MATINALE
« Maintien dans l'emploi des seniors »

15 novembre 2024

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR

apec

carif-oref
PROVENCE
ALPES
CÔTE D'AZUR

Plan de la matinale

- Propos introductifs
- Table ronde n°1 – Présentation de l'étude co-réalisé par l'AFPA et l'ARACT : Identifier les enjeux et leviers d'action pour améliorer le maintien en emploi des salariés seniors dans les petites entreprises de la région.
- Table ronde n°2 – Quelles solutions de maintien dans l'emploi au sein des grandes entreprises ?
- Table ronde 3 – Présentation de deux expérimentations financées dans le cadre de l'appel à projet PRIC Sénior visant le maintien dans l'emploi des séniors : Avenir Emploi (AFPA) et Sénior Réussite (PLIE de Cannes)
- Présentation de l'étude réalisée par l'observatoire de l'APEC : « Projections professionnelles des cadres séniors : un engagement protéiforme mais une volonté commune de transmettre »
- Conclusion
- 12h15 – 13h00 – Buffet de clôture

Propos introductifs

Intervenants

Axel BRUNETTO, Chef de service adjoint, Service emploi, compétences et accompagnement des mutations économiques (SECAME), DREETS PACA

Géraldine DANIEL, Directrice générale, Carif-Oref PACA

Fabrice GREFFET, Ambassadeur PACA, Les Entreprises S'Engagent

Anthony FUMARD, Délégué Regional Provence-Alpes-Côte d’Azur et Corse, APEC PACA

Table ronde 1

Présentation de l'étude co-réalisé par l'AFPA et l'ARACT : Identifier les enjeux et leviers d'action pour améliorer le maintien en emploi des salariés seniors dans les petites entreprises de la région

Pierre LORENT, Chargé de mission et Séverine LANDRIER, Directrice Opérationnelle, Carif-Oref PACA.

Sonia MILLIARD, Consultante en transitions professionnelles, Direction de l'Ingénierie et de l'Innovation Sud – Provence-Alpes-Côte d'Azur, AFPA.

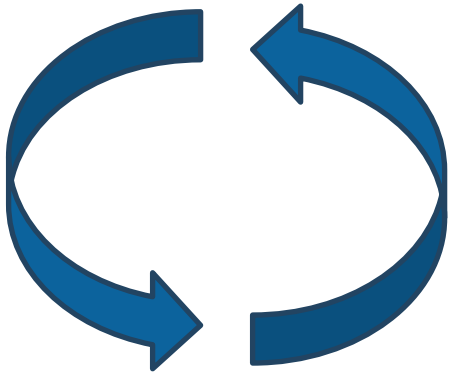
Elodie GALY, Chargée de missions, Aract PACA

Champ des études sur les Seniors

L'expérience du Carif-Oref PACA

Matinale Seniors 15.11.24

TRAVAUX QUALI
Enjeux et pratiques…



❶ …d'accès à l'emploi

❷ …de gestion des fins de carrière

❸ …de prévention de la désinsertion

TRAVAUX QUANTI
Tableau de bord statistique
Seniors/tous âges

❹…grandes tendances (région voire départements)

- Emploi/Recherche d'emploi
- Formation

Accès à l'emploi

[Développer l'emploi des seniors en Provence - Alpes - Côte d'Azur - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur](#) **(2020)**

- *L'accompagnement : freins, étapes, contenus*
- *Initiatives 45+ pour femmes / cadres / publics en difficultés (PLIE, Face, GEIQ…)/entrepreneurs…*

⇨ **Mise en synergie** des initiatives territoriales (et diagnostics partagés)

⇨ **Communication sur la formation** des DE seniors (publics cibles, prescripteurs, OF…)

Gestion des fins de carrière

[Quelles modalités de gestion de la main-d'œuvre pour les seniors ? - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur](#) **(2021)**

- *Analyse stat sur 6 regroupements sectoriels : part de seniors, enjeux prioritaires*
- *Zoom sur le groupe 'Activités de type artisanal : analyse d'accords d'entreprises et enquête dirigeants*

⇨ **7 axes de pistes d'action** : notamment sur l'aménagement des fins de carrière, le transfert intergénérationnel, la sensibilisation au recrutement des seniors et l'ingénierie de formation

Prévention de la désinsertion

[Prévenir la désinsertion des seniors confrontés à un problème de santé ou un handicap : quels enjeux et pistes d'action ? - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur](#) **(2024)**

- *Risques physiques et psycho-sociaux*
- *2 métiers ciblés : exploitant agricole / aide à domicile*
- *Enquête seniors + interlocuteurs PDP*

⇨ **Empilement de problématiques à solutionner** : suivi santé / compensations handicap / difficultés financières / diff. langagières / illectronisme / perte de confiance

⇨ **Importance de la coordination SPSTI-Assurance maladie-Cap Emploi**

Tableau de bord statistique

[Les seniors sur le marché du travail en Provence - Alpes - Côte d'Azur - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur](#) **(2020)**

- *Commande ponctuelle - 40aine d'indicateurs et variables*
- *Nombre, évolution, caractéristiques socio-démographiques, principaux métiers / secteurs / filières de formation*
- *Sources : Insee+ France Travail (taux de chômage) + Dares, Région (formation)…*

Tendances pour les seniors en emploi

⇨ + non-diplômés, CAP-BEP, non-salariés, emplois stables (par rapport à *tous âges*)

⇨ 1 sur 2 dans SASO, administration, commerce, enseignement

⇨ métiers les plus exercés : agents d'entretien, employés des services aux publics, aides à domicile, infirmiers, cadres admi. Comptables et financiers

Des ressources pour agir ensemble

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Afpa

Présentation – projet : maintien en emploi des seniors
Aract PACA - Afpa

Matinale « Le maintien des seniors dans l'emploi »

Vendredi 15 novembre 2024

SOMMAIRE

#1 Présentation du projet

#2 L’accompagnement de l’Aract Paca

#3 L’enquête qualitative de l’Afpa

#4 Les pistes d’action

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract Provence-Alpes-Côte d'Azur

Afpa

#1

Présentation du projet

Objectifs du projet définis par la DREETS PACA

Identifier les enjeux et leviers d'action pour améliorer le maintien en emploi des salariés seniors dans les petites entreprises de la région.

Articulation Afpa / Aract Paca

Afpa – Enquête auprès des directions

- Enquête qualitative (entretiens, questionnaire)
- Entretiens semi-directifs
- Bonnes pratiques et difficultés ressentis

Aract Paca – Accompagnement des entreprises auprès des salariés

- Autodiagnostic sous forme de jeu
- Accompagnement individuel
- Plan d'actions
- Suivi et mise en œuvre

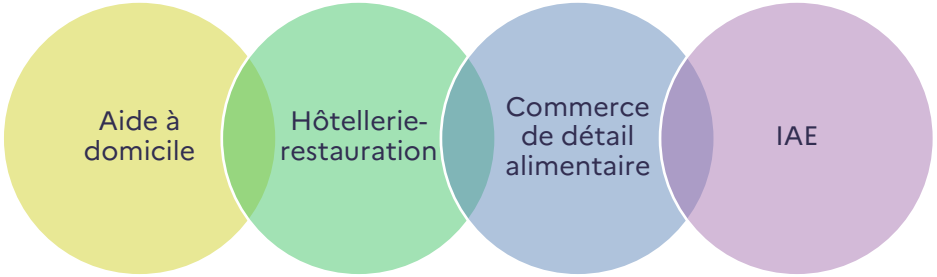
Champs concernés

Taille d'entreprise : TPE / PME < 50 salariés

Seniors : salariés de plus de 55 ans (fins de carrière)

Territoire : ensemble de la région PACA

Secteurs d'activité ciblés :



De fortes difficulté à mobiliser les entreprises

- Thématique du maintien en emploi des seniors ?
- Taille d'entreprise ?
- Secteurs d'activité ?

Sollicitation des partenaires :

- OPCO,
- Pôle SAP,
- fédérations professionnelles,
- clubs entreprises,
- UPE,
- DDETS
- …

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract Provence-Alpes-Côte d'Azur

Afpa

#2

L'accompagnement de l'Aract Paca

Aract Paca - Outil – Autodiagnostic
Des questions sur :

Gestion des fins de carrières

Les **prochains départs** de l'entreprise (retraites, démissions, licenciements, mobilités ...) sont connus

Dans le contexte d'évolution de la réglementation, les fins de carrière doivent faire l'objet d'une attention particulières.

Parcours professionnels, développement des compétences, des seniors et accompagnement des fins de carrière

Les futurs départs des salariés possédant des **compétences dites « critiques ou sensibles »,** nécessaires à la pérennité de l'entreprise sont identifiés et anticipés

Prendre en compte les spécificités des seniors, c'est s'intéresser à leur parcours et à leurs compétences.

Maillage avec les acteurs externes de l'entreprise

L'entreprise utilise les dispositifs de prévention de la **Carsat-SE ou MSA**

La prise en compte du maintien en emploi des seniors dans l'entreprise met en lumière le rôle joué par différents acteurs.

Dialogue interne et relations sociales

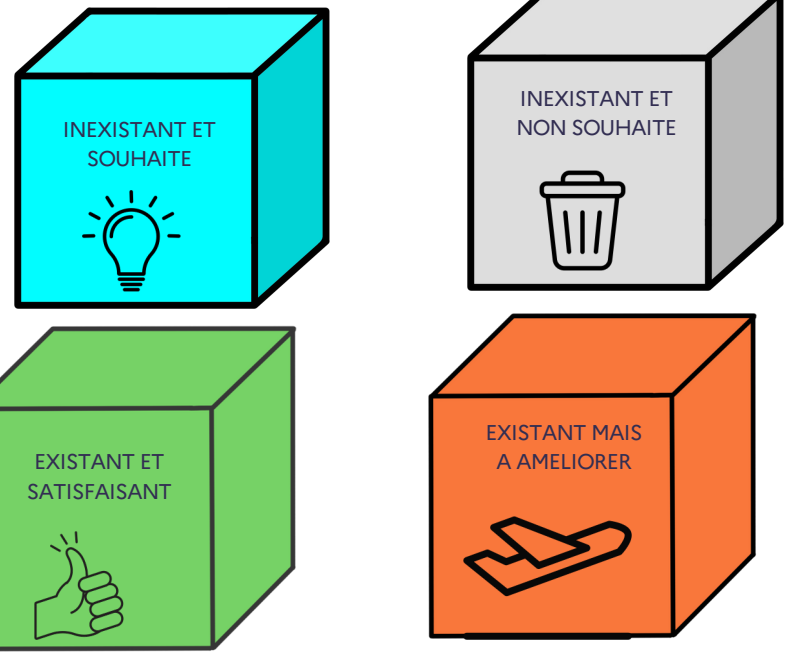
Les acteurs de l'entreprise (représentants direction, représentants du personnel) tirent des **enseignements collectifs** sur la manière dont les situations individuelles de maintien en emploi ont été gérées

Le dialogue social et le dialogue professionnel constituent des leviers nécessaires de prévention et de maintien en emploi des seniors.

Santé au travail, maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

Les salariés bénéficient de **visites médicales de mi-carrière** par le service de prévention et santé au travail (médecine du travail)

S'intéresser aux seniors, c'est s'intéresser à leur travail. L'enjeu est d'anticiper et se projeter.



1 - Le groupe de travail prend connaissance des 35 questions réparties sous 5 catégories

2 - Classification autour des 4 plots

3 - Priorisation : le groupe de travail doit échanger et prioriser les actions

Points d'étonnement

- Participation active et implication des salariés aux réunions programmées
- Motivation des seniors dans le projet
- Des seniors engagés au travail et qui manifeste l'envie de rester en poste et poursuivre leur carrière au maximum
- Peu d'absentéisme des seniors
- Volonté de bien faire leur travail
- Volonté de suivre des formations tout au long de leur carrière
- Actions déjà en place dans les différentes structures

Résultats de l'accompagnement des 4 strucures par l'Aract Paca

- Stéréotypes des salariés seniors
- Peu outillées sur les dispositifs existants
- Transfert des compétences une nécessité pas toujours organisée
- Repenser l'organisation des fins de carrière
- Anticiper dès la mi-carrière les parcours de seconde partie de carrière
- Management inter-générationnel
- Valorisation de l'expérience, richesse de l'entreprise et reconnaissance des salariés

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract Provence-Alpes-Côte d'Azur

Afpa

#3

Enquête qualitative de l'Afpa

Objectifs de l'enquête et thématiques

Identifier :

- Les représentations
- Les pratiques
- Les difficultés
- Les besoins

Gestion des fins de carrière : prise en compte de la pyramide des âges, modalités de gestion des fins de carrière, existence de plan d'action, recours au cumul emploi-retraite…

Formation et compétences : parcours et gestion des compétences des salariés seniors, rapport à la formation, dispositifs intergénérationnels de transfert de compétences…

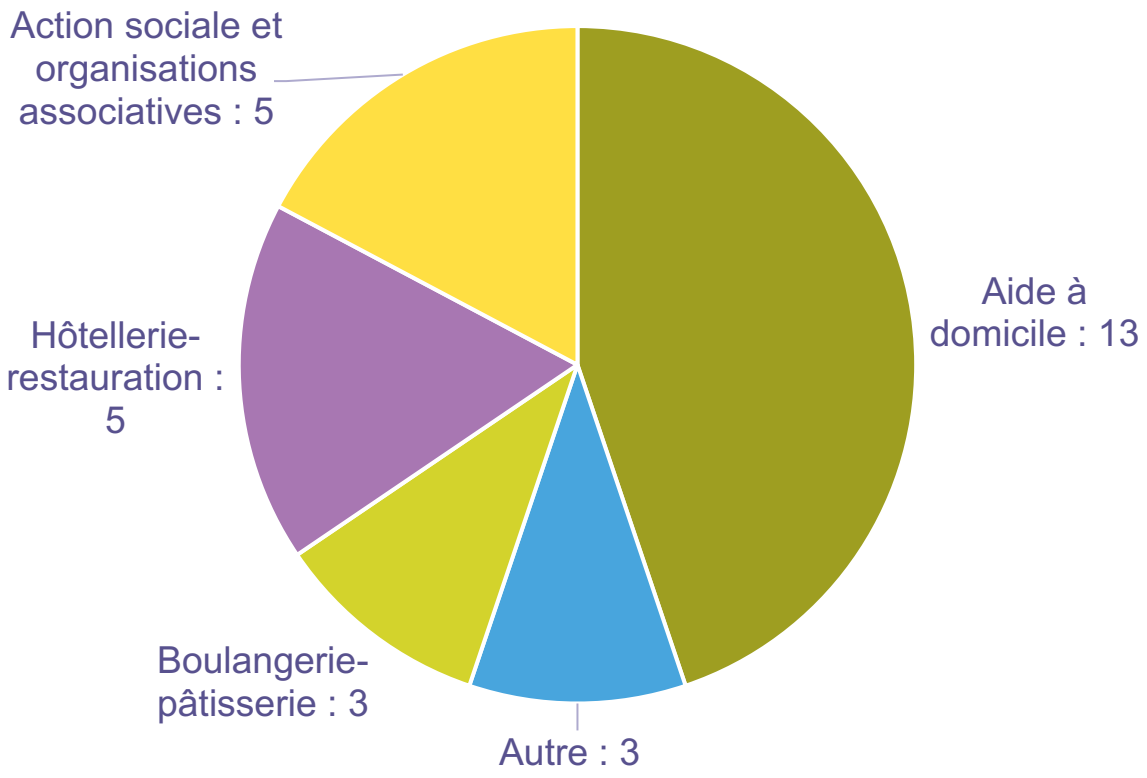
Conditions de travail et santé au travail : exposition aux risques professionnels et problématiques de santé rencontrées parmi les salariés seniors, mesures d'évaluation et de prévention des risques pour les salariés en fonction de l'âge, mesure d'adaptation des postes de travail…

Connaissance des acteurs et mesures mobilisées pour le maintien en emploi des salariés seniors

Besoins spécifiques en termes d'accompagnement ou d'information pour le maintien en emploi des salariés seniors (RH, santé au travail, organisation du travail…)

Les entreprises participantes

29 entreprises de moins de 50 salariés interrogées



- Une majorité d'entreprises du secteur de l'**aide à domicile**
- Une part de seniors (> 55 ans) de **33 %**
- Une population de seniors très **féminisée**

Une représentation positive des seniors

Quel est l'impact de la présence de seniors dans votre entreprise?

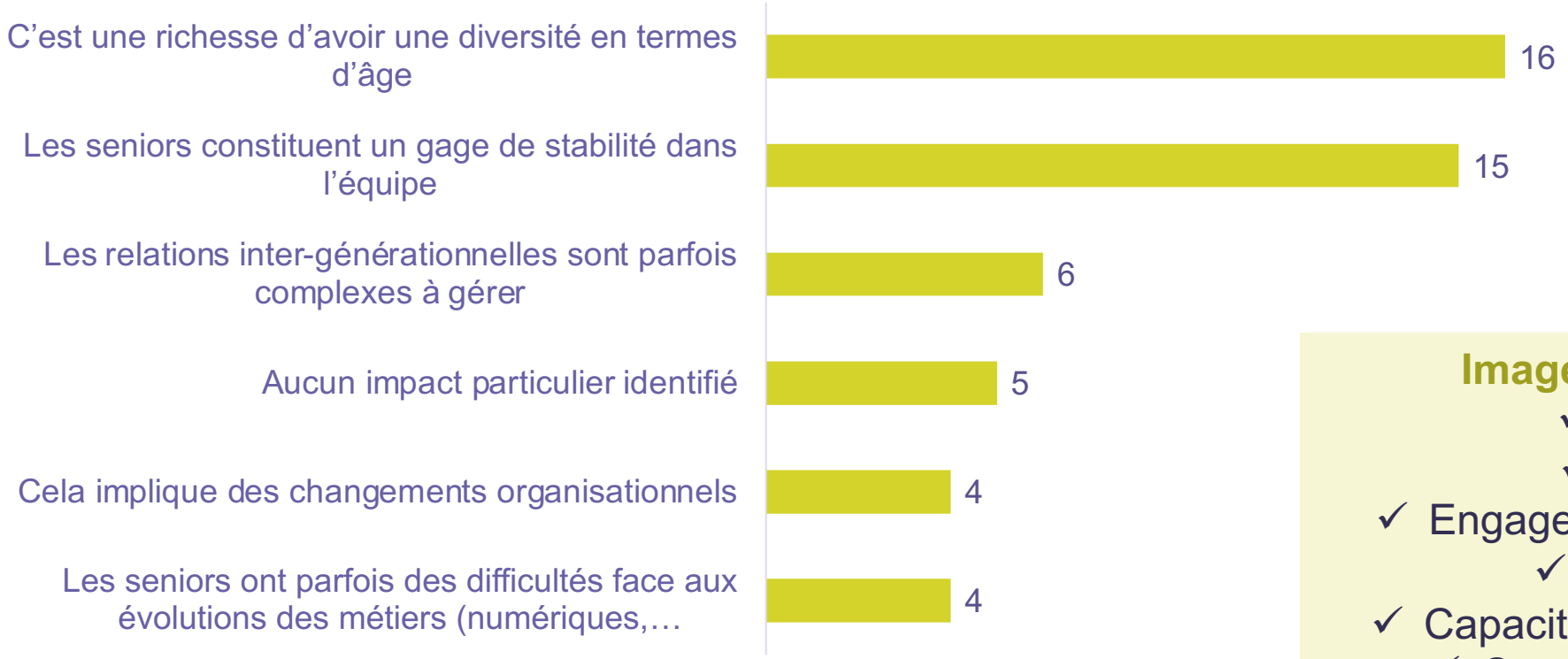


Image des seniors :

- ✓ Stabilité
- ✓ Fiabilité
- ✓ Engagement dans le travail
- ✓ Souplesse
- ✓ Capacité à prendre du recul
- ✓ Capacité d'adaptation
- ✓ Expérience

Gestion des fins de carrière

1 entreprise sur 2 a mis en place des mesures pour la gestion des fins de carrière :

- des aménagements des activités exercées, des horaires
- des modifications de l'organisation du travail
- des réorientations vers d'autres métiers
- des mesures de transitions progressives vers la retraite

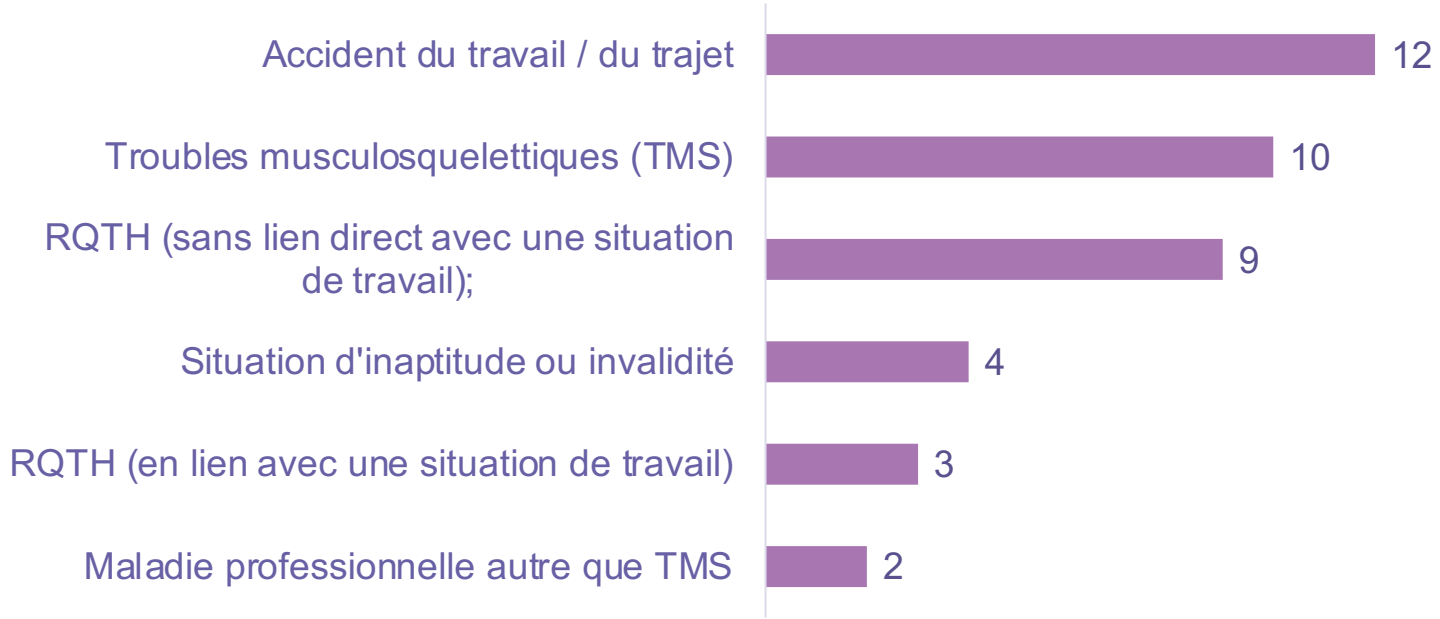
1 entreprise sur 3 déclare avoir des salariés en cumul emploi/retraite (secteur de l'aide à domicile)

Aucune entreprise interrogée n'a mis en place de plan d'action sur la thématique senior.

De plus la gestion des âges n'est pas un sujet traité dans le cadre du CSE (ou par les délégués du personnels) lorsqu'ils en ont un.

Santé au travail, prévention des risques

Les situations suivantes ont-elles concerné des salariés seniors dans votre entreprise ?

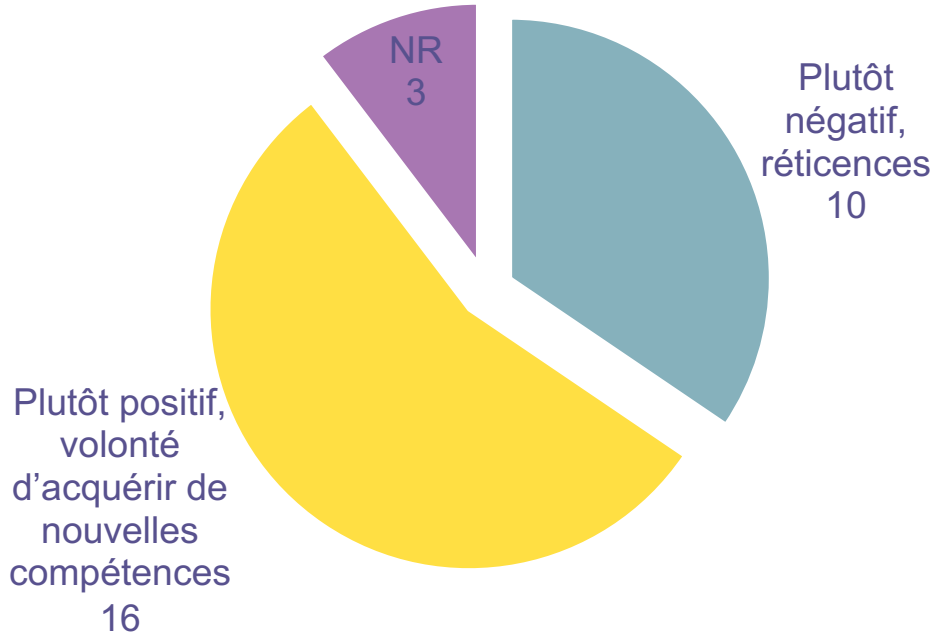


6 entreprises sur 10 ont été confrontées à une problématique de santé de leurs salariés seniors

- Pas de **plan de prévention** ou d'évaluation des risques spécifiquement orienté vers les seniors
- Des **mesures d'adaptation** des situations de travail mises en place au cas par cas

Formation, développement des compétences

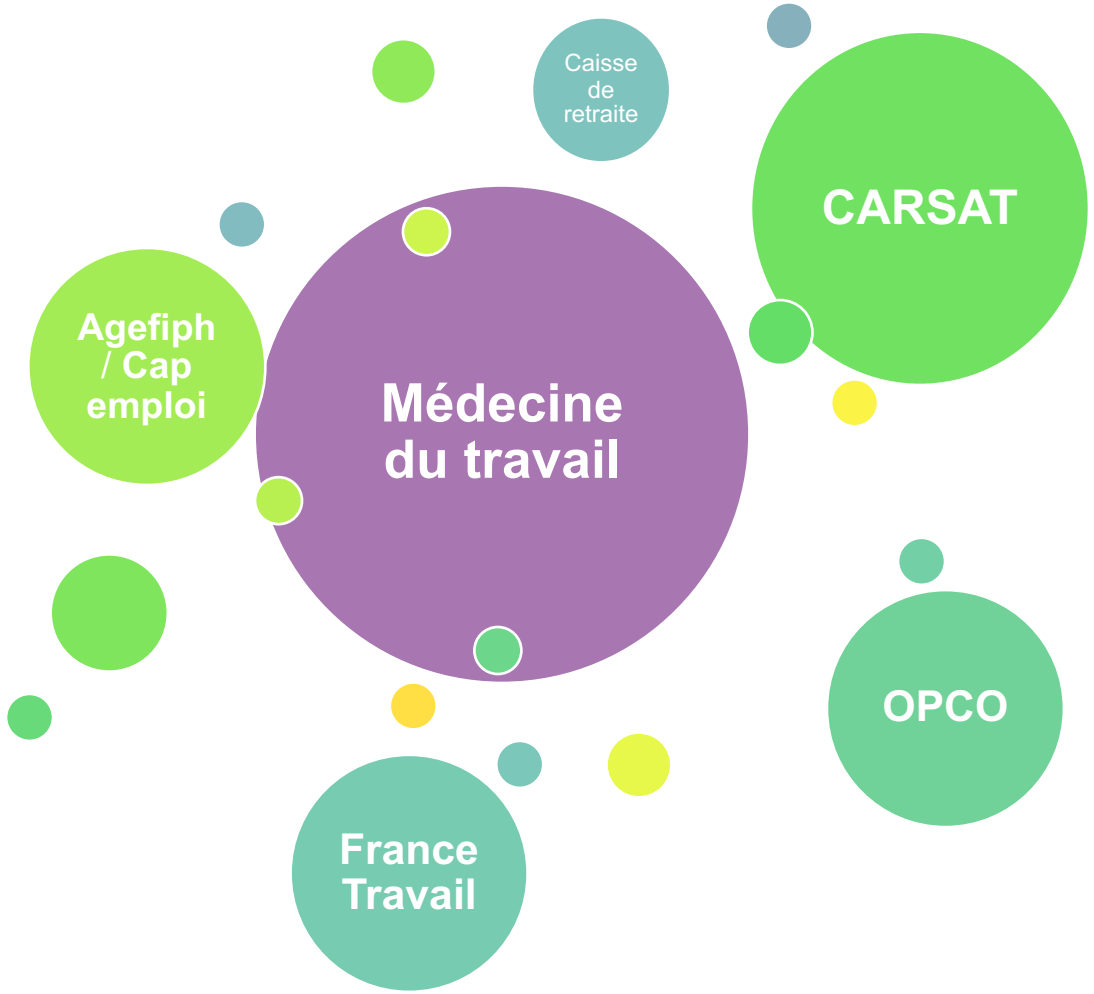
Comment qualifieriez-vous le rapport des seniors de votre entreprise à la formation ?



- Un **rapport à la formation** des seniors globalement perçu comme positif, mais la formation n'est pas mobilisée comme levier pour le maintien en emploi de ces salariés.

- **Le transfert de compétences** mis en place de façon informelle, pas forcément dans une logique intergénérationnelle

Maillage avec les acteurs externes



- Dans le cadre de la gestion des fins de carrière, des liens ponctuels avec les **acteurs** du maintien en emploi, de l'emploi ou de la formation

- Un sentiment global d'un **déficit d'information** sur les mesures et dispositifs existants

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract Provence-Alpes-Côte d'Azur

Afpa

#4

Les pistes d'action

Pistes d'action

Pour l'amélioration du maintien en emploi des salariés seniors dans les petites entreprises :

- **Information** sur les dispositifs pour gérer la fin de carrière des salariés et la retraite (cumul emploi retraite, départ retraite progressive…) : intervention Carsat en entreprises par ex.
- Sensibilisation aux **enjeux du maintien en emploi des seniors**, en fonction des catégories d'âge : mesures de prévention des risques professionnels, développement des compétences des seniors, communication en interne, identification de référents seniors…
- **Accompagnement** à la formalisation de process qui se font de façon informelle :
  - *dialogue social autour de la question des seniors,*
  - *prise en compte des fins de carrière dans les entretiens individuels,*
  - *organisation et aménagement des postes de travail…*
- Anticipation des départs à la retraite et formalisation du **transfert des compétences** sensibles : Afest seniors, binomage…
- Accompagnement du **management intergénérationnel**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Afpa

Merci pour votre attention.

Table ronde 2

Quelles solutions de maintien dans l'emploi au sein des grandes entreprises ?

Emmanuelle GERMANI, VP Nationale ANDRH et Directrice des Ressources Humaines, KP1

Olivier PIGNARD, Directeur des ressources humaines, Tempo One

Jérôme SALVAING Directeur juridique social de NGE - BTP

Table ronde 3

Présentation de deux expérimentations financées dans le cadre de l'appel à projet PRIC Sénior visant le maintien dans l'emploi des séniors : Avenir Emploi et Sénior Réussite

Marie-Louise GRAGEZ, référente PRIC, DREETS PACA

Delphine LE CANN, Cheffe de Projet, Direction régionale Provence Alpes Côte d'Azur, AFPA

Marylou GARINO, Chargée de projets, 1PACTE EMPLOI

Marine VERDIER, Responsable du Pôle Formation, Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse

Béatrice FERRERO, Coordinatrice des dispositifs de formation, Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse

Afpa

Présentation de l'expérimentation

« AVENIR SENIOR »

#PRIC PACTE RÉGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Matinale Séniors 15 Novembre 2024

Financé par le **Plan d'Investissement dans les Compétences**

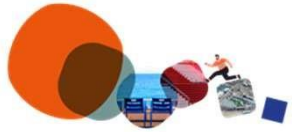
INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

France Travail

Présentation

PROJET « AVENIR SÉNIOR »



Financé dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences Provence-Alpes-Côte d'Azur

Cette expérimentation s'appuie sur un **projet d'organisation d'un "évènement emploi"** permettant de mobiliser et de développer, en action, les compétences collectives et individuelles de chaque participant**.**

Ce dispositif d'accompagnement a une **double finalité** :

1. Développer des compétences nouvelles et favoriser la prise de conscience des points forts de chacun via l'organisation, d'un évènement emploi, par les bénéficiaires, faisant leur promotion collective et individuelle auprès d'employeurs potentiels.
2. Créer des opportunités d'emploi/formation ancrées sur le territoire et développer leur capacité à agir, à "aller vers".

Public visé : 55 ans et + et plus particulièrement les 60 ans et +

Lieux : Centres Afpa de Marseille St Jérôme, Toulon La Valette et Nice
2 sessions sur chaque centre de Janvier 2024 à juin 2024

Durée : 10 semaines comprenant 2 semaines d'immersion en entreprise

Présentation

PHILOSOPHIE DU PROJET

Eléments phares :

- Des **interactions / échanges** de pratiques avec des stagiaires formation et/ou bénéficiaires de dispositifs d'accompagnement, des partenaires des Villages, volontaires et intéressés par ce projet afin de favoriser les **transferts de compétences et d'expériences entre pairs et/ou intergénérationnels**.

- Une **période en entreprise** viendra **remobiliser les compétences, la capacité à agir** des participants.

- Des **ateliers thématiques "à la carte"**

- Des **temps individuels** permettant à chaque participant d'évoluer selon leur rythme et leurs besoins et favoriseront l'appropriation et l'ancrage des nouvelles compétences.

Financé par le **Plan d'Investissement dans les Compétences**

INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

France Travail

• LES PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Prendre conscience de son potentiel et développer de nouvelles compétences (sociales, transversales et transférables)
- Transformer son expérience en compétences clés
- Dépasser les stéréotypes et pensées limitantes sur soi-même
- Valoriser cette expérience dans son parcours/CV
- Savoir communiquer positivement sur ses forces, son parcours et expériences
- Développer un réseau professionnel solide (pairs / entreprises / partenaires ...)
- Découvrir ou redécouvrir son environnement économique et/ou de formation (immersion plateaux techniques)
- Développer sa capacité à agir
- Donner de l'élan à la suite de son parcours emploi / formation

Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences
INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité
France Travail

Ateliers et Activités

- Techniques de recherche d'emploi
- Cartographie des compétences
- Posture professionnelle
- Les codes en entreprise
- Communication
- Gestion du stress
- Valoriser son image professionnelle et gagner en confiance
- Utilisation des outils numériques développés par l'Afpa (Magellan et Métis)
- Connaissance des mesures « senior »
- Travailler son Pitch
- Point Carsat
- Atelier construire son réseau professionnel et le partager
- Identifier ses freins et les dépasser
- Rencontre avec des entreprises
- Job Dating

A l'extérieur

- Participation aux forums emploi
- Simulations d'entretiens d'embauche avec des entreprises et des partenaires
- Valorisation de son image, relooking pro (Cravate Solidaire)
- Connaissance et mobilisation d'espaces ressources (Cité des Métiers…)
- Démarches entreprises : enquêtes, rencontres, stages, candidatures…

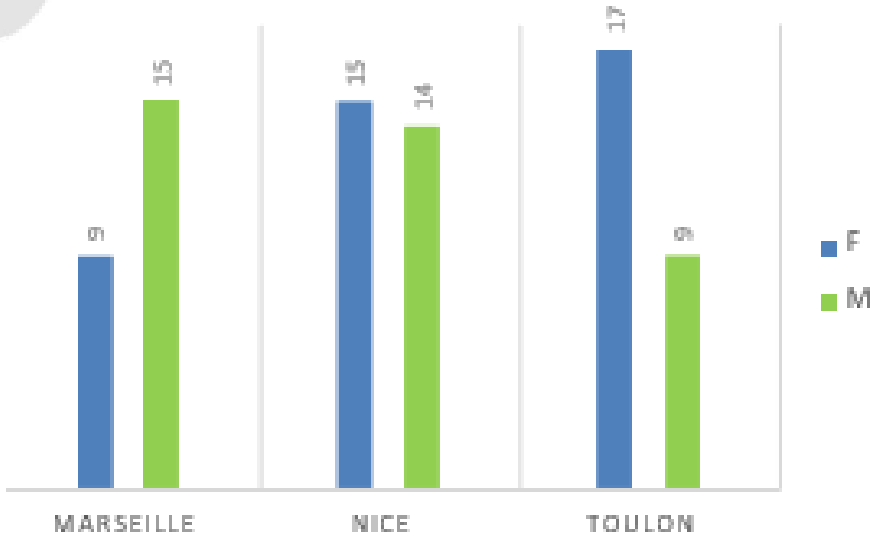
Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences
INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité
France Travail

Pour l'ensemble de l'expérimentation

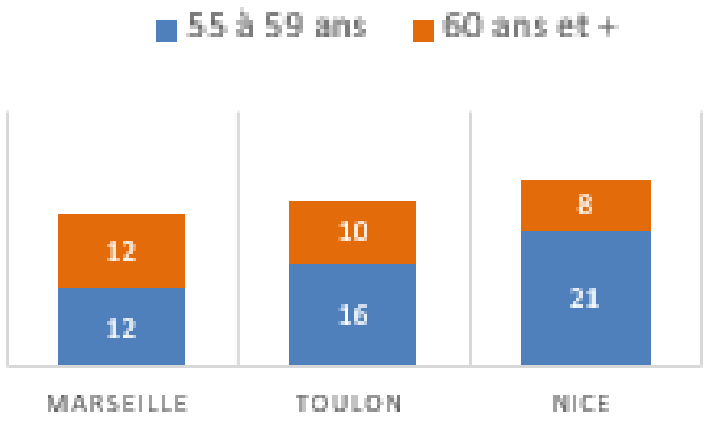
Caractéristiques des participants

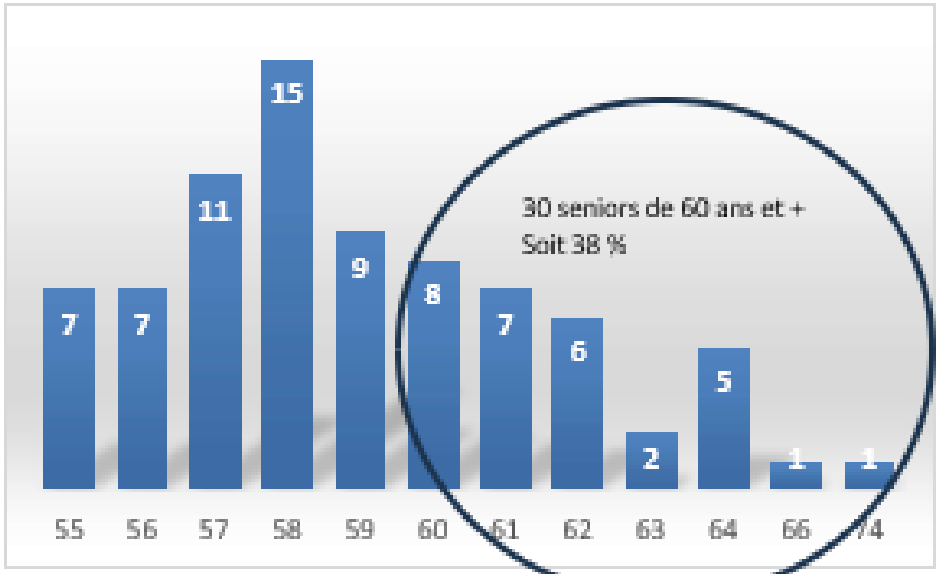
79 participants

Répartition Hommes-Femmes



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE





- 41 femmes soit 52%
- 38 hommes soit 48%
- 22 personnes avec RQTH (28%) + 3 demandes en cours
- 6 personnes en QPV

Financé par le **Plan d'Investissement dans les Compétences**

INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

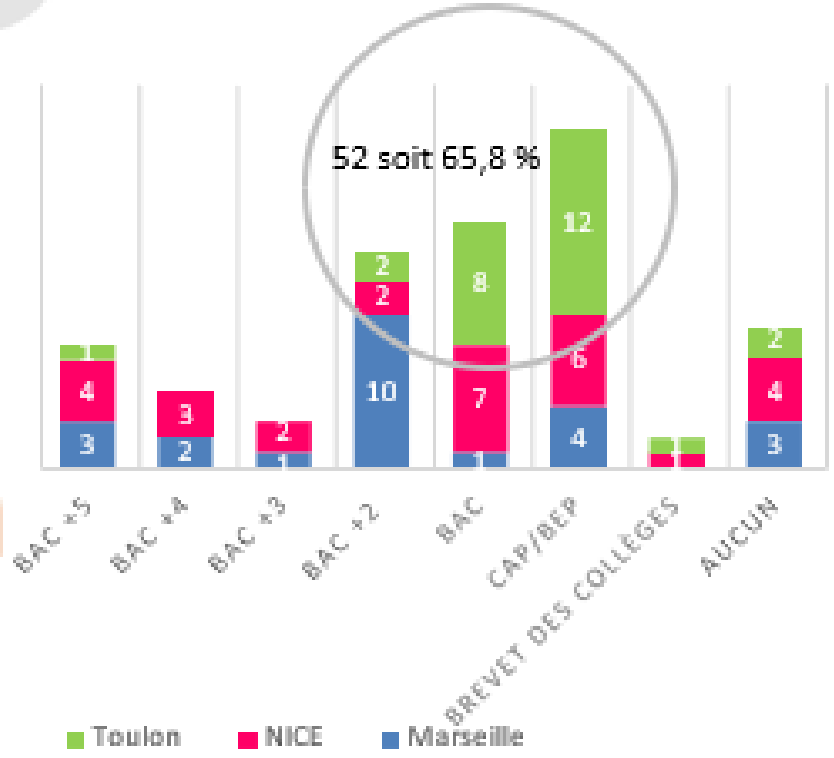
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

France Travail

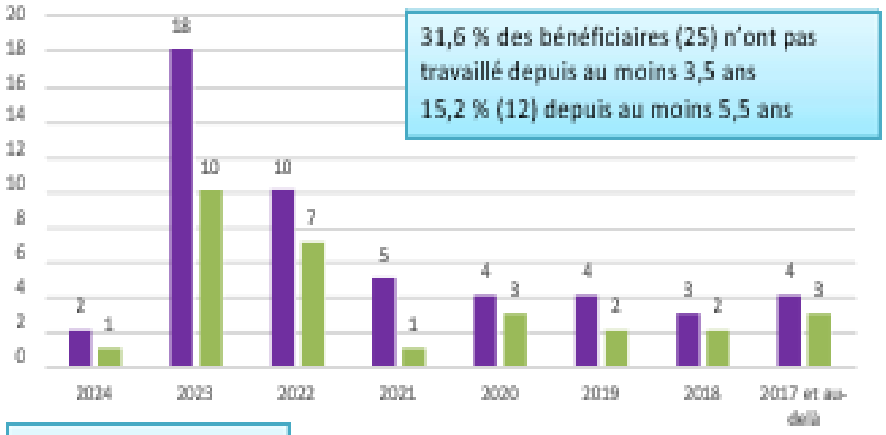
Pour l'ensemble de l'expérimentation

Caractéristiques des participants - suite

NIVEAU DE QUALIFICATION



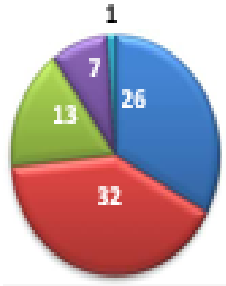
Année du dernier emploi



31,6 % des bénéficiaires (25) n'ont pas travaillé depuis au moins 3,5 ans
15,2 % (12) depuis au moins 5,5 ans

36,6% des 60 ans et + n'ont pas travaillé depuis au moins 3,5 ans (11/30) versus 40,8% des 55-59 ans (20/49)

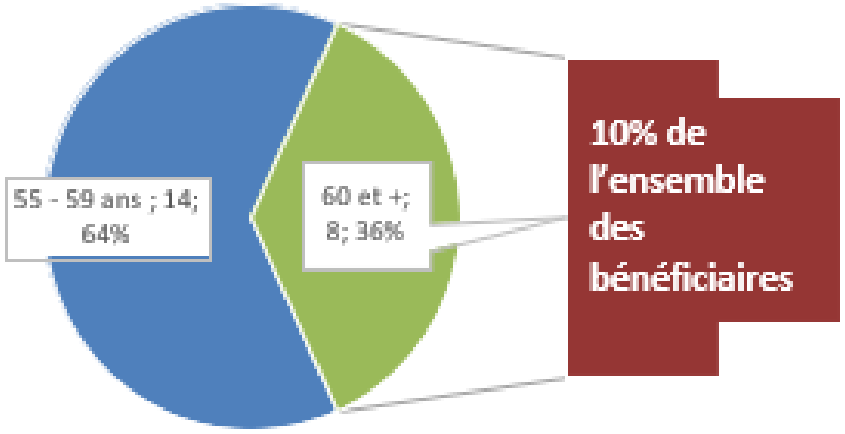
Indemnisation antérieure au dispositif



Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences
INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
France Travail

RQTH et tranche d'âge

Sur la totalité de l'expérience, 22 seniors (13 F / 9 H) bénéficient d'une RQTH soit 28 % de l'ensemble des bénéficiaires (79)



STATISTIQUES, ÉTUDES ET ÉVALUATIONS NOVEMBRE 2021 – pôle emploi

https://www.francetravail.org/files/live/sites/pecorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/si_21.036_de_beneficiaires_reconnaissance_handicap_en_2020.pdf

« Ainsi, la part de titulaires d'une reconnaissance de handicap parmi les demandeurs d'emploi augmente avec l'âge, elle atteint 16 % chez les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus contre 2% chez les moins de 25 ans. »

Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences

Retour d'expérience

Au niveau du projet et de la reprise d'emploi

- 16,5 % de retour à l'emploi pérenne : CDD de plus de 6 mois, CDI
- 2 entrées en formation qualifiantes

- Plusieurs projets engagés :

2 en création d'entreprise
2 projets de formation

- Des pistes concrètes d'embauche en cours

Les points positifs constatés

- Transformation de la personne et reprise de confiance, image plus positive
- Aisance et fluidité dans sa communication professionnelle
- Evolution de la cible emploi
- Stimulation, émulation
- Identification et appropriation des compétences, notamment transversales
- Reprise de contact avec le monde du travail via le stage (tremplin pour l'emploi)
- Solidarité, entraide, création de liens et partage de réseaux

Financé par le **Plan d'Investissement dans les Compétences**

INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité
France Travail

Spécificités du public sénior

⇒ **<u>Accompagnement d'un public très éloigné de l'emploi :</u>**

31,6 % n'ont pas travaillé depuis au – 3,5 ans et 15% depuis au moins 5,5 ans

36,6% des 60 ans et plus contre 40% pour les 55-59 ans n'ont pas travaillé depuis + de 3,5 ans

⇒ **<u>Public en fracture numérique</u>,** beaucoup ne sont pas équipés (ou smartphone)

28,5 % des 55-59 ans et 40 % des 60 ans et + ne sont pas autonomes dans l'usage de base des outils numériques dans le cadre de la recherche d'emploi

⇒ **<u>Autres points travaillés lors de l'accompagnement</u>**

- Sentiment de culpabilité d'être au chômage, dévalorisation de soi
- Sacralisation de l'entreprise
- Difficulté à se positionner comme « offreur de compétences, d'expérience » et à solliciter les employeurs (impression de quémander, de déranger) => impact sur l'approche des entreprises (initiale et relance)
- Faible mobilité géographique
- Temps partiel recherché

Témoignages

La fin de parcours m'amène à cette conclusion : ne jamais laisser le pessimisme prendre le dessus, persévérer, chercher à l'intérieur de soi, le meilleur arrive..... Très vite !

« Cette immersion a été une vraie révélation, je me suis sentie dans mon élément en recevant la satisfaction des clients. Cette expérience m'a permis de développer mes compétences professionnelles dans la vente. Je suis reconnaissante pour cette opportunité qui m'a permis de m'épanouir pleinement.
Cette expérience a été valorisante et m'a remis dans le bain du travail. »

Je recommanderais sans hésitation ma formation, le rythme des cours était excellent, l'ambiance était motivante et au final, j'ai appris ce que je voulais savoir et même plus.

La formation excellente et m'a bcp apporté, je regrette de ne pas l'avoir fait avant.

« Importance vérifiée de la motivation de groupe »
« Formation intéressante et instructive »
« Formation intéressante et enrichissante »
« Tout est parfait, l'accompagnement avant, pendant et après retour de période en entreprise »

Le plus important est que, moralement et physiquement, j'ai eu l'impression de retourner dans le monde du travail après environ quatre ans sans emploi.

« Le stage m'a permis d'aller plus loin dans mes démarches de recherche d'emploi dans le métier ciblé. »
« Cet accompagnement chez l'AFPA m'a permis de me dépasser et trouver le JOB de rêve dans la niche de métier qui est la mienne »

La diversité du groupe est étonnante, l'entente est quasi harmonieuse, la bonne humeur est quotidienne, la solidarité exemplaire entre stagiaires ainsi qu'avec nos formateurs.

Pour conclure , je suis relativement confiant pour la suite de mes recherches ayant eu des contacts prometteurs afin de retrouver rapidement un emploi digne de ce nom.

Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences
INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité
France Travail

Vos contacts Afpa

Joëlle ARNODO-PERRION

Responsable régionale Ingénierie de parcours

joelle.arnodo-perrion@afpa.fr

Christine de Villeneuve et Delphine Le Cann

Pilotes Projet Séniors

christine.devilleneuve@afpa.fr

delphine.le-cann@afpa.fr

CANNES PAYS DE LÉRINS

Pays de Grasse
communauté d'agglomération

SENIOR RÉUSSITE

CANNES LÉRINS-
PAYS DE GRASSE

1PACTE Emploi

Financé par le **Plan d'Investissement dans les Compétences**

INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

France Travail

CFPG
Centre de Formation du Pays de Grasse

Diagnostic de territoire

Senior Réussite a été mis en place afin de répondre à une problématique nationale qui concerne notamment l'Ouest des Alpes-Maritimes :

- Un taux de chômage de longue durée plus élevé pour les seniors.
- La part des seniors parmi les demandeurs d'emploi a augmenté de 0,2 point sur un an et est à 27,8% à la fin 2022, à l'inverse des autres typologies de public, qui lui a baissé.
- Les seniors représentent 33% de demandeurs d'emploi sur le bassin d'emploi Cannes-Grasse et 38% d'entre eux sont DELD (+24 mois).
- La part de ces publics en recherche d'emploi augmente sur les territoires de l'ouest des Alpes-Maritimes. Ils représentent près de 50% des accompagnements des PLIE de Cannes Lérins et du Pays de Grasse.

Sources INSEE 2022

Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences

Présentation du projet

SENIOR RÉUSSITE
CANNES LÉRINS-
PAYS DE GRASSE

Senior Réussite propose une nouvelle façon d'accompagner, d'acquérir des compétences et de remobiliser un public senior (+ de 55 ans), sur les territoires de Cannes Lérins et du Pays de Grasse. Ce parcours spécifique a pour objectif de préparer le retour à l'emploi ou en formation, de redonner la parole et le choix d'action à ce public, de travailler la mobilité physique et psychologique et de créer une relation continue avec l'entreprise sur ce bassin d'emploi élargi.

3 sessions de 10 semaines

12 octobre - 14 décembre 2023
18 janvier - 21 mars 2024
11 avril - 20 juin 2024

61 participant·es

Demandeur·ses d'emploi de 55 ans et +
CACPL : 34 - CAPG : 20 - CASA : 6 - VAR : 1

CANNES PAYS DE LÉRINS
1PACTE Emploi
Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences
INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
France Travail
CFPG Centre de Formation du Pays de Grasse
Pays de Grasse communauté d'agglomération

Présentation du projet

SENIOR RÉUSSITE CANNES LÉRINS-PAYS DE GRASSE

Nos principaux objectifs

Accompagner à la (re)définition des projets des participant·es et développer les compétences afin de les préparer dans leur retour en emploi

Redonner le choix d'action
Rétablir la confiance en soi et en ses compétences, favoriser la co-construction du parcours

Faciliter la mobilité des participant·es, allier la force des bassins d'emploi de Cannes Lérins et du Pays de Grasse, et favoriser les partenariats

Rencontrer et mobiliser l'entreprise, et être créateur d'opportunités

Méthodologie

- **Le "faire ensemble"** : le projet s'appuie sur la transmission, la co-construction, la dynamique de groupe et les compétences des seniors, afin de redonner le choix d'action à ces publics éloignés de l'emploi.
- **Pédagogie par projet** : favoriser l'apprentissage expérientiel (apprendre à partir de l'expérience, en faisant) afin de développer les compétences des publics seniors.
- **Approche systémique** : travailler sur les freins périphériques à la recherche d'emploi (éviter les risques d'exclusion). Par exemple, la mobilité (physique et psychologique) est un axe prioritaire afin de prendre en compte les spécificités économiques du bassin d'emploi Cannes-Grasse.
- **La place centrale donnée à l'entreprise** : établir une relation continue pour la mise en place d'immersions, d'événements emploi et de travailler sur les différentes représentations des parties prenantes.

Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences

Etapes du projet

SENIOR RÉUSSITE CANNES LÉRINS-PAYS DE GRASSE

Déroulé d'une session (10 semaines)

Ateliers de Technique de recherche d'emploi

Moyenne de 25 ateliers par session

Accompagner à la (re)définition des projets

Ateliers de valorisation de son image

Moyenne de 20 ateliers par session

Rétablir la confiance en soi et en ses compétences

Visites entreprises, Evénement Emploi & découvertes de métiers

Moyenne de 10 demi-journées de rencontres entreprises par session

Faciliter la mobilité et allier la force des bassins d'emploi

Rencontrer l'entreprise

En moyenne par semaine : 4 ateliers collectifs, 1 rencontre entreprise, 1 entretien individuel, 1 espace coworking d'entraide entre les participants

CANNES PAYS DE LÉRINS

1PACTE Emploi

Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences

INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

France Travail

CFPG Centre de Formation du Pays de Grasse

Pays de Grasse communauté d'agglomération

Innovations du projet

- **"L'entre-soi senior",** se rencontrer autour de difficultés communes, partager pour développer une « boîte à outils » commune et trouver des ressources grâce a une grande diversité d'ateliers.
- **Le partage d'expérience Senior Réussite**. Chaque session a été l'occasion de retrouver d'anciens participants, afin de créer une dynamique de réseau et de se projeter dans le parcours à venir. Ces interventions ont pris plusieurs formes : co-animation d'ateliers, témoignages de reprise d'emploi ou de formation…
- **Un accompagnement spécifique senior** : l'accompagnement intensif, sur mesure, à la fois collectif et individuel, a aidé chaque senior à avancer dans l'atteinte de ses objectifs.
- **Un maillage territorial fort** : le réseau partenarial est une clef de réussite de ce projet : soutien des prescripteurs (279 orientations), de plus de 60 entreprises autour de l'emploi des seniors (visites, immersions…), des structures institutionnelles (salles, matériel, informations…)

Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences

Résultats obtenus

SENIOR RÉUSSITE
CANNES LÉRINS-PAYS DE GRASSE

Résultats quantitatifs :
61 participants seniors ont intégré le dispositif
279 seniors orientés
En moyenne pour chaque session : 50 ateliers collectifs,
12 rencontres entreprises et 4 entretiens individuels
Taux de présence de 93%
16 visites d'entreprises
21 événements emploi/formation du territoire
25 immersions en entreprise

Sorties dynamiques :
69% de sorties dynamiques :
- 38% en emploi
- 18% en formation
- 3% en création d'entreprise
- 10% d'intégration d'un parcours d'insertion

Des seniors à haute valeur ajoutée

SOCIÉTAL. Ce 25 juin était synonyme de clôture des dispositifs Senior Réussite et Cap 50+ pour une petite centaine de personnes réunies à C'Picaud (Cannes).

Ambiance festive et conviviale pour célébrer la fin de ces deux dispositifs, "complémentaires" selon Marine Verdien, responsable du pôle formation à la Communauté d'agglo du Pays de Grasse (CAPG), et qui s'inscrivent dans une stratégie globale de partenariat renforcé à l'Ouest du département, notamment entre la CAPG et l'association cannoise 1PACTE Emploi. Le but ? Favoriser le retour à l'emploi des seniors via une approche personnalisée et un accompagnement sur-mesure tout en maillant le territoire.

Des partenaires dans la boucle

Mis en place via un appel à projets, grâce notamment au soutien des services de l'Etat comme France Travail, la deuxième édition de Senior Réussite a été, comme son nom l'indique, une... réussite. En travaillant sur le rétablissement de la confiance en soi et en ses compétences, sur la (re)définition d'un projet professionnel et la rencontre des entreprises, le dispositif s'inscrit dans le cadre d'une stratégie de retour à l'emploi et du développement de la *silver economy* prônée par l'Agglo Cannes Lérins. En trois sessions de dix semaines, il a permis aux 61 participants de prendre part à 55 ateliers collectifs et 21 événements dédiés à l'emploi, mais aussi de conclure des CDI et CDD. *"L'âge est une superbe compétence. Les seniors sont l'œil neuf qui nous interroge sur nos pratiques professionnelles. Ce sont des parcours de vie super-intéressants, et nous avons d'ailleurs embauché des stagiaires en CDI,"* illustre Nathalie Viteau, directrice de la résidence Bleu Azur, partenaire du programme. Un discours partagé par Nathalie Ponneau, animatrice Senior Réussite, pour qui *"l'expérience est une richesse inestimable, alors que l'âge n'est qu'un simple chiffre"*. Si Senior Réussite était réservé à un public de 55 ans et plus, le dispositif Cap 50+, lui, a plutôt ciblé les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement. Totalement inédit, ce premier programme a réuni sept sociétés (Eliot, le Juliana Hotel, EMEIS, Saperlipopette, Nec Plus, Home & Care et Flagship Protection) qui se sont engagées à réserver 50 postes aux plus de 50 ans. Après 73 visites en entreprise, 175 mises en relation et sept ateliers collectifs, 48 embauches sont déjà actées (et deux sont en attente). Orchestrée par Béatrice Ferrero et Marylou Garino (notre photo), cette soirée du 25 juin aura été l'occasion de mettre en avant les parcours de seniors comme Renée G. En difficulté pour retrouver un emploi et après avoir perdu confiance (*"la seule façon d'obtenir un entretien est de supprimer les dates sur son CV"*), l'Azuréenne de 63 ans a participé avec succès pendant dix semaines à l'une des sessions de Senior Réussite. *"Le dispositif m'a mis des chaussures aux pieds et m'a permis d'avancer. Bravo à toutes les personnes qui œuvrent dans ces programmes"*, conclut celle qui aujourd'hui est employée polyvalente à La Chèvre d'Or à Cabris (06). BB

Retours des questionnaires de satisfaction :
Satisfaction sur l'organisation générale (4 items) : 98% Tout à fait et Plutôt satisfait
Satisfaction sur le contenu de l'action (10 items) : 95% Tout à fait et Plutôt satisfait
Satisfaction des intervenants (4 items) : 94% Tout à fait et Plutôt satisfait
Bénéfices de la participation au dispositif (3 items) : 97% Tout à fait et Plutôt satisfait
Satisfaction globale (1 item) : 97% Tout à fait et Plutôt satisfait

CANNES PAYS DE LÉRINS
1PACTE Emploi
Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences
INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
France Travail
CFPG Centre de Formation du Pays de Grasse
Pays de Grasse communauté d'agglomération

CANNES PAYS DE LÉRINS

Pays de Grasse communauté d'agglomération

SENIOR RÉUSSITE

CANNES LÉRINS-PAYS DE GRASSE

Merci !

1PACTE Emploi

Financé par le Plan d'Investissement dans les Compétences

INVESTIR L'AVENIR INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité

France Travail

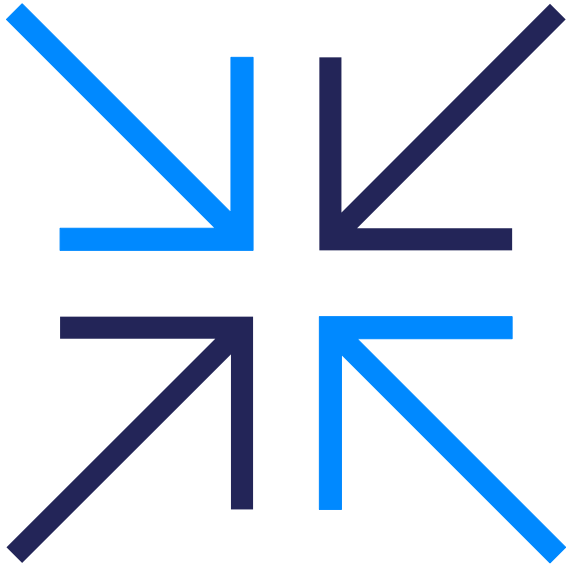
CFPG Centre de Formation du Pays de Grasse

Présentation de l’étude réalisée par l’observatoire de l’APEC : Projections professionnelles des cadres séniors : un engagement protéiforme mais une volonté commune de transmettre

Pierre LAMBLIN, Directeur des données et études, APEC

Les projections professionnelles des cadres séniors

Matinale séniors
du 15 novembre 2024

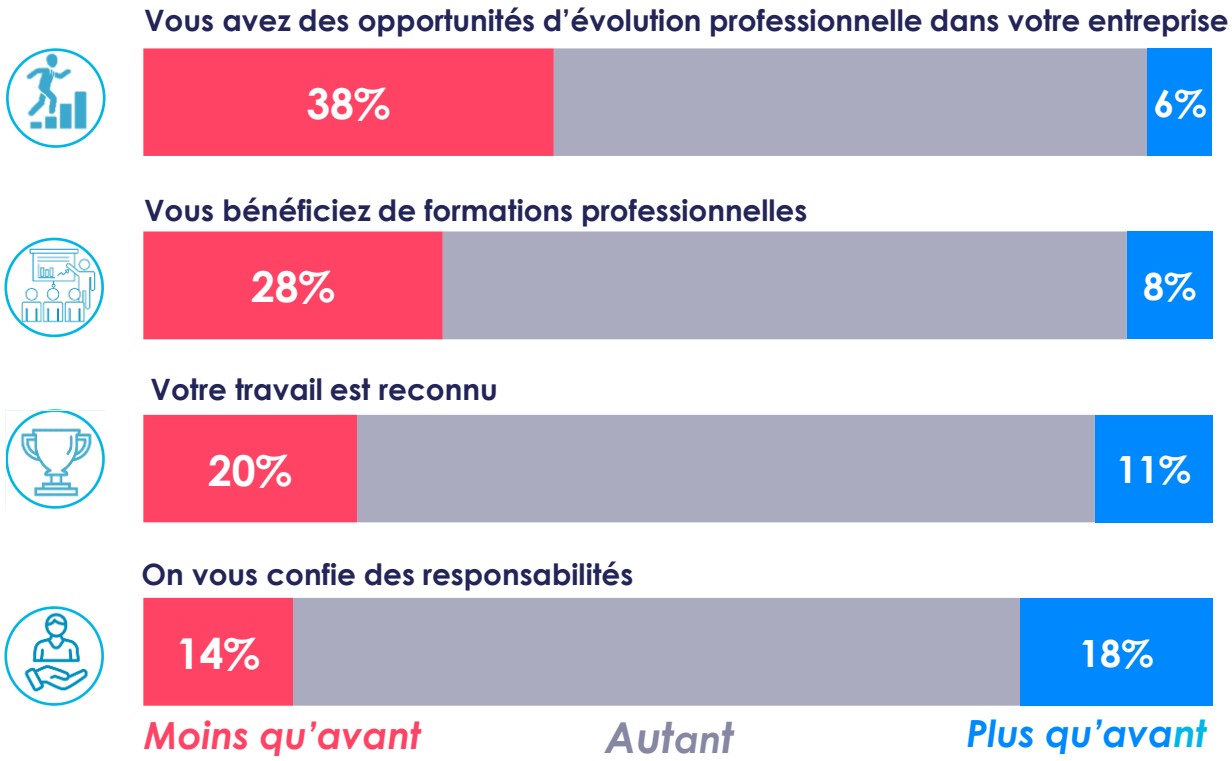


Pierre LAMBLIN
Directeur des données et études

apec

9 cadres séniors sur 10 se déclarent engagés dans leur travail mais une minorité jugent leur situation dégradée

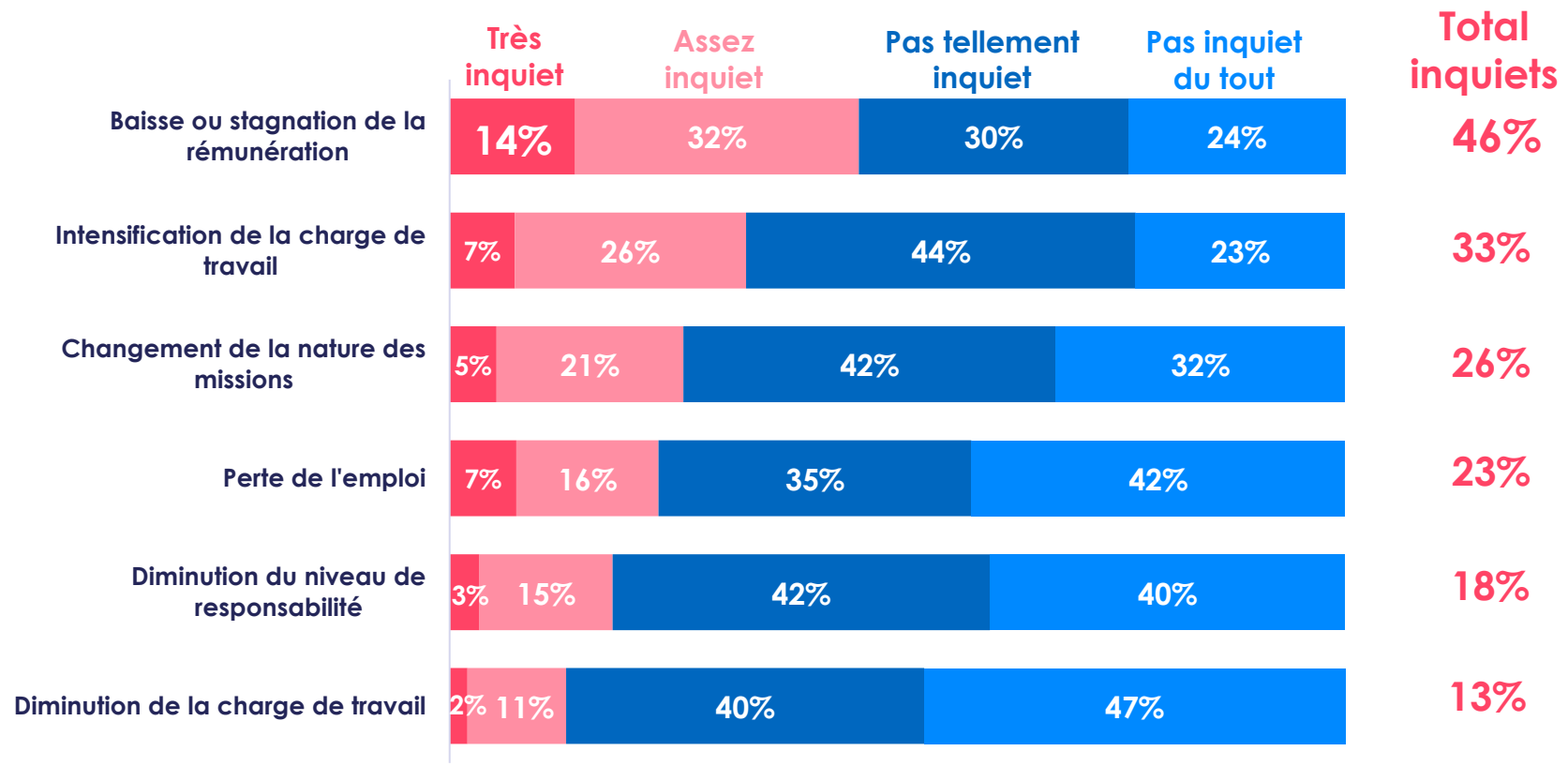
Diriez-vous que, par rapport à votre situation il y a 3 ans…



Source : Apec, 2024

La baisse de rémunération est la principale inquiétude des cadres séniors

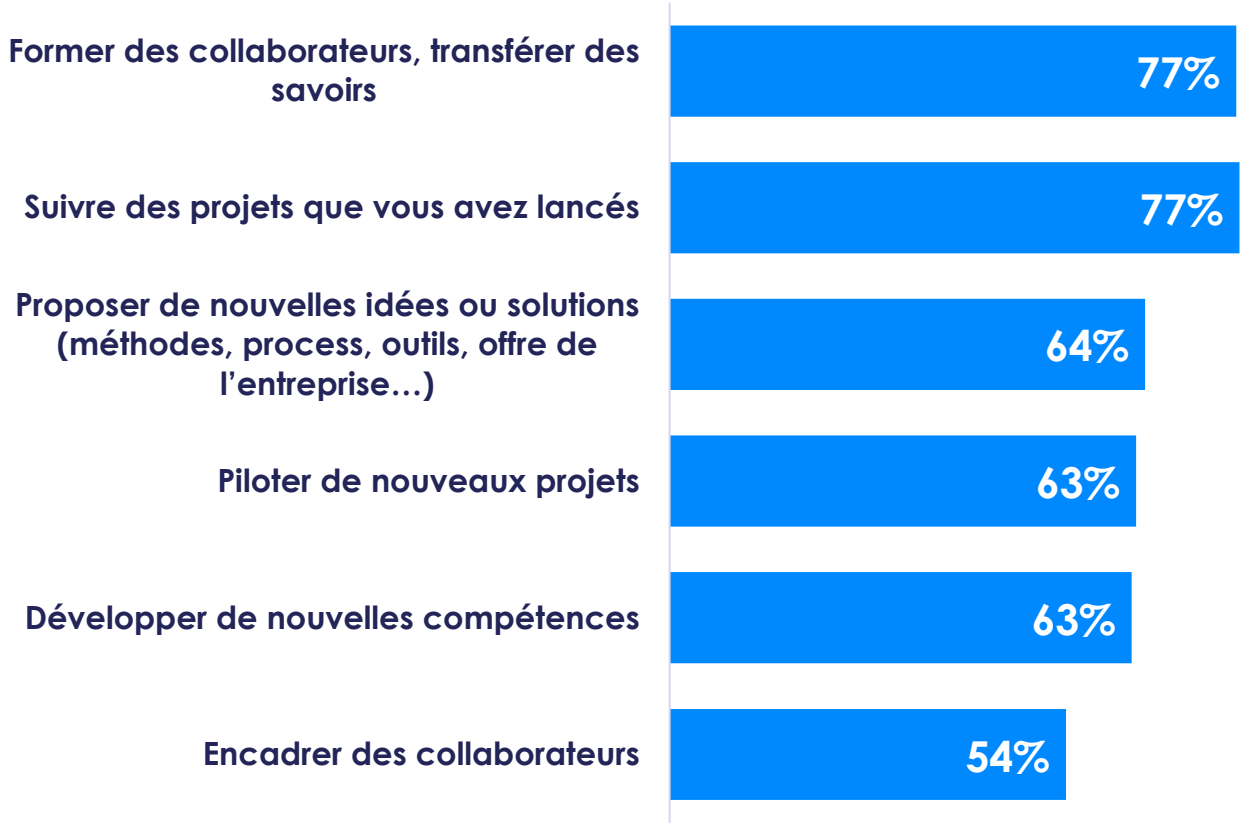
Êtes-vous inquiet que dans les prochaines années et d'ici votre départ à la retraite, les événements suivants vous concernent ?



Source : Apec, 2024

Les cadres séniors aimeraient consacrer plus de temps à former et transmettre, ainsi qu'aux nouveaux projets

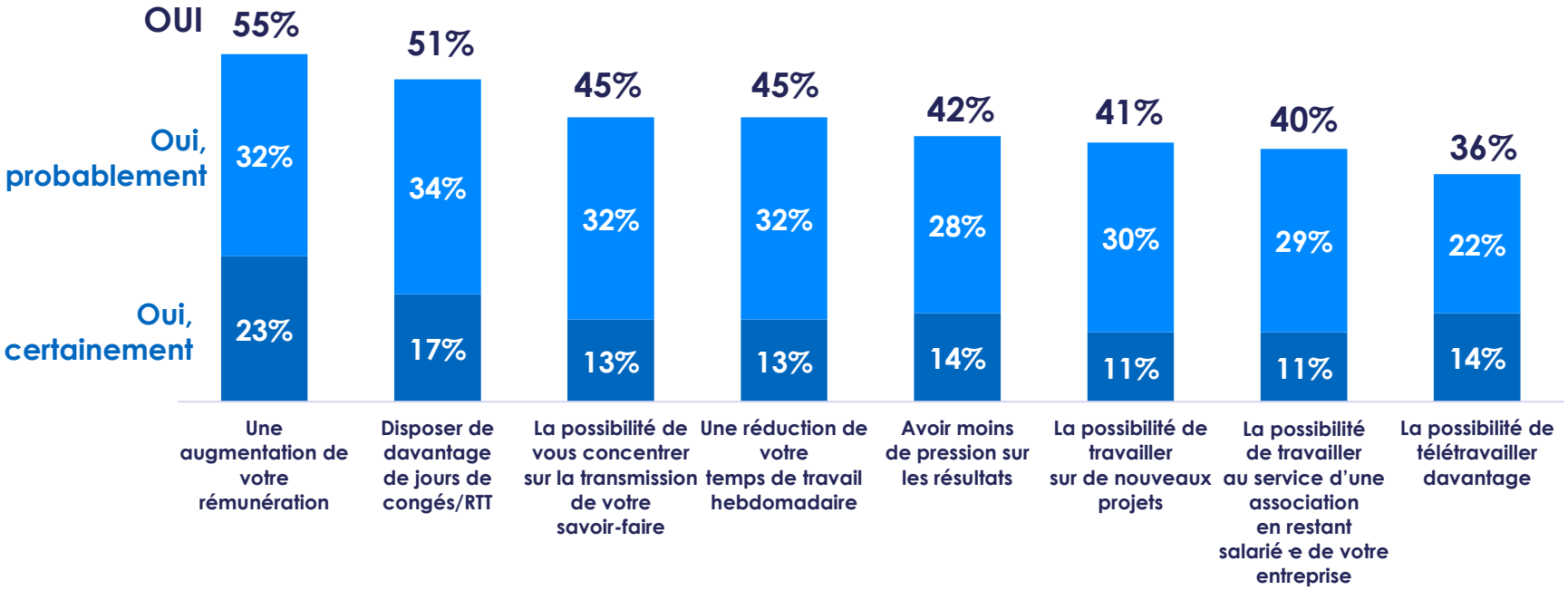
Aimeriez-vous consacrer plus de temps à…



Source : Apec, 2024

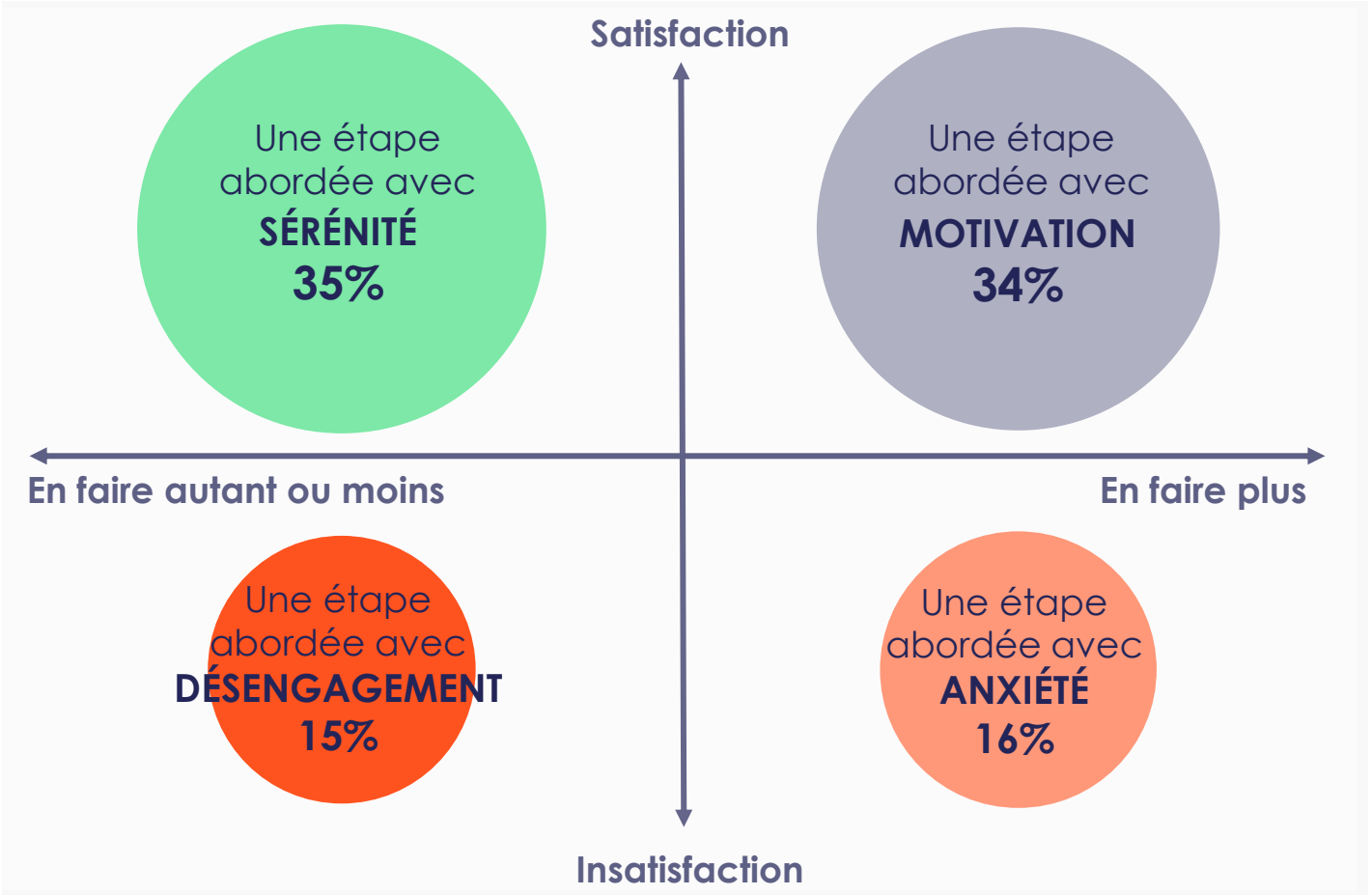
1 cadre sénior sur 2 repousserait son départ à la retraite si ses revenus augmentaient

Pour chacun des éléments suivants, pourrait-il vous faire envisager de repousser votre date de départ à la retraite ?



Source : Apec, 2024

Face à la dernière partie de leur parcours professionnel, les cadres seniors se classent en 4 groupes



Source : Apec, 2024

Merci pour votre attention

Toutes les études de l'Apec
sont téléchargeables sur le site Internet
www.corporate.apec.fr > Nos études

Direction des données et études
51, boulevard Brune - 75014 Paris

Pensez à nous suivre !

carif-oref
PROVENCE
ALPES
CÔTE D'AZUR