



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



DOSSIER DE PRESSE

Faisons de l'expérience des 50 ans et + un atout pour les entreprises

Toulouse, le 11 juin 2025

SOMMAIRE

Édito du préfet de la région Occitanie, préfet de la Haute-Garonne

Retour sur l'événement du 11 juin 2025

L'emploi des 50 ans et + en Occitanie

Une mobilisation nationale inédite

L'action concertée de l'État et de l'association nationale des DRH

Un plan d'action régional pour l'emploi des 50 ans et plus en Occitanie

Les initiatives en région Occitanie

Des outils pratiques à disposition des entreprises



Édito du préfet de région

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles, Catherine Vautrin, et la ministre chargée du travail et de l'emploi, Astrid Panosyan-Bouvet ont lancé le 28 avril dernier une mobilisation inédite pour l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus.

Ainsi que l'a mentionné la ministre, cette initiative forte a trois objectifs :

- **changer les pratiques**, en renforçant la mobilisation des entreprises, des partenaires sociaux et des territoires autour de l'objectif de maintenir et favoriser l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans ;
- **changer la loi**, en transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) signé en novembre 2024 par les partenaires sociaux pour intégrer notamment :
 - un nouveau contrat de valorisation de l'expérience pour les plus de 60 ans,
 - un entretien de mi-carrière enrichi,
 - des obligations renforcées de négociation sur l'emploi des plus de 50 ans ;
- **changer les regards** enfin, avec une grande campagne de communication lancée le 2 juin dernier. Elle doit permettre de déconstruire les préjugés liés à l'âge, valoriser les atouts des travailleurs de plus de 50 ans et orienter les employeurs, salariés et demandeurs d'emploi vers un site ressource regroupant outils, témoignages et bonnes pratiques.

En Occitanie, les partenaires du réseau pour l'emploi et du plan régional de santé au travail sont d'ores et déjà mobilisés sur cette thématique et ont développé de nombreux outils pour accompagner, former, sécuriser les recrutements et les parcours.

L'événement « Faisons de l'expérience des 50 ans et plus un atout pour les entreprises » est l'occasion de faire connaître ces outils et de partager les bonnes pratiques.

Pour prolonger ces initiatives, nous mettons en consultation ce jour un plan d'action régional pour l'emploi des 50 ans et plus, qui permettra de structurer les travaux à venir et d'en suivre les résultats.

Pierre-André DURAND

Préfet de la région Occitanie, préfet de la Haute-Garonne

Retour sur l'événement du 11 juin 2025

« Faisons de l'expérience des 50 ans et + un atout pour les entreprises »

Après une ouverture par Pierre-André Durand, préfet de la région Occitanie, préfet de la Haute-Garonne, l'Association nationale des directeurs des ressources humaines a présenté la synthèse des travaux conduits sous l'égide du ministère chargé du travail et de l'emploi (par Caroline Nancy, présidente ANDRH Midi-Pyrénées, et Saber Zouggarh, président ANDRH Languedoc-Roussillon).

Deux tables rondes ont ensuite été menées :

- **Table-ronde autour de la 2ème partie de carrière**

Intervenants : Johan Fabre (directeur industriel, Lisi Aerospace), Audrey Strazel (responsable emploi/compétences, Lisi Aerospace), Pascal Legrain (DRH, Etienne Lacroix), Karen Bloch (directrice générale, Transitions Pro Occitanie), Julie Martin (médecin du travail, animatrice cellule prévention de la désinsertion professionnelle, Prévaly), Jean-Luc Abitteboul (délégué régional, Cheops).

- **Table-ronde autour des enjeux de recrutement des 50 ans et +**

Intervenants : Sophie Caperan (DRH d'ACTIA), Jérôme Proust (DRH de CGI), Yohan Tribuilt (Directeur de Tribuilt Propreté, PME), Karine Meininger (Directrice régionale France Travail), Cyrille Longuépée (Délégue régionale de l'APEC), Annie Brinet (Directrice régionale de l'AFPA)

Enfin, Julien Tognola, directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Occitanie, a conclu cet événement en lançant la **consultation régionale autour du projet de Plan régional pour l'emploi des 50 ans et +** et présentation de l'outillage destiné aux entreprises.

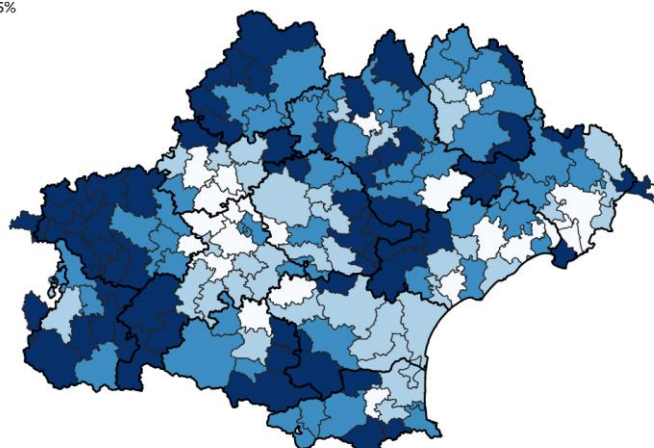
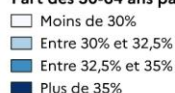


L'emploi des 50 ans et + en Occitanie

Les 50 ans et + représentent aujourd'hui 30% de la population active d'Occitanie (contre 28% au niveau national).

La part des 50 ans et + dans la population active a connu une progression significative depuis 2010 (elle était alors de 27,6% en Occitanie), et elle dépasse aujourd'hui 35% dans de nombreuses zones d'emploi de la région :

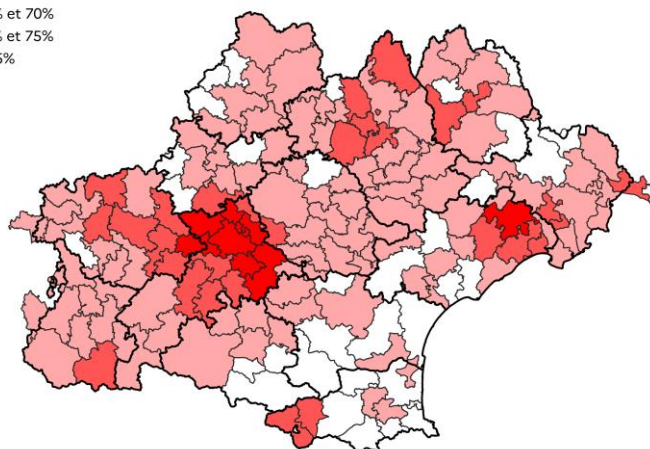
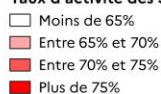
Part des 50-64 ans parmi les actifs



En France, 70 % des 50-64 ans et 35 % des 60-64 ans sont en activité, contre 80 % des 50-64 ans et 61 % des 60-64 ans en Allemagne.

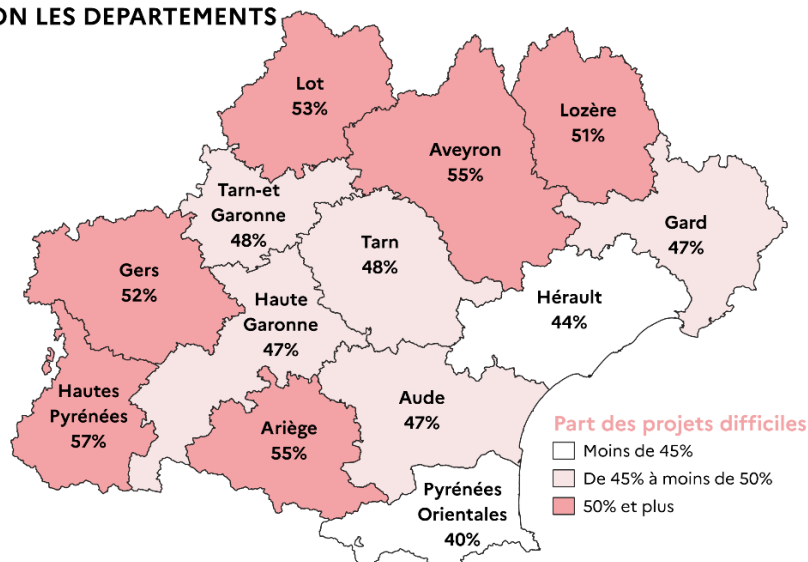
En Occitanie, c'est 69 % des 50-64 ans et 37 % des 60-64 ans. Les taux d'activité sont plus élevés autour des métropoles toulousaine et montpelliéraine, mais également dans des territoires plus ruraux (Aveyron, Gers, Lozère, Hautes-Pyrénées).

Taux d'activité des 50-64 ans



Dans le même temps, les tensions de recrutement persistent, selon l'enquête réalisée par France Travail en début d'année (BMO 2025).

PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES SELON LES DEPARTEMENTS



Les 50 ans et + sont des professionnels expérimentés, fiables et engagés. Ils sont l'une des premières réponses aux besoins en compétences des entreprises. Or, leur maintien en emploi ou leur insertion professionnelle reste freiné par :

- **des stéréotypes persistants**
50 % des plus de 50 ans ont connu des relations de travail dévalorisantes au cours des 5 dernières années (*source : OIT et Défenseur des droits*) ;
- **un accès limité à la formation continue**
35 % des 55-64 ans ont accès à la formation en France contre 57 % des 35-44 ans ;
- **une plus grande prégnance du handicap**
17 % des demandeurs d'emploi de 50 ans et + sont affectés par un handicap contre 6 % pour les 25-49 ans ;
- **des pratiques RH peu adaptées.**

Face à ces défis, l'État, ses partenaires et ses opérateurs se mobilisent en faveur des travailleurs de 50 ans et plus.

Une mobilisation nationale inédite

Le 28 avril dernier, la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles, Catherine Vautrin, et la ministre chargée du travail et de l'emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, ont engagé une mobilisation nationale inédite en faveur des travailleurs de plus de 50 ans.

L'ambition est triple : changer les pratiques, changer la loi, changer les regards.

Changer les pratiques, d'abord, avec une mobilisation inédite des entreprises, des partenaires sociaux et des territoires pour maintenir et favoriser l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans.

Le passage à l'action a débuté par l'organisation d'un colloque le 29 avril au ministère du travail et de l'emploi, ainsi que par la signature, le même jour, de la Charte 50+ du Club Landoy par plus de 150 entreprises. Entre le 9 et le 20 juin, des ateliers et événements sont organisés dans toutes les préfectures de région pour consolider le socle de cette dynamique collective d'envergure. Un **guide de bonnes pratiques à destination des entreprises** est également disponible sur le site www.emploi50plus.gouv.fr.

L'ensemble de ces actions sera mis en valeur les 26 et 27 juin, à l'occasion de l'université d'été de l'ANDRH.

Changer la loi, ensuite, en transposant l'**accord national interprofessionnel (ANI)** signé en novembre 2024 par les partenaires sociaux et portant des avancées significatives. Le gouvernement présentera un **projet de loi** intégrant notamment un nouveau contrat de valorisation de l'expérience pour les demandeurs d'emploi de plus de 60 ans, un entretien de mi-carrière enrichi, et des obligations renforcées de négociation sur l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans.

Changer les regards, enfin, avec **une grande campagne de communication** lancée le 2 juin. Elle vise à déconstruire les préjugés liés à l'âge, valorise les atouts des travailleurs de plus de 50 ans et oriente employeurs et candidats vers un site ressource regroupant outils, témoignages et bonnes pratiques.



50 ans et +
comptons l'expérience

AVEC 28 ANS D'EXPÉRIENCE,
Bruno est d'une
fiabilité à toute épreuve.

Recrutement, formation,
accompagnement.

Rendez-vous sur :
emploi50plus.gouv.fr

L'action concertée de l'État et de l'association nationale des DRH

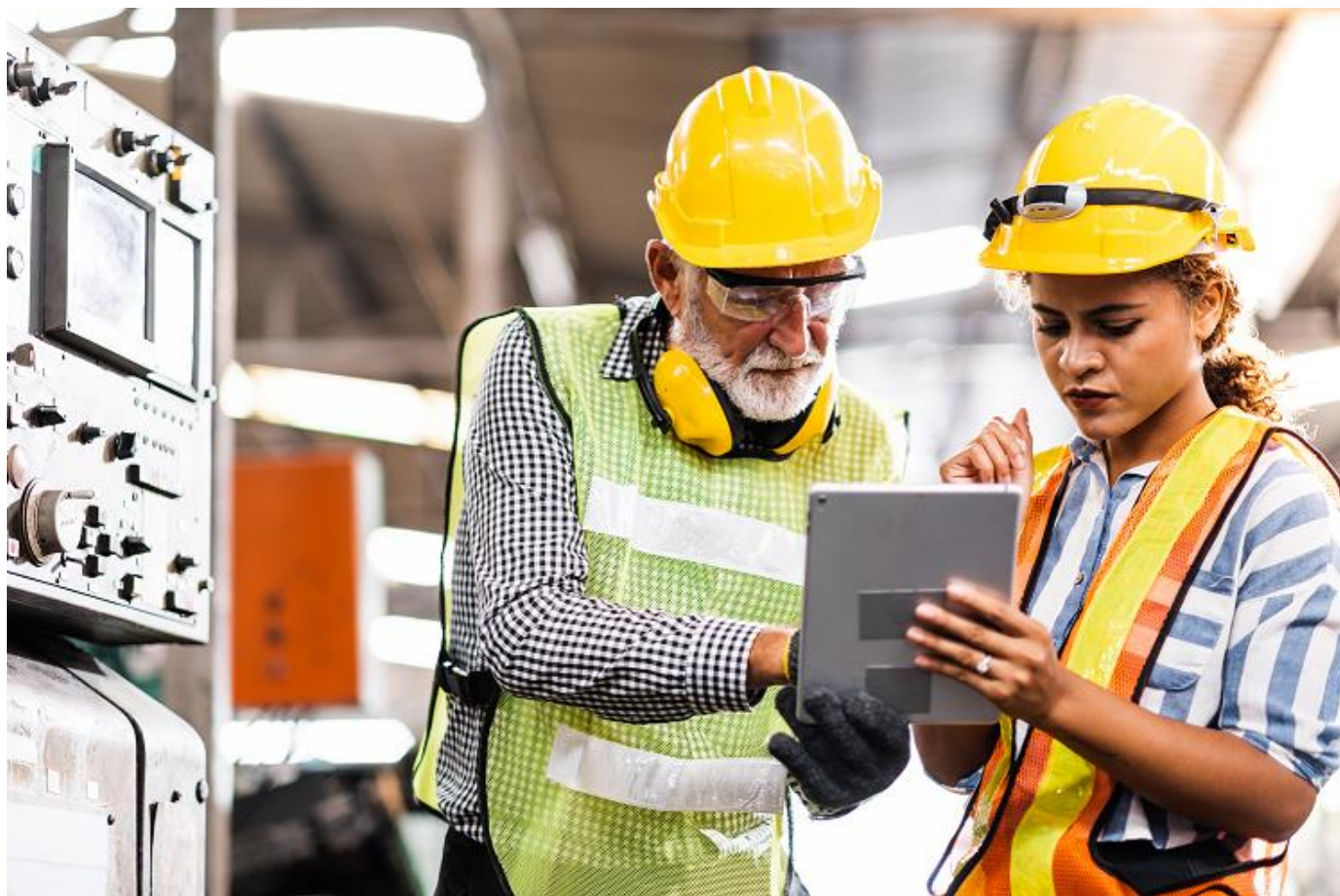
Afin d'enrichir la réflexion autour de l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans et d'alimenter les débats publics et professionnels, l'**ANDRH** a engagé, depuis fin février, une large **dynamique de mobilisation au sein de ses 64 groupes régionaux et contribué à une enquête nationale**.

Chaque groupe a été invité à travailler sur une thématique commune liée à l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus, ainsi qu'à une thématique libre, choisie localement selon les enjeux spécifiques du territoire ou les retours du terrain.

Objectif de cette démarche : **recenser les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises**, tant en matière de recrutement, de gestion des carrières, que d'adaptation des conditions de travail. Une manière de valoriser les DRH engagés sur le terrain et de faire émerger des leviers d'action transposables à plus grande échelle.

L'ensemble des contributions régionales sera mis en valeur les 26 et 27 juin, à l'occasion de l'université d'été de l'ANDRH à Vannes, en présence de la ministre chargée du travail et de l'emploi.

L'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH) comporte plus de 6000 membres, DRH, RRH, experts RH, issus de tous les secteurs.



Un plan d'action régional pour l'emploi des 50 ans et plus en Occitanie

L'État, les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de l'emploi et du travail se mobilisent afin de répondre à 3 grands enjeux :

- le maintien en emploi des travailleurs expérimentés à travers leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ;
- la remise en emploi des demandeurs d'emploi de 50 ans et + ;
- la reconversion professionnelle des salariés de 50 ans et +.

Axe 1 : Favoriser le maintien dans l'emploi des 50 ans et +

- Renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle
- Favoriser un repérage précoce des salariés concernés par un risque d'usure et de désinsertion professionnelle
- Renforcer la coopération entre acteurs de la santé au travail et de l'emploi, pour un meilleur accompagnement des salariés
- Mobiliser la formation pour favoriser l'adaptation des compétences des salariés de 50 ans et +
- Promouvoir le dialogue social dans les entreprises sur l'emploi des 50 ans et +

Axe 2 : Favoriser le retour à l'emploi des 50 ans et + en repensant les outils d'accompagnement, de remobilisation et de formation

- Renforcer les outils d'accompagnement au retour à l'emploi des 50 ans et +
- Former les demandeurs d'emploi de 50 ans et +
- Soutenir les actions de parrainage/tutorat/mentorat pour les 50 ans et +
- Mobiliser les entreprises pour favoriser le retour en emploi demandeurs d'emploi de 50 ans et +

Axe 3 : Favoriser la reconversion professionnelle des 50 ans et +

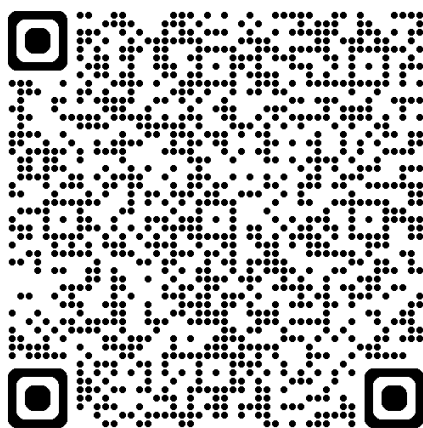
- Renforcer la mobilisation du CEP actifs occupés en direction du public de 50 ans et +
- Mobiliser les outils de reconversion professionnelle en direction de ces publics

Axe 4 : S'appuyer sur les comités locaux pour l'emploi pour porter au plus près du terrain des actions en faveur de l'emploi des 50 ans et +



Découvrez le plan d'action régional et faites-nous vos propositions

Consultation ouverte jusqu'au 31 juillet 2025



[Lancement de la consultation sur un plan régional pour renforcer l'emploi des travailleurs de 50 ans et +](#)



Les initiatives en région Occitanie

Renforcer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles

Dans un contexte de vieillissement de la population active, marqué par le développement des maladies chroniques et de l'usure professionnelle, couplé à l'allongement des carrières, la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles constitue un enjeu majeur. Le renforcement de l'accompagnement des travailleurs (travailleurs indépendants, salariés du secteur privé, agents des fonctions publiques) et des employeurs pour favoriser le maintien dans et en emploi, en particulier des personnes en situation de handicap, est une priorité des politiques publiques.

14 371 salariés ont été déclarés inaptes en 2023 en Occitanie (Source : direction générale du Travail).

Ce constat met en évidence la nécessité pour les acteurs de la prévention d'apporter une réponse coordonnée :

- agir suffisamment en amont pour adapter les postes de travail, et prévenir une situation d'inaptitude ;
- accompagner le repositionnement des travailleurs pour lesquels le maintien sur le poste de travail n'est pas possible.

Les actions menées dans le cadre du plan régional de santé au travail favorisent la prise en compte de la prévention :

- primaire, en incitant les entreprises à mieux identifier les facteurs d'usure et de désinsertion professionnelle pour initier le plus tôt possible des démarches d'amélioration des conditions de travail ;
- secondaire et tertiaire, en repérant mieux les salariés exposés à des risques de désinsertion et en renforçant la mise en place de dispositifs de maintien en emploi.

Une nouvelle génération de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), qui met l'accent sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Les nouveaux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens conclus entre les SPSTI, la CARSAT et la DREETS comportent systématiquement un volet consacré à la prévention de la désinsertion professionnelle, avec au moins une action de prévention primaire, ainsi que des actions visant à optimiser le fonctionnement des cellules PDP au sein des SPSTI.

Une coopération renforcée entre acteurs de l'emploi et de la santé au travail pour un meilleur accompagnement des salariés et des entreprises.

Depuis fin 2024, 19 conventions ont été signées entre les services de prévention et de santé au travail et les Cap Emploi pour permettre une mobilisation conjointe des acteurs en vue de favoriser le maintien dans et en emploi des salariés, dans le cadre d'une action mieux articulée et plus efficiente au bénéfice des salariés.

Il s'agit de favoriser la détection précoce des situations à risques, la sécurisation des trajectoires professionnelles et d'éviter les ruptures de parcours en s'appuyant sur un maillage territorial de proximité.



La cellule PDP adopte une approche transversale, humaine et réactive, pour identifier et accompagner les situations complexes avant qu'elles ne se traduisent par une inaptitude ou une sortie du monde du travail. Elle mobilise une équipe pluridisciplinaire : médecins du travail, assistantes sociales, psychologues, ergonomes, infirmiers en santé au travail, et s'appuie sur une dynamique territoriale forte en lien avec Cap emploi, les services de l'Assurance Maladie, la MDPH, et les employeurs. Chaque situation est prise en charge de façon personnalisée, dans le respect du rythme et des besoins du salarié.



L'accompagnement repose sur trois piliers : le repérage précoce des difficultés, une évaluation globale (santé physique, mentale et contexte social), la coordination des solutions adaptées avec les partenaires.

Chez les plus de 50 ans, cela implique souvent de travailler sur la confiance en soi, la douleur, la fatigue, le rythme de travail et les représentations liées à l'âge. Le lien étroit avec l'employeur permet de construire ensemble des plans d'aménagement ou de transition réalistes et adaptés.

Cas concret : le maintien durable en emploi de Mme C., 59 ans, hôtesse de caisse

À la suite d'un accident du travail avec atteinte de l'épaule en 2022, Mme C. souffre de douleurs chroniques, présente plusieurs comorbidités et a été reconnue en invalidité de catégorie 1. En arrêt long, elle exprime de l'anxiété à l'idée d'une reprise, dans un contexte d'instabilité de son entreprise (rachat en cours). Sa situation est repérée par le service social de l'Assurance Maladie et elle est intégrée à la cellule PDP en janvier 2024.

Le plan d'accompagnement prévoit :

- un essai encadré (impliquant une reprise progressive du travail), avec implication de l'employeur, de Cap Emploi, de l'assistante sociale et du médecin du travail ;
- un temps partiel thérapeutique à 50 %, avec une alternance d'un jour sur deux pour limiter douleur et fatigue ;
- un suivi motivationnel renforcé et des réévaluations régulières des conditions de travail.

Mme C. retrouve progressivement confiance, apprécie le lien social avec les collègues et se projette à nouveau dans son emploi. Son contrat est transformé à 20h/semaine avec aménagements (pauses, relais). Une mise en invalidité de catégorie 2 est actée pour sécuriser son avenir professionnel. La coordination entre acteurs a permis un maintien durable au poste, ajusté à ses capacités.

Cas concret : la reprise de confiance progressive de Mme B., 55 ans, serveuse en reconversion

Ancienne aide-soignante, Mme B. occupe un poste de serveuse depuis 2022. En arrêt depuis septembre 2023, elle présente une grande fragilité psychique et sociale : surendettement, expulsion, isolement familial, surcharge émotionnelle. Intégrée à la cellule PDP en mars 2024, elle bénéficie d'un accompagnement global.

Le plan comprend :

- un temps partiel thérapeutique ;
- un suivi psychologique et social (CSAPA, assistante sociale, Cap emploi) ;
- une immersion professionnelle (PMSMP) dans le secteur de la petite enfance, en lien avec son CAP ;
- l'étude d'un reclassement vers un poste d'ATSEM (agent territorial spécialisé des écoles maternelles) avec le centre de gestion.

Malgré une hospitalisation à l'été 2024, Mme B. entame une reprise progressive de confiance et se projette dans un nouveau projet professionnel. La cellule PDP poursuit le suivi dans le cadre d'une procédure d'inaptitude à son poste actuel.

Accompagner les reconversions professionnelles

Transitions Pro Occitanie accompagne les salariés du secteur privé dans leur projet de reconversion professionnelle. Les salariés peuvent ainsi changer de métier tout en bénéficiant d'un maintien de salaire et d'une prise en charge des frais de formation. L'accompagnement est personnalisé, avec l'appui d'un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP) pour construire un projet cohérent et réaliste.

En fonction de leur niveau de qualification, de leur ancienneté et de la nature de leur métier, certains postes et environnements de travail s'avèrent peu propices au maintien en emploi des travailleurs expérimentés, les contraignant à repenser leur trajectoire professionnelle.

Selon une étude du Céreq (2023) seule une minorité de salariés se déclare pleinement satisfaite de sa situation professionnelle et prête à aller jusqu'à la retraite. En revanche, la majorité exprime des souhaits d'évolution ou de reconversion. Nombreux sont ceux qui font preuve d'une remarquable capacité de rebond : en se formant, en explorant de nouveaux secteurs ou en valorisant leurs compétences transférables, ils démontrent combien la reconversion peut être une source d'épanouissement personnel et professionnel à tout âge.

En 2024, 183 parcours de reconversion ont été financés pour des salariés de 50 ans et plus, soit 15 % des dossiers financés.

Il existe plusieurs dispositifs :

- **le Parcours de transition professionnelle (PTP)** : un dispositif qui permet aux salariés de changer de vie professionnelle au travers d'une formation financée tout en conservant son contrat de travail et son salaire, et d'un parcours de formation individualisé, sous réserve de répondre aux règles d'éligibilité parmi lesquelles figurent le respect d'une ancienneté professionnelle minimum et le choix d'une formation certifiante ;
- **le dispositif Prévention Usure-Reconversion (PUR)** : un dispositif qui permet aux salariés du secteur privé, possédant un compte professionnel de prévention, de mobiliser leurs points C2P dans le but de financer des actions menant vers une reconversion professionnelle : formation certifiante, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- **le dispositif Démission-Reconversion** : un dispositif qui permet aux salariés du privé ayant un projet de création d'entreprise, ou de reprise d'entreprise, de démissionner et de toucher tout de suite l'allocation chômage. Pour ceux qui auraient besoin d'acquérir de nouvelles compétences pour se reconvertir, le dispositif permet de suivre une formation entièrement prise en charge.

Valérie Schmidt, 54 ans, anciennement monteuse-câbleuse, désormais ambulancière chez Jussieu Secours

“

À 54 ans, j'ai choisi de tout changer pour vivre ma passion ! Il y a huit ans, je travaillais dans l'aéronautique. En parallèle, je suis devenue bénévole à la Croix-Rouge. Cette expérience m'a permis



de découvrir le monde des maraudes, du secourisme et la conduite d'une ambulance. J'ai eu un vrai déclic : c'est ça que je voulais faire !

Grâce à Transitions Pro, j'ai pu réaliser mon rêve. Leur accompagnement, toujours présent, m'a permis de me lancer dans une reconversion professionnelle, sans hésitation. Depuis deux mois, j'ai intégré la société Jussieu Keolis à Toulouse, dans laquelle je m'épanouis pleinement. Aujourd'hui, je suis fière et heureuse de mon parcours : je suis diplômée d'État Ambulancier, et j'adore mon métier !

Karine Dumonteuil, 51 ans, anciennement gestionnaire d'exploitation, désormais assistante administrative indépendante, KD Support

“

Il y a tout juste 1 ans, j'étais maître de chai et gestionnaire d'exploitation. J'ai été accompagnée par Transitions Pro Occitanie pour me reconvertir dans un secteur porteur avec un titre professionnel de gestionnaire comptable et fiscal. La formation a été une véritable bouffée d'oxygène, intense et riche d'apprentissage.

Au terme du parcours, j'ai obtenu mon titre et commencé à candidater dans des cabinets comptables. Si je n'ai pas vraiment ressenti de discrimination liée à l'âge, j'avais envie d'autre chose et j'ai créé ma structure de gestion administrative et fonctions support aux entreprises. Grâce au dispositif de reconversion, j'ai élargi mes compétences et retrouvé le goût du challenge. J'ai gagné en légitimité et je suis confiante dans l'avenir malgré un contexte difficile. J'aide aujourd'hui les chef(fe)s d'entreprises à optimiser leur temps et retrouver un équilibre. C'est pour moi aussi un nouvel équilibre à 51 ans et un second souffle !



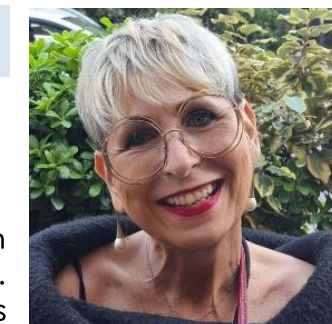
Alexandre Touna, 59 ans, anciennement agent de collecte des déchets, désormais aide-soignant chez Clinique Pasteur



“

J'avais envie de mettre au profit des patients mon savoir-faire et mon savoir-être. Alors il fallait que je me forme aux métiers de la santé. L'élément déclencheur a été l'amour pour l'être humain et mon expérience chez « Les petits frères des pauvres ». L'âge ne saurait être une barrière pour celui ou celle qui veut tenter une reconversion, au contraire, il doit être perçu comme un atout, j'en ai la conviction.

Soraya Amalou, 60 ans, anciennement médiatrice, désormais conseillère en orientation professionnelle chez Osenko



“

Je suis ravie de partager mon parcours de reconversion professionnelle, qui représente une étape déterminante dans ma vie. Ancienne thérapeute familiale et conjugale ainsi que médiatrice dans les Quartiers prioritaires de la Ville, j'ai ressenti le besoin de donner un nouveau souffle à ma carrière. C'est ainsi que j'ai décidé de me former en tant que conseillère en insertion professionnelle via le dispositif Transitions Pro, une décision qui m'a ouvert de nombreuses portes.

Au cours de mes huit mois de formation auprès de l'AFPA, j'ai acquis des outils et des compétences essentiels qui m'ont permis de me réorienter avec succès. J'ai appris à évaluer les besoins des bénéficiaires, à élaborer des stratégies d'accompagnement personnalisées, et à utiliser des méthodes pratiques pour les aider à surmonter les obstacles dans leur parcours professionnel. Cette formation m'a également permis de développer mes compétences en matière de gestion des ressources humaines, d'analyse de marché et de techniques d'entretien.

À la suite de cette reconversion, j'ai eu l'honneur de rejoindre OSENGO, un organisme de formation pour adultes, où je travaille à l'accompagnement de bénéficiaires sur des dispositifs variés tels que l'ESM (Emploi Stable pour Moi) ou l'UES (Un Emploi Stable). Depuis octobre 2024, je suis consultante intervenante emploi sur les dispositifs financés par France Travail, et je suis également conseillère en ressources humaines pour les formations sur les fonds individuels reliés à Transitions Pro.

Mon rôle m'a permis de mettre en pratique les compétences que j'ai acquises lors de ma formation. J'utilise des outils d'évaluation et de diagnostic pour orienter les bénéficiaires vers des solutions adaptées à leurs besoins. J'ai également pu développer des ateliers, favorisant un échange et un partage d'expériences entre pairs.

Cette évolution professionnelle au sein de la structure OSENGO a été extrêmement enrichissante. Chaque jour, j'ai l'occasion de contribuer au développement des compétences des adultes que j'accompagne, en les aidant à reconstruire leur confiance et à tracer leur chemin vers l'emploi.

Étant sénior en reconversion réussie professionnelle, j'ai choisi de m'engager comme conseillère en insertion professionnelle afin de donner un nouveau sens à ma carrière. Cette

expérience me permet aujourd'hui d'accompagner avec justesse et empathie des publics en transition notamment les seniors en partageant les clés de mon propre parcours.

J'ai pu enrichir ma pratique d'un regard réaliste et bienveillants sur les différents parcours que j'accompagne.

Je souhaite également valoriser mon employeur actuel, OSENGO, qui se distingue par son engagement envers le recrutement des seniors. Cette initiative témoigne de la volonté de l'entreprise de valoriser l'expérience et le savoir-faire des travailleurs plus âgés, contribuant ainsi à une diversité intergénérationnelle bénéfique pour tous. En intégrant OSENGO, j'ai eu la chance de rejoindre une équipe qui valorise chaque parcours professionnel, favorisant un environnement inclusif et respectueux des compétences de chacun.

Je tiens à exprimer ma gratitude envers les équipes de Transitions Pro, pour leur accompagnement et leur soutien déterminant dans cette démarche. Cette reconversion a non seulement transformé ma carrière, mais elle a également renforcé ma conviction que chacun mérite une chance d'évoluer et de s'épanouir professionnellement. Je suis impatiente de continuer à contribuer au développement professionnel des bénéficiaires et de participer activement à la dynamique de l'emploi dans notre région.

Je suis impatiente de continuer à travailler dans ce domaine et d'apporter une contribution significative à l'insertion professionnelle. Je suis convaincue que chaque étape de notre parcours nous prépare à relever de nouveaux défis et à saisir des opportunités.

Redonner confiance et remobiliser les 50 ans et plus éloignés de l'emploi

La remobilisation des travailleurs expérimentés avec Remob'séniors de l'AFPA

Remob'séniors de l'AFPA est un dispositif de remobilisation destiné aux demandeurs d'emploi de 50 ans et plus. Financé par l'État, il vise à favoriser le retour à l'emploi en redonnant confiance et en explorant de nouvelles pistes professionnelles.

Remob'séniors est articulé autour de 4 ateliers :

- Renforcer sa capacité d'action et sa confiance en soi ;
- Construire ou redéfinir un projet professionnel : partir des métiers en tension sur le territoire afin de cibler un choix professionnel en croisant les intérêts du bénéficiaire, ses compétences et sa mobilité ;
- Découvrir et essayer son métier de demain grandeurs nature : périodes d'immersions en entreprises avec enquêtes professionnelles et/ou immersions sur les plateaux techniques de l'Afpa ;
- Compétences numériques et générales : à l'issue du bilan de positionnement, un parcours individualisé de remise à niveau des compétences en savoir de bases et numérique est proposé ;

Remob'séniors permet de rompre l'isolement, de renforcer les compétences et de valoriser l'expérience des participants.

58 demandeurs d'emploi de 50 ans et + ont bénéficié de ce dispositif en 2024 en Occitanie. A la sortie de l'action, 14 sont en emploi (24 %), 22 en formation (38 %), 3 en chantiers d'insertion et 2 en suivi parcours santé.

Testé avec succès dans 4 départements de la région (Pyrénées-Orientales, Gard, Aude et Aveyron), Remob'séniors sera progressivement étendu à de nouveaux territoires.

Magalie Duhamel, 52 ans, accompagnatrice socioprofessionnelle à Rivesaltes



“

À 51 ans, après une reconversion professionnelle, comme beaucoup de personnes de ma génération, le doute s'était installé : étais-je encore capable de repartir sur un nouveau poste ? Mon profil pouvait-il encore intéresser une entreprise ? C'est dans ce contexte que j'ai intégré la prestation Remob'séniors. Ce dispositif m'a permis de reprendre confiance en moi. À travers des ateliers dynamiques, des échanges bienveillants et un accompagnement motivant, j'ai su valoriser mon parcours et convaincre un employeur, France Travail, puis ANDES où je suis désormais en CDI.

“

Le point le plus important dans le dispositif Remob'séniors a été de retrouver une plus grande confiance en moi. J'ai également apprécié le travail de groupe, le partage d'idées, la richesse des rencontres.

Aujourd'hui j'ai affiné mon projet et souhaite intégrer une école d'aides-soignantes dans laquelle j'ai déposé un dossier d'inscription.

Elisabeth Lacroix, 64 ans, en recherche d'emploi d'aide comptable à Rodez

“

Remob'séniors m'a permis de me redynamiser et de croire que c'était encore possible à mon âge et après une période d'inactivité de 10 ans de retrouver du travail, même si cela risque d'être difficile. Depuis peu dans la région, j'ai pu aussi élargir mon réseau.

J'ai découvert Canva, Chat GPT et LinkedIn mais que je ne maîtrise pas encore vraiment. J'ai fait une immersion dans une entreprise de transport et je me sens plus sûre de moi et de mes capacités.

Je recherche une autre immersion pour approfondir et me faire connaître pour des remplacements, ou pourquoi pas un poste à plus long terme.



Sylvain Guyot, 61 ans, directeur copropriété de 4 agences Foncia à Perpignan

“

J'avais 28 ans de carrière dans l'administration de biens quand, après une pause pour engagement associatif de deux ans, j'ai décidé en janvier 2024 de quitter Paris pour venir vivre à Perpignan, pour raison personnelle. Retrouver du travail à 60 ans, dans une nouvelle région, après deux d'inactivité choisie, dans une région où le taux de chômage est très important me paraissait insurmontable.

Le programme Remob'séniors m'a remis le pied à l'étrier : les outils proposés et l'accompagnement de l'AFPA m'ont permis de reprendre confiance, de bien identifier mes forces et ma valeur ajoutée pour une entreprise.

J'ai finalement assez vite retrouvé en 2024 un poste de gestionnaire copropriété sénior chez Foncia Roussillon, et j'ai été promu à presque 61 ans directeur copropriété de 4 agences de bords de mer. Ce programme a été essentiel pour me réinsérer dans le parcours professionnel.



Un dispositif de parrainage au bénéfice des cadres de 50 ans et plus en recherche d'emploi : Talent Séniors.

L'opération de parrainage Talents Séniors met en relation des cadres séniors demandeurs

d'emploi accompagnés par l'APEC et des chefs d'entreprise, cadres dirigeants, décideurs institutionnels, élus, etc. Ces binômes ainsi constitués échangent et partagent conjointement pendant 12 mois, à raison au minimum d'un rendez-vous par mois. Ils sont épaulés par un consultant de l'APEC, qui accompagne au quotidien les cadres dans leur projet professionnel. Ce dispositif vise à permettre aux cadres d'étoffer leur réseau, de renforcer leur connaissance du tissu économique local et de rebondir.

Les premières expérimentations ont montré des résultats très encourageants avec près de 65% des cadres seniors ayant retrouvé une activité (CDI, CDD, création d'activité, formation), à l'issue de l'accompagnement, dont 48% un CDI (Source <https://corporate.apec.fr/>)

On compte plus de 130 parrainages depuis 2021 sur l'Occitanie, dont une quarantaine en cours.

Rachel Madec, 54 ans, responsable des ventes chez Immerscio.bio



Je travaille actuellement en tant que responsable des ventes pour un organisme de formation dans le secteur de la bioproduction.

J'ai intégré le dispositif « Talents seniors » en novembre 2023. A la clé, un véritable accompagnement 5*, par une consultante APEC, qui m'a préparée à des entretiens, et permis de décrypter des annonces grâce à son expertise, son écoute, mais aussi une « marraine », Laurence Gonzalez, avec qui je suis toujours en contact. Coach professionnelle, Laurence a su m'accompagner avec un regard différent sans jamais rien m'imposer. Mes certitudes initiales (statut, rémunération, activité...) ont volé en éclats. Redécouvrir le plaisir de travailler, transmettre, donner du sens sans m'oublier et sans transiger avec mes priorités, ma famille. Merci à elles, merci à l'APEC. Talents Seniors, c'est une introspection, un atout !

Le CIE Seniors (Contrat Initiative Emploi Seniors), un dispositif d'aide à l'embauche financé par l'Etat pour les seniors éloignés de l'emploi.

Il est destiné aux demandeurs d'emploi de 55 ans et plus susceptibles de rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi (sans condition de durée d'inscription à France Travail) ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de longue durée de 50 ans et plus.

Il permet aux employeurs du secteur marchand de bénéficier d'une aide financière pour l'embauche de ces profils en CDI ou CDD de 6 mois minimum. L'objectif est de favoriser le retour à l'emploi durable des travailleurs expérimentés en valorisant leur expérience et en réduisant les freins à l'embauche liés à l'âge.

L'expérimentation a été lancée en 2024 dans les départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault et des Pyrénées-Orientales (225 embauches en 2024) et étendue à 4 nouveaux départements depuis le 1^{er} janvier 2025 : l'Aveyron, le Gers, le Lot et les Hautes-Pyrénées (77 embauches depuis le 1^{er} janvier 2025).

Grâce à l'expérimentation CIE Seniors, 302 demandeurs d'emploi ont ainsi été embauchés dont 76 % en CDI.

Fabrice Franzoni, 56 ans, vendeur en équipements chez Aude Poids Lourds, groupe Marty



“

J'ai travaillé en qualité de magasinier dans le secteur automobile. Le CIE m'a permis de retrouver rapidement un emploi grâce à l'aide apportée à l'entreprise. Après deux contrats de 3 mois, je suis désormais titulaire d'un CDI : j'ai été embauché par le Groupe Marty le 18 novembre dernier sur un poste de vendeur de pièces détachées auprès de professionnels du secteur du transport.

Olivier Meseguer, directeur du groupe Marty

“

Le CIE nous a permis d'embaucher une personne expérimentée, mature et motivée. Je recommande vivement cette mesure.

Développer la négociation d'entreprise autour de l'emploi des travailleurs expérimentés

Un accord national interprofessionnel a été conclu le 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés.

Signé par la CFDT, FO, la CFE-CGC, la CFTC, le MEDEF, la CPME et l'U2P, il s'articule autour de quatre grandes priorités :

- mobiliser le dialogue social de branche et d'entreprise ;
- préparer la deuxième partie de carrière ;
- lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans par la création d'un nouveau type de CDI ;
- faciliter les aménagements de fin de carrière.

En région Occitanie, 5 838 accords et avenants ont été déposés en 2024. Cependant, parmi ceux-ci, très peu intègrent l'emploi des travailleurs expérimentés (source Dares, Base statistique des accords).

La mobilisation de tous les partenaires sur les négociations dans les entreprises est un enjeu majeur pour faire progresser le taux d'emploi des seniors.

Plusieurs entreprises occitanes se sont déjà saisies de cette question à l'image de l'entreprise Lisi Aerospace à Villefranche-de-Rouergue.

L'accord mis en œuvre au sein de cette entreprise propose des mesures relatives aux conditions de travail des 50 ans et + dans le cadre de leur maintien dans l'emploi, ainsi que des mesures permettant aux salariés de gérer au mieux la transition vers la fin de leur carrière professionnelle. L'accord a été signé au siège social de la société Blanc Aero Industries pour la période du 30 juillet 2024 au 29 juin 2027.

Cécile Willems, DRH BG Fasteners Europe (Lisi Aerospace)

“

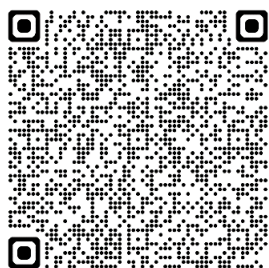
À travers cet accord, la direction RH de Lisi Aerospace réaffirme l'importance du dialogue social comme levier stratégique pour faire évoluer notre politique RH en lien avec les réalités du terrain. Le dialogue social permet d'instaurer une relation de confiance avec les partenaires sociaux, d'anticiper les transformations de l'entreprise et de co-construire des mesures concrètes en faveur des salariés expérimentés.

En reconnaissant leur valeur, en capitalisant sur leurs compétences et en assurant un accompagnement adapté tout au long de leur parcours professionnel, cet accord témoigne de notre volonté partagée d'inscrire ces actions dans une démarche durable, équilibrée et concertée.



Des outils pratiques à disposition des entreprises

Le guide « Engager son entreprise pour l'emploi des 50+ »



Le guide est rédigé par le ministère du travail et de l'emploi avec la communauté « Les entreprises s'engagent », dans l'objectif d'accompagner les dirigeants et responsables des ressources humaines des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activités dans la structuration d'une politique RH efficiente et durable en faveur des plus de 50 ans.

[Engager son entreprise pour l'emploi des 50 ans et plus - Guide pratique](#)

[- Mai 2025.pdf](#)

Le plan régional de santé au travail Occitanie propose des outils à destination des partenaires sociaux, des acteurs-relais, des entreprises, afin de mieux accompagner les entreprises dans la mise en place de démarches de prévention efficaces et pérennes.

[Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle - Plan Régional Santé Travail Occitanie](#)

L'Anact publie un questionnaire et un guide contenant des pistes d'action pour faciliter le travail des salariés de 55 ans et plus dans de bonnes conditions et, plus largement, favoriser la prévention et les montées en compétences tout au long des parcours professionnels.

[Travail des séniors, deux ressources pour enrichir vos pratiques | Anact](#)

TEAM RH Occitanie : le collectif des acteurs de l'accompagnement RH occitans au service des entreprises de toutes tailles pour les conseiller et les accompagner, notamment sur l'emploi des 50+







**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Préfecture de la région Occitanie

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/occitanie/>

Retrouvez-nous sur X, Facebook, LinkedIn et Instagram :
@PrefetOccitanie

DREETS Occitanie

<https://occitanie.dreets.gouv.fr>