



Feuille de route régionale « Emploi des 50 ans et plus »

Ambition :

Favoriser l'inclusion, le maintien en emploi et la reconversion des actifs de 50 ans et plus, en Pays de la Loire, en mobilisant les entreprises, les territoires et les partenaires sociaux autour d'actions concrètes et coordonnées.

Contexte national

Favoriser l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans est aujourd'hui un enjeu stratégique, à plusieurs titres :

- un enjeu démographique pour anticiper la baisse de la population active et prévenir un déficit de compétences ;
- un enjeu sociétal pour combattre la première discrimination au travail : celle liée à l'âge ;
- un enjeu économique pour assurer la capacité de production alors même que les entreprises rencontrent des difficultés à recruter.

La loi N°2025-989 du 24 octobre 2025 transpose les accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés, et sur le dialogue social, ainsi que l'ANI du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions.

[LOI n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social \(1\) - Légifrance](#)

Cette loi introduit plusieurs dispositions importantes pour favoriser le maintien en emploi et le retour à l'emploi des salariés de plus de 50 ans :

- Une négociation triennale obligatoire sur l'emploi des salariés expérimentés, tant au niveau des entreprises que des branches professionnelles,
- Une articulation renforcée entre la visite médicale de mi-carrière et l'entretien professionnel,
- La création du contrat de valorisation de l'expérience (CVE), un CDI dédié aux demandeurs d'emploi de plus de 60 ans,
- L'évolution de l'entretien professionnel avec l'entretien de parcours professionnel
- Et la nouvelle période de reconversion qui permettra une mobilité externe ou interne du salarié, dans le cadre d'un parcours de transition sécurisé.

Contexte régional en Pays de la Loire

En juin dernier, des évènements en faveur des travailleurs expérimentés ont été organisés dans chaque région, à la suite de l'initiative nationale lancée par le ministère chargé du Travail et de l'Emploi.

En Pays de la Loire cette conférence régionale, organisée par la DREETS et ses partenaires, s'est tenue le 16 juin à la Préfecture de région, accompagnée d'un job dating organisé par France Travail dédié aux 50 ans et plus.

Cette rencontre a réuni près d'une centaine de participants et témoins : entreprises, salariés, partenaires sociaux, acteurs de l'emploi et de la formation, services de santé au travail, l'État et le Conseil régional, autour de bonnes pratiques pour faire progresser collectivement les conditions d'emploi des salariés expérimentés.

A noter qu'en région des Pays de la Loire, la culture de dialogue et de coopération est bien ancrée, comme en témoigne la [Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles \(SREFOP\)](#), qui intègre déjà l'enjeu du vieillissement de la population active, autour de l'ambition « œuvrer avec les employeurs au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors ».

Afin de poursuivre la dynamique engagée à l'occasion de cette conférence régionale du 16 juin 2025, couplée aux ambitions de la SREFOP, la DREETS a lancé une démarche de concertation et de co-construction d'une feuille de route pour l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus, en associant les acteurs et partenaires du territoire, à l'échelle des Pays de la Loire, via ce questionnaire en ligne :

[Co-construction d'une feuille de route régionale « Emploi des 50 ans et plus » | Framaforms.org](#)

Cette feuille de route fera l'objet d'un suivi dans le cadre du CREFOP et du CRPE.

Chiffres clés

Quelques chiffres clés de l'INSEE pour les Pays de la Loire :

L'étude INSEE comptabilise 477 500 personnes âgées de 55 à 64 ans, dites séniors, en Pays de la Loire, soit 20% de la population en âge de travailler (personnes âgées de 15 à 64 ans) en 2020. Avec le vieillissement de la population, la part des séniors va augmenter dans les prochaines décennies et atteindrait 23% dans les Pays de la Loire en 2070.

Les seniors sont moins actifs dans la région, comme en témoigne le taux d'activité des 55 – 64 ans établi à 55,3%, soit 3 points de moins que la moyenne nationale (58,1%).

Autre constat de l'INSEE : les Pays de la Loire enregistrent 42 600 seniors demandeurs d'emploi. Parmi eux, 64 % sont en recherche depuis plus d'un an.

Moins d'accès à la formation pour les seniors : en effet, seuls 15 % des 55-64 ans ont suivi une formation professionnelle, contre 22 % pour l'ensemble des 15-64 ans.

Côté santé au travail, on dénombre plus de maladies professionnelles et plus d'accidents graves chez les seniors : 37 % des accidents du travail graves concernent des salariés âgés de plus de 50 ans.

A noter également une augmentation significative des maladies professionnelles de 67% en 2024 par rapport à 2023 (chiffre national, tous publics confondus).

4 axes de la feuille de route

Cette feuille de route s'articulera autour de **4 axes structurants** déclinés comme suit :

- 1. Entreprise**
- 2. Territoire(s)**
- 3. Santé au travail**
- 4. Dialogue social**

Axe Entreprise

Objectifs

Amplifier l'accompagnement des entreprises, en les aidant à définir des objectifs concrets et suivis pour améliorer l'emploi des 50 ans et plus, notamment en matière de recrutement, accès à la formation, développement des parcours professionnels, transmission des compétences, adaptation des conditions de travail et des fins de carrière.

- Favoriser le recrutement, l'accès à la formation, le maintien en emploi et la reconversion des salariés expérimentés.
- Lutter contre les stéréotypes liés à l'âge et valoriser l'expérience comme atout pour la performance.
- Intégrer la gestion des âges dans les politiques RH et anticiper les fins de carrière.

Priorités d'actions

- Favoriser les actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et la discrimination fondée sur l'âge
- Déployer des dispositifs incitatifs de recrutement : CDI senior ou contrat de valorisation de l'expérience, CDI Intérimaire Senior, contrat de professionnalisation, immersion, POEI/POEC spécifiques, programme « Atout Senior », parrainage « Talents Seniors », ...
- Outiller et accompagner les entreprises : diagnostics RH, PCRH, guides pratiques, GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels), EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences), ateliers intergénérationnels.
- Accompagner les branches pour mener des études « emploi des 50 ans et + » au sein de leurs observatoires
- Promouvoir la transmission des savoirs et des compétences : tutorat, mentorat, reverse mentoring, en conciliant notamment l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors.
- Accompagner les reconversions internes et externes via Transitions Pro, CEP et OPCO, et demain les périodes de reconversion.
- Sensibiliser les employeurs sur l'ensemble des dispositifs, notamment ceux issus de la loi du 24 octobre 2025 transposant les ANI relatifs à l'emploi des salariés expérimentés, à l'évolution du

dialogue social et aux transitions professionnelles :

Webinaires, job datings dédiés, campagnes de communication, conférences, ateliers de sensibilisation au recrutement inclusif...

Partenaires associés

Agefiph, ANDRH, APEC, ARACT, Avenir Actifs (CEP), Branches professionnelles, Cap Emploi, Chambres consulaires (CCI, CMA), Clubs départementaux Les Entreprises S'Engagent, Entreprises, Etat, FACE, France Travail, Fondation Abalone, MSA, OPCO, Organisations patronales et syndicales de salariés, Organismes de formation, Région Pays de la Loire, Transitions Pro, SPSTI ...

Axe territorial

Objectifs

Comment les acteurs locaux peuvent renforcer ou se saisir d'actions à destination des entreprises, des demandeurs d'emploi et/ou des salariés, au sein des comités territoriaux / locaux pour l'emploi (CTPE / CLPE), et cela en fonction des diagnostics établis ?

(à noter des disparités territoriales notables concernant l'emploi des seniors avec des variations de plus ou moins 10 points d'un territoire à l'autre)

- Adapter les actions aux spécificités des bassins d'emploi et renforcer la coopération locale.
- Mobiliser les acteurs territoriaux pour créer des opportunités d'emploi et de formation pour les seniors.
- Valoriser les entreprises exemplaires et diffuser les bonnes pratiques.

Priorités d'actions

- Renforcer l'intégration de la thématique « emploi des 50 ans + » dans les feuilles de route des CLPE/CTPE.
- Former et outiller les acteurs des CLPE.
- Organiser des événements territoriaux : forums, salons, webinaires « 50 ans et + », clubs seniors, à destination des entreprises et du grand public.
- Identifier, dans le cadre des diagnostics territoriaux menés dans chaque CLPE, les secteurs en tension, pour lesquels les travailleurs expérimentés auraient des compétences à valoriser, et les éventuels besoins en compétences complémentaires pour ces publics.
- Expérimenter des parcours territorialisés de reconversion, de maintien en emploi (pour les salariés) ou d'accès à l'emploi (pour les demandeurs d'emploi).
- Accompagner vers l'insertion professionnelle les demandeurs d'emploi de 50 ans et + qui en sont le plus éloignés (O2R, accompagnement BRSA, action territoriale de lutte contre l'illettrisme ...)
- Capitaliser et essaimer les initiatives locales via la gouvernance départementale ou régionale (job datings, ateliers intergénérationnels, parrainage).
- Développer un suivi territorialisé des reconversions

Partenaires associés : acteurs des CLPE/CTPE

Avenir Actifs, Chambres consulaires, Collectivités locales, Etat, France Travail, Organisations syndicales et patronales, OPCO, Région Pays de la Loire, Carif Oref, Réseaux d'entreprises (FACE, Clubs départementaux Les Entreprises S'Engagent, ANDRH ...), Transitions Pro ...

Axe Santé au travail

Objectifs

Comment limiter et prévenir le risque de désinsertion professionnelle et ainsi favoriser le maintien en emploi ou le retour à l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus, en agissant sur les conditions de travail, les facteurs d'inclusion des salariés et en mobilisant les différents dispositifs activables (entretien professionnel articulé à la visite médicale de mi-carrière, compte personnel de prévention de la pénibilité (C2P), fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) ...) ?

- Prévenir l'usure professionnelle et la désinsertion.
- Améliorer la qualité de vie au travail et sécuriser les parcours jusqu'à la retraite.
- Articuler santé, formation et organisation du travail dans la gestion des âges.

Priorités d'actions

- Lutter plus efficacement pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles (en augmentation au niveau national) pour préserver la santé des salariés. Les principales causes identifiées sont les troubles musculo squelettiques et les affections psychiques liées au travail. Par son implication dans les campagnes de prévention ATGM et sur les axes incontournables du Plan National d'Activité 2026-2029 (prévention des AT/MP, Protection des travailleurs vulnérables), le Système d'Inspection du Travail contribuera à la prévention de la Désinsertion Professionnelle. Ses modalités d'action emprunteront plusieurs voies :
 - o Le travail sur la culture de prévention en entreprise en lien avec le plan santé au travail 5 et le PRST qui prendront en considération de nouveaux enjeux comme la santé au travail des femmes tout au long de la vie.
 - o L'utilisation des moyens coercitifs sur les manquements les plus graves.
 - o La Garantie du fonctionnement des institutions représentatives du personnel notamment sur le volet santé/sécurité (cf axe dialogue social).
- Mettre en œuvre les engagements des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens conclus par la DREETS avec les douze Services de Prévention et de Santé au travail en 2025, comportant tous une fiche action sur le renforcement des démarches partenariales et de prévention de la désinsertion professionnelle.
- Expérimenter en région le déploiement des médecins correspondants pour renforcer la médecine du travail
- Poursuivre les travaux, dans le cadre du PST5 qui sera déployé à partir de 2026, sur la prévention de la désinsertion professionnelle. Le plan, non encore pleinement stabilisé, s'attachera à poursuivre la dynamique de veille de la santé des travailleurs tout au long de leur carrière, pour tenir compte de l'allongement de la vie professionnelle.
- Promouvoir les dispositifs existants : CEP (Conseil en évolution professionnelle), PTP (Projet de transition professionnelle), C2P (Compte prévention pénibilité), FIPU (Fonds d'investissement

pour la prévention de l'usure professionnelle), visites médicales de mi-carrière, bilans de prévention ; et articuler tous ces dispositifs entre eux.

- Déployer des démarches QVCT et des plans de prévention intégrant les seniors.
- Former dirigeants et managers à la gestion des âges et à l'adaptation des postes.
- Créer des parcours santé – emploi – formation seniors (expérimentation industrie/BTP).
- Renforcer la coopération entre acteurs santé et emploi pour anticiper les risques et ainsi mieux orienter les publics.

Partenaires associés

AGEFIPH / Cap Emploi, AGIRC ARCCO, ARACT, Avenir Actifs (CEP), Branches professionnelles, CARSAT, CPAM, CROCT, Etat, France Travail, OPPBTP, Organisations syndicales et patronales, Présance, Région Pays de la Loire, Services de santé au travail (SPSTI), Transitions Pro ...

Axe Dialogue social

Objectifs

Favoriser le dialogue social au sein des entreprises et sur les territoires, autour de ces enjeux de maintien dans l'emploi et de recrutement d'actifs de 50 ans et plus, en adaptant l'organisation du travail, en prenant en compte l'évolution du rapport au travail, en développant la formation, en encourageant les transitions professionnelles, en facilitant la transmission intergénérationnelle, en renforçant la prévention ...

- Outiller les partenaires sociaux pour intégrer la gestion des âges dans les négociations.
- Favoriser un dialogue social et professionnel constructif autour des fins de carrière et de la transmission.
- Lutter contre les discriminations liées à l'âge.

Priorités d'actions

- Promouvoir la loi du 24 octobre 2025 transposant les ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.
- Sensibiliser et former les élus CSE, commissions SSCT, en veillant aux sujets emploi - santé - sécurité des 50 ans +.
- Promouvoir le dialogue professionnel et mieux l'articuler au dialogue social pour favoriser l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la santé au travail
- Mieux intégrer les enjeux seniors dans les accords GEPP, QVCT, NAO.
- Développer des espaces de dialogue interprofessionnels, territoriaux et sectoriels dédiés à cet enjeu des actifs de 50 ans et + (au sein des ODDS, des dialogues sectoriels et des CLPE).
- Outiller les acteurs : guides, e-learning, ateliers intergénérationnels.

Partenaires associés

ARACT, Avenir Actifs (CEP), Branches professionnelles, Clubs RH et réseaux d'entreprises, Etat, France Travail, MSA, OPCO, Organisations syndicales et patronales, Région Pays de la Loire, Transitions Pro ...

Ressources / Outils

- Loi N°2025-989 du 24 octobre 2025 :
[LOI n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social \(1\) - Légifrance](#)
- Liens vers le site du ministère du Travail :
 - . [Travailleurs expérimentés | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités](#)
 - . [Emploi des 50 ans et plus, comptons sur l'expérience | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités](#)
- Lien vers le Guide pratique « engager son entreprise pour l'emploi des 50 ans et + »:
[Engager son entreprise pour l'emploi des 50+ | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités](#)
- Plan national de santé au travail (PST) :
[Les plans santé au travail \(PST\) | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités](#)
- Plan régional de santé au travail (PRST) / Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle & maintien dans l'emploi :
[Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle et Maintien dans l'emploi - Plan régional santé au travail Pays de la Loire](#)
- 9 vidéos de l'évènement régional organisé le 16 juin 2025 à la Préfecture de Nantes pour l'emploi des 50 ans et plus, 9 vidéos = 9 témoignages d'intervenants
[Emploi des 50 ans et plus, comptons sur l'expérience - Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DREETS\)](#)
- SREFOP Stratégie Régionale Emploi Formation et Orientation Professionnelles 2023-2028
(Cf ambition 1.2 : œuvrer avec les employeurs au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors)
Et les 11 dialogues sectoriels de la SREFOP (COS : Contrats d'Objectifs Sectoriels)
[Stratégie régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles](#)
- Etude INSEE en Pays de la Loire (publiée en mai 2024)
[Les seniors moins présents sur le marché du travail - Insee Analyses Pays de la Loire - 129](#)
- Etude de la DARES (publiée en septembre 2025)
[Quels sont les métiers exercés par les seniors ? | DARES](#)
- ANACT
Guide Senior « Travail des seniors, où en êtes-vous dans votre entreprise ?
Prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi »
[202407_Guide_senior_ok.pdf](#)

- France Travail
 - . [8 bonnes raisons d'embaucher des seniors |France Travail](#)
 - . [Job dating 50 ans et + : Rencontrez des employeurs et valorisez vos compétences !](#)
- APEC
 - . [Talents Seniors : déploiement de l'opération de parrainage sur l'ensemble du territoire](#)
 - . [Nos actions en Pays de la Loire](#)
- MEDEF
 - « Emploi des seniors : en enjeu de performance économique, de soutenabilité et de solidarité »
[Guide MEDEF - Emploi des seniors](#)
- ANDRH
 - [ANDRH - L'ANDRH révèle les priorités des DRH : simplification, emploi des seniors et santé au travail](#)
- Les Entreprises S'Engagent
 - [Insertion professionnelle des seniors | Les entreprises s'engagent](#)
- Nantes Métropole
 - [Guide Atout Senior "Accompagner les entreprises dans le recrutement de seniors"](#)
- Ressource des Acteurs FPL (Acteurs de la Formation Professionnelle Ligérienne) et du CAFOC :
 - [Recommandations pour améliorer l'accès et l'efficacité des formations pour les seniors | Rise 360](#)
 - [Ressources Acteurs FPL 2023 – Acteurs FPL](#)

Indicateurs clés

Cette feuille de route « Emploi des 50 ans et plus » fera l'objet d'une évaluation annuelle, en appui des indicateurs suivants :

- Taux de chômage des 50 ans et plus
- Part des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus dans les inscrits à France Travail
- Taux d'accès à l'emploi des 50 ans et plus
- Taux d'accès à l'emploi post-formation des 50 ans et plus
- Part des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus inscrits dans un parcours de formation du programme régional de formation
- Part des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus inscrits dans un parcours « 1 emploi, 1 formation »
- Nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans le dispositif « Atout Senior » de France Travail
- Nombre de cadres demandeurs d'emploi accompagnés dans le cadre du parrainage « Talent Senior » de l'APEC
- Nombre de bénéficiaires d'un CEP – Conseil en évolution professionnelle – de 50 ans et plus
- Nombre de bénéficiaires d'un PTP – Projet de transition professionnelle – de 50 ans et plus
- Nombre de dossiers FIPU - Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle
- Nombre d'EDEC - Engagement de développement de l'emploi et des compétences - avec un axe en faveur de l'emploi des travailleurs expérimentés