



**ALFA**  
CENTRE-VAL DE LOIRE

# Demandeurs d'emploi seniors en Centre-Val de Loire

## Une population fragilisée à accompagner vers l'emploi

Juin 2025



Directeur de la publication : Christophe USSELIO LA VERNA  
Responsable de la rédaction : Amandine FORMONT  
Réalisation : Observatoire Régional Emploi Formation



INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES



RÉGION  
CENTRE-VAL  
DE LOIRE

TRANSITIONS  
PRO



# Contour de l'étude

## Périmètre **Marché du travail**

Le périmètre de l'étude est celui des **demandeurs d'emploi seniors**, âgés de 50 ans ou plus. La comparaison avec les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans permet de définir les **caractéristiques** des seniors en recherche d'emploi. Une cartographie de certains indicateurs apporte une information territoriale de ce public senior en recherche d'emploi (DELD, RSA, peu ou pas diplômés, travailleurs handicapés, ZRR). Le découpage géographique est celui des Comités Locaux Pour l'Emploi (CLPE)<sup>1</sup>. Un volet départemental complète l'approche régionale.

Le champ couvert est celui du marché du travail :

- D'un côté la **demande d'emploi** : la typologie des demandeurs d'emploi seniors et ceux de moins de 50 ans, les métiers demandés par les seniors par classe d'âge, les retours à l'emploi sur les métiers les plus recherchés, l'insertion dans l'emploi après une formation.
- De l'autre côté les **employeurs** : les secteurs qui recrutent les seniors, les types de contrats (emplois durables ou non).

### Les seniors de 50 ans et plus en recherche d'emploi

- Les **caractéristiques des demandeurs d'emploi** seniors âgés de 50 ans et plus
- Cartographie par **CLPE (Comités locaux pour l'emploi)**



#### Les métiers recherchés

- Les **métiers** les plus demandés par les demandeurs d'emploi
- **L'insertion dans l'emploi** des demandeurs d'emploi seniors 6 mois après la formation

#### Les secteurs qui recrutent

- Les **secteurs d'activité** qui recrutent le plus de seniors
- L'emploi durable/non durable
- Les principales **activités détaillées** qui recrutent le plus de seniors

### Des encadrés complémentaires de nos partenaires pour une approche globale du public « SENIORS »

- Les seniors en emploi – INSEE - DREETS
- Les cadres seniors en recherche d'emploi – APEC
- Les transitions professionnelles des seniors en activité - Transitions Pro
- Le conseil en évolution professionnelle des seniors en activité – Avenir Actifs
- Prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien en emploi des seniors – Aract

# Introduction



**Le vieillissement de la population** transforme en profondeur les équilibres économiques et sociaux des territoires. En Centre-Val de Loire, 24,2% des habitants ont aujourd'hui 65 ans ou plus, contre 22,6% de jeunes de moins de 20 ans. **L'âge moyen atteint 43,4 ans, soit près de deux ans de plus qu'en 2014**, dans un contexte où la natalité est historiquement basse et où la croissance démographique repose essentiellement sur les migrations<sup>1</sup>. À l'échelle nationale, **près d'un tiers de la population aura plus de 60 ans d'ici 2030**<sup>2</sup>. Ces évolutions interrogent directement la place des seniors dans le monde du travail.

**Le maintien en emploi et le retour à l'activité des seniors s'imposent comme un levier clé pour répondre aux besoins en compétences, sécuriser les parcours professionnels et favoriser une croissance inclusive.** La participation des 50 ans et plus au marché du travail augmente, portée par l'allongement de la vie professionnelle et les réformes successives des retraites. Mais dans le même temps, les seniors sont plus nombreux à se retrouver dans des situations de rupture ou de fragilité – ni en emploi ni en retraite (NER)<sup>3</sup> – exposés à des freins spécifiques d'accès et de maintien dans l'emploi : stéréotypes, usure professionnelle, inadéquation des compétences, besoin d'accompagnement renforcé.

Face à ces constats, les politiques publiques ont progressivement structuré des réponses ciblées. **Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)**, déployé sur la période 2018-2023, visait à renforcer la formation des personnes en recherche d'emploi, notamment celles les plus éloignées du marché du travail. De son côté, le **Pacte régional d'investissement dans les compétences (PACTE)** a permis de développer une approche territorialisée et partenariale, favorisant une meilleure connaissance des publics en difficulté d'insertion, dont les seniors.

C'est dans ce cadre que s'inscrit **l'étude sur l'emploi des seniors en Centre-Val de Loire**. Elle prolonge les travaux menés dans le cadre du diagnostic en continu du PACTE, en s'appuyant sur une **démarche collaborative et partenariale** réunissant le Conseil régional, la DREETS, France Travail, l'INSEE, Transition Pro, l'APEC et le GIP Alfa. Elle mobilise des données quantitatives et qualitatives sur le marché du travail (France Travail), des indicateurs et cartographies par CLPE (DREETS, France Travail, Région Centre-Val de Loire, GIP Alfa) et des analyses complémentaires sur la situation des seniors (INSEE, APEC, Aract, Transition Pro, Avenir actifs).

L'étude vise à **éclairer les réalités de l'emploi des seniors dans la région : caractéristiques sociodémographiques, métiers recherchés, secteurs qui recrutent, freins à l'insertion, leviers de maintien et d'évolution.**

<sup>1</sup> Bilan démographique 2024 en Centre-Val de Loire – Insee – Avril 2025 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8558144>

<sup>2</sup> Projections démographiques à horizon 2030 – Insee - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1371861>

<sup>3</sup> « En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation la plus souvent subie » Insee Première n°1946 - Mai 2023

# Sommaire



**5 Synthèse :** « Demandeurs d'emploi seniors en région Centre-Val de Loire : quels profils, quels freins, quelles solutions ? »

**9 Caractéristiques des seniors demandeurs d'emploi**

**11 Encart :** Les seniors en emploi

**12 Les métiers les plus demandés par les seniors**

**13 Encart :** Les cadres seniors en recherche d'emploi

**14 L'insertion dans l'emploi 6 mois après une formation**

**15 Les secteurs qui recrutent le plus les seniors**

**17 Encarts :**

- Les transitions professionnelles
- Le conseil en évolution professionnelle
- Prévenir l'usure professionnelle

**19 Méthodologie : sources et nomenclatures**

## Demandeurs d'emploi seniors en région Centre-Val de Loire : quels profils, quels freins, quelles solutions ?

Avec plus de **53 300** inscrits à France Travail à fin novembre 2024, les seniors âgés de 50 ans et plus représentent **28% des demandeurs d'emploi** (DEFM<sup>1</sup>) de la région Centre-Val de Loire (27% au niveau national).

La **part des seniors parmi les demandeurs d'emploi varie fortement selon les territoires** :



**Plus d'un demandeur d'emploi sur 4 a 50 ans ou plus en région Centre-Val de Loire**

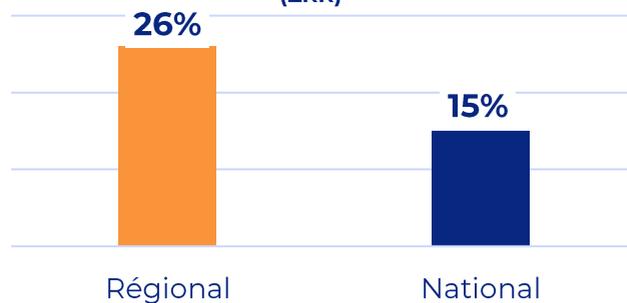
Cette répartition territoriale invite à interroger les **dynamiques spécifiques des bassins d'emploi ruraux et semi-ruraux**, où la moindre densité d'offre de formation, d'emploi ou de services accentue les fragilités.

### Seniors : une typologie des demandeurs d'emploi qui met en évidence les fragilités de ce public

En comparaison des demandeurs d'emploi âgés de moins de 50 ans, certains **facteurs de fragilité** caractérisent les seniors, comme une part plus élevée de **personnes peu ou pas diplômées, une plus faible mobilité ou bien encore une durée de chômage plus longue** : 43% des seniors sont inscrits depuis deux ans ou plus (20% des moins de 50 ans). Cette forte part de seniors inscrits depuis plus de deux ans met en lumière le besoin d'un **accompagnement renforcé**, ciblé sur les **freins spécifiques à ce public** (faible qualification, accès plus limité à la formation ou à la reconversion, et contraintes de mobilité.)

Contrairement aux demandeurs d'emploi de moins de 50 ans, qui sont plus nombreux à habiter dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), **les seniors résident davantage dans une commune classée dans une zone de revitalisation rurale (ZRR)**. Il s'agit d'ailleurs de l'une des principales caractéristiques régionales en comparaison du niveau national : 26% des seniors résident en ZRR (21% des moins de 50 ans), contre 15% en France.

Part de seniors résidant dans une commune classée en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR)



43 % des seniors sont inscrits à France Travail depuis plus de 2 ans

Notons également **une plus faible mobilité géographique** pour les seniors, 44% étant peu mobiles (40% des moins de 50 ans), dans un périmètre de 20 km ou 30 minutes du lieu de résidence. Cette part atteint 57% pour les seniors allocataires du RSA (soit 3700 personnes en région). **La moindre mobilité combinée à une forte présence dans les zones rurales renforce l'importance du développement de dispositifs de proximité** (formations, aide à l'orientation, accompagnement renforcé, solutions de mobilité...) pour répondre aux besoins de ces publics.

## Demandeurs d'emploi seniors en région Centre-Val de Loire : quels profils, quels freins, quelles solutions ?

### Un décalage entre profils des seniors et attentes des employeurs qui limite le retour à l'emploi ?

La majorité du public demandeur d'emploi seniors est **peu ou pas diplômée** (67% ont un niveau inférieur au BAC), et **10% sont des cadres**. Les seniors en recherche d'emploi présentent plusieurs points communs, comme :

- un **retour à l'emploi (à 1 mois) moins élevé** que pour les moins de 50 ans, quel que soit le métier recherché,
- une **insertion dans l'emploi 6 mois après une formation moins favorable**,
- une plus **grande concentration** des demandes d'emploi dans quelques métiers.



### Un retour à l'emploi plus difficile et des freins à l'embauche persistants

Ces constats mettent en évidence des **décalages entre les profils des seniors en recherche d'emploi et les opportunités du marché du travail**. Ces écarts peuvent s'expliquer autant par une inadéquation des compétences ou des trajectoires que par **des freins persistants à l'embauche du côté des entreprises** (représentations, conditions de travail, exigences des postes). Cela interroge à la fois les logiques d'orientation et les leviers pour favoriser des transitions professionnelles réalistes, notamment dans les secteurs en tension.

### Des possibilités de parcours plus limitées en raison d'une plus grande concentration des métiers recherchés



**50 % des demandes d'emploi des seniors se concentrent dans 3 grands domaines**

1. Les **services à la personne et à la collectivité** (assistante maternelle, employée de maison, agent de propreté de locaux, ...)
2. Les **métiers supports à l'entreprise** (secrétaire, agent administratif, ...)
3. Le **transport-logistique** (préparateur de commande, conducteur de poids lourd, cariste, ...).

La concentration des recherches d'emploi des seniors sur un nombre restreint de familles de métiers peut **limiter les possibilités de diversification des parcours**. Cela soulève également **un enjeu pour les employeurs** : mieux reconnaître les compétences transférables et dépasser les représentations liées à l'âge dans leurs pratiques de recrutement.

## Demandeurs d'emploi seniors en région Centre-Val de Loire : quels profils, quels freins, quelles solutions ?

### Recrutements : des contrats non durables plus nombreux pour les seniors

Les seniors de 50 ans et plus totalisent **22% des recrutements en région** (soit 129 650 DPAE seniors). **Les secteurs qui recrutent le plus de seniors** (DPAE) sont concentrés dans quelques domaines d'activité dont :



#### La **santé et l'action sociale**

➤ **29 160 DPAE seniors, soit 22% des DPAE seniors totales**



#### Les **activités administratives et de soutien**

➤ **27 060 DPAE seniors, soit 21% des DPAE seniors totales**



#### Les **arts, spectacles et activités récréatives**

➤ **19 740 DPAE seniors, soit 15% des DPAE seniors**

La très grande majorité des recrutements concerne des **contrats non durables**, d'une durée inférieure à 6 mois (86% pour les seniors, et 74% pour les moins de 50 ans). Ces recrutements de seniors, majoritairement non durables posent la question d'une **sécurisation des parcours professionnels en fin de carrière**, et d'une **meilleure reconnaissance des compétences acquises** tout au long de la vie. La faible durabilité des contrats limite aussi les perspectives d'évolution professionnelle.

Dans **l'action sociale ou les secteurs administratifs et de soutien**, les principaux métiers occupés par les seniors en emploi, comme assistante maternelle, agent d'entretien des locaux ou ouvrier non qualifié de l'emballage et manutentionnaire, font également partie des métiers les plus recherchés par les seniors en recherche d'emploi. **Cette circularité de l'emploi des seniors autour de métiers peu qualifiés et physiquement exigeants** peut limiter les possibilités de reconversion. L'orientation vers ces seuls métiers n'offre pas toujours des perspectives, notamment dans une logique de **maintien en emploi** jusqu'à l'âge de la retraite.

**86 % des recrutements de seniors sont sur des contrats de moins de 6 mois**



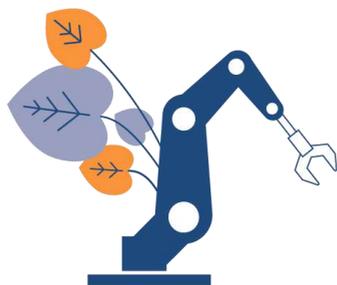
## Demandeurs d'emploi seniors en région Centre-Val de Loire : quels profils, quels freins, quelles solutions ?

### Quels sont les leviers pour améliorer le retour à l'emploi des seniors ?

D'une manière plus générale, les **leviers permettant le retour à l'emploi des seniors** existent déjà :

- **La formation continue**, en particulier vers les métiers qui recrutent et/ou qui rencontrent des difficultés de recrutement ;
- Les **transitions professionnelles**, le **conseil en évolution professionnelle** ;
- **L'accompagnement et la dynamisation** de la recherche d'emploi pour les seniors en recherche d'emploi sur une longue période : ateliers de levée des freins, prestations spécifiques, immersions,...
- **L'accompagnement des entreprises** qui souhaitent s'engager sur des méthodes de recrutement inclusives.

### Des leviers existent mais qui restent parfois inégalement mobilisés



Ces leviers nécessitent d'être intégrés dans une approche systémique, en lien avec les **stratégies de développement des compétences sur les territoires**. Il s'agit par exemple de travailler sur l'adaptation des modalités pédagogiques des formations à destination des seniors, en emploi ou en recherche d'emploi, afin de lever les **freins psychologiques ou logistiques**, et en valorisant l'expérience acquise dans les trajectoires de reconversion. L'enjeu est également de **mieux faire connaître les offres de service disponibles** des acteurs de l'emploi.

**Du côté des employeurs**, l'accès à l'emploi pour ce public senior passe aussi par la **prévention de l'usure professionnelle, le maintien dans l'emploi des seniors**, et le travail auprès des entreprises pour les **encourager à se tourner davantage** vers ce public expérimenté. Le vieillissement de la population active oblige à **repenser durablement les pratiques RH** : il s'agit non seulement de prévenir les risques d'exclusion, mais aussi de reconnaître les seniors comme une **ressource stratégique pour les entreprises**<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> « [Recruter des 50 ans et plus : changeons de regard, comptons sur l'expérience !](#) » - France Travail - juin 2025

La diversité générationnelle au sein des collectifs de travail peut devenir un levier de performance, d'innovation et de transmission, à condition d'adapter les politiques d'emploi aux réalités des parcours professionnels en seconde partie de carrière.



# CARACTÉRISTIQUES DES SENIORS DEMANDEURS D'EMPLOI

## 28% des demandeurs d'emploi de la région sont des seniors âgés de 50 ans et plus

Avec plus de 53 300 demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus à fin novembre 2024, les seniors représentent une part importante des personnes en recherche d'emploi en région (28%), comme au niveau national (27%). A titre de comparaison, le marché du travail régional compte **deux fois plus de seniors que de jeunes de moins de 25 ans** (14% des demandeurs d'emploi).

La présence importante des seniors parmi les demandeurs d'emploi s'inscrit dans un contexte de transformation structurelle du rapport à l'emploi en fin de carrière. **L'allongement de l'âge légal de départ à la retraite et de la durée de cotisation**, introduit par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 entrée en vigueur le 1er septembre 2023, appelle une adaptation des politiques publiques, des pratiques d'accompagnement et des représentations quant à l'emploi des seniors. Dans cette perspective, la hausse du nombre de seniors en recherche d'emploi, plus de 3000 en une décennie, interroge à plusieurs niveaux :

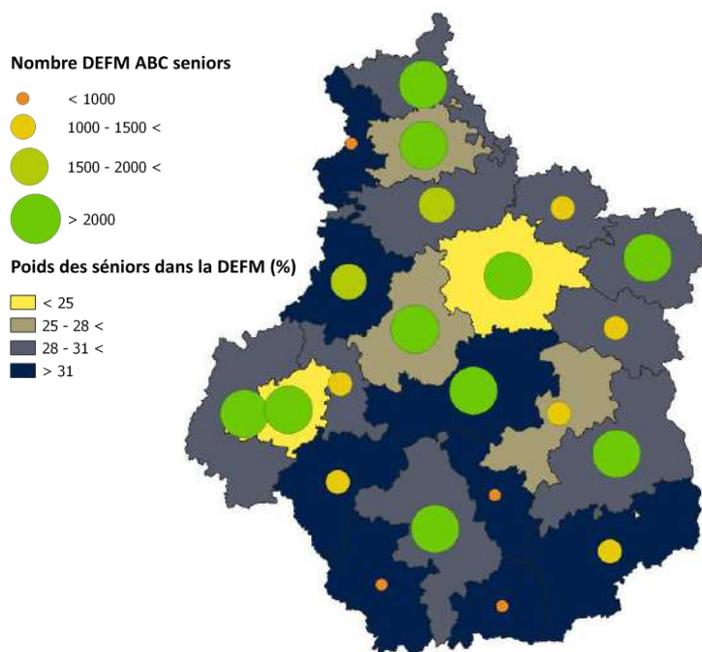
- Comment mieux sécuriser les parcours tout au long de vie professionnelle ?
- Comment renforcer l'accompagnement à l'insertion, en particulier pour les publics exposés aux risques de sortie précoce de l'emploi ou de rupture de trajectoire ?

Ces enjeux sont au cœur des ambitions portées par la **loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023**, qui insiste sur la mobilisation coordonnée des acteurs pour anticiper les fragilités, favoriser le maintien en emploi et construire des solutions durables. **L'enjeu est également économique et social** : une insertion tardive ou incomplète peut engendrer des effets durables sur les conditions de vie, la capacité à valider une carrière complète ou à préserver un niveau de pouvoir d'achat décent à la retraite.

Le **poids des seniors dans la demande d'emploi (DEFM) est compris entre 32% et 35%** dans huit **Comités Locaux Pour l'Emploi (CLPE)** : Le Blanc, La Châtre, Issoudun, Loches, Vendôme, Saint-Amand-Montrond, Romorantin-Lanthenay ou Nogent-le-Rotrou. Dans ces territoires, cette forte proportion de demandeurs d'emploi seniors est à mettre en relation avec le vieillissement accru de la population. Notons que ces **8 CLPE totalisent seulement 13% des seniors** en recherche d'emploi de la région.

A titre de comparaison, le **CPLE d'Orléans et celui de Tours concentrent chacun 15%** des demandeurs d'emploi seniors.

## Nombre et poids des seniors de 50 ans et plus parmi les demandeurs d'emploi (DEFM) par CLPE



**Note de lecture** : Dans le **CLPE du Blanc**, les seniors demandeurs d'emploi représentent plus de 31% de la DEFM (catégories ABC) à fin décembre 2024 (poids des seniors). Le nombre de seniors demandeurs d'emploi dans le CLPE est inférieur à 1000.

Source : DEFM fin décembre 2024 (France Travail) - DREETS

28% des demandeurs d'emploi de la région sont des seniors âgés de 50 ans et plus

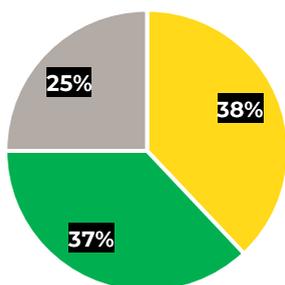
# CARACTÉRISTIQUES DES SENIORS DEMANDEURS D'EMPLOI

Quelles sont les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi seniors ? comparées aux demandeurs d'emploi de moins de 50 ans

## ❖ Une durée de chômage plus longue pour les seniors

La première caractéristique des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus réside dans une **durée du chômage plus longue** : 43% des seniors sont inscrits à France Travail depuis plus de 2 ans (20% des moins de 50 ans). Plus d'un quart des seniors inscrits cumule 12 mois sans activité réduite au cours des 15 derniers mois (ACO3) soit une part deux fois plus élevée que chez les plus jeunes.

Répartition des demandeurs d'emploi seniors par classe d'âge quinquennale (%)



Légende : 50 à 54 ans 55 à 59 ans 60 ans et plus

### Quelques définitions :

**ACO3** : demandeur d'emploi inscrit cumulant 12 mois sans activité réduite (cat. A) dans les 15 derniers mois

**DETL** : demandeur d'emploi de très longue durée

**DELD** : demandeur d'emploi de longue durée

**Peu mobile** : demandeur d'emploi qui déclare une mobilité à moins de 30 minutes ou moins de 20 km du lieu de résidence

**ZRR** : Zone de revitalisation rurale

**QPV** : Quartier prioritaire de la politique de la ville

**RSA** : Sont comptabilisés les demandeurs d'emploi qui ont effectivement eu des droits payables (cela exclu les personnes qui ont des droits ouverts mais qui n'ont pas perçu de RSA le mois précédent, en raison de revenus par exemple)

### Quelles caractéristiques des seniors en région ? comparées à la France des provinces\*

- Une **durée de chômage plus longue**, avec une part supérieure de seniors demandeurs d'emploi de longue/de très longue durée en région (+3 points) ;
- Davantage de **résidents en ZRR** (+7 points) ;
- Un **niveau de formation moins élevé**, avec une part de personnes d'un niveau inférieur au BAC plus élevée.

\*France métropolitaine sans l'Île-de-France

## ❖ Une mobilité plus réduite pour les demandeurs d'emploi seniors

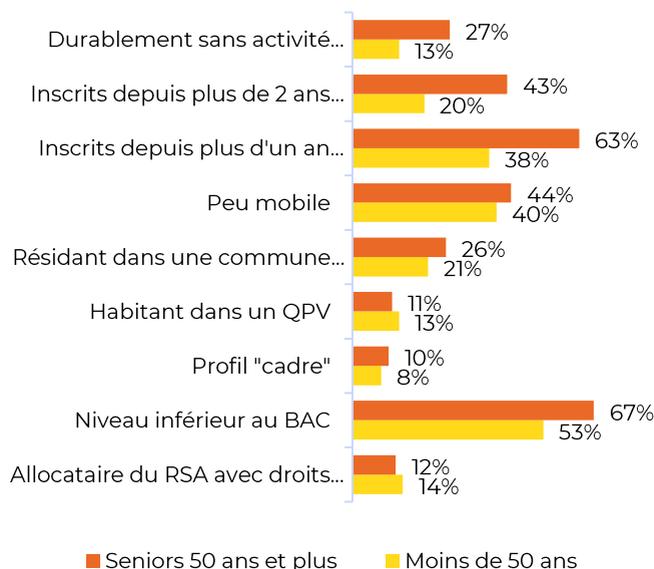
Les seniors sont proportionnellement plus nombreux à résider dans une commune classée en **zone de revitalisation rurale (ZRR)**, et sont un peu **moins mobiles** : 44% des seniors déclarent une mobilité à moins de 20 km ou 30 minutes de leur domicile (40% des moins de 50 ans). Cette part de **seniors peu mobiles atteint 57% parmi les seniors allocataires du RSA**.

**La plus faible mobilité des seniors, combinée à une domiciliation majoritairement en zones de revitalisation rurale (ZRR), constitue un facteur de fragilité supplémentaire dans l'accès à l'emploi et à la formation.**

Lorsque les opportunités professionnelles ou les lieux de formation sont situés au-delà d'un périmètre de 20 km ou 30 minutes, les marges de manœuvre pour les demandeurs d'emploi seniors se réduisent fortement.

Ce constat interroge à plusieurs niveaux : d'une part, la concentration géographique des emplois disponibles, souvent éloignés des bassins de vie ruraux ; d'autre part, la capacité de l'appareil de formation à proposer une offre accessible et adaptée aux profils peu mobiles. Dans un tel contexte, **l'accès effectif à l'insertion dépend non seulement de la qualité de l'offre mais aussi de sa proximité**. Cela appelle à penser des réponses spécifiques en matière de **maillage territorial, d'adaptation des modalités pédagogiques** (formation à distance, en situation de travail...) et de **solutions de mobilité**, en tenant compte des contraintes structurelles de ce public.

### Principales caractéristiques des demandeurs d'emploi en région : comparaison seniors / moins de 50 ans (en %)



**Note de lecture** : 27% des seniors sont des demandeurs d'emploi inscrits cumulant 12 mois sans activité réduite, dans les 15 derniers mois (DELD type ACO3), et 13% des demandeurs d'emploi de moins de 50 ans.

## CARACTÉRISTIQUES DES SENIORS DEMANDEURS D'EMPLOI

### Quid du niveau de diplôme et de qualification des seniors demandeurs d'emploi ?

#### ❖ Moins de diplômés mais davantage de cadres

Les seniors en recherche d'emploi sont **moins diplômés** que les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans : **61%** ont un **niveau inférieur ou égal au CAP-BEP** (44% des moins de 50 ans), et seuls 24% ont un niveau supérieur ou égal à BAC+2 (30% des moins de 50 ans).

Et pourtant, en raison de leur expérience professionnelle, les seniors ont un **niveau de qualification plus élevé**, avec **10% de cadres** (8% des moins de 50 ans) et 8% de techniciens ou agents de maîtrise (7% chez les moins de 50 ans). Notons que le niveau de qualification le plus fréquent est celui **d'employé qualifié**, qui regroupe 42-43% des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.

A côté des indicateurs mesurables comme les niveaux d'études et de qualification, **d'autres aspects peuvent impacter négativement la recherche d'emploi** et nécessitent un recours à un accompagnement spécifique : des **difficultés de lecture, d'écriture ou dans les usages numériques**. Les seniors sont plus touchés que les autres publics par **l'illettrisme et l'illectronisme**. Plus de la moitié des personnes n'ayant aucune maîtrise dans l'utilisation d'un smartphone ou d'un ordinateur, et n'utilisant pas internet, est âgée de **56 à 65 ans**. (cf. encadré sur l'enquête régionale sur l'illettrisme et l'illectronisme).



Une **enquête régionale sur l'illettrisme et l'illectronisme** montre que les seniors sont plus touchés par des difficultés de lecture et d'écriture que les autres personnes. **Le taux d'illettrisme atteint 13% chez les 56-65 ans** (10% en moyenne). Au total, les seniors représentent **29% des personnes en situation d'illettrisme de la région**.

Les seniors sont également davantage concernés par de **fortes difficultés dans les usages numériques** (illectronisme). **Plus de la moitié des personnes en situation d'illectronisme ont entre 56 et 65 ans**.

**Cf.** Enquête régionale sur l'illettrisme et l'illectronisme – GIP Alfa Centre-Val de Loire – juin 2023

Les freins liés aux faibles niveaux de diplôme, à l'illettrisme ou à l'illectronisme renforcent également **l'inégalité d'accès aux droits**. Ce constat pose la question de l'accessibilité des services publics, en particulier dans un contexte de dématérialisation croissante, qui peut accentuer l'exclusion de certains publics, notamment parmi les seniors les plus fragiles. Se pose donc la question de **l'accompagnement de proximité**, de la **médiation numérique**, mais aussi de la **lisibilité des parcours** possibles, pour éviter les décrochages dans les démarches. Les réponses à construire dépassent le seul champ de l'emploi : elles appellent par exemple des **coopérations entre acteurs** de l'insertion, de la formation, du médico-social, du numérique et des collectivités locales, pour ne pas laisser une partie de la population en marge des dispositifs d'accompagnement et de reconversion – en particulier dans les territoires ruraux ou peu denses.

#### ❖ De plus en plus de seniors demandeurs d'emploi de 60 ans et plus

En 10 ans (2015 à 2024), le nombre de seniors demandeurs d'emploi **progressé de 6% (+3100)** alors que celui des demandeurs d'emploi de moins de 50 ans diminue de 15%. La progression des seniors sur le marché du travail provient uniquement de la **forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi âgés de 60 ans ou plus (+59%)**, soit **5000 demandeurs d'emploi supplémentaires** sur cette classe d'âge.

A l'inverse, le nombre de seniors âgés de 50 à 54 ans recule de 3% (-630), et celui des seniors de 55 à 59 ans diminue de 6%, soit 1245 demandeurs d'emploi de moins dans cette catégorie.

Une récente **étude de l'INSEE**, réalisée en partenariat avec la DREETS indique que le **nombre de seniors âgés de 55 ans ou plus en emploi a augmenté de 17%** en région entre 2014 et 2021. Cette hausse est portée essentiellement par les **60-64 ans (+41%)**. Le nombre de seniors actifs de la région devrait continuer à augmenter dans les prochaines années : « la population des 55 ans ou plus, en hausse ces dernières années du fait de la génération du baby-boom, serait plutôt en recul d'ici 2050, mais les seniors pourraient prolonger leur activité plus longtemps ».

**Cf.** Insee Flash Centre-Val de Loire n°95 – Mars 2025

# LES MÉTIERS LES PLUS DEMANDÉS PAR LES SENIORS

## Une plus grande concentration dans quelques métiers

Trois domaines d'activité concentrent à eux seuls **52%** des demandes d'emploi émanant des seniors (44% pour les moins de 50 ans) :

### 26% dans les Services à la personne et à la collectivité

Dans ce domaine se trouvent les 3 métiers les plus recherchés par les seniors, à savoir : assistante maternelle, employée familiale de maison et agent de propreté de locaux (cf. graphe ci-dessous). Le poids des seniors recherchant dans ces métiers parmi l'ensemble de la DEFM est compris entre 41 et 51% (poids moyen des seniors dans la DEFM : 28%).

### 15% dans les métiers Supports à l'entreprise

Dans ce domaine, les trois métiers les plus recherchés sont : secrétaire, agent administratif et agent d'accueil, avec un poids de seniors dans ces métiers compris entre 32 et 37%.

### 11% dans le Transport et logistique

Les métiers les plus demandés par les seniors sont : préparateur de commandes, cariste et conducteur de poids lourd. Le poids respectif des seniors dans la DEFM est de 14%, 26% et 33% pour les conducteurs de poids lourd.

**A savoir :** Les métiers du **commerce, vente et grande distribution** sont moins demandés par les seniors (9%) que par les moins de 50 ans (14%). Les **métiers de l'industrie** concernent 10% des seniors, et 9% des moins de 50 ans. Le métier d'agent de conditionnement est le plus recherché dans ce domaine (3% des seniors).

## Détails : les métiers (ROME) les plus demandés par les seniors (comparaison avec les moins de 50 ans)



**Note de lecture :** Un tiers des DEFM seniors sont regroupés dans 13 métiers. Le métier d'assistante maternelle agréée concentre 5,9% des demandeurs seniors, et 2,1% des moins de 50 ans.

## Les métiers recherchés par les seniors sont sensiblement les mêmes quel que soit leur âge

Les **seniors de 60 ans et plus** se distinguent légèrement des 50-59 ans par :

- davantage de demandes tournées vers les services à la personne et à la collectivité et les métiers supports à l'entreprise ;
- une proportion moindre dans le transport-logistique et l'industrie (dont agent de conditionnement).

Les **principales professions exercées par les seniors en emploi (50-64 ans)** en région Centre-Val de Loire sont : aide à domicile, aide ménagère, assistante maternelle, employé administratif, secrétaire et conducteur routier. A cette liste s'ajoutent les professions qui peuvent être exercées dans la fonction publique, comme adjoint administratif de la fonction publique, aide-soignant, agent de services de la fonction publique ou hospitaliers, professeurs agrégés, ...

**Cf. Plateforme ORIOM – Observations spécifiques : Seniors – Source : Insee – Recensement de la population GIP Alfa <https://oriom.centre-valde Loire.fr/>**

## LES MÉTIERS LES PLUS DEMANDÉS PAR LES SENIORS

### Des disparités au niveau départemental, en lien avec les spécificités économiques des territoires

Les **services à la personne et à la collectivité** arrivent en tête du domaine recherché par les seniors dans tous les départements. Leur part varie de **24%** (**Loir-et-Cher, Loiret**) à **27%** dans **l'Indre** et 28% dans le **Cher**, avec une surreprésentation du métier d'employé familial de maison dans ces deux départements.

Les métiers **supports à l'entreprise** sont davantage représentés dans **l'Indre-et-Loire**, cumulant **16%** des métiers recherchés par les seniors, dont celui de secrétaire qui arrive à 3<sup>ème</sup> position.

Les métiers du **transports-logistique** regroupent **14%** des demandes d'emploi des seniors dans le **Loiret**, contre **18%** chez les moins de 50 ans. Plus de 3% des seniors recherchent un emploi de préparateur de commandes (1,7% en région).

-> Dans l'Indre-et-Loire et le Loiret, les secteurs du tertiaire marchand (dont le transport-logistique) sont surreprésentés par rapport à la moyenne régionale.

**L'industrie** occupe la 3<sup>ème</sup> place dans **l'Eure-et-Loir** et dans le **Loir-et-Cher**, regroupant **12%** des métiers demandés par les seniors (10% en région). Le métier d'agent de conditionnement concentre à lui seul près de 5% des DE seniors dans le Loir-et-Cher (3% en région).

-> Dans l'Eure-et-Loir et le Loir-et-Cher, la part d'emplois salariés dans le secteur industriel est supérieure à la moyenne régionale.

Cf. **ORIOM** <https://oriom.centre-valde Loire.fr/>

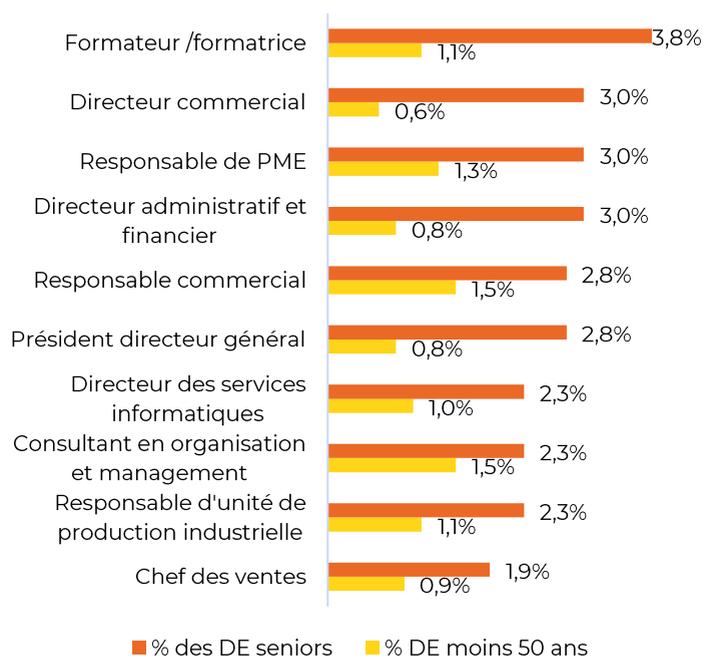
### Pour en savoir plus : Les fiches « département » de l'étude seniors

Source : DEFM fin novembre 2024 – France Travail

### Les cadres seniors demandeurs d'emploi concentrés sur quelques métiers

Les métiers recherchés par les seniors **cadres** sont également très concentrés : les **10 premiers** regroupent **27% des seniors** (11% des moins de 50 ans). Le métier de **formateur** arrive en tête avec près de 4% des demandes d'emploi seniors cadres (1% pour les moins de 50 ans). Les autres métiers sont également très nettement surreprésentés parmi le public cadre senior. **Les retours à l'emploi (à 1 mois) sont plus faibles** que pour les moins de 50 ans, pour tous les métiers demandés.

Répartition des demandeurs d'emploi cadres selon les 10 principaux métiers demandés (%)



■ % des DE seniors ■ % DE moins 50 ans

Le portrait statistique des cadres seniors de l'Apec met en évidence que, malgré leur expérience et leurs compétences, les cadres seniors sont particulièrement touchés par le chômage, notamment de longue durée : **33% des cadres seniors âgés de 55 ans ou plus sont au chômage depuis plus d'un an** (17% pour l'ensemble des cadres).

« Les cadres seniors rencontrent en effet de plus grandes difficultés à retrouver un emploi pour cause de fermeture des entreprises à leur candidature. En outre, ils ont souvent besoin de temps pour faire le deuil de leur ancien emploi et reconstruire un projet professionnel ».<sup>1</sup>

Ces cadres expérimentés, souvent présents dans l'entreprise depuis plus de 10 ans, subissent en même temps que la perte d'emploi une perte d'identité professionnelle, de statut, d'image même. Cette phase de deuil et d'acceptation, avant de pouvoir rebondir et rompre l'isolement, peut expliquer en partie la durée du chômage plus longue du public cadre. Recréer un réseau professionnel, se remettre en mouvement dans un écosystème nouveau, en lien avec ses motivations, ses qualités et ses compétences sont les clés pour se projeter dans la dernière (ou l'avant-dernière) partie de carrière.

En région Centre-Val de Loire, deux dispositifs dédiés aux seniors sont proposés par l'APEC : « Talents Seniors » vise à dynamiser la recherche d'une nouvelle activité pour les cadres de plus de 50 ans. Le programme « Les Entreprises s'engagent » encourage les entreprises de la région à s'engager activement dans la réintégration et de soutien des cadres seniors sur le marché du travail.

<sup>1</sup> **Portrait statistique des demandeurs d'emploi cadres**, Apec et Pôle emploi, janvier 2023

Cf. « **Les seniors en Centre-Val de Loire** » – APEC région Centre-Val de Loire – newsletter 23 avril 2024

# L'INSERTION DANS L'EMPLOI APRÈS UNE FORMATION

## Une insertion dans l'emploi moins favorable pour les seniors après une formation

Six mois après la sortie de la formation, **49% des seniors sont en emploi, et 58%** des moins de 50 ans. Pour 24% d'entre eux seulement, il s'agit d'un emploi durable de plus de 6 mois (30% des moins de 50 ans).

Cette insertion dans l'emploi diffère selon les domaines de formation suivis :

- Les **trois quarts** des demandeurs d'emploi seniors (66%), sont en emploi 6 mois après une formation du domaine « **production industrielle, transport, logistique** » (part identique à celle des moins de 50 ans). Les principales formations (FORMACODE) du domaine, d'après le nombre de sortants, sont : chariot automoteur, FIMO FCO, conduite auto, transport en commun routier, conduite poids lourd, engin chantier,...
- Dans le domaine « **vie et gestion des organisations** », la moitié des seniors sortant de formation occupe emploi (50%, 59% des moins de 50 ans). Ce domaine comprend notamment les formations liées à la création d'entreprise, au secrétariat ou à la comptabilité.
- **60%** des seniors ayant suivi une formation dans le domaine « **santé, social, sécurité** » sont en emploi 6 mois après la sortie (65% des moins de 50 ans) : aide-soignant, auxiliaire de vie sociale, prévention sécurité, petite enfance, ...

## Zoom sur les freins à l'accès à l'emploi durable

Des allocataires seniors de 50-65 ans :

- **Santé dégradée**
- **Discriminations liées à l'âge**
- **Proximité à la retraite**
- **Préférences d'emploi (à temps partiel, proche du domicile)**
- **Moindre accès à la formation**

*Cf. « Seniors et chômage : un accès à l'emploi durable de plus en plus difficile après 56 ans » - Unedic - avril 2025*



## Les taux d'accès à l'emploi 6 mois après la formation :

DOMAINE DE FORMATION*	Taux d'accès à l'emploi		Taux d'accès à l'emploi <u>durable</u>	
	Moins de 50 ans	Seniors 50 et +	Moins de 50 ans	Seniors 50 et +
<b>Production industrielle, transport, logistique</b>	66%	<b>66%</b>	32%	<b>32%</b>
<b>Vie et gestion des organisations</b>	59%	<b>50%</b>	33%	<b>24%</b>
<b>Santé, social, sécurité</b>	65%	<b>60%</b>	30%	<b>28%</b>

\* Domaines de formation avec un effectif de seniors sortants de formation supérieur à 300 (hors « développement des compétences »)

Source : Entrées en formation des demandeurs d'emploi - Données brutes (juillet 2023 à juin 2024) – France Travail

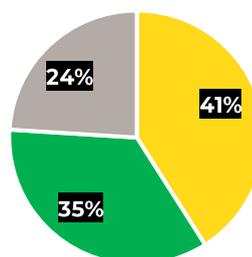
## LES SECTEURS QUI RECRUTENT LES SENIORS\*

\*Sont concernés les **seniors « demandeurs d'emploi »** : personnes inscrites à France Travail au cours de la période précédant l'embauche.

### Les seniors totalisent 22% des recrutements en région

Parmi les 575 900 Déclarations Préalables À l'Embauche (DPAE)\* enregistrées sur un an en Centre-Val de Loire, la part des **seniors de 50 ans et plus** est de **22%**. La ventilation des seniors par classe d'âge détaillée montre une plus forte proportion de recrutements de personnes âgées de **50 à 54 ans (41%)** que de seniors de **60 ans et plus (24%)**. Cette part de 60 ans et plus dans la DPAE est proche de celle observée dans la DEFM (25%).

### Répartition des recrutements de seniors par classe d'âge quinquennale (%)



#### Légende :

■ 50 à 54 ans ■ 55 à 59 ans ■ 60 ans et plus

Source : URSSAF (fichier France Travail) – Cumul des DPAE d'octobre 2023 à septembre 2024 Données brutes

**\*Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)** : CDI et CDD, hors intérim, de "demandeurs d'emploi" (inscrits à France Travail au cours de la période précédant l'embauche). Plusieurs DPAE peuvent concerner la même personne. Il est courant, souvent pour des contrats courts, qu'une personne cumule plusieurs embauches sur une année.

### Une plus grande concentration des seniors dans quelques secteurs d'activité

Du côté des recrutements, un constat semble similaire à celui des métiers recherchés par les demandeurs d'emploi seniors : la ventilation des embauches par grands secteurs d'activité (A21) montre une plus **grande concentration des recrutements des seniors** : **trois grands secteurs** concentrent **58%** d'entre eux (53% pour les moins de 50 ans).

#### 22% dans la santé et action sociale

Dont les activités hospitalières, l'action sociale et l'hébergement médicalisé pour personnes âgées.

Dans le secteur de la **santé humaine** (A38), les principaux **métiers exercés\*\*** par les seniors actifs sont aide-soignant, infirmier, médecin et agent de services hospitaliers.

Dans **l'action sociale** (A88), les principaux **métiers exercés\*\*** par les seniors actifs sont : aide à domicile et aide ménagère, assistante maternelle, éducateur spécialisé et agent de services hospitaliers.

#### 21% dans les activités de services administratifs et de soutien

Dont le nettoyage courant des bâtiments, la sécurité privée et la mise à disposition de ressources humaines (hors intérim).

Dans les **activités de services administratifs et de soutien** (A38), les principaux **métiers exercés\*\*** par les seniors actifs sont : agent d'entretien de locaux, agent de sécurité et de surveillance et ouvrier non qualifié de l'emballage et manutentionnaire.

#### \*\*Les métiers exercés par les actifs seniors de 50 ans et plus

Source : Insee, recensement de la population 2021 – Traitement ORFE/GIP ALFA

#### 15% dans les arts, spectacles et activités récréatives

Dont les arts du spectacle vivant et les activités de soutien au spectacle vivant (cf. définitions page 16).

Dans les **arts, spectacles et activités récréatives** (A38), les seniors exercent de nombreux **métiers\*\*** dont ceux d'artiste (musique, danse, spectacles), professionnel des spectacles, artiste plasticien, et sportif et animateur sportif.

Source : URSSAF (fichier France Travail) – Cumul des DPAE d'octobre 2023 à septembre 2024 – données brutes

# LES SECTEURS QUI RECRUTENT LES SENIORS\*

## Des contrats non durables à l'exception de deux secteurs

86% des recrutements de **seniors** sont des contrats non durables, d'une durée inférieure à 6 mois (75% des recrutements des moins de 50 ans). Dans l'industrie manufacturière et les transports – entreposage, la majorité des embauches concerne des contrats durables (CDI et CDD de plus de 6 mois) :

- **Industrie manufacturière** : 58% de contrats durables pour les seniors, 66% pour les moins de 50 ans ;
- **Transports et entreposage** : 53% de contrats durables, quel que soit l'âge.

**\*Sont concernés les seniors « demandeurs d'emploi » : personnes inscrites à France Travail au cours de la période précédant l'embauche.**

## Détail : les activités qui recrutent le plus de seniors

40% des recrutements de seniors sont concentrés dans quelques activités (cf. graphe). Dans les activités de mise à disposition de ressources humaines ou bien les activités des agences de publicité, environ la moitié des recrutements concerne des seniors (respectivement 46% et 52%, contre 22% en moyenne tous secteurs confondus).

### Les secteurs très détaillés (NAF 732) qui recrutent le plus de seniors (comparaison avec les moins de 50 ans)



### Quelques définitions :

**Les arts du spectacle vivant** concernent notamment les intermittents du spectacle.

L'autre **mise à disposition de ressources humaines, hors intérim**, est exercée par des entreprises extérieures pour pallier rapidement un besoin de main d'œuvre dans des domaines variés : agriculture, informatique, commerce, transport, logistique, industrie, médical, ...

**L'hébergement médicalisé pour personnes âgées** englobe notamment les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), maisons de retraite etc.

Les **activités des agences de publicité** englobent la distribution de prospectus et d'échantillons publicitaires, la pose d'affiches, etc.

Les **activités de soutien au spectacle vivant** incluent les prestations de services techniques (son, décors, costumes, etc.) et les activités de production, de promotion et d'organisation de spectacles.

**Note de lecture :** 11% des DPAE seniors relèvent du secteur des arts du spectacle vivant (9% des DPAE des moins de 50 ans). Les arts du spectacle vivant concernent notamment les intermittents du spectacle.

Source : URSSAF (fichier France Travail) – Cumul des DPAE d'octobre 2023 à septembre 2024 – données brutes



## ENCADRÉ Les transitions professionnelles des seniors en activité

Les **Seniors de plus de 50 ans** représentent **12 %** des dossiers de demande de financement présentés à Transitions PRO Centre-Val de Loire et **48** dossiers acceptés en 2024.

Dans le cadre du Projet Transition Professionnelle (PTP), il s'agit d'une démarche individuelle et volontaire de salariés. Bien que les seniors soient sur leur dernière partie de carrière, ils représentent 12% des demandeurs de financement de formation en vue de changer de métier. Les plus de 50 ans représentent 10 % des dossiers démissionnaires retenus pour leur caractère réel et sérieux par la commission paritaire de Transitions Pro CVL.

### Projets des seniors en lien avec le TOP 10 des demandes faites à Transitions Pro :

- Conducteurs marchandises sur porteur
- Santé (aide-soignante, secrétaire médicale)
- Gestionnaires de paie, assistants RH
- Comptables assistants
- Formateurs, conseillers insertion

**Les transitions professionnelles des seniors** : il semblerait qu'ils aillent plus volontiers vers des métiers qui leur semblent accessibles (ex : Titre Professionnel conducteur du transport routier de marchandises pour les ouvriers de l'industrie) ou utilisant des compétences transférables (illustré dans les secteurs services/santé).

### Métiers de départ et transitions (métiers cibles)<sup>1</sup>:

Agent de fabrication Magasinier, préparateur de commandes	➔	Conducteur de marchandises sur porteur, conducteur poids lourd
Services à la personne (assistante de vie, aide à domicile, assistante maternelle)	➔	Le soin ou les services (secrétaire médico-social, aide-soignant, coordonnateur services au domicile)
Aide-soignant, agent de service hospitalier (ASH)	➔	Infirmier, aide-soignant et secrétaire médicale
Caissière (employé de libre-service)	➔	Gestionnaire de paie, assistant comptable



<sup>1</sup>Exemples de transitions pro seniors à partir des dossiers acceptés en 2024

« Nos seniors n'hésitent pas non plus à créer ou reprendre une entreprise. De plus parmi les bénéficiaires de Projet Transition Professionnelle (PTP), certaines demandes (cf. CAP cuisine, Coiffure...) sont faites avec ce même objectif final de s'installer. Ils ont acquis de nombreuses connaissances et compétences au cours de leurs années de travail qu'ils souhaitent exploiter ou transmettre. Ils cherchent une nouvelle motivation, une stimulation au travail. C'est parfois la concrétisation d'un projet longuement mûri et bien souvent un accomplissement de soi. Enfin, c'est pour certains une recherche de complément de revenus. ». Hélène TOURNE-RAYGOT



Source : Transitions Pro Centre Val de Loire

## ENCADRÉ : Le conseil en évolution professionnelle

Les **seniors âgés de plus de 51 ans** représentent **14 %** des sollicitations de rendez-vous Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), soit **326** personnes reçues en CEP sur un total de 6 533 sollicitations :

- **45%** ont suivi un parcours dit court, un seul rendez-vous pour faire le point ;
- **55%** ont été accompagnés de manière plus approfondie

Il s'agit majoritairement de femmes (63%).

Source : Avenir Actifs – Centre-Val-De-Loire  
[www.avenir-actifs.org](http://www.avenir-actifs.org)

Niveau de formation des bénéficiaires seniors :

- **63% Niveau inférieur au BAC**

### Quel est le motif de sollicitation des seniors ?

- ☐ **70%** Travailler son projet professionnel
- ☐ **23%** Faire le point sur sa situation
- ☐ **4%** Une reconnaissance et adaptation des compétences



### TOP 3 : origine sectorielle

- 1- Santé humaine et action sociale
- 2- Autre activité de service
- 3- Commerce réparation automobile

## ENCADRÉ : Prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien en emploi des seniors

Et si les salariés de plus de 55 ans étaient une richesse pour la performance de votre entreprise ?

Pour faciliter le travail des salariés de plus de 55 ans dans de bonnes conditions en favorisant la prévention et la montée en compétences, l'Aract Centre-Val de Loire (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) met à disposition des entreprises régionales :

- **Un questionnaire**, « où en êtes-vous dans votre entreprise ? » [Lien pour accéder aux documents](#)
- **Un guide**, pour trouver des leviers d'action
- **Des ateliers** pour mieux comprendre et agir
- **Des accompagnements** dédiés à votre entreprise s'appuyant sur trois leviers l'engagement, les compétences et la santé.



### DÉFINITION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

L'usure professionnelle est un phénomène d'altération de la santé dû au travail qui se traduit par une accélération du processus de vieillissement.

### MANIFESTATION DE L' USURE PROFESSIONNELLE

L'usure professionnelle peut prendre de multiples formes : fatigue, démotivation, troubles pathologiques, maladies professionnelles, effets sur le plan psychique, etc.

Source : Aract Centre-Val de Loire  
[contact-aract-centre-val-de-loire@Aract.fr](mailto:contact-aract-centre-val-de-loire@Aract.fr)

## METHODOLOGIE : SOURCES ET NOMENCLATURES UTILISÉES

### LES DEMANDEURS D'EMPLOI FIN MOIS (DEFM)

#### Source :

DEFM ABC seniors (50 ans ou plus) en Centre Val de Loire à fin novembre 2024 (cat. ABC). Les données présentées ici concernent des extractions (données brutes) de la STMT (Statistique Mensuelle du Marché du Travail).

#### France Travail

Les extractions sont réalisées dans le champ des DEFM (Demandeur d'Emploi en Fin de Mois) inscrits en catégories ABC (sont exclus les DE en catégories D et E, principalement en formation pour la D et en emploi en contrat aidé pour la E)

#### Nomenclature

ROME – ROME AGREGE (domaine d'activité)

Source : DEFM fin novembre 2024 - France Travail

#### Source :

DEFM ABC seniors (50 ans ou plus) en Centre Val de Loire à fin décembre 2024 (cat. ABC). Les données présentées ici concernent des extractions (données brutes) de la STMT.

#### DREETS

Les données ont été utilisées pour les cartographies par CLPE (Comités Locaux Pour l'Emploi).

Source : DEFM fin décembre 2024 (France Travail) - DREETS

### LES RETOURS À L'EMPLOI (À 1 MOIS)

#### Source :

Pour chaque mois on observe les retours à l'emploi d'au moins un mois des demandeurs d'emploi fin de mois (catégorie A et B uniquement) lors du mois suivant. Les retours à l'emploi sont identifiés via la DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche), la déclaration d'activité du demandeur d'emploi, les bascule en catégorie E (contrat aidé ou création d'entreprise principalement) et AFPR/POEI (formations assorties d'une promesse d'embauche). Le présent fichier cumule les retours à l'emploi sur les **12 mois d'octobre 2023 à septembre 2024**. Ce métier n'est pas forcément celui de l'emploi retrouvé par le demandeur d'emploi.

#### Nomenclature

ROME

Source : Retours à l'emploi à 1 mois - Cumul octobre 2023 à septembre 2024 - France Travail

### TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI 6 MOIS APRÈS LA SORTIE DE FORMATION

#### Source :

Données brutes calculées sur les sorties de formation des demandeurs d'emploi au cours de l'année 2023. Taux d'accès pour les emplois d'au moins un mois ou d'au moins 6 mois dans le cas de l'accès à l'emploi durable. Données brutes des entrées en formation des demandeurs d'emploi en cumul sur 12 mois de **juillet 2023 à juin 2024**.

#### France Travail

Source : Calcul France Travail Centre-Val de Loire

#### Nomenclatures

FORMACODE – Grands domaines

Source : Taux d'accès à la formation – Source : France Travail Centre-Val de Loire

### LA DPAE

#### Source :

Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) pour les CDI et les CDD, hors intérim, de "demandeurs d'emploi" (personnes inscrites à France Travail au cours de la période précédant l'embauche. Elles ne sont pas forcément demandeuse d'emploi au moment de l'embauche).

#### URSSAF France Travail

Période : Cumul sur 12 mois **d'Octobre 2023 à septembre 2024**.

Les DPAE sont une donnée produite par l'URSSAF. Le présent fichier ne comptabilise que les DPAE qui concerne une personne qui était inscrite dans une période précédant l'embauche. Information : pour des raisons de secret statistiques les données ont été arrondies à la dizaine. Plusieurs DPAE peuvent concerner la personne. Il est courant, souvent pour des contrats courts, qu'une personne cumule plusieurs embauches sur une année.

#### Nomenclatures

NAF 732, NAF 88 et NAF 21

Source : URSSAF (fichier France Travail) – Cumul des DPAE d'octobre 2023 à septembre 2024 – données brutes



**ALFA**  
CENTRE-VAL DE LOIRE

# Le lieu ressource régional sur l'orientation, la formation et l'emploi

[gipalfa.centre-valde Loire.fr](https://gipalfa.centre-valde Loire.fr)



@GIP Alfa Centre-Val de Loire

