# L'emploi des séniors : état des lieux et retours d'expériences innovantes

14 septembre 2023

Emmanuel MAQUET

INTERMIFE FRANCE

alfa3a accueillir associer accompagner

CARIFOREF Pays de la Loire

PRÉFET DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE

RÉGION PAYS DE LA LOIRE

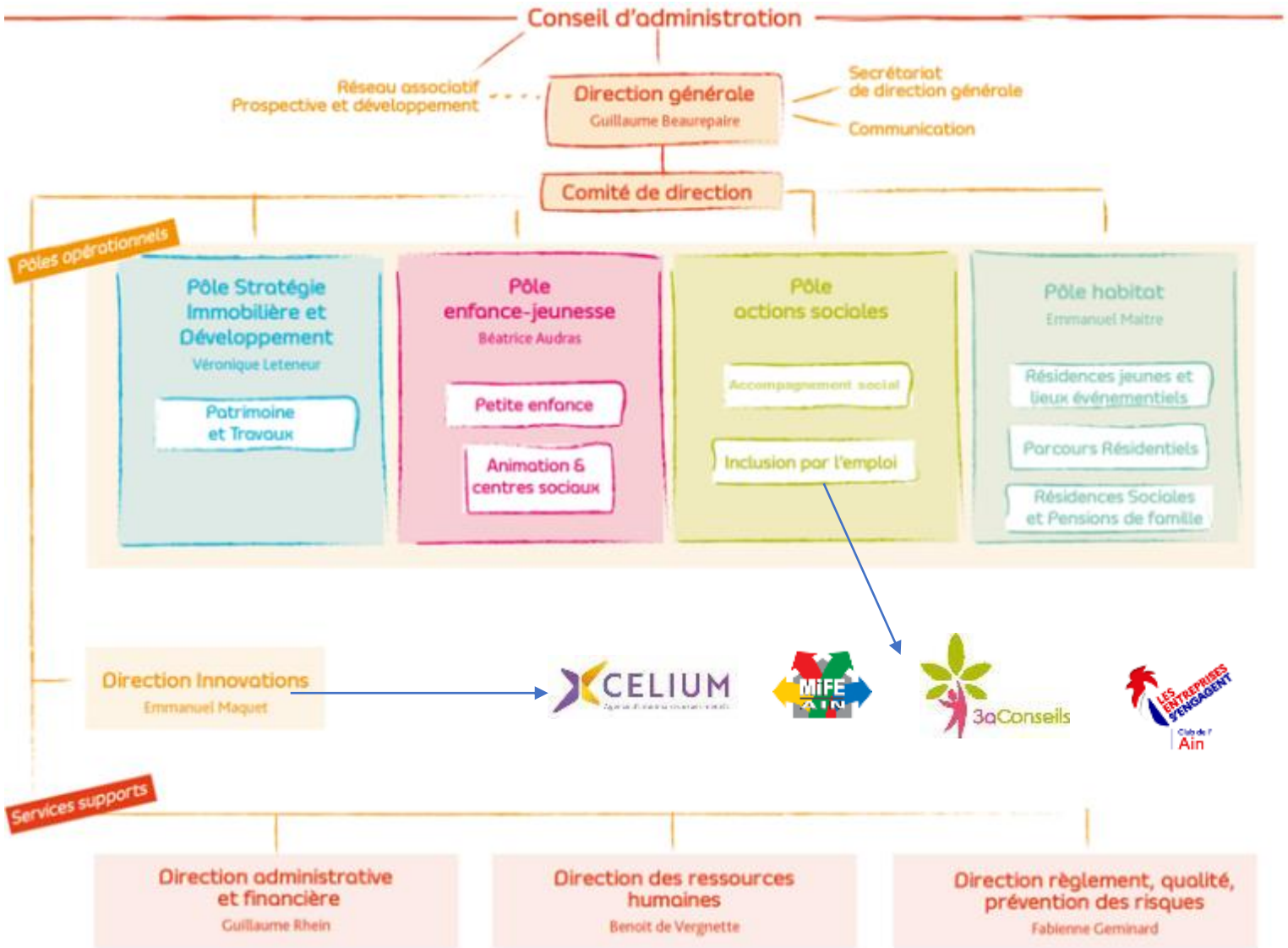
# Déroulé

- Présentation
- Les séniors : état des lieux de la situation en France
- Les recommandations de l'OCDE et du rapport Bellon
- Retour de différentes expériences menées depuis 2014

# Intervenant

- Emmanuel Maquet

# Présentation – Qui je suis ?



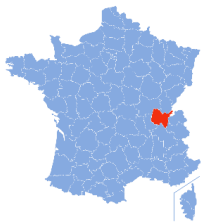

**45 012** personnes accueillies

**1058** collaborateurs et 150 bénévoles

**167** établissements sur 8 départements

**67,1** millions d'euros de produits annuels

# Une longue marche vers l'emploi…



**2012 :** Arrivée à la Direction de la MIFE de l'Ain

**Les Maisons de l'Information sur la Formation et l'Emploi** (MIFE), constituent un réseau national de structures de proximité.

Nous accompagnons les personnes et les entreprises dans les territoires, selon les valeurs de la **Guidance Professionnelle Personnalisée®**.

**2013 :** Mise en place d'accompagnements « JOKER » sur le territoire (cadres +50 ans)

**2014 :** Partenariat avec l'OCDE => Stratégies locales pour les marchés du travail vieillissant

**2015 :** 1er forum en faveur de l'emploi des seniors

**2016 :** Ouverture de l'Espace Emploi Seniors

**2017 :** Expérimentation « Tremplin Carrières » avec Pôle emploi – Création de 3aConseils

**2018 :** Création du club des Experts 50+

**2019 :** Création des clubs Phénix 50+ - Participation à l'étude du rapport BELLON

**2020 :** Mise en place de l'action Secur'emploi à destination des travailleurs vieillissants (financement CARSAT et DREETS)

**2021 :** Partenariat Erasmus+ (Université de Mannheim, CPME01, Intermife AURA)

**2022 :** Ouverture d'Xcélium – 1ère agence de travail temporaire à destination des +45 ans
Renouvellement du projet « Tremplin Carrières » sur Ain et Savoie

**2023 :** Projet INNOPRO50+
2e forum en faveur de l'emploi des seniors (décembre 2023)

# Introduction…. Petit quizz

A votre avis :

A partir de quel âge est-on considéré « sénior » ?

## Des définitions différentes

**Dans l'UE** : les projets européens définissent les seniors à partir de 45 ans

**L'OCDE** répartit les actifs en classes d'âge : 15-24, 25-54 et 55-64 ans

**En France** : D'un point de vue administratif et de celui de Pôle emploi, les seniors sont les salariés en fin de carrière, proches de la retraite.

Ainsi, le droit au chômage des seniors s'adresse aux 50 ans et plus. Le Code du travail protège les salariés seniors : il existe des règles à respecter pour le licenciement des personnes de 50 ans et plus.

# Introduction…. Petit quizz

A votre avis :

Sur la tranche d'âge 60-64 ans, combien de seniors sont actifs en France aujourd’hui (%) ?

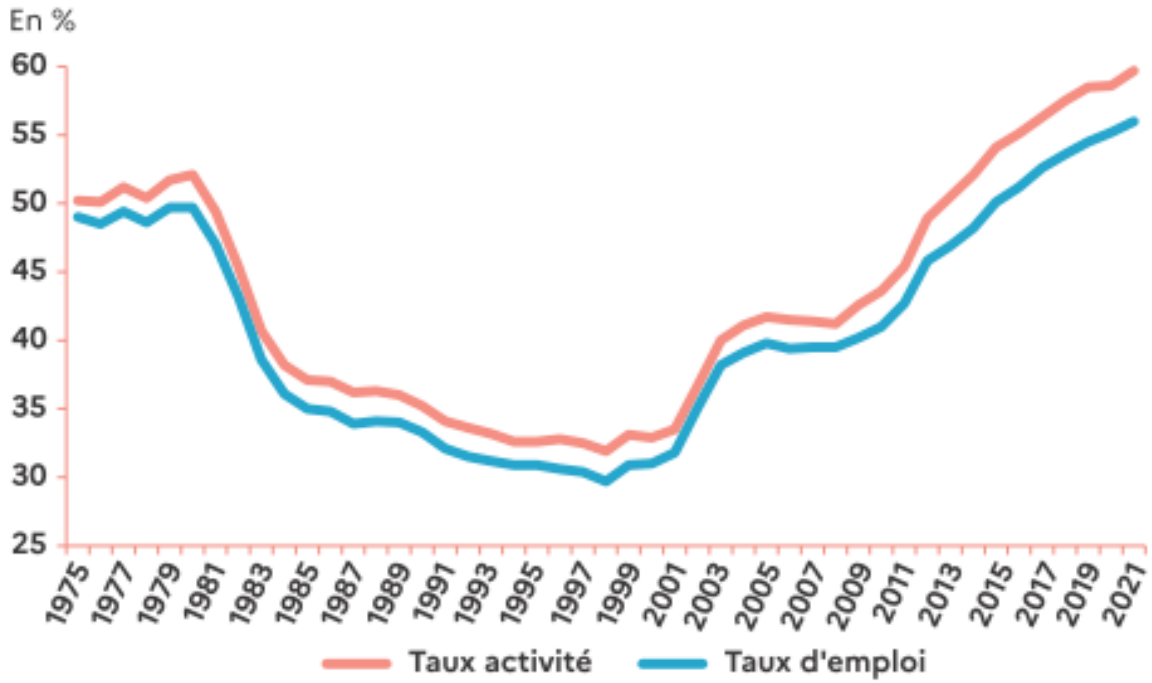
# 2. L'évolution de la situation de l'emploi des seniors en France

Le taux d'emploi en 2021 des 50-64 ans : 65,5% (contre 63,3% en 2020 - source INSEE). C'est le plus haut niveau enregistré depuis que l'INSEE le mesure (1975)

Taux d'actifs 50 – 64 ans :

- 1975 : 58%
- 1998 : 50%
- 2018 : 66,5%
- 2021 : 69,3 %

GRAPHIQUE 1a | Taux d'emploi et d'activité des seniors



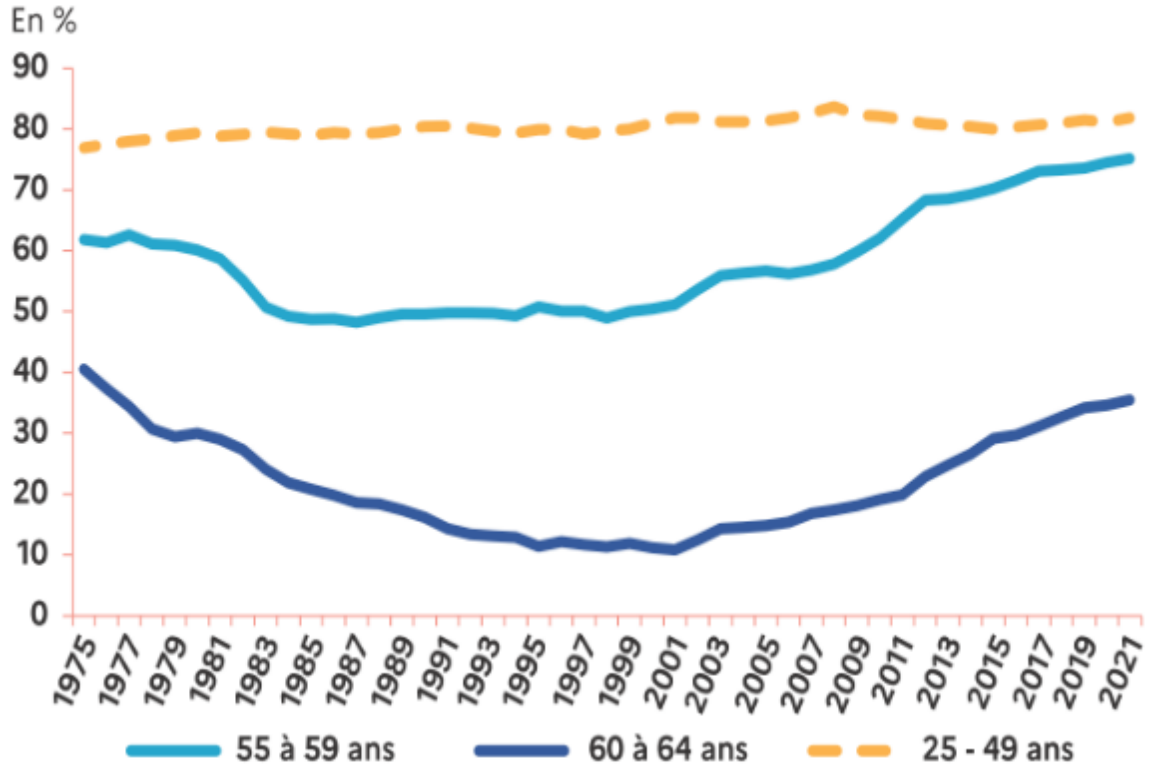

NB: Le **taux d'activité** est calculé en rapportant le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) à l'ensemble de la population correspondante.
Le **taux d'emploi** est calculé en rapportant le nombre d'individus ayant un emploi à l'ensemble de la population correspondante.

# 2. L'évolution de la situation de l'emploi des seniors en France

**mais des disparités selon l'âge**

Un taux d'activité de 75% chez les 55-59 ans, mais de seulement 35% chez les 60 – 64 ans (12% de moins que la moyenne européenne)

GRAPHIQUE 1b | Taux d'emploi par âge



# Introduction…. Petit quizz

A votre avis :

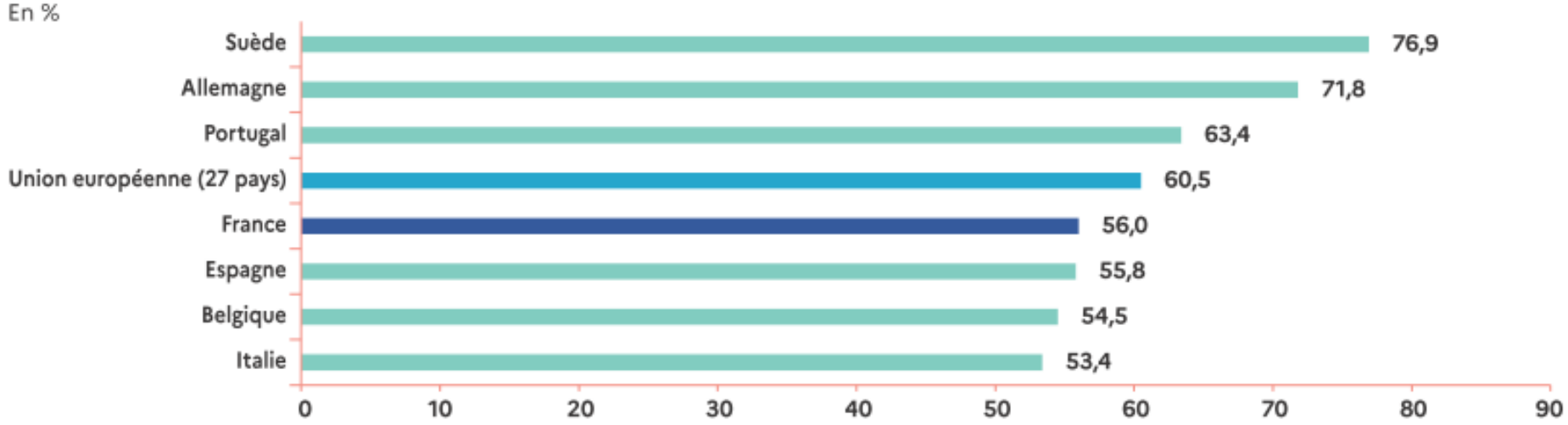
Sur les 27 pays Européens, quelle est la position de la France concernant le taux d'emploi des seniors ?

# 3. Taux d'emploi des seniors et place de la France

En 2023 (1er trimestre) : le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) est de 56% en France contre 60,5% en moyenne dans l'Europe des 27 => 16e rang

*Le taux d'emploi des 60-64 ans est nettement en deçà de la moyenne européenne (-10,9 points), alors que celui des 55-59 ans y est supérieur (+1,6 point)*

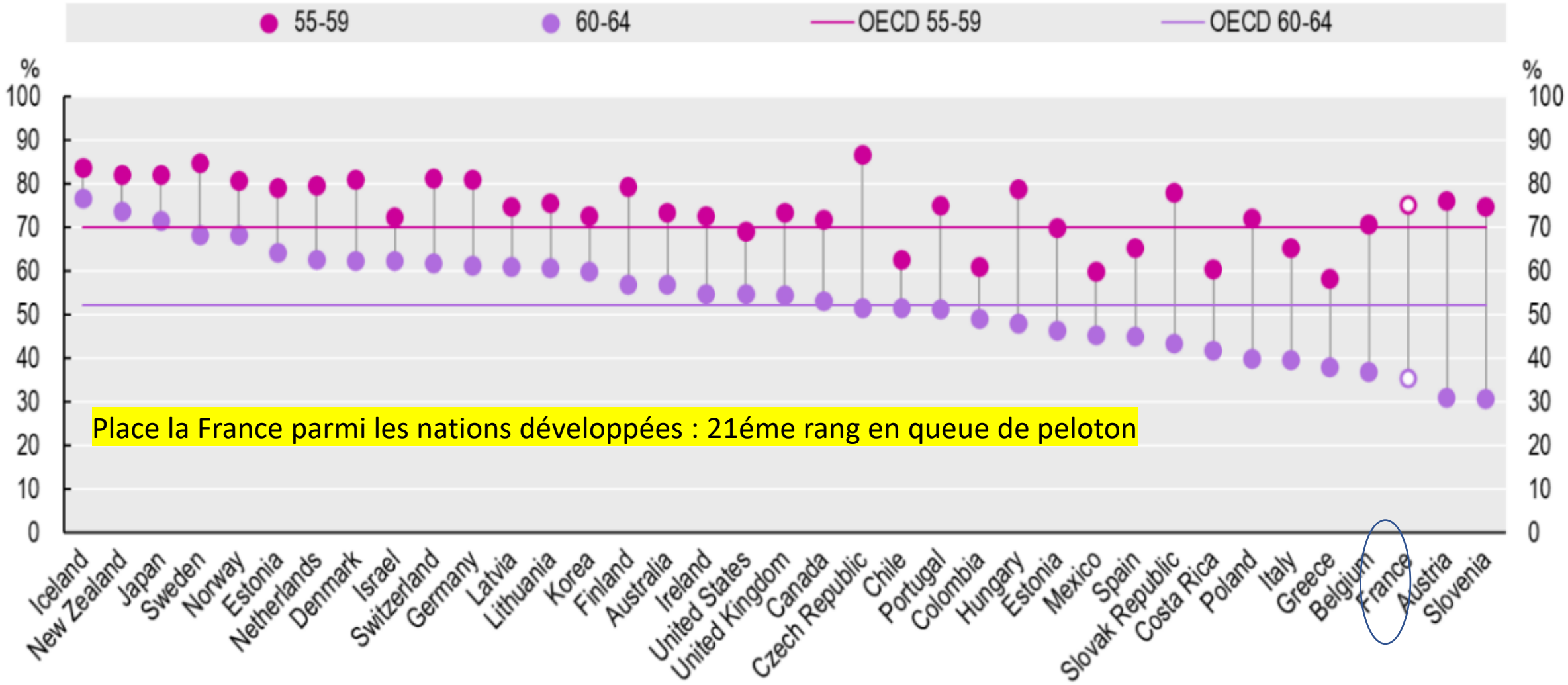
**GRAPHIQUE 5 | Taux d'emploi des seniors dans quelques pays de l'Union Européenne**




Concept : emploi, temps partiel et sous-emploi au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.
Lecture : en 2021 et le taux d'emploi des 55-64 ans est de 76,9 % en Suède et de 60,5 % pour la moyenne de l'Union Européenne.
Champ : Union Européenne, extrait du graphique B en ligne.
Source : Eurostat, Labour Force Survey ; calculs Dares pour la France.

# 3. Taux d'emploi des seniors et place de la France

**Taux d'emploi des travailleurs âgés, 2021**




Place la France parmi les nations développées : 21éme rang en queue de peloton

# Quelles politiques publiques mises en place à l'international?

Direction de l'Emploi, du travail et des affaires sociales

Emploi

Janvier 2014

OCDE

***Mieux travailler avec l'âge***

***FRANCE***

*Évaluation et principales recommandations*

**Recommandations de l'OCDE pour favoriser l'emploi des seniors**

1) renforcer les incitations à travailler plus longtemps
2) encourager les employeurs à embaucher et retenir des seniors
3) promouvoir l'employabilité tout au long de la vie

# Quelles politiques publiques mises en place à l'international?

## Renforcer les incitations à travailler plus longtemps

- **Principaux enseignements et bonnes pratiques**

**Limiter les voies inactivité → retraite**

- Supprimer l'exemption de l'obligation de recherche active d'emploi pour les chômeurs âgés
- Dissocier la durée de l'assurance-chômage de l'âge (**Finlande; Pays-bas)**
- Evaluation médicale de la capacité de travail restante (**Chypre**)

**Flexibiliser la transition emploi-retraite**

- Faciliter une transition progressive pour adapter le temps de travail à l'évolution des circonstances de la vie. → encourager les temps partiels.
- Faciliter le cumul emploi-retraite: récompenser et non pas pénaliser le cumul.
- Les possibilités de planification de la carrière et de planification financière tout au long du cycle de vie des employés peuvent constituer des politiques efficaces de fidélisation, par exemple chez Aviva.

**Décourager les retraites obligatoires**

- Les limites d'âge restent un obstacle au travail à un âge plus avancé (en France 67 ans pour les fonctionnaires).
- Cessations d'emploi devraient être fondées sur la compétence et l'aptitude (pas l'âge).
- Abolition de l'âge de la retraite obligatoire, par exemple en Pologne, au Danemark et au Royaume-Uni.

# Quelles politiques publiques mises en place à l'international?

## Encourager les employeurs à embaucher et à retenir les séniors

- **Principaux enseignements et bonnes pratiques**

**Traiter la discrimination basée sur l'âge**

- ***Pologne:*** logo "50+ friendly"
- ***France:*** tests d'aptitude
- **Pays-bas**: campagne médiatique avec des ambassadeurs des séniors

**Aligner les salaires sur la productivité**

- **Hongrie** : Plans de carrière mettant l'accent sur les compétences et l'efficacité plutôt que sur l'âge dans le secteur public.
- **Japon :** Subventions aux PME pour intégrer les performances des travailleurs dans les systèmes de rémunération et de gestion du personnel.

**Conseils en management de l'âge**

- **Autriche** : Pole Emploi conseille les employeurs
- **Siemens/BMW** : approche holistique de la promotion du bien-être et de la productivité des employés âgés

# Quelles politiques publiques mises en place à l'international?

## Promouvoir l'employabilité tout au long de la vie

- **Principaux enseignements et bonnes pratiques**

**Formation tout au long de la vie**

- **Slovénie** : Incitations financières à la formation pour les +45 ans
- **Estonie** : Subvention de formation pour les employeurs afin de former les employés en cas de changement de situation
- **Grèce**: Amélioration des compétences numériques

**Améliorer les conditions de travail**

- **Japon:** Réformes du style de travail contre les journées longues
- **Corée:** Réduction des accidents du travail par des réglementations en matière de sécurité, aides financières et campagnes de sensibilisation
- Droit à un travail flexible ou congés non rémunérés pour les aidants: Royaume-Uni, Lituanie

**Soutien aux chômeurs âgés**

- Subventions coût de l'emploi des travailleurs âgés: en Allemagne, le programme "Perspective 50plus.
- Aide pour devenir indépendant: aux Pays-Bas, ateliers et tests de compétence proposés aux demandeurs d'emploi âgés.

Plus récemment en France…
Types de recommandations pour favoriser l'emploi des seniors

# L'exemple du rapport BELLON

Le 14 janvier 2020, le rapport « **favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés** », contenant 38 propositions, a été remis au Premier ministre par Sophie Bellon (présidente du conseil d'administration de Sodexo) …

« Toutes s'inscrivent dans une même ligne directrice :

**Rompre avec la vision défensive** dominante depuis des décennies dans notre pays (et dont rend bien compte le terme de « maintien dans l'emploi ») **pour engager une bascule vers une stratégie préventive globale de maintien de la capacité de travail des salariés à tous les âges** ».

# Quelques recommandations du rapport Bellon

5 axes stratégiques dont des dispositifs « Pro seniors » dans les entreprises :

Parmi la quarantaine de propositions :

- Faciliter l'accès à des formations longues de reconversion pour les salariés ayant ouvert des droits au titre de la pénibilité
- Instaurer un bilan de compétence « salarié expérimenté » pour les salariés à mi-carrière à coût 0€ pour le salarié
- Favoriser des logiques d'aménagement des fins de carrière
- Faciliter et simplifier l'accès à la retraite progressive (activité à temps partiel et versement d'une partie de la retraite pour les plus de 60 ans)
- Générer de nouveaux droits pour les retraités à taux plein reprenant une activité professionnelle.

# Départ d'une réflexion autour de la problématique emploi des +45 ans en lien avec l'OCDE

**Début 2014**, la MIFE de l'Ain a engagé une réflexion partenariale autour de l'emploi des travailleurs seniors sur son territoire avec l'ensemble des acteurs du territoire

Dans le cadre de son programme de travail**, le Programme pour l'emploi et le développement économique local de l'OCDE (LEED)** nous a accompagné afin d'examiner les leviers et les instruments de l'action publique qui peuvent contribuer à la conception de stratégies destinées à accompagner la transition vers des marchés du travail confronté au phénomènes du vieillissement et déterminer de quelle façons les cadres d'action nationaux peuvent soutenir au mieux ces transformations.

**=> Mise en place d'une étude auprès des entreprises et l'organisation d'un colloque réunissant : décideurs, employeurs et demandeurs d'emploi**

# Départ d'une réflexion autour de la problématique emploi des +45 ans - Constats

- Peu d'entreprises ont intégré la notion de l'âge dans les pratiques managériales.
- Les entreprises de la région ne semblent pas encourager leurs séniors à rester le plus longtemps possible en activité sur le marché du travail.
- Certaines entreprises (notamment celles qui emploient un nombre relativement élevé de séniors) devraient mieux identifier les risques de perte de compétences sur le moyen terme. Ceci pourrait aussi être d'autant plus important que certains secteurs sont également ceux qui déclarent des difficultés de recrutement (industries manufacturières par exemple).

# Stratégies à développer sur le territoire

## Des seniors qui ont besoin de conseils et d'accompagnement

**Se maintenir dans l'emploi**

- Elaborer un « projet professionnel de fin de carrière » dès 45/50 ans.
- la « formation tout au long de la vie » : entretenir leurs connaissances et continuer à développer leurs compétences.
- Valider les compétences acquises.
- Adapter leur comportement à l'évolution de l'entreprise et des métiers

**Favoriser le retour à l'emploi**

- Proposer des formations appropriées et certifiantes.
- Soutenir l'entreprenariat

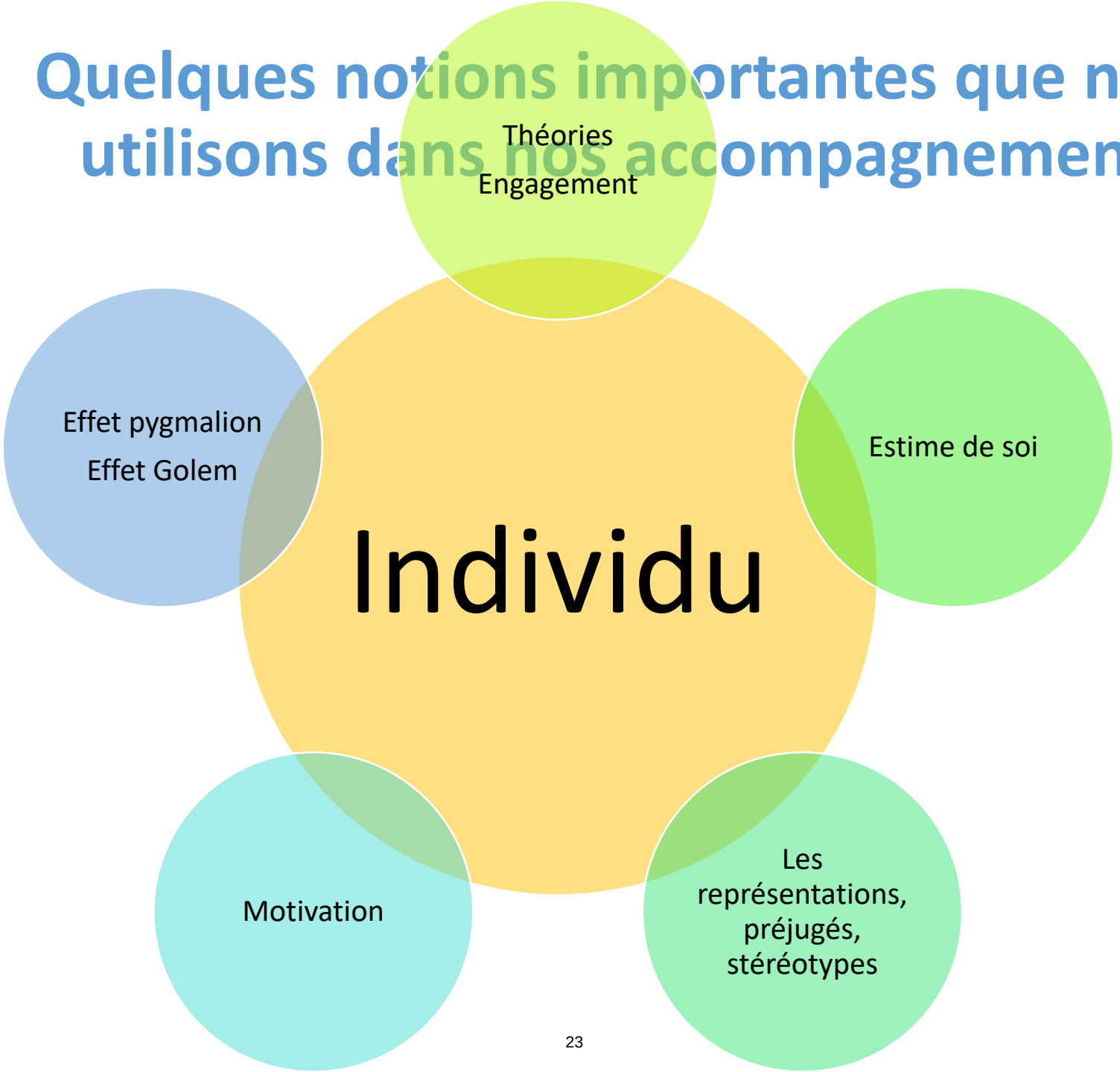
**Pratiquer le Cumul Emploi Retraite**

- 450 000 personnes en 2018, en forte hausse chez les cadres, artisans et professions libérales

# Notre plan d’action depuis 2014…

1) Proposer un accompagnement favorisant la reprise de confiance en soi (travail sur la posture du conseiller)

# Quelques notions importantes que nous utilisons dans nos accompagnements



# Notre plan d'action depuis 2014…

1) Proposer un accompagnement favorisant la reprise de confiance en soi (travail sur la posture du conseiller)
2) Se rapprocher de l'entreprise (3aConseils, L.E.S, Facilitatrice de Clauses Sociales, plateforme transitions collectives…) en intégrant leurs réseaux et, en favorisant les rencontres et la médiation

# Focus sur l’entreprise

**Les rencontres avec l’entreprise se font de manières régulières :**

Petits déjeuners chefs d’entreprises (lors des regroupements)

Atelier Marketer sa candidature

Atelier sur la création d’activité

Préparation d’un job dating et mise en œuvre

+

**Actions spécifiques**

Motivaction_Visites_Oyonnax_FINAL_1_.m

# Notre plan d'action depuis 2014…

1) Proposer un accompagnement favorisant la reprise de confiance en soi (travail sur la posture du conseiller)
2) Se rapprocher de l'entreprise (3aConseils, L.E.S, Facilitatrice de Clauses Sociales, plateforme transitions collectives…) en intégrant leurs réseaux et, en favorisant les rencontres et la médiation
3) Professionnaliser nos équipes en s'appuyant sur l'expertise d'autres pays Européens

# Une veille institutionnelle permanente et internationale

Projet de mobilité dans le cadre de l'Accréditation obtenue en février 2021 pour la période 2021-2027 *en consortium avec la CPME01 , l'INTERMIFE AURA et l'Université de Manheim - Allemagne*

Projet de partenariat InnoPro 50+

- *Titre complet : Observatoire des pratiques INNOvantes dans l'accompagnement des seniors vers l'emploi durable : un outil pour ouvrir un nouvel horizon PROfessionnel aux séniors (mars 2022-décembre 2023)*

Erasmus+

Personnels de direction, équipes de formateurs

Alfa3a (SOFIE/MIFE), INTERMIFE Aura, France
CPME de l'Ain et à l'échelle régionale et nationale,
Partenaires UE,
Pôle emploi,
collectivités

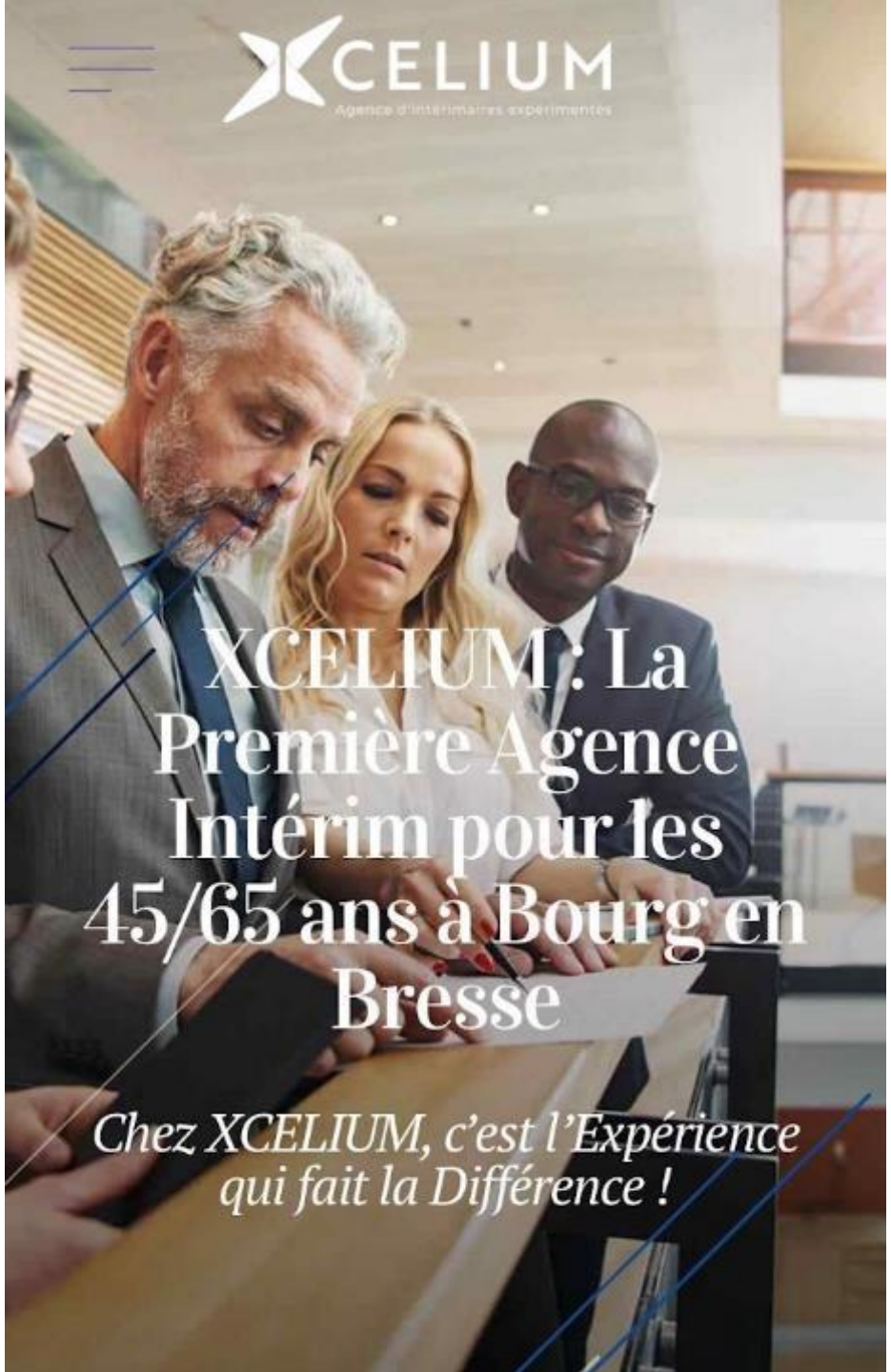
Personnels de direction, équipes de formateurs

Publics séniors, réfugiés

# Notre plan d'action depuis 2014…

1) Proposer un accompagnement favorisant la reprise de confiance en soi (travail sur la posture du conseiller)
2) Se rapprocher de l'entreprise (3aConseils, L.E.S, Facilitatrice de Clauses Sociales, plateforme transitions collectives…) en intégrant leurs réseaux et, en favorisant les rencontres et la médiation
3) Professionnaliser nos équipes en s'appuyant sur l'expertise d'autres pays Européens
4) Proposer des services complémentaires (Xcélium)

# Favoriser le lien avec l'Interim



# Ressources

Pour **suivre toute l'actualité sur l'emploi des séniors**, abonnez-vous au flux RSS : https://www.cdr-copdl.fr/rss.php?id=82

Pour pouvoir **lire les flux RSS**, plusieurs solutions :

- via votre navigateur **Firefox** : en installant le module complémentaire "Livemarks" (module recommandé par Firefox)
- via votre navigateur **Chrome** en installant le module complémentaire "Extension abonnement RSS"
- via votre **outil de messagerie** (outlook, thunderbird...) en ajoutant ce flux RSS à vos flux entrants.

**Formation Accompagner les séniors en fin de carrière**

1 journée avec Emmanuel Maquet

17/10 à Nantes – complet mais vous pouvez tenter une inscription sur liste d'attente en cas de désistement

19/10 à St Nazaire – accès prioritaire aux professionnels du territoire EFOP 44 Ouest mais il reste quelques places

CARIFOREF Pays de la Loire

PRÉFET DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE

RÉGION PAYS DE LA LOIRE