



L'emploi après 50 ans ?

Conférence / débat BAE :

11 décembre 2025



AFTER WORK

Conférence-débat
jeudi 11 décembre
à 19h

L'EMPLOI APRÈS 50 ANS ?

Chatou
Espace Hal Singer
85 boulevard
de la République

**inscription
obligatoire**
via
QR code



**Événement
gratuit**

avec l'association 

intervenants



VILLE DE
chatou



les freins au recrutement de candidats seniors

Un âgisme ordinaire !



« La France fait partie des pays où la population a le plus d'à priori négatifs inconscients à l'encontre des seniors »

(Lindsay S. Ackerman et William J. Chopik)



Recruter un sénior ? Peut-on sérieusement s'en passer ?

Oui, un boomer qui est passé du fax à l'arrivée du PC, du WEB, du mobile, du Cloud, des réseaux sociaux, de l'IA...

Nouveau challenge pour moi: ce n'est pas prendre la place du boss, mais mettre mes compétences au service de tous

Curieux de découvrir votre organisation et vos méthodes et fier de pouvoir devenir votre mentor

Bon investissement: Gérard est opérationnel tout de suite pas dans 6 mois!



Gérard connaît bien notre domaine d'expertise, les outils, les acteurs, les circuits de décision...c'est du vécu, pas de l'intelligence artificielle

Une longue expérience, un vrai savoir-faire, il va nous aider à faire face aux challenges qui nous attendent

C'est quoi mentor?
T'as l'air cool.

Super, parce que des fois c'est la galère et le stress ici!

Salut Gérard, j'espère que t'es un pilier solide!

Une coopération intergénérationnelle donnant une image humaniste de l'entreprise
Construire un « écosystème » où l'expérience nourrit l'audace et l'innovation s'enracine dans la transmission

Intervenants

Claire Blaizot -



Sylvie Collin -



Catherine Fraumont -



Sylvain Ali -



Place des 50 ans et + Mesures des pouvoirs publics

Claire Blaizot



Consultante Entreprises DR Ile de France

Sylvie Collin



Directrice d'Agence Sartrouville

4 enjeux économiques et démographiques pour demain

À l'horizon 2030, près d'un tiers des Français auront plus de 60 ans !

Vieillesse démographique sans précédent

- En France comme dans toute l'Europe, la part des personnes âgées de plus de 60 ans augmente fortement, tandis que celle des jeunes actifs baisse.

Pénuries de compétences

- Le départ massif des seniors à la retraite entraîne une perte de main-d'œuvre qualifiée

Transmission des savoirs

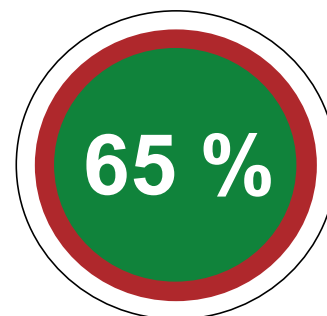
- Le départ des seniors sans transmission formelle de leur savoir représente une perte pour l'entreprise et la société.

Solidarité intergénérationnelle

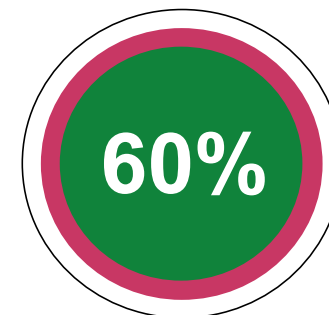
- Une société équilibrée repose sur des liens de coopération entre les générations.

Taux d'emploi des 50 ans et +

**Le taux d'emploi des
55-64 ans est en
hausse ces
dernières années,
mais pas
suffisamment !**



En Europe

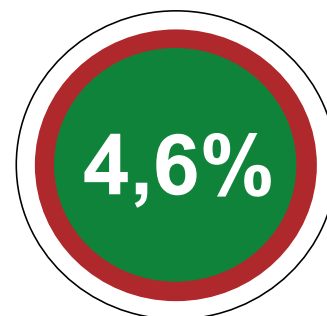


En France

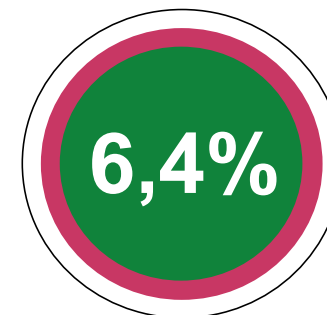


Taux de chômage des 50 ans et +

Le taux de chômage
des 55-64 ans est de
5,2%
Pour une moyenne
nationale
7,5%



55-59 ans



60 à 64 ans



L'expérience et les compétences

Principal atout des cadres seniors selon les managers



« Certains ont **eu différentes expériences** dans différentes entreprises et donc ils ont une richesse dans l'œil qui est apportée, en termes de comparaison. C'est un peu le **partage d'expérience**. C'est intéressant de ramener des richesses, des expériences qu'on a vécues un peu partout » **RH**

« En termes de **culture d'entreprise**, le fait d'avoir des gens qui sont là depuis longtemps et qui sont des **passeurs d'histoire et de culture**, c'est important. C'est ce **trait d'union**, ce lien que ça fait dans la continuité de l'histoire de l'entreprise, elle est importante parce que c'est aussi pour cela que **les gens s'identifient à l'entreprise** et qu'ils s'y sentent bien, parce qu'ils voient des gens qui sont là depuis un certain temps, qui ont un vécu avec l'entreprise. » **RH**

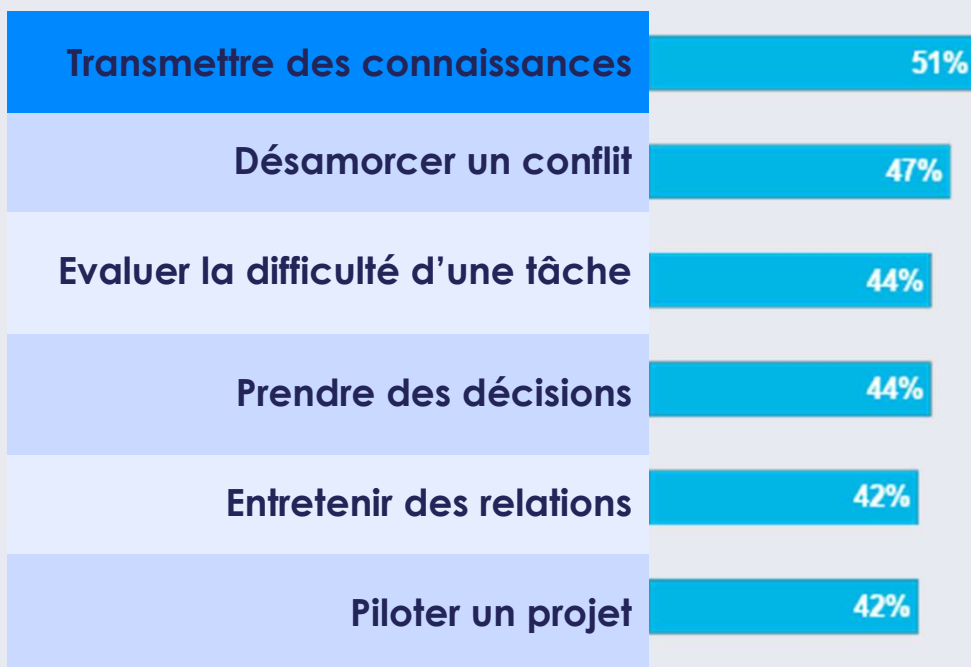
Question : Parmi les atouts dont les cadres seniors peuvent faire bénéficier une équipe, lequel, d'après votre expérience, apportent-ils le plus fortement par rapport aux cadres plus jeunes ?

Base : Managers encadrant au moins un cadre senior



La transmission et la régulation des relations sociales

Part de managers jugeant les cadres seniors plus aptes que les plus jeunes à



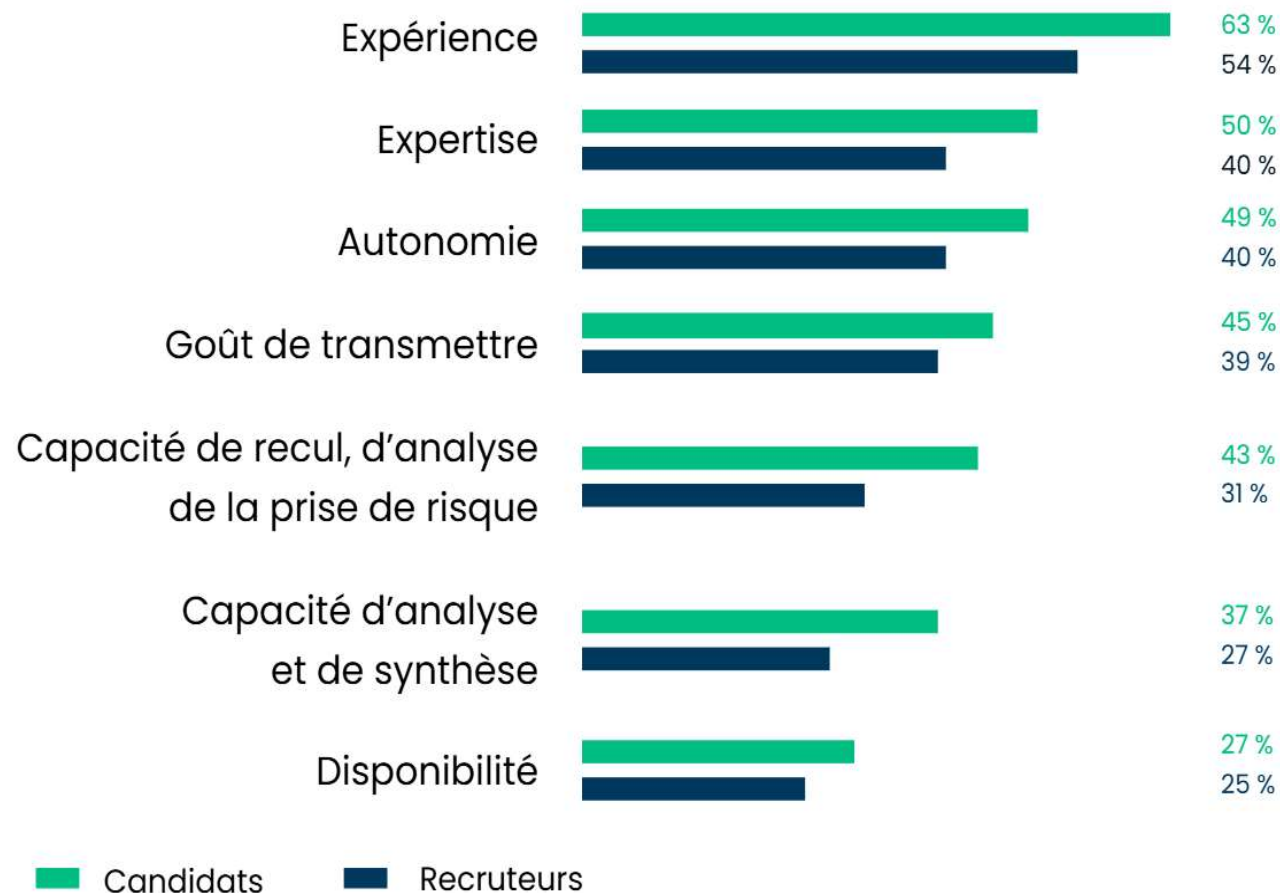
« Je les considère un peu plus comme une **figure paternelle** : je sais que je peux leur parler des soucis que je peux avoir, ils vont me conseiller. En plus ils sont très **gentils**, je n'aurais pas peur de leur dire des difficultés que j'ai. Alors que des personnes de l'âge de mon manager ou un peu moins, en tant que femme, en plus, j'aurais plus tendance à faire comme si je n'avais jamais de problème. Et pareil avec les personnes de mon âge, j'essaie de prouver que j'ai une légitimité. »

Collègue de cadres seniors

Base : Managers encadrant au moins un cadre senior



Quand seniors et recruteurs s'accordent

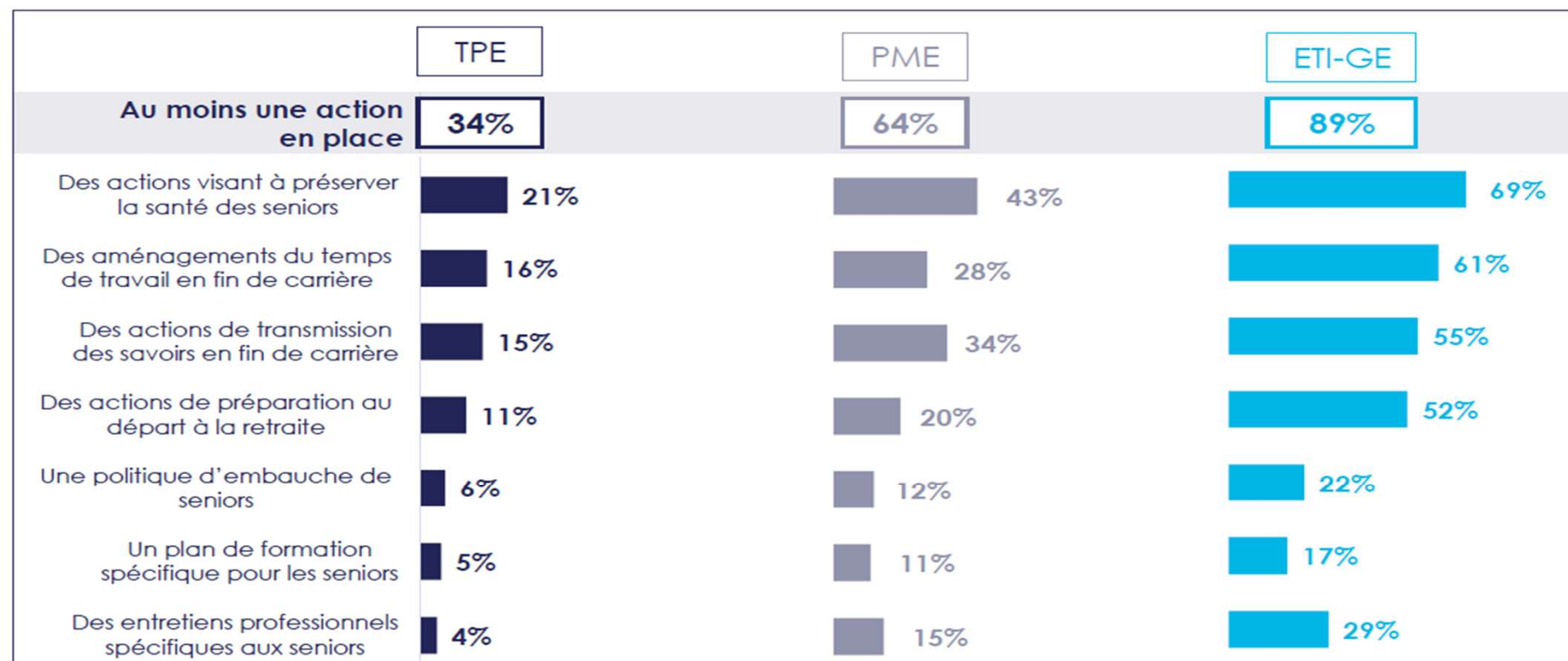


Source : étude « Les seniors et l'accès à l'emploi 2022 », Ipsos pour « A compétence égale »

Pour autant, de nombreuses mesures en faveur des seniors existent dans les entreprises, en particulier dans les plus grandes

Ensemble des entreprises*

> Part des entreprises dans lesquelles chacune des mesures est en place



*entreprises ayant au moins un cadre dans leurs effectifs
Source : Apec, mars 2025

loi du 15 octobre 2025 : focus mesures en faveur des salariés seniors



Préparer la **2ème partie de carrière** et la **fin de carrière**

Faciliter les **aménagements des fins de carrière**

Préparer la 2ème partie de carrière et la fin de carrière

L'Entretien Professionnel devient l'Entretien de Parcours Professionnel

- **Création d'une visite médicale de mi-carrière** (45 ans) + Entretien professionnel organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale
- Création de « L'entretien de parcours professionnel » **obligatoire ≥ 58 ans et avant 60 ans dédié à la fin de carrière**. Cet entretien pourra aborder aussi les **conditions de maintien** dans l'emploi et les **possibilités d'aménagements de fin de carrière**, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

Faciliter les aménagements des fins de carrière

Obligation pour les entreprises de conclure **un accord ou un plan d'action** sur l'aménagement des fins de carrière

- Depuis le 1^{er} septembre 2025, un salarié peut demander une **retraite progressive dès 60 ans** (si 150 trimestres cotisés), avec accord de l'employeur (au lieu de 62 ans) et **encadrement du refus** employeur.
- Possibilité de travailler à temps partiel (maximum 80% - minimum 40%) jusqu'à sa retraite

Lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi seniors

Le Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)

- **Création de ce contrat à titre expérimental** durant les cinq prochaines années suivant la promulgation de la loi.
- CDI réservé aux **demandeurs d'emploi dès 60 ans** (voire dès 57 ans en cas d'accord de branche)
- **Exonération temporaire** de la contribution patronale spécifique de 30% sur l'indemnité de mise à la retraite
- Impossibilité de recruter en CVE un salarié ayant travaillé dans l'entreprise (ou une entreprise du même groupe) durant les 6 derniers mois
- La **mise à la retraite** ne pourra être envisagée que lorsque le salarié a atteint l'âge d'un départ à taux plein.



Expériences d'entreprises



Catherine Fraumont

Responsable Relations Sociales Groupe



Sylvain Ali

Chargé de Développement

Les aides à l'emploi des seniors

Les aides pour recruter un sénior

- **Aide de l'État** : pour embaucher un demandeur d'emploi de +45 ans en contrat pro.
- **CDD sénior** : pour les +57 ans, durée adaptée, sans justification spécifique du recours au CDD.
- **PEC** : pour embaucher une personne de +50 ans dans le secteur non marchand.
- **CDI sénior (CVE)** : pour recruter une personne de plus de 60 ans avec des règles de fin de contrat simplifiées



Recruter sans discriminer

- Utiliser des **critères objectifs**, anonymiser les candidatures.
- **MRS** : recruter grâce à des exercices pratiques sans CV ni âge.

En 2024, 2 725 seniors ont trouvé un emploi grâce à la MRS.

Faire découvrir et former

- **Immersion professionnelle** : 1 jour à 1 mois pour découvrir un métier, sans frais pour l'entreprise.
- **POEI** : former un candidat avant son embauche, avec financement France Travail.

Des solutions pour dynamiser sa recherche d'emploi

Accompagnement et Reconversion



- **Atout Senior** : 4 mois en formation 4 mois en entreprise pour un reconversion
- **Atelier « Seniors 360 »** point d'entrée du parcours à France Travail
- **Dynamiques et Perspectives**
- **Accompagnement APEC** pour les cadres
- **Atelier Emploi Retraite** pour anticiper les difficultés financières et décider d'une reprise d'emploi le cas échéant
- **CPF et bilan de compétences**
- **Conseil en évolution professionnel**
- **Valorisation des acquis de l'expérience**
- **Création d'entreprise**

«Nouveaux horizons» (SEMINAIRE DE 3 x 2 Jours)

Objectifs

- > Favoriser l'insertion professionnelle rapide des cadres en recherche d'emploi de longue durée (depuis plus d'un an et inscrits à France Travail).
- > Sécuriser la reprise d'activité.



Ateliers collectifs dans un centre Apec ou en visio



Oser explorer d'autres formes d'emploi, l'atelier

 En groupe, en salle	 1h30 ou 4h
 Service Gratuit	 Cadres



Valoriser les atouts de son expérience senior

 En groupe, en salle	 3h ou 3h30
 Service Gratuit	 Cadres

Talents SeniORs : nos participants témoignent !



Questions et Témoignages