de discrimination dans le futur⁶.

⁴ DARES, juin 2016 : Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?

⁵ Idem

⁶ Défenseur des droits, décembre 2024 : 17^e baromètre

Cette réalité concerne en particulier les femmes de plus de 50 ans dont **17,9 %** d'entre elles en activité ont recours au temps partiel (contre 6,8% des hommes) en IDF contre 31,7% au niveau national.

Au-delà du temps partiel, selon l'Insee, en France, 21 % des 55-61 ans ne sont ni en emploi, ni à la retraite⁷. Les questions de santé et de handicap sont au cœur de ce phénomène.

En 2019, dans les pays de l'OCDE, 25 % des travailleurs de 50 ans à 64 ans ont quitté leur emploi volontairement à cause de leur santé. De manière générale, en plus d'une sortie prématurée du marché du travail, les problèmes de santé se traduisent par une baisse de productivité des salariés et des entreprises⁸.

L'IDF relai des outils de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) promeut des démarches collectives d'entreprises facilitant **le « bien vieillir au travail » et le maintien en emploi à tout âge en agissant sur la santé au travail, le management et les parcours professionnels**. Ces démarches répondent à des enjeux stratégiques pour les entreprises tels que la prévention de l'absentéisme, le maintien et le transfert des compétences, la fidélisation des salariés expérimentés.

sur la perception des discriminations dans l'emploi. Les discriminations des seniors dans l'emploi.

⁷ Insee, 22.07.2024 : La situation des seniors sur le marché du travail en 2023

⁸ OCDE, 18.01.2023 : Vieillesse et politiques de l'emploi. Fidéliser les talents à tous les âges.

L'initiative Emploi 50+

Le passage à l'action en Île-de-France

► Le colloque régional du 7 juillet 2025 ... pour changer les pratiques

Cet événement s'inscrit en déclinaison de la mobilisation nationale en faveur des travailleurs de plus de 50 ans initiée par Astrid Panosyan-Bouvet, ministre du Travail et de l'Emploi, avec ***l'ambition de changer les pratiques en Île-de-France***.

Organisé en partenariat avec l'Association nationale des DRH (ANDRH), la communauté « Les entreprises s'engagent », France Travail et l'APEC, le MEDEF, la CPME et l'U2P et animé par le journaliste Nicolas Pagniez, cette rencontre réunira les principaux acteurs engagés sur cette thématique pour un temps d'échanges et d'initiatives concrètes.

Le programme de la matinée du 7 juillet consacrée à « L'Emploi des 50+ en Île-de-France, le passage à l'action » est organisé autour de trois tables rondes :

- Table 1 : *Enjeux d'une nouvelle politique en faveur de l'emploi des 50+ (participation de la ministre du travail et de l'emploi)*
- Table 2 : *Recruter après 50 ans, c'est possible !*
- Table 3 : *Des solutions d'évolution professionnelle*

L'événement marquera une mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'emploi en Île-de-France pour lutter contre les discriminations en raison de l'âge sur le marché du travail.

Les territoires franciliens sont invités à décliner l'initiative. D'ici la fin de l'année, les huit départements pourront organiser des rencontres rassemblant entreprises, acteurs économiques et partenaires du service public de l'emploi afin de :

- faire connaître les solutions d'accompagnement au retour à l'emploi et à la reconversion ;
- contribuer à la mise en œuvre de la loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels, en particulier sur le dialogue social et l'emploi des salariés expérimentés.

En partenariat avec :



Annexes

Les actions publiques en faveur de l'emploi des 50 ans et plus

Sous l'impulsion du ministère du Travail et de l'Emploi, la puissance publique s'est dotée d'un réseau sur l'intégralité du territoire afin d'être au plus proche de tous les Français. La délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle et l'ensemble des services déconcentrés de l'État prévoient un accompagnement spécialisé pour répondre aux besoins spécifiques et individuels de chacun. D'ores et déjà, de nombreux dispositifs sont proposés pour accompagner les travailleurs. Ils sont mobilisables dans toutes les étapes de leur carrière

Zoom sur quelques outils de l'État et ses partenaires mobilisables immédiatement sur tout le territoire

L'offre de services de France Travail

Repérer en amont les situations difficiles dans le cadre d'un accompagnement personnalisé dès 50 ans :

- Formation des conseillers France Travail sur les problématiques de ce public spécifique ;
- Organisation d'ateliers collectifs menés en agence et dédié aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ;
- Création de parcours de retour à l'emploi spécifiques prenant en compte les contraintes personnelles de beaucoup de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus : situation d'aidance, santé, handicap, problèmes sociaux, mobilité...

Miser sur les formations et les dispositifs les plus efficaces dans les parcours de retour à l'emploi dès 50 ans :

- Promouvoir systématiquement l'actualisation des compétences : les travailleurs expérimentés représentent un peu moins de 9 % des entrés en formation des demandeurs d'emploi en 2024 alors qu'ils représentent environ 16 % des demandeurs d'emploi inscrits ;
- Développer l'utilisation de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), une formation jusqu'à 600 heures qui s'accompagne obligatoirement d'une promesse d'embauche. 79 % des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans qui ont bénéficié d'une POEI ont retrouvé un emploi dans les 6 mois ;
- Généralisation progressive du dispositif de reconversion Atout Senior, une formation certifiante et une immersion en entreprise, d'ici 2027 (testé actuellement en Île-de-France, avec 500 demandeurs d'emploi). Son objectif : former 1000 travailleurs de plus de 50 ans d'ici fin 2025 et atteindre un taux de retour à l'emploi de 80 %.

Travailler étroitement avec les entreprises et les partenaires du réseau de l'emploi pour sensibiliser et leur apporter des solutions :

- Mobiliser, en partenariat avec la Communauté « Les Entreprises s'engagent » les grands comptes France Travail Pro, les organisations patronales et les réseaux d'accompagnement associatifs pour accélérer le retour à l'emploi des demandeurs de plus de 50 ans, notamment par la mise en avant des solutions et dispositifs de recrutement mis à leur disposition ;
- Nos méthodes de recrutements sans CV permettent de s'affranchir des stéréotypes et garantissent aux entreprises des recrutements inclusifs : 51 % des travailleurs expérimentés ayant participé à un recrutement par la méthode de simulation ont retrouvé un emploi dans les 6 mois et 51 % des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans ayant fait une immersion en entreprise retrouvent un emploi dans les 6 mois ;
- Organiser des événements en région favorisant la rencontre des entreprises et des DE de plus de 50 ans accompagnés par France Travail (job dating, rencontres organisées en agence, ateliers pitch...).

Zoom sur le job dating du 25 juin 2025

France Travail et ses partenaires du Réseau Public pour l'Emploi organiseront lors du Salon du Travail et de la Mobilité de Lyon (4 000 visiteurs attendus) le 25 juin 2025 un parcours dédié aux demandeurs d'emploi seniors :

- Des conférences sur les dispositifs de formation et de financement dédiés aux 50+ pour actualiser leurs compétences ou se reconverter ;
- Des ateliers sur les bonnes pratiques à adopter dans sa recherche d'emploi, sur les CV et les entretiens d'embauche et sur les métiers qui recrutent ;
- Des animations autour de l'immersion

professionnelle et des méthodes de recrutement par simulation ;

- Des rencontres et des « pitch » avec des entreprises qui recrutent ;

L'offre de service de l'Anact

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) promeut des démarches collectives d'entreprises facilitant **le « bien vieillir au travail » et le maintien en emploi à tout âge en agissant sur la santé au travail, le management et les parcours professionnels**. Ces démarches répondent à des enjeux stratégiques pour les entreprises tels que la prévention de l'absentéisme, le maintien et le transfert des compétences, la fidélisation des salariés expérimentés.

Dans ce cadre, l'Anact propose aux TPE-PME et organismes qui les accompagnent des appuis sur les dimensions suivantes :

- Prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle ;
- Politique RH – parcours professionnels (dont la gestion des secondes parties de carrière, appui à la GEPP, mise en place d'actions de formation en situation de travail, politique de transfert des savoirs et des compétences, soutien aux coopérations entre les générations, etc.) ;
- Démarche de qualité de vie et des conditions de travail ;
- Mise en place de management participatif ;
- Appui au dialogue social ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sur ces sujets, l'Anact propose sur l'ensemble du territoire :

- Des **actions de sensibilisation** ;

- Des **modalités d'accompagnement intra-entreprise ou inter-entreprises** pour réaliser un état des lieux, élaborer un plan d'action ou préparer la négociation d'un accord, par une démarche participative ;
- Des projets partenariaux pour les acteurs sectoriels ou territoriaux (études, dispositifs d'appui-conseil, appui à des démarches territoriales, etc.). Plus d'informations sur anact.fr.

L'offre des services de l'Apec

L'Apec propose des services spécifiques pour adapter son conseil aux besoins des cadres expérimentés :

- **Le CEP**, conseil en évolution professionnelle. L'Apec, en tant qu'opérateur national du CEP, accompagne les cadres et jeunes diplômés en emploi ou demandeurs d'emploi dans leurs projets d'évolution professionnelle. Elle communique également auprès des TPE/PME sur l'intérêt de mobiliser le CEP pour favoriser l'évolution professionnelle de leurs salariés. À titre indicatif, en 2023, sur les 96 000 cadres qui ont bénéficié d'un parcours CEP réalisé par l'Apec, environ la moitié était en activité et 25 % avaient 50 ans et plus (source : Apec, contrôle de gestion).
- **Talents Seniors** : le dispositif consiste en un parrainage de cadres demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus par une personnalité du monde économique régional : entrepreneurs, dirigeants, personnalités ou élus. Chaque cadre expérimenté est suivi pendant 1 an par son parrain ou sa marraine et par un consultant Apec, avec au minimum 1

rendez-vous par mois. L'objectif est de redonner confiance aux cadres de 50 ans et plus en recherche d'emploi, de leur permettre de rebondir et de renforcer leur réseau, afin de favoriser leur retour à l'emploi.

- **Nouveaux Horizons** : une prestation d'accompagnement intensif d'une durée maximale de 10 mois, qui vise à remobiliser les cadres demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) très éloignés de l'emploi (dont une part non négligeable de cadres expérimentés) pour accroître leur capacité à se projeter dans l'avenir, évaluer leurs compétences au regard du marché, les aider à tirer les leçons du passé et s'engager dans l'action.
- **Connexion Seniors** : programme pour favoriser la reprise d'emploi ou d'activité des cadres de 55 ans et plus en recherche d'emploi, qui consiste en un « sas de mise en action » pour prévenir le risque de chômage de longue durée, avec une prise en charge dès le début de leur période de recherche d'emploi. Un programme qui mixe entretiens individuels et ateliers collectifs, avec accompagnement par différents métiers de l'Apec et suivi de mise en œuvre au plus près des besoins des bénéficiaires.
- **Valoriser les atouts de son expérience senior** : atelier qui permet d'identifier les principaux savoir-faire (*hardskills*), savoir-être (*softskills*) et atouts, d'élaborer une méthode pour élaborer une présentation convaincante, transposable aux outils de candidature (CV, lettre de motivation, Profil Apec) et d'évaluer la force de conviction et les points de progrès pour convaincre un employeur potentiel

Contacts presse :

**Préfecture de la région d'Île-de-France,
préfecture de Paris**

01 82 52 40 25 / pref-presse@paris.gouv.fr

<http://www.prefectures-regions.gouv.fr/Île-de-France>



**Direction régionale et interdépartementale de
l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
(DRIEETS) d'Île-de-France**

drieets-idf.communication@drieets.gouv.fr