



ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

Présentation de l'étude partenariale :

Demandeurs d'emploi seniors en Centre-Val de Loire

Une population fragilisée à accompagner vers l'emploi

9 décembre 2025





ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

QUELQUES CONSIGNES & INFORMATIONS



Le webinaire est enregistré



Un replay sera envoyé par la suite



Vos micros sont fermés et caméra éteintes



**Posez vos questions dans l'onglet en haut
"Q&R" de TEAMS**

Contexte de l'étude

L'étude des seniors sous l'angle "public fragile" s'inscrit dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences du PACTE.

→ **les seniors en recherche d'emploi de 50-64 ans**



Objectifs de l'étude

- Mieux **connaître les profils des seniors âgés de 50 ans et plus** en recherche d'emploi
- Découvrir les **métiers** les plus demandés par les seniors, et les **secteurs** qui les recrutent
- Identifier les **freins et les leviers d'action** pour favoriser leur retour à l'emploi
- Outiller les **acteurs** de l'emploi, de la formation et de l'orientation afin d'adapter leurs réponses aux besoins spécifiques de ce public.

Partenaires associés



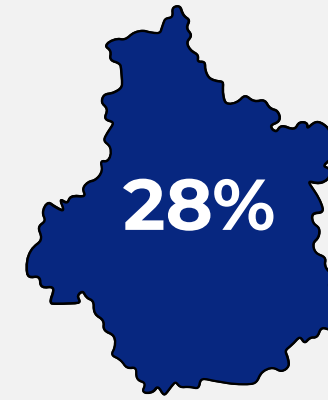
La typologie du public senior

53 300 demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus en Centre-Val de Loire fin 2024

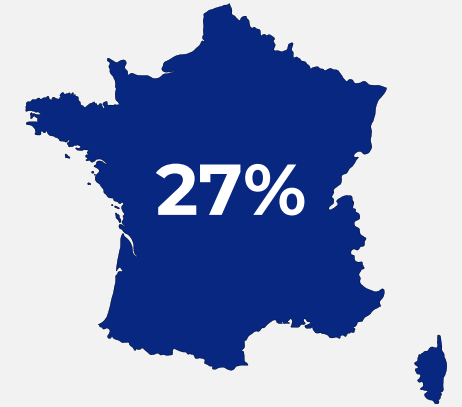
53% de femmes



47% d'hommes



Région



France

Une typologie des demandeurs d'emploi qui met en évidence les **fragilités de ce public**

43 %

inscrits depuis deux ans ou plus (DETLD)

44 %

part des seniors peu mobiles

jusqu'à **57%** pour les allocataires du RSA



26%

Régional

15%

National

Part de seniors résidant dans une commune classée en ZRR

La typologie du public senior

ZOOM par département : repérer les spécificités territoriales

Moyenne en Centre-Val de Loire :

28% de DE seniors

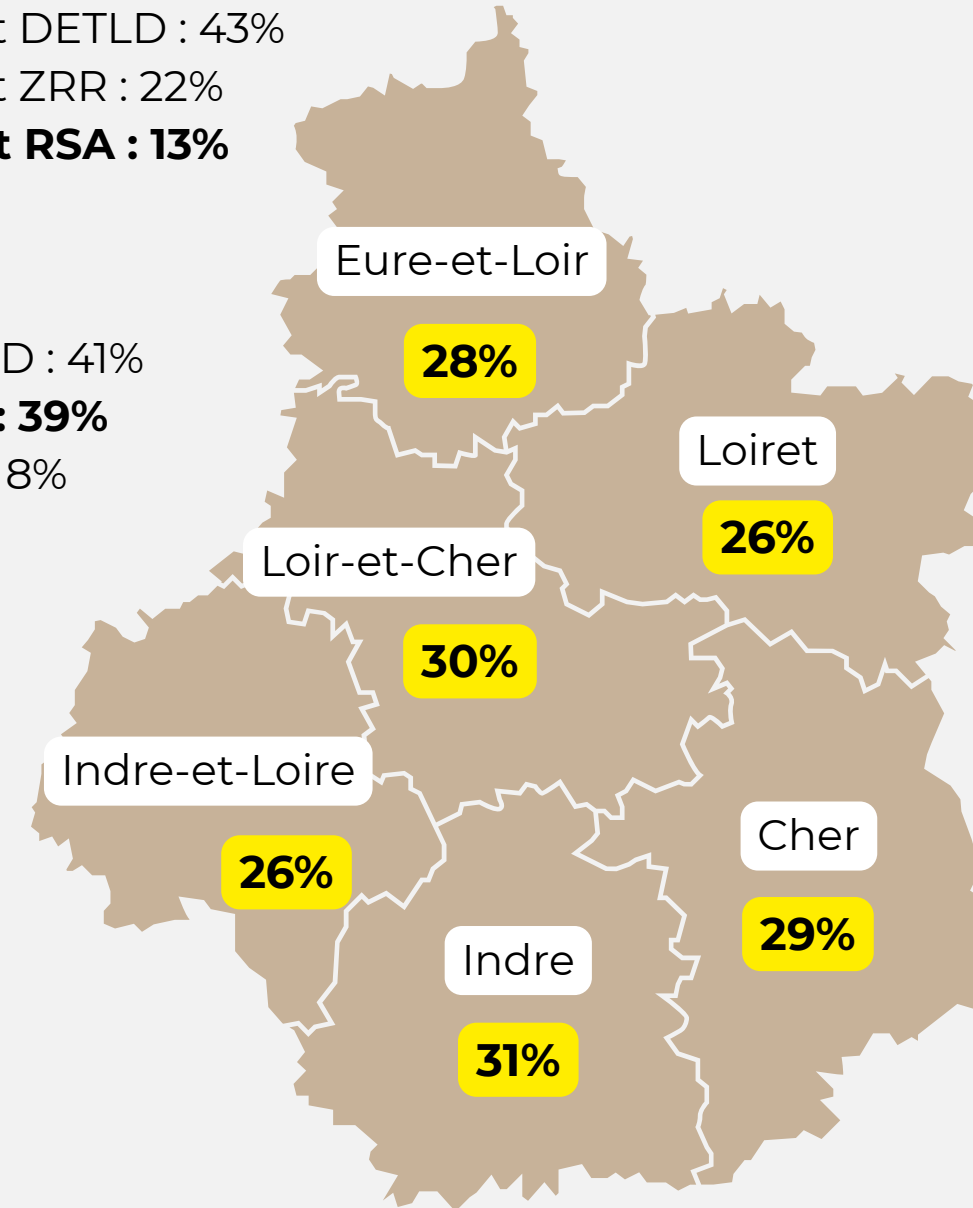
50+ Part DETLD : 43%
Part ZRR : 26%
Part RSA : 12%

50+ Part DETLD : 43%
Part ZRR : 22%
Part RSA : 13%

50+ Part DETLD : 41%
Part ZRR : 39%
Part RSA : 8%

50+ Part DETLD : 42%
Part ZRR : 6%
Part RSA : 13%

50+ **Part DETLD : 44%**
Part ZRR : 22%
Part RSA : 12%



50+ **Part DETLD : 45%**
Part ZRR : 45%
Part RSA : 14%

50+ Part DETLD : 40%
Part ZRR : 68%
Part RSA : 14%

Définitions :

- DETLD : demandeur d'emploi de très longue durée
- ZRR : Zone de revitalisation rurale
- RSA : allocataire du RSA

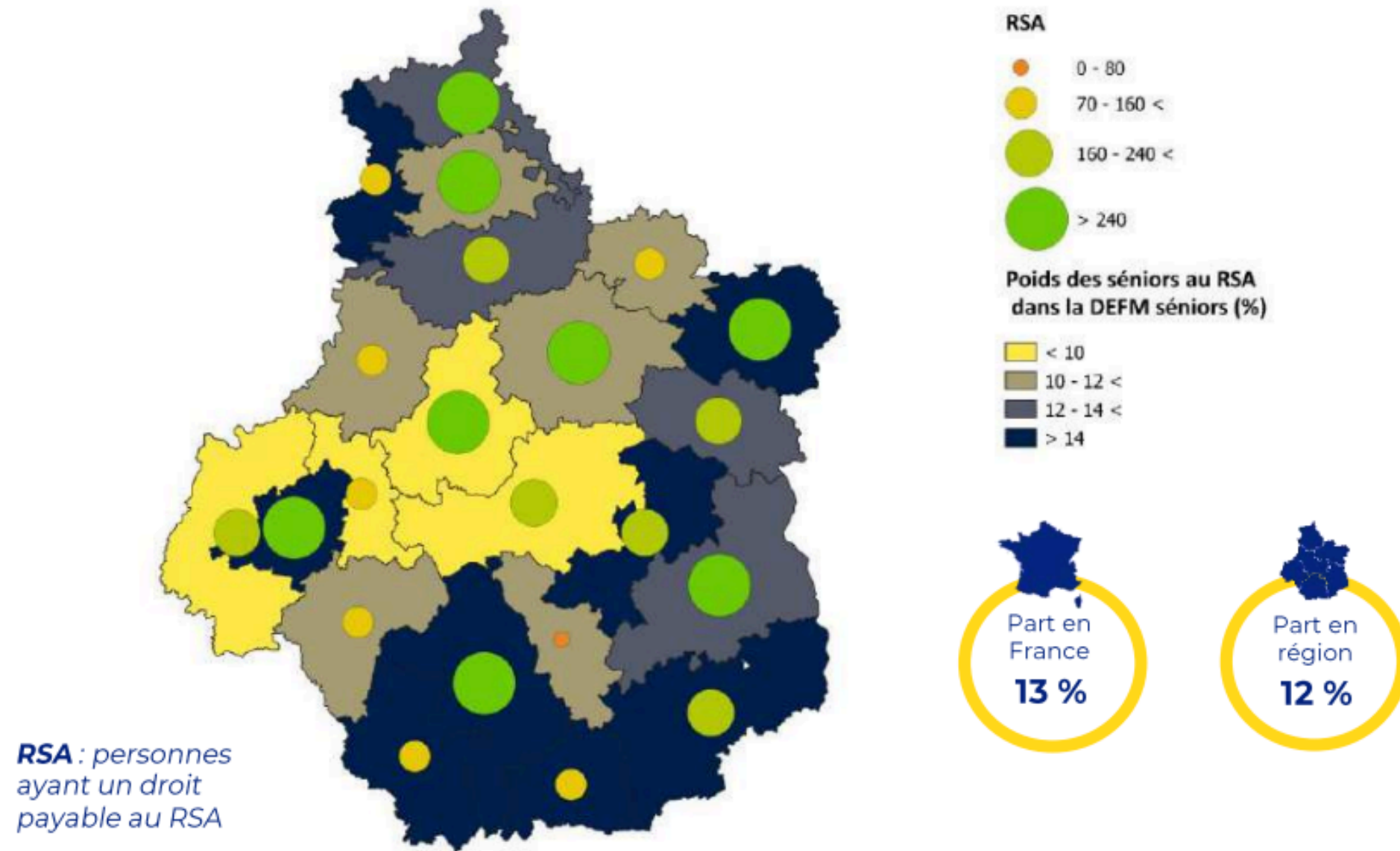


La typologie du public senior

Des disparités infra-départementales

Comités
locaux pour
l'emploi

Carte : Poids des seniors âgés de 50 ans et plus au RSA
parmi les demandeurs d'emploi (DEFM) par CLPE



Les freins à l'embauche

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

Une grande majorité de seniors **peu ou pas diplômés** :

67 %

ont un niveau inférieur au BAC

10 %

sont des cadres

Un **retour à l'emploi plus difficile** après une formation

49 %

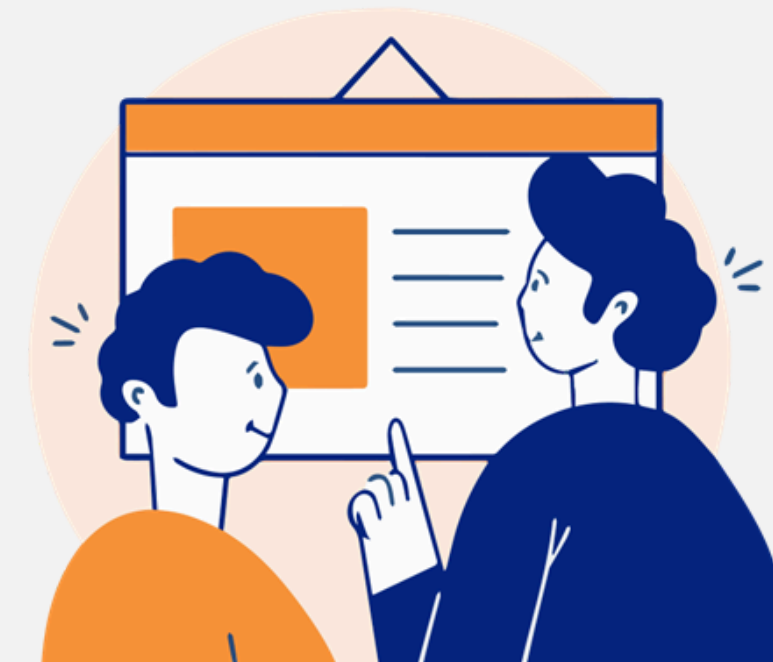
(**58%** pour les moins de 50 ans)

sont en emploi 6 mois après une formation

Des **freins à l'embauche** persistants :

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

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

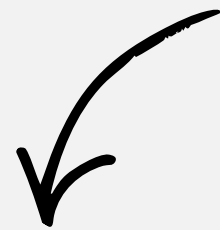


Les métiers recherchés

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



Les services à la personne et à la collectivité



26% des demandes d'emploi seniors :

- Assistante maternelle, employé de maison, agent de propreté de locaux

Part plus élevée dans **l'Indre et le Cher**



Les métiers supports à l'entreprise



15% des demandes d'emploi seniors :

- Secrétaire, agent administratif, agent d'accueil

Part plus élevée dans **l'Indre-et-Loire**



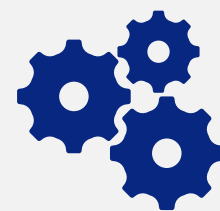
Le transport-logistique



11% des demandes d'emploi seniors :

- Préparateur de commande, conducteur de poids lourd, cariste

Part plus élevée dans le **Loiret**



Les métiers de l'industrie



10% des demandes d'emploi seniors :

- Agent de conditionnement

Part plus élevée dans **l'Eure-et-Loir et le Loir-et-Cher**

Les secteurs qui recrutent

Recrutements : des **opportunités** à activer

22 %

des recrutements
en région



La santé et l'action
sociale

22 %



Les activités administratives
et de soutien

21 %



Le secteur culturel et
activités récréatives

15 %

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

86 %

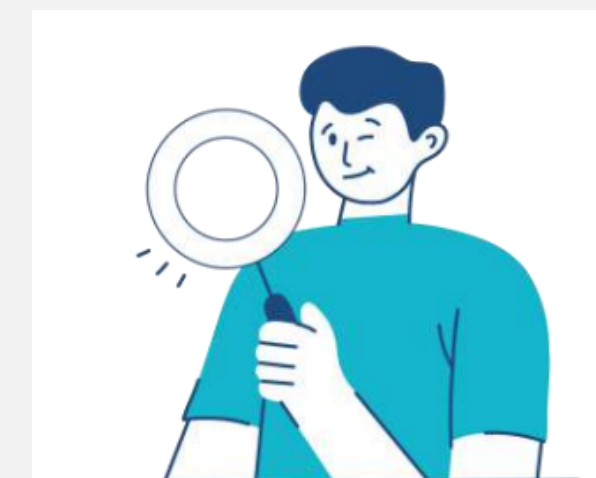
des recrutements concernent
des contrats non durables
(74% pour les moins de 50 ans)



Mais une

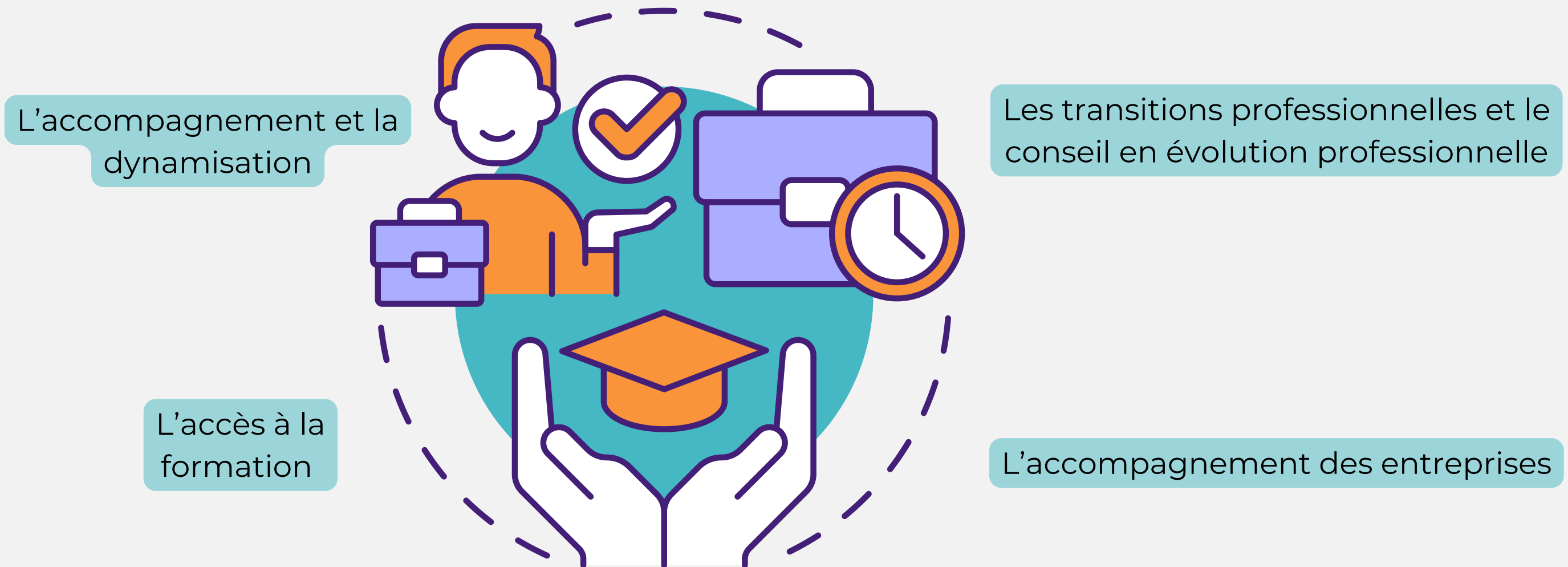
majorité d'embauches durables :

- Industrie manufacturière
- Transports et entreposage



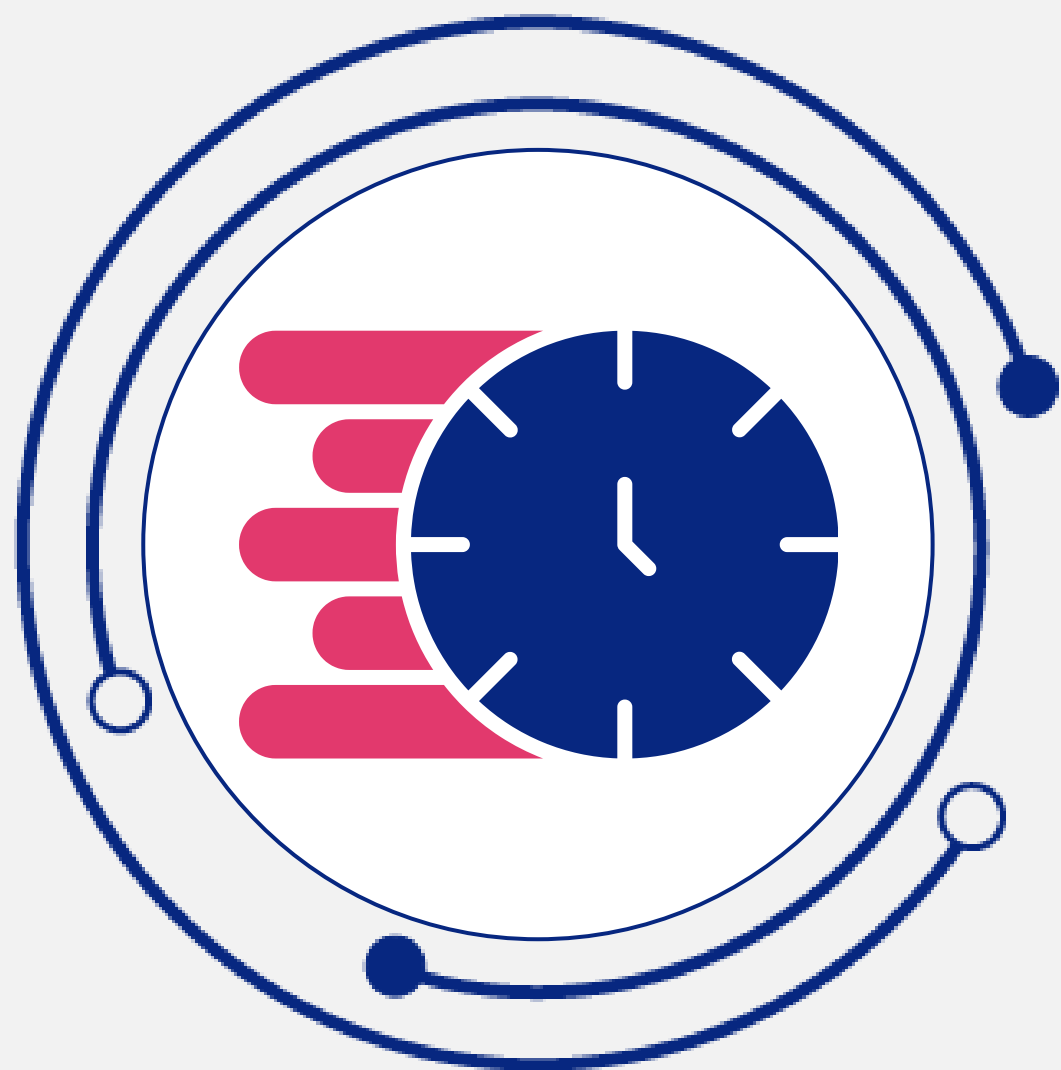
Les leviers d'action

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



Du côté des entreprises : prévention de l'usure professionnelle, maintien dans l'emploi des seniors

C'est l'heure de jouer !



**Une fenêtre va apparaître
sur votre écran pour**

Répondre au quizz

A vous de jouer !

Les solutions des partenaires



Plan de mobilisation 50+



Dispositif Seniors +



Étude sur les sollicitations faites par les seniors

Plan seniors Mobilisation 50 ans et plus

France Travail

3 axes de travail principaux

AXE 1 :

renforcer et personnaliser
l'accompagnement des 50 ans et
plus

AXE 2 :

favoriser leur formation et leur
reconversion pour accélérer leur
retour à l'emploi

AXE 3 :

mobiliser les entreprises de toutes
tailles et de tous secteurs afin de
changer leurs regards et les inciter à
recruter des travailleurs expérimentés

Plan seniors Mobilisation 50 ans et plus

France Travail

L'offre de service existante



Atelier Emploi retraite pour les 58 et +

Atelier (3h) co-animé France Travail/CARSAT tous les 2 mois par bassin d'emploi, pour être au clair sur sa future retraite, et/ou actions possibles d'ici la date effective.



Atelier SENIOR 360:

Atelier (3h) à destination des primo-inscrits de 50 ans et + pour découvrir les différents services proposés et les spécificités locales (marché du travail, évènements, formation)



Atelier 50+ Dynamique et perspectives :

Atelier (2 ½ j) conçu et réalisé par des psychologues du travail. Coanimation avec des conseillers Accompagnement et Entreprise pour aborder les représentations liées à l'âge et comprendre et dépasser les stéréotypes

Plan seniors Mobilisation 50 ans et plus

France Travail

Action à venir

Parcours de reconversion "Atout Senior" sur tous les territoires d'ici 2027



Parcours de reconversion de 8 mois :

- 4 mois de théorie en centres suivis de 4 mois de mise en pratique dans une entreprise
- Co-financé par le DE (CPF), France Travail (abondement et indemnisation) et l'entreprise d'accueil

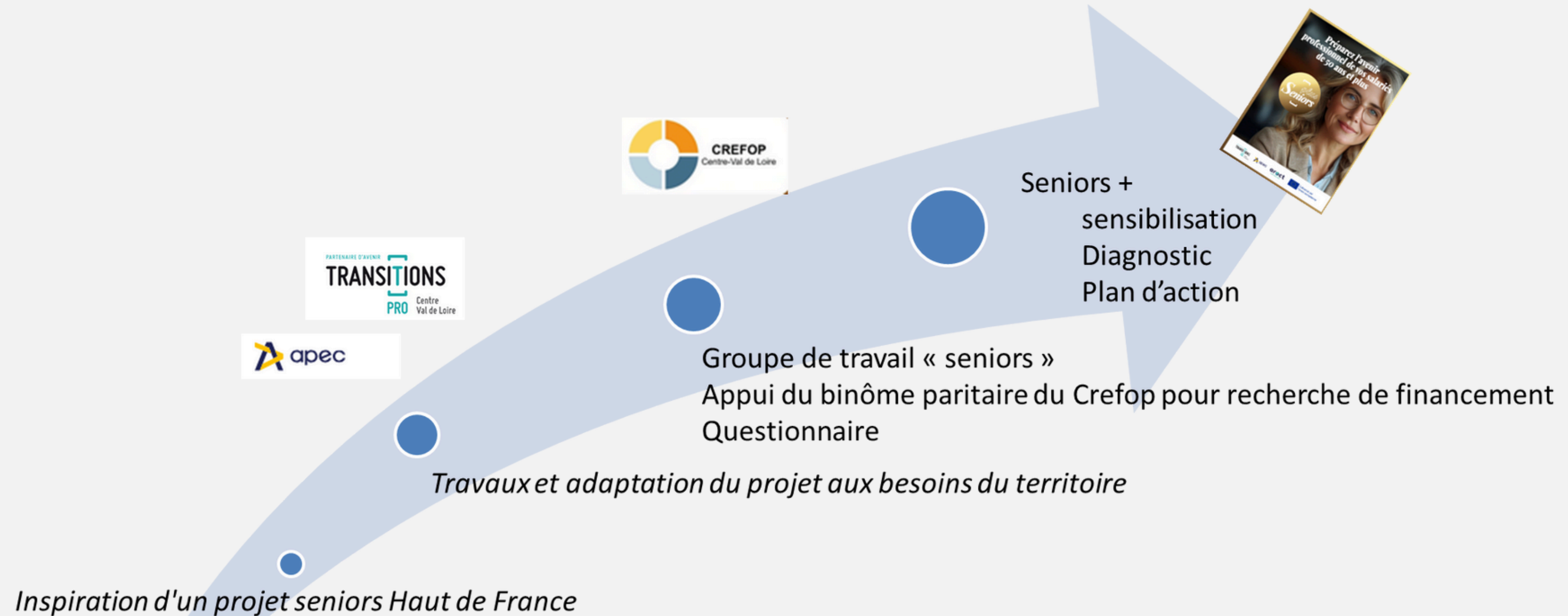
Objectifs :

- Actualiser les compétences ou reconvertir les DE de 50+ pour répondre aux besoins des entreprises
- Obtenir 80% de retour à l'emploi 6 mois après la formation

Dispositif Seniors +

ARACT

Séniors + : parcours d'un projet paritaire



Dispositif Seniors +

ARACT

Séniors + : c'est quoi ?

Face au défi de l'allongement de la vie professionnelle, les entreprises sont confrontées à des enjeux cruciaux : recrutement difficile, employabilité en baisse, maintien dans l'emploi, usure professionnelle...

Pour y répondre, une initiative collective portée par Transitions Pro, l'Apec et l'Aract Centre-Val de Loire propose une solution concrète :

👉 Un **diagnostic gratuit** (pour les structures de moins de 250 salariés) pour accompagner les entreprises dans la valorisation et le maintien de l'employabilité des salariés de **50 ans et plus**.

Une opportunité à saisir pour anticiper, agir et renforcer la performance sociale et durable de votre organisation !

Dispositif Seniors +

ARACT

Séniors + : quels objectifs ?

1/ Réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif du sujet « Séniors » dans votre entreprise

2/ Permettre de construire un plan d'action suite aux préoccupations de l'entreprise

Afin de :

- Favoriser l'emploi des séniors et leur intégration
- Assurer l'adaptation aux nouvelles compétences (transitions écologiques, numériques, technologiques,...) en seconde partie de carrière
- Valoriser la transmission des savoirs et savoirs faire
- Faciliter et organiser les mobilités et transitions professionnelles favorables au maintien dans l'emploi (dans l'entreprise / dans une autre entreprise)
- Prévenir l'usure professionnelle et agir sur les conditions de travail

Dispositif Seniors +

ARACT

Séniors + : quelles solutions ?

Exemples d'actions à mener par thématiques :

- Qualité de vie et conditions de travail
- Recrutement
- Formation/reconversion
- Transmission des compétences
- Développement des compétences et maintien de l'employabilité
- Fidélisation des collaborateurs
- Transition numérique/ Ecologique

- Des solutions co-élaborées avec l'entreprise et proposées ensuite aux salariés concernés : valoriser vos actions et engagements, en interne et en externe !
- Des solutions issues de l'offre de service de Transitions pro, de l'APEC ou de l'ARACT.
- D'autres, élaborées à partir d'offres de partenaires de la plateforme Séniors+ (AGEFIPH, SPST, CARSAT, BGE, Structures de Conseil en évolution professionnelle, ...)



Dispositif Seniors +

ARACT

Séniors + : les étapes

1. LA SENSIBILISATION EN ENTREPRISE (INDIVIDUEL/COLLECTIF)

Présentation du dispositif Seniors+ / Vérification de l'adaptation du dispositif aux besoins de l'entreprise

2. LA RÉALISATION DU DIAGNOSTIC

(AVEC LE/LA DIRIGEANT.E OU DRH - 1H30)

Dresser un état des lieux de la place des seniors, identifier les compétences clés, repérer les éventuelles situations d'usure professionnelle et déterminer les besoins spécifiques

3. LE RAPPORT DE PRÉCONISATION

(UN RDV DE RESTITUTION)

Remettre un **livret de recommandations personnalisées** pour envisager de nouvelles actions

Pour une efficacité renforcée et le renforcement du dialogue social – il est préconisé de pouvoir **associer les élus ou délégués syndicaux**

4. SUIVI SUR 1 AN

Dispositif Seniors +

ARACT

Séniors + : les avantages

Pour l'entreprise :

1. Bâtir un plan d'action individualisé
2. Identifier les acteurs locaux et/ou régionaux en fonction des thématiques à travailler
3. Faire du maintien en emploi des plus de 50 ans un enjeu collectif
4. Informer les élus du personnel et solliciter leur avis sur le plan d'action
5. Renforcer l'attractivité des métiers présents dans l'entreprise et limiter le turn-over
6. Valoriser la transmission des savoirs et compétences et participer à la QVCT

Pour les salariés :

1. Se maintenir en et dans l'emploi
2. Valoriser leurs savoirs et savoirs faire, Reconnaissance
3. Accompagner les transitions : numériques, écologiques, technologiques (formations, ...)
4. Anticiper et prévenir la désinsertion professionnelle (agir sur l'usure professionnelle)
5. Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail grâce aux actions mises en œuvre
6. Éviter les ruptures brutales de fin de carrière professionnelle

Dispositif Seniors +

ARACT

Séniors + : qui contacter ?



TRANSITIONS PRO :

Stéphanie LECAS

s.lecas@transitionspro-cvl.fr

06 74 59 54 67



APEC :

Pierre MONTIGNY – départements 28, 41, 45

Pierre.montigny@apec.fr

06 62 84 50 51



ARACT :

Marie-Bénédicte MOREAU

mb.moreau@anact.fr

06 49 42 63 40

Camille MOISANT – départements 18, 36, 37

Camille.moisant@apec.fr

• **06 64 37 19 95**

Focus sur les transitions professionnelles des seniors en activité

Transitions PRO CVL

Etude sur les sollicitations faites par les seniors auprès de Transitions Pro Centre-Val de Loire

Les projets de Transition Professionnelle

Les plus de 50 ans représentent **12 % des demandes** de financement de formation en vue d'une **reconversion**

Des **projets en lien avec les plus demandés** et financés tout public confondu :

- Conducteurs marchandises sur porteur
- Santé (aide-soignant, secrétaire médicale)
- Gestionnaire de paye, assistant RH
- Comptable assistant
- Formateur, conseiller d'insertion

Des transitions qui leur semblent accessibles ou utilisant des compétences transférables :

Agent de fabrication, Magasinier



Conducteur poids lourd

Assistante de vie, ASH



Aide-soignant,
Secrétaire médicale

Caissier



Assistant comptable ou
Gestionnaire de paie

Des projets de création ou reprise d'entreprise

Les plus de 50 ans représentent 10 % des dossiers démissionnaires

Leurs motivations :

- Exploiter les connaissances et compétences acquises
- Transmettre leur savoir-faire
- Nouveau défi, stimulation, motivation au travail
- Accomplissement de soi
- Complément de revenu

Au niveau régional

ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

Demandeurs d'emploi seniors en Centre-Val de Loire

Une population fragilisée à accompagner vers l'emploi

Jun 2025

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

INFOGRAPHIE : les éléments clés

Seniors en recherche d'emploi en Centre-Val de Loire : Une population fragilisée à accompagner vers l'emploi

Plus de 33 000 seniors en recherche d'emploi en novembre 2024, les seniors de 50 ans et plus représentent 28% du demandeur d'emploi dans la région Centre-Val de Loire (27% au niveau national). Un chiffre qui masque d'importantes disparités territoriales, comme Le Mans ou Loches qui ne représentent que 3%.

Des réalités territoriales contrastées en région

Le **part des seniors parmi les demandeurs d'emploi** est le plus élevé dans les départements de la Sarthe (31%) et de la Mayenne (29%).

Des freins structurels

Les seniors ont plus de difficultés à trouver un emploi que les autres groupes d'âge. Les seniors ont plus de difficultés à trouver un emploi que les autres groupes d'âge.

Quels sont les métiers les plus demandés par les seniors ?

Trois grands domaines concentrent le nombre des demandes d'emploi des seniors :

- Services à la personne et à la collectivité
- Métiers supports à l'entreprise
- Transport/logistique

Recrutements : des opportunités à activer

Les seniors ont obtenu 22% des emplois créés en 2024, soit 10% de plus que les autres groupes d'âge.

Et si la formation était la clé ?

45% des seniors ont obtenu un emploi après une formation.

60% des seniors ont obtenu un emploi après une formation de moins de 30 jours.

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

- La formation continue, en particulier vers les métiers qui recrutent abondamment des candidats difficiles à recruter.
- 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.
- L'accompagnement des entreprises à activer le potentiel des seniors.

Au niveau départemental

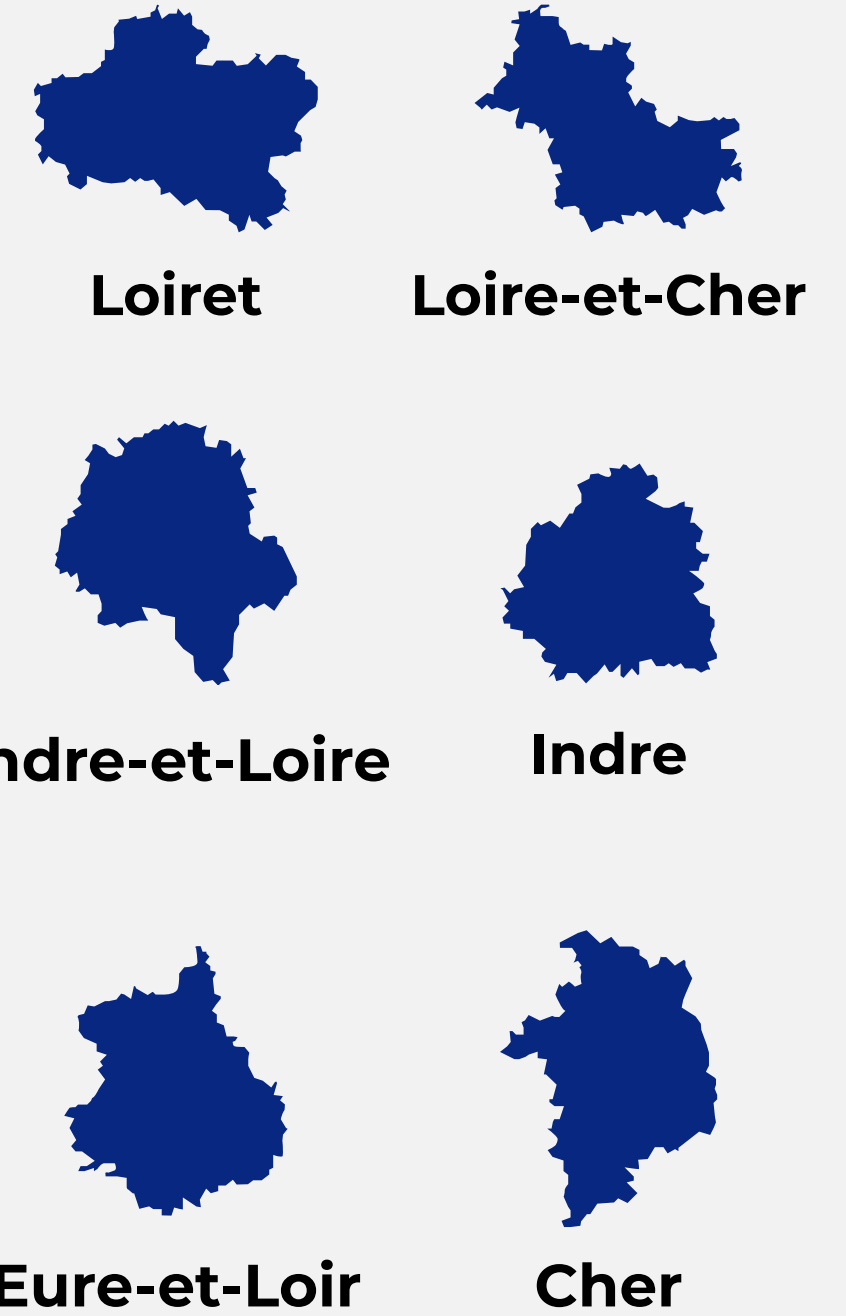
ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

INDICATEURS RÉGIONAUX Demandeurs d'emploi seniors en Centre-Val de Loire

Une population fragilisée à accompagner vers l'emploi

Jun 2025

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



Retrouver l'étude complète sur gipalfa.centre-valdeloire.fr

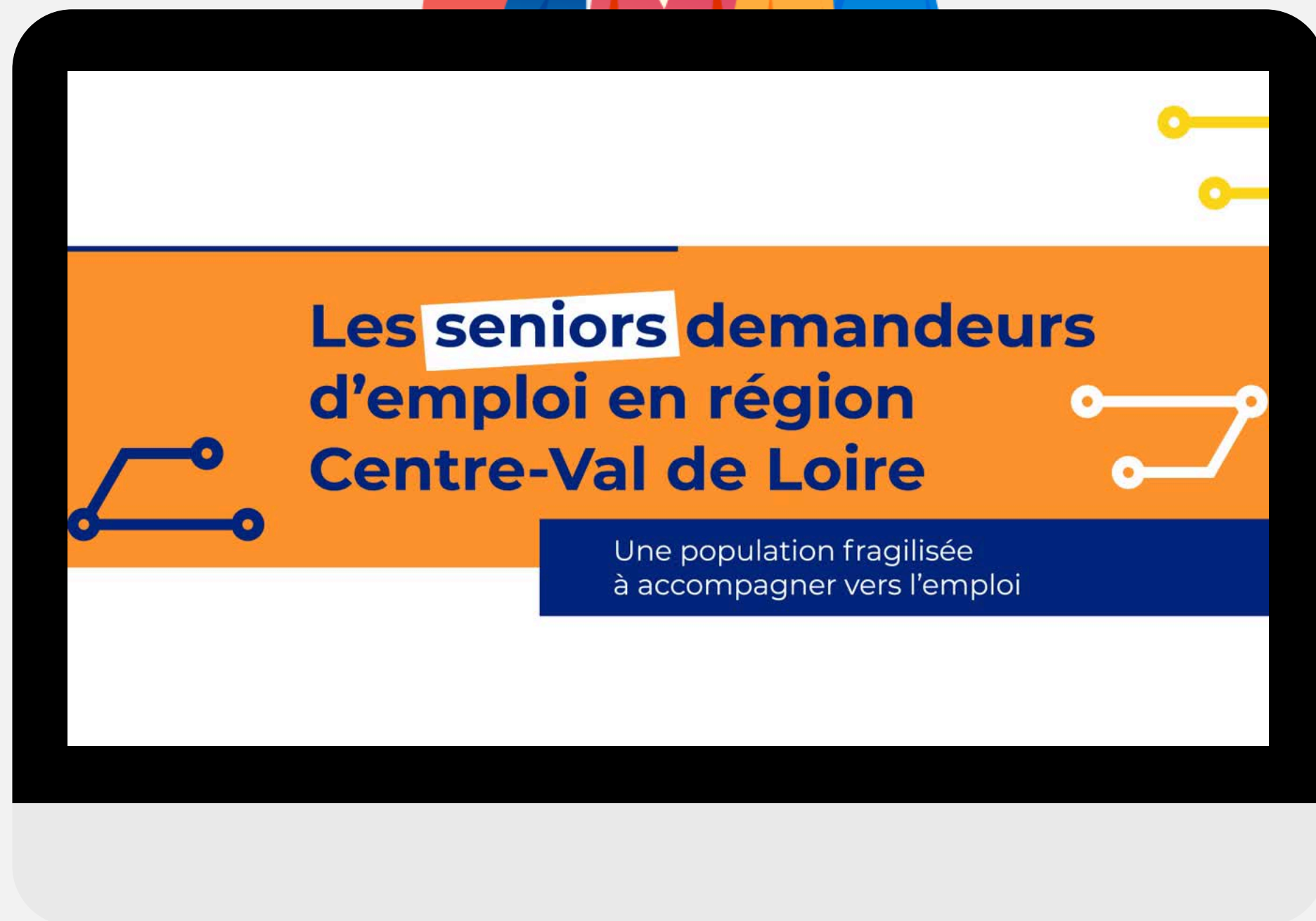


Merci !



Questions/Réponses

Posez vos questions dans l'onglet en haut "Q&R" de TEAMS



Un

Questionnaire

Pour nous aider à améliorer
nos présentations



[Accédez au questionnaire](#)