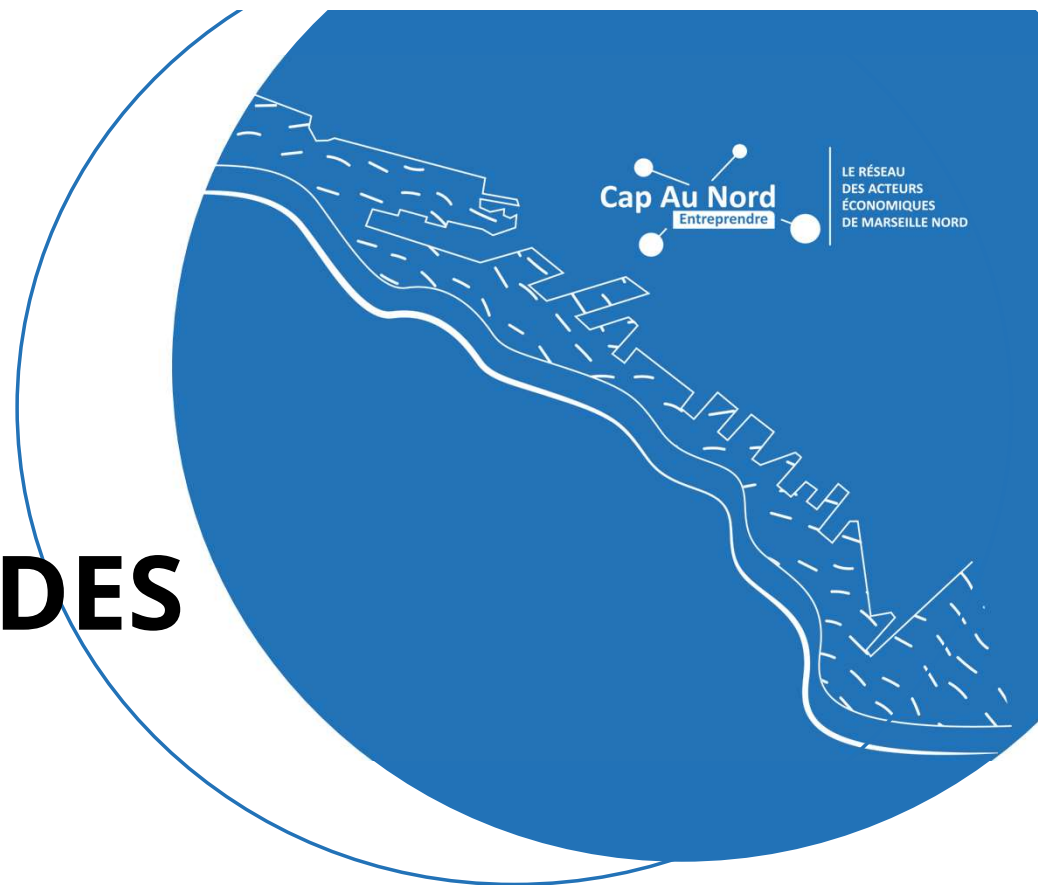


Seniors en Nord

# FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS



---

**BOÎTE À OUTILS**

Janvier 2023

# Pourquoi s'intéresser à l'emploi des seniors ?

Cap au nord Entreprendre mise sur le développement de l'emploi local pour favoriser la transformation positive du territoire Nord de Marseille. Si l'emploi des jeunes en est un des objectifs prioritaires, l'emploi des seniors apparaît désormais également comme un sujet incontournable.

Le taux d'emploi des 55-64 ans en France progresse peu à peu pour atteindre, au quatrième trimestre 2021, 56,1%, selon les données de la DARES<sup>1</sup>, il reste encore très en deçà de la moyenne européenne. En 2020, ce taux se situait à 53,8%, soit presque 6 points de moins que la moyenne de l'UE. Cela, dans un contexte où l'âge de départ à la retraite tend à reculer. Le territoire Nord de Marseille, (13<sup>ème</sup>, 14<sup>ème</sup>, 15<sup>ème</sup> et 16<sup>ème</sup>) est tout autant concerné par cette problématique, essentielle pour les entreprises et les habitants. En s'appuyant sur les chiffres de l'AGAM<sup>2</sup>, il est possible de constater que le public senior représente une part assez importante de la population du territoire et que le taux d'activité des 55-64 ans sur les 4 arrondissements est significativement plus bas que les 25-54 ans.

Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors est pourtant une solution efficace pour répondre aux difficultés de recrutement et viser le plein emploi. Voici une boîte à outils à destination des entreprises pour favoriser l'emploi des seniors.

Pour aller plus loin <sup>1</sup> [Etude DARES](#) <sup>2</sup> [Etudes AGAM](#)  
[Etude direction générale du trésor](#)

# S O M M A I R E

**Le recrutement des seniors**

**L'entretien professionnel**

**Le transfert de compétences**

**La formation**

**L'aménagement de fin de carrière**

**Vers des politiques incitatives?**

**Cap Au Nord**  
Entreprendre





01

## Le recrutement des seniors

# 3 bonnes raisons de recruter des seniors

1. Connaissance du monde du travail et de l'entreprise
2. Projet clair avec une capacité d'engagement dans une durée définie
3. Un temps de formation souvent plus court avec les compétences techniques déjà acquises

## Les aides à l'embauche spécifiques aux seniors

- Le [Parcours Emploi Compétences](#) (PEC) Senior : contrat aidé jusqu'à la date de la retraite
- Le [Contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus](#).
- Le [CDD « senior »](#) pour les demandeurs d'emploi de plus de 57 ans inscrits depuis plus de trois mois
- Le [CUI](#) peut durer cinq ans pour les chômeurs âgés de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières

## Les autres dispositifs mobilisables

- [Les emplois francs](#)
- [L'Aide au tutorat « Emplois en Provence »](#) pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA : 4000 € pour un CDI, 2000 € pour un CDD

## Acteurs ressources sur le territoire

**Force femmes** : association reconnue d'intérêt général qui accompagne gratuitement les femmes de plus de 45 ans sans emploi dans leurs démarches de retour à l'emploi ou de création d'entreprise.

Contact: Sandrine DELOUILLE | Responsable HUB Région Sud - La Ruche, 28 boulevard national, 13001 Marseille - 06.60.444.873

**APEC, avec « Talents Seniors »** : Agence pour l'Emploi des Cadres met en place un programme de parrainage de cadres de plus de 50 ans par des acteurs locaux du monde économique, politique et culturel

**Go cadres** : Accompagnement des cadres en reconversion professionnelle

Contact: Jean-Marc Rodriguez - Jean-Marc RODRIGUEZ - 0612039313 - rodriguezjeanmarc@sfr.fr



02

## L'entretien professionnel



# 3 bonnes raisons de faire des entretiens professionnels avec ses collaborateurs seniors

1. Connaître les motivations
2. Anticiper les besoins de formation
3. Anticiper le départ à la retraite

**L'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans.**

**L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, les points à aborder concernent :**

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié
- l'évaluation de son employabilité
- la réflexion sur l'avenir, le poste occupé et le projet professionnel



03

## Le transfert de compétences

# 3 bonnes raisons de mettre en place le transfert de compétences

1. Le travail intergénérationnel favorise la cohésion d'équipe
2. La valorisation des compétences et connaissances des seniors est un levier de motivation
3. Les échanges de pratique génèrent souvent une montée en compétences des deux parties

## Quels formats de transmission de compétences ?

### Le tutorat pour transmettre les savoir-faire au sein de l'entreprise

Le tuteur est un salarié de l'entreprise qui a pour fonction de faire acquérir (à l'apprenant) les savoirs professionnels convenus, selon une progression déterminée

### Le mentorat

Le champ du mentoring et sa pratique sont multiformes : son objet même est la relation qu'il instaure. Il peut porter sur le développement de carrière et le soutien (partage de connaissances, transmission de la culture d'entreprise...)

### Le mentorat inversé – les plus jeunes transmettent aux plus anciens

Inverser la dynamique pour permettre de pallier le fossé intergénérationnel (ex: un junior forme un senior aux outils numériques)

## Au sein de l'entreprise

### Pourquoi ?

- Accompagner l'intégration et la montée en compétences des nouveaux collaborateurs
- Transfert de l'expérience et de la culture d'entreprise
- Capitalisation sur les connaissances internes
- Renforcement de la cohésion d'équipe

### Comment ?

- Définition du tuteur/ mentor
- Définition des objectifs
- Définition d'une période déterminée
- Définition d'un temps dédié (ex. avec ¼ temps dédié)

## À l'extérieur de l'entreprise

### Pourquoi ?

- La valorisation des compétences et connaissances des seniors qui peut être un levier de motivation
- Les échanges qui vont souvent générer une montée en compétences des deux personnes par l'échange de pratiques

### Comment ?

- Mise en place d'un partenariat avec une association locale spécialisée et des heures de travail de salariés dédiés
- Définition d'une période déterminée
- Définition d'un temps dédié

Le transfert de compétences

## Acteurs ressources sur le territoire

### DUO FOR A JOB |

Programme de mentoring intergénérationnel qui permet à des bénévoles 50+, [les mentors](#), d'accompagner des jeunes en recherche d'emploi, [les « mentees »](#), et de booster leurs chances de décrocher un travail.

Contact: Fatoumata BABA // 06 75 82 74 19 - [fb@duoforajob.org](mailto:fb@duoforajob.org)

### ARTICLE 1 |

Une plateforme gratuite de mentorat pour que les jeunes soient accompagnés par des professionnels dans la réussite de leurs études et leur insertion dans le monde du travail.

Contact: Nastya MAKOUKE // Responsable région PACA - 06 62 65 23 11 - [nastya.makouke@article-1.eu](mailto:nastya.makouke@article-1.eu)

### TÉLÉMAQUE |

Télémaque réunit des mentors issus du monde professionnel et éducatif pour accompagner des jeunes investis et leur donner les meilleures chances de se révéler par le biais d'un double mentorat "école-entreprise".

Contact: Isabelle MAURIES // 06 25 89 17 58 - [isabelle.mauries@telemaque.org](mailto:isabelle.mauries@telemaque.org)

### LE PLIE-EMERGENCES |

Le parrainage consiste en l'accompagnement de demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion professionnelle, par des parrains bénévoles issus du monde de l'entreprise.

Contact: Faouzi ENNADJAR // 06 74 89 30 15 [fennadjar@emergences-asso.fr](mailto:fennadjar@emergences-asso.fr)

### PRO BONO LAB |

Mécénat de compétences

Contact :Laurent FIALON // 06 30 75 53 47 - [laurent.fialon@probonolab.org](mailto:laurent.fialon@probonolab.org)





04

## La formation des seniors

# 3 bonnes raisons de la planifier

1. Maintenir le niveau de compétences des collaborateurs
2. Mettre à niveau sur les nouvelles technologies et nouvelles méthodes de travail
3. Maintenir le niveau d'efficacité

## Les aides mobilisables

- L'aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée en [contrat de professionnalisation](#) : 8 000 € d'aide, cumulable avec :
  - [l'aide de 2 000 € pour les + de 45 ans](#)
  - [l'aide forfaitaire à l'employeur \(AFE\) de Pôle Emploi de 2 000 €](#)
  - non cumulable : [aide de 4000 € pour les personnes éligibles au parcours d'insertion](#)
- Reconversion ou promotion par alternance, [Pro-A](#)
- Mobiliser le CPF
- Valider les acquis de l'expérience [VAE](#)
- [Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel](#) (PMSMP) : Intégration dans une entreprise, reprise d'activité, reconversion

## Acteurs ressources sur le territoire 1/2

### ACPM |

Agriculture, Bâtiment, Maritime, Prévention/sécurité, Restauration, Services à la personne, Transport/logistique

Contact: Delphine AUBRY | 04 91 07 75 40 | [delphine.aubry@acpm.eu](mailto:delphine.aubry@acpm.eu)

### CESI |

Accompagnement VAE et Formations TP, Industrie et service, Informatique et numérique, Management, Marketing digital, QSE, Ressources humaines, systèmes embarqués

Contact: Emilie POMERO | 06 08 36 92 67 | [epomero@cesi.fr](mailto:epomero@cesi.fr)

### CONSEIL PROFILS |

Accompagnement VAE

Contact: Yann AIRAUDO | [y.airaudo@ab-mediterranee.com](mailto:y.airaudo@ab-mediterranee.com) | 04 91 09 30 30 - 06 14 11 71 20

### ECOLE CENTRALE |

Accompagnement VAE, formation d'ingénieurs

Contact: Françoise HERIO | 06 76 03 86 01 | [francoise.henrio@centrale-marseille.fr](mailto:francoise.henrio@centrale-marseille.fr)

### EPITECH |

Formation en expertise informatique, en digital et en innovation

Contact: Vincent COLLOMB | 07 82 22 30 51 | [vincent.collomb@epitech.eu](mailto:vincent.collomb@epitech.eu)

La formation des seniors

## Acteurs ressources sur le territoire 2/2

### FORMATION ET MÉTIERS |

Accompagnement à la VAE, et formation aux Métiers du Bâtiment Connecté et des Energies Renouvelables, Métiers du Transport de la Logistique et de la Maintenance de Véhicules Industriels, Métiers de l'Enseigne et de la Signalétique, Equipements Industriels  
Contact: Sandrine MARCHETTI | 04 91 03 88 62 | [smarchetti@formationmetier.fr](mailto:smarchetti@formationmetier.fr)

### LYCÉE LA FLORIDE |

Conduite routière, maintenance véhicules, électrotechnique, logistique/transport  
Contact : Magali FAURE | 04 95 05 35 35 | [ddfpt.0130056r@ac-aix-marseille.fr](mailto:ddfpt.0130056r@ac-aix-marseille.fr)

### PROVENCE FORMATION- LYCÉE CHARLOTTE GRAWITZ |

Restauration, services à la personne, services administratifs, commerce  
Contact : Claude ROQUE | Tél: 04.91.66.63.86 | [clauderoque@provence-formation.com](mailto:clauderoque@provence-formation.com)

### SIMPLON |

Techniques du numérique (Développeur Web et Web Mobile, IA etc..)  
Contact: [contact-paca@simplon.co](mailto:contact-paca@simplon.co)

### WEBFORCE |

Formation Métiers du numérique (développement, système et réseaux, marketing et réseau..)  
Coordonnées  
Contact : Marie Kaced | 06 77 62 49 78 | [marie.kaced@wf3.fr](mailto:marie.kaced@wf3.fr)



05

## L'aménagement de la fin de carrière

## Les adaptations du poste ou changements de fonctions

### Pourquoi ?

- Accompagner le collaborateur dans son évolution
- Utiliser au mieux les compétences et expériences de chacun
- Maintenir l'engagement
- Maintenir l'efficacité

### Comment ?

- Mise en place de la retraite progressive
- Mise en œuvre d'un Plan Senior
- Réserver certains postes ou missions pour les seniors
- Mise en place d'horaires flexibles ou télétravail

## Les dispositifs pour accompagner le départs à la retraite

- le [cumul emploi-retraite](#) Un nouveau contrat peut être conclu chez le dernier employeur. Après liquidation de la pension de retraite, la reprise d'activité n'ouvre droit à aucun avantage de vieillesse
- la [retraite progressive](#) encourage le maintien des seniors dans l'emploi en facilitant la réduction du temps de travail (au moins 1/5ème de la durée du travail applicable dans l'entreprise).

Ce dispositif vise les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite diminué de 2 ans sans pouvoir être inférieur à 60 ans et justifiant de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse.





06

**Vers des politiques  
incitatives?**

## L'ANDRH auditionnée par l'Assemblée nationale prône :

- Un plan seniors à la hauteur du plan jeunes fondé sur un allègement des cotisations sociales, l'embauche d'un travailleur âgé et un surfinancement des plans de transition professionnelle seniors
- Un dispositif spécifique pour favoriser la formation tout au long de la vie: accompagner l'usage du CPF, les entreprises apprenantes etc... Un dispositif permettant de coupler mission et formation professionnelle adaptée pourrait être proposée aux seniors
- Des mesures favorisant la collaboration intergénérationnelle au sein des organisations

Avec la réforme des retraites en cours, à voir si de nouvelles mesures seront adoptées

# Nos partenaires institutionnels

---



Ville de Marseille



RÉFÉRENTE DU **PÔLE RH-EMPLOI** :  
solene.vasseur@capaunord.fr | 06 14 44 22 13

---

