



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités**

Strasbourg, le 20 novembre 2025

**Feuille de route régionale
pour l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus**

Sommaire

1. Diagnostic	Page 3
2. Mobilisation pour l'emploi des personnes âgées de 50 ans et plus	page 4
3. Actions définies par la feuille de route régionale	page 4
3.1 Maintenir les compétences dans l'emploi	page 5
3.1.1 Anticiper et accompagner les mutations économiques	page 5
a. Anticiper les mutations économiques	page 5
❖ Conventions d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)	page 5
❖ Développer la formation des maîtres d'apprentissage	page 6
b. Accompagner les entreprises en restructuration	page 6
❖ APLD-Rebond	page 6
❖ Plan de sauvegarde de l'emploi	page 7
3.1.2 Amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des risques professionnels	page 7
❖ Plan régional de santé au travail 2021-2025 : Action « Détection précoce des risques d'usure et de désinsertion professionnelle »	page 7
❖ Promotion du Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU)	page 8
❖ Mobilisation du FSE+	page 9
❖ Mise en cohérence de l'ensemble des dispositifs et acteurs via des outils pratiques.....	page 9
❖ Accompagnement spécifique des salariés en situation de handicap	page 10
3.2 Encourager les transitions professionnelles sécurisées	page 11
❖ Le conseiller en évolution professionnelle	page 11
❖ Mobilisation du CEP par le réseau Avenir Actifs	page 11
❖ L'association Transitions Pro et le parcours de transition professionnel	page 11
❖ Mobilisation du FSE+	page 12
❖ Mobilisation du réseau des délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP)	page 12
3.3 Développer l'insertion professionnelle	page 14
❖ Insertion par l'activité économique en Grand Est	page 14
❖ Mobilisation du Pacte régional d'investissement dans les compétences	page 14
❖ Mobilisation des comités territoriaux pour l'emploi	page 15
❖ Atout sénior	page 16
❖ Expérimentation « Boost 50+, une expérience prête à l'emploi »	page 16
❖ Atelier 360	Page 16
❖ Organisation d'évènements de communication sur l'emploi des 50+ associés à des évènements du type Job dating à destination des entreprises et des demandeurs d'emploi dans le cadre de la déclinaison départementale de la mobilisation pour l'emploi des séniors	page 16
❖ Offre de services de l'APEC au bénéfice des salariés de 50 ans et plus	page 17
❖ L'accompagnement vers l'emploi assuré par le réseau des Cap Emploi.....	page 17

La présente feuille de route a pour ambition de fédérer les institutions et les partenaires locaux de la région Grand Est autour d'un projet commun visant à améliorer la situation des travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Ce document se veut évolutif et interactif.

- Evolutif par sa mise à jour régulière pour tenir compte des changements législatifs et réglementaires ainsi que des mises à jour des dispositifs mentionnés. Les institutions locales mobilisées pour l'emploi des personnes de 50 ans et plus seront régulièrement sollicitées pour enrichir et maintenir à jour cette feuille de route.
- Interactif par la représentation schématique des dispositifs dans le document annexé à la présente feuille de route, prochainement disponible sur le site Internet de la DREETS, qui reprend, sous la forme d'une boîte à outils, les dispositifs portés par les acteurs locaux au bénéfice des travailleurs âgés de 50 ans et plus, communément dénommés « 50+ ».

1. Diagnostic

La population de la région Grand Est vieillit à un rythme plus prononcé qu'au niveau national.

Selon l'Insee, trois résidents sur dix seraient âgés de 65 ans ou plus en 2070, contre deux sur dix en 2018. Leur nombre augmenterait ainsi de 369 000 habitants dans le Grand Est, soit en moyenne + 0,56 % par an entre 2018 et 2070. La part des 65 ans ou plus dépasserait le tiers de la population en 2070 dans quatre départements (Haut-Rhin, Haute-Marne, Meuse et Vosges). La progression la plus marquante serait celle des personnes âgées de 80 ans ou plus : elles seraient deux fois plus nombreuses en 2070.

À l'inverse, le nombre des résidents du Grand Est âgés de moins de 60 ans décroîtrait de 0,58 % en moyenne par an sur la même période. La région perdrait trois jeunes de moins de 20 ans sur dix d'ici 2070, soit - 0,72 % en moyenne par an.

Les récentes études du SESE (DREETS), de l'OREF et de l'AFPA démontrent que le vieillissement de la population impacte directement plusieurs filières dont le secteur sanitaire et social qui connaît à la fois une augmentation constante de ses besoins de main d'œuvre, mais aussi des difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés.

Ces publications pourront être complétées par des études spécifiquement réalisées par une ou plusieurs des institutions mentionnées.

Le sujet du vieillissement de la population est traité de manière opérationnelle par la conférence sociale régionale, qui agit dans un cadre quadripartite en rassemblant, aux côtés des services de l'Etat et du Conseil Régional, les syndicats de salariés et les organisations patronales.

Les entreprises et plus généralement les acteurs économiques et sociaux ambitionnent d'organiser des parcours professionnels sécurisés, en tenant compte des problématiques posées par le vieillissement des travailleurs. L'amélioration des conditions de travail, la transmission intergénérationnelle des compétences et la prévention du risque de désinsertion professionnelle constituent autant d'enjeux qu'il convient d'appréhender à l'échelle des branches professionnelles, des entreprises et des territoires.

2. Mobilisation pour l'emploi des personnes âgées de 50 ans et plus

Le développement de l'emploi des personnes de 50 ans et plus s'est traduit en 2025 par le déploiement d'une grande mobilisation nationale portée par le ministère en charge du travail et de l'emploi. L'objectif est de promouvoir les initiatives portées par les entreprises et les partenaires sociaux, et de démontrer, par l'exemple, que l'amélioration de l'emploi des 50+ est à la portée de tous.

Cette mobilisation nationale s'est déclinée en régions puis dans chaque département avec le concours de nombreux partenaires locaux. Leurs objectifs sont multiples : changer les regards en cassant les stéréotypes et en mettant en avant les atouts des travailleurs expérimentés en raison de leur âge, promouvoir les bonnes pratiques et les solutions en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi et encourager l'engagement des entreprises pour l'emploi des 50+, notamment par l'exercice du dialogue social.

En région Grand Est, les partenaires sociaux, le Conseil Régional et les services de l'Etat, réunis au sein de la Conférence sociale régionale, se sont donné comme objectif en 2025-2026 d'agir collectivement face au vieillissement de la population. Plusieurs axes de travail ont été définis, dont la promotion des métiers de l'Humain, le développement de la transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences ainsi que la lutte contre le risque de désinsertion professionnelle.

La loi du 24 octobre 2025 « *portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social* » vise à développer l'emploi des salariés expérimentés en raison de leur âge. Elle renforce notamment l'obligation de négocier dans les entreprises et les branches professionnelles sur l'emploi des salariés expérimentés en créant un nouveau contrat de travail, le contrat de valorisation de l'expérience. Les évolutions introduites par cette loi sont intégrées dans cette feuille de route.

Les pistes de travail définies dans la présente feuille de route ont vocation à identifier l'offre de services existante, poursuivre les initiatives déjà entreprises et développer de nouvelles actions au bénéfice des salariés âgés de 50 ans et plus.

3. Actions définies par la feuille de route régionale

La feuille de route régionale pour l'emploi des personnes âgées de 50 ans et plus s'articule autour des trois axes :

- Maintenir les compétences dans l'emploi
- Encourager les transitions professionnelles sécurisées
- Développer l'insertion professionnelle

3.1 Maintenir les compétences dans l'emploi

3.1.1 Anticiper et accompagner les mutations économiques

a. Anticiper les mutations économiques

❖ Conventions d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)

- Réalisé : plusieurs conventions EDEC signées avec des OPCO prévoient de traiter spécifiquement la question de l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. C'est le cas des conventions suivantes :
- Convention EDEC signée le 23 décembre 2023 pour deux ans avec l'OPCO EP « Accompagner les mutations des entreprises locales et à assurer les parcours professionnels par le renforcement des compétences ». Cet EDEC régional permet aux entreprises de financer des parcours de formation personnalisée d'au minimum 35 heures à destination des salariés de 45 ans et +, afin de les aider à préserver leur expertise et leur permettre de s'adapter aux mutations de leur environnement de travail.
Fin septembre 2025, 20 salariés ont ainsi été accompagnés dans 6 entreprises sur une durée cumulée de 156,5 jours. D'ici la fin d'année, plus d'une trentaine d'autres salariés devraient bénéficier de cette action à leur tour.
- Convention EDEC signée le 14 février 2025 pour 3 ans avec l'OPCOMMERCE : « GENERATION-S ».
Cette convention nationale prévoit de créer des outils à destination des TPE-PME afin de valoriser les profils seniors et favoriser leur recrutement. Elle vise également à expérimenter le partage des connaissances et les reconversions professionnelles pour sécuriser le développement des compétences des seniors.
- Actions à construire :
 - Valoriser les résultats régionaux des conventions EDEC ci-dessus mentionnées en lien avec les directions régionales d'Opco EP et d'Opcommerce.
 - Promouvoir le développement de l'emploi des seniors par le financement de nouvelles actions dans le cadre de l'appel à projets « mutations économiques 2025 ». Les résultats de l'appel à projets seront publiés courant novembre 2025.
 - Recenser les actions portées par les OPCO au bénéfice des salariés de 50 ans et plus pour l'année 2026.
- Objectif : ancrer le sujet de l'accompagnement des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'approche anticipative des mutations économiques.
- Indicateurs de suivi : nombre de conventions régionales EDEC-GPEC abordant le sujet de l'emploi des 50+.

❖ Développer la formation des maîtres d'apprentissage

- Constat : les OPCO assurent la promotion des formations « maîtres d'apprentissage » mais constatent que ces formations sont encore insuffisamment sollicitées par les entreprises. Une offre de formation des maîtres d'apprentissage est proposée par chaque OPCO (souvent des formations en ligne entièrement financées). Les OPCO organisent des webinaires et des réunions de promotion de ces formations et accordent souvent des incitations financières spécifiques.
- Actions à développer : les aides octroyées par les OPCO à la fonction tutorale pourraient être conditionnées à un engagement contractuel de suivre une formation de maître d'apprentissage. Cette formation pourrait démarrer avant l'enregistrement d'un contrat d'apprentissage (exemple d'OCAPIAT).
Un espace tutorial en ligne pourrait être proposé : c'est déjà le cas pour l'OPCO CONSTRUCTYS (<https://espace-tutorial.constructys.fr/>).
La formation des maîtres d'apprentissage est parfois jugée trop généraliste et juridique. Elle pourrait utilement être complétée par un module dédié à la relation intergénérationnelle. Selon l'OPCO EP, le décalage culturel et pédagogique risque d'affaiblir durablement la crédibilité du modèle de l'alternance s'il n'est pas accompagné alors que ce dispositif est fondé sur la coopération intergénérationnelle.
- Objectif : réduire le nombre de décrochages des alternants et fidéliser les salariés seniors en reconnaissant leurs compétences et leur investissement dans la transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences.
- Indicateur de suivi : nombre de formation de maître d'apprentissage.

b. Accompagner les entreprises en restructuration

❖ APLD-Rebond

- Réalisé : le dispositif d'APLD-Rebond est déployé depuis le 16 avril 2025. Les services instructeurs des DDTS-PP accordent une importance particulière à la rédaction par l'entreprise du diagnostic ainsi qu'à la prise d'engagements portant notamment sur le maintien dans l'emploi et le développement du plan de formation.
- Actions à construire : à l'occasion de l'instruction de la demande initiale et lors du renouvellement, les services instructeurs veilleront à la présence de dispositions spécifiques à la formation des salariés les plus vulnérables et en particulier ceux âgés de 50 ans et plus. Les DARF pourront être associés aux opérations de suivi des entreprises placées en APLD-R.
- Objectif : développer les compétences des salariés âgés de 50 ans et plus placés en APLD-R par la mise en œuvre de formations pendant les périodes chômées.
- Indicateur de suivi : part des actions 50+ dans les dossiers APLD-R validés.

❖ Plan de sauvegarde de l'emploi

- Réalisé : la DREETS et les DDETS-PP assurent le maintien du dialogue social au cours du processus d'élaboration des PSE. Elles instruisent à son issue les demandes d'homologation et de validation des PSE.
Dans ce cadre, des observations sont formulées, en particulier concernant l'accompagnement des salariés les plus fragilisés dont les seniors font souvent partie. La présence de dispositions spécifiques aux salariés vulnérables conditionne la décision d'homologation ou de validation.
Des liens existent déjà avec les services de la CARSAT afin d'accompagner les salariés dans la gestion de leur carrière.
- Actions à construire : sensibiliser systématiquement et dès le démarrage du processus d'élaboration du PSE l'employeur et les institutions représentatives du personnel à la nécessité de prévoir un accompagnement spécifique au bénéfice des salariés seniors, au regard du diagnostic effectué et des moyens dont dispose l'entreprise et son groupe.
Encourager l'employeur à se rapprocher des services de la CARSAT dès le démarrage de la procédure afin d'anticiper le traitement des situations individuelles.
- Objectif : assurer la sécurité juridique des procédures de restructuration et favoriser un rebond professionnel sécurisé des seniors concernés par un PSE.
- Indicateur de suivi : part des PSE comportant des mesures spécifiques pour les salariés vulnérables.

3.1.2 Amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des risques professionnels

❖ Plan régional de santé au travail (PRST) 2021-2025 : Action « *Détection précoce des risques d'usure et de désinsertion professionnelle (repérage des signaux faibles)* »

Le nombre de participants, dans le groupe de travail du PRST 4 consacré à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), est de 40, composé de représentants de SPSTI (médecins du Travail, psychologues, ergonomes, assistantes sociales, chargés de mission), de l'AGEFIPH, de la DREETS, des CARSAT et de Cap Emploi.

- Actions réalisées :
- ✓ Elaboration et publication du Guide de bonnes pratiques des cellules de PDP des SPST : diffusion à tous les médecins du travail, infirmiers de santé au travail et directeurs de SPSTI et dans les réseaux des autres acteurs du maintien dans l'emploi (CARSAT service social – AGEFIPH – Cap Emploi). Il a également été transmis à la DGT ainsi qu'à tous les MIRT des autres régions.
- ✓ Information et échanges avec les membres du groupe sur les nouvelles dispositions (lettre réseau assurance maladie sur l'essai encadré, actions de Transitions Pro notamment le dispositif démissionnaire, lettre réseau assurance maladie du CRPE, nouvelle convention Agefiph/Cap Emploi, FIPU...).

- ✓ Questionnaires employeurs portant sur leur connaissance de la PDP et ses outils : la diffusion s'est faite par les SPST et Cap Emploi. 2 600 réponses ont été réceptionnées, ce qui témoigne de l'intérêt des employeurs pour le sujet.
- ✓ Parcours & Synergie (instance partenariale)
 - Réalisation et envoi d'un questionnaire sur les besoins en matière de connaissances des différents partenaires sur la prévention de la désinsertion professionnelle : le résultat a permis d'orienter l'action vers la formation/action.
 - Trois journées de formation/action à destination des acteurs du maintien dans l'emploi ont été organisée : centrées sur des échanges de pratique autour de l'amélioration du parcours des personnes accompagnées et l'amélioration du partenariat au fur et à mesure de ce parcours.
 - Création d'un laboratoire de recherche en vue de modélisation du parcours pour les personnes à risques de désinsertion professionnelle : un accord de financement a été obtenu pour ce projet auprès de l'ANACT afin de pouvoir déployer cette action qui est en cours.
- Actions à construire :
 - ✓ Webinaires « *l'heure du maintien* » en collaboration avec le PRITH.
 - ✓ Amélioration des partenariats notamment avec les services sociaux de l'assurance maladie, les médecins conseil de l'assurance maladie et les médecins généralistes.
 - ✓ Poursuite de l'action dans le cadre du futur PRST 5 (2026-2030).
- Objectifs : structurer une offre de service régionale sous forme de parcours coordonnés, lisibles et accessibles.
Promouvoir ces parcours coordonnés et les pratiques de détection précoce et d'orientation des risques d'usure et de PDP.
- Indicateurs de suivi :
 - Diffusion du guide de bonnes pratiques.
 - Diffusion des informations via le bulletin des MIRT.
 - Analyse quantitative et qualitative des questionnaires des employeurs.

❖ **Promotion du Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU)**

Le dispositif FIPU est géré par la CARSAT Alsace-Moselle et la CARSAT Nord-Est.

Une part importante du FIPU est destinée aux entreprises. Il participe :

1. au financement d'équipements, de diagnostics ou de formations ;
2. à la réalisation d'actions de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques ;
3. aux aménagements de postes de travail, sur proposition du médecin du travail, dans le cadre de la PDP ;
4. à la prise en charge des frais de personnel dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds.

- Actions réalisées :
 - Information sur le dispositif auprès du collège DREETS/DDETS ;
 - Information sur le dispositif auprès des Responsables d'Unité de Contrôle (SIT) ;
 - Information de l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT).
- Actions à construire : poursuivre la mobilisation de ce fonds par les CARSAT du Grand Est.
- Objectif : améliorer la connaissance du dispositif par les entreprises, les partenaires sociaux et les institutions.

❖ Mobilisation du FSE+

- Actions en cours : publication d'un appel à projets FSE+ en Grand Est sur la Priorité 4 du Programme National FSE+ intitulé « pour un environnement de travail plus sain et inclusif notamment en favorisant le maintien en emploi des seniors ».
- Objectif : promouvoir l'amélioration des conditions de travail, la lutte contre les discriminations, le vieillissement actif, le maintien en emploi des salariés malades ou en situation de handicap.
Cet appel à projets ambitionne de soutenir des actions en faveur de la qualité de vie au travail, la lutte contre les discriminations en entreprise ainsi que des actions pour favoriser le vieillissement actif et le maintien en emploi des seniors
- Indicateurs de suivi : nombre de réponses à l'appel à projet et nombre de projets conventionnés

❖ Mise en cohérence de l'ensemble des dispositifs et acteurs via des outils pratiques

Action mobilisant différents partenaires comme les CARSAT, l'ARACT, l'AGEFIPH, le réseau CHEOPS/Cap Emploi, les services de santé au travail et le Conseiller en évolution professionnelle.

- Approche à construire sur la mise en cohérence de l'ensemble des dispositifs et acteurs via des outils pratiques (fiche synthétique, logigramme) pour orienter au mieux les salariés confrontés à des risques d'usure professionnelle.
- Poursuite de la promotion des dispositifs (notamment conseil en évolution professionnel, compte personnel de prévention et subvention/prévention du FIPU).
- Objectif : agir collectivement afin d'informer le plus en amont possible et dans une logique de prévention les salariés des dispositifs d'accompagnement existants.

❖ **Accompagnement spécifique des salariés en situation de handicap**

L'AGEFIPH organise, en partenariat avec les OPCO et l'ARACT, des ateliers régionaux à destination des réseaux de référents handicap en entreprise "Maintien et recrutement des salariés de 50 ans et plus en situation de handicap".

Ces ateliers sont ciblés en fonction des typologies d'entreprises (taille, secteur d'activité, maturité RH) et coconstruits avec des OPCO identifiés afin de répondre aux besoins spécifiques des branches professionnelles concernées.

- Objectifs : renforcer la mobilisation des entreprises du Grand Est pour le maintien dans l'emploi et le recrutement des salariés de 50 ans et plus en situation de handicap, grâce à une approche ciblée et partenariale.
Sensibiliser les employeurs à la double problématique âge et handicap dans les parcours professionnels, et aux leviers d'action pour maintenir les salariés en emploi et inciter au recrutement des salariés de 50 ans et plus.
S'appuyer sur l'expertise et les dispositifs de l'AGEFIPH pour accompagner et outiller les entreprises dans la gestion du handicap (aménagements de poste, compensation, appui au maintien, accompagnement RH, accessibilité de la formation, etc.)
Mettre en avant la complémentarité des interventions entre acteurs (AGEFIPH, Cap Emploi, ARACT, OPCO, AT-PRO, CARSAT, services de santé au travail, etc.).
Favoriser le partage de bonnes pratiques inclusives et la mise en réseau d'entreprises engagées sur la problématique handicap et 50 ans et + (RRH).
Initier des plans d'action à mettre en place par les entreprises participantes.
- Modalités de mise en œuvre :
 - Ateliers en présentiel ou à distance à destination d'entreprises ciblées.
 - Coanimation par l'AGEFIPH (volet handicap et compensation) et les OPCO/ARACT (volet RH, organisation du travail et compétences), Transitions Pro (formation).
 - Possibilité d'un accompagnement individuel post-atelier pour les entreprises souhaitant engager une démarche de maintien ou de recrutement inclusif par l'AGEFIPH et Cap Emploi.
- Indicateurs de suivi :
 - Nombre d'ateliers réalisés.
 - Nombre d'entreprises participantes.
 - Nombre d'actions concrètes engagées (Ex : diagnostics action, aménagements, recrutements, formations).

Le réseau des Cap Emploi se mobilise pour développer, dans l'exercice de ses missions de service public, le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap.

Parmi les prestations proposées figurent l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, l'information et la sensibilisation du collectif de travail ainsi que la mobilisation des aides financière et techniques nécessaires.

3.2 Encourager les transitions professionnelles sécurisées

❖ Le conseiller en évolution professionnelle

En Grand Est, le conseiller en évolution professionnelle constitue une mission de service public assurée par différents opérateurs en fonction de la situation des bénéficiaires : France Travail pour les demandeurs d'emploi, l'APEC pour les cadres en activité ou en recherche d'emploi, le réseau des missions locales pour les jeunes de moins de 26 ans, Cap Emploi pour les personnes en situation de handicap et le réseau Avenir Actifs pour les salariés sous contrat de droit privé et les travailleurs indépendants.

❖ Mobilisation du conseiller en évolution professionnelle par le réseau Avenir Actifs

- Réalisé : en 2024, 2 168 personnes accompagnées de plus de 50 ans ont été accompagnées (13,6% du total des bénéficiaires), dont 1 899 bénéficiaires âgés de 50 à 59 ans et 269 de plus de 60 ans.
En 2025 (janvier à septembre 2025), 1 455 personnes accompagnées de plus de 50 ans (13,7% des personnes bénéficiaires), dont 1 323 bénéficiaires âgés de 50 et 59 ans et 132 de plus de 60 ans.
- Actions à construire : renforcement de l'accompagnement du public 50+ par le CEP : accueil et information des salariés mais aussi appui dans la relation salarié/entreprise : préparation à l'entretien professionnel, en particulier dans le prolongement des évolutions introduites par la loi du 24 octobre 2025. Identification des pistes d'évolution interne, prévention du risque de désinsertion professionnelle en lien avec les autres institutions compétentes. Poursuite des efforts de promotion du PUR et du FIPU.
- Objectif : informer les personnes âgées de 50 ans et plus des possibilités de reconversion professionnelle sécurisée et les orienter vers les institutions compétentes.
- Indicateurs de suivi : nombre de seniors accompagnés par le CEP.

❖ L'association Transitions Pro et le parcours de transition professionnel

- Réalisé : chiffres clés des projets de transition professionnelle (PTP) des personnes de 50 ans et plus en Grand Est en 2024 :
 - 203 PTP déposés sur 1 903 projets déposés (soit 11%).
 - Taux d'acceptation des projets PTP de 64% contre 56% au national.
 - 16 dossiers PUR/FIPU déposés en 2024 dont 14 acceptés.
 - 234 projets déposés sur le dispositif démission reconversion dont 227 acceptés (progression de +32% par rapport à 2023).
- Actions à construire : prévision d'indicateurs de suivi spécifiques aux salariés âgés de 50 ans et plus dans la mobilisation des différents dispositifs : PTP, démission reconversion, PUR/FIPU.

- Objectif : agir en prévention du risque de désinsertion professionnelle en informant le plus en amont possible les salariés des possibilités de reconversion professionnelle en interne et en externe à l'entreprise et les accompagner dans la mise en œuvre de leur parcours individuel.
- Indicateurs de suivi : nombre de séniors dont le projet est validé par Transitions Pro : PTP, PUR/FIPU, démission/reconversion.

❖ **Mobilisation du FSE+**

- Réalisé : appels à projets (AAP) publiés en 2024 « Améliorer les compétences et faciliter les transitions professionnelles » sur la priorité 3 « Anticiper les mutations économiques et accompagnement des entreprises et des acteurs locaux ».

Action « Les leviers de la transition » portée par Transitions Pro : accompagner les salariés les moins qualifiés et les salariés de 50 ans et plus par la mobilisation de projets de transition professionnelle supplémentaires.

Budget : 1.112.000€ dont 667.000€ de FSE+.
- Action à venir : publication d'un nouvel appel à projets (AAP) FSE+ en Grand Est sur la Priorité 3 du Programme National FSE+ intitulé « Anticipation et accompagnement des mutations économiques ». Enveloppe : 500.000€.
- Objectifs :
 - Sécuriser les parcours professionnels des salariés de plus de 50 ans ;
 - Anticiper les changements, définir des stratégies de réponse et des nouvelles pratiques professionnelles.
- Indicateurs de suivi : nombre de réponses à l'appel à projet et nombre de projets conventionnés.

❖ **Mobilisation des DDETS-PP et du réseau des délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP)**

Le réseau régional des DARP, composé d'un agent par département et animé par la DREETS, intervient principalement par le biais des visites d'entreprises sur les aspects emploi-ressources humaines-compétences.

A l'occasion des visites d'entreprises, les DARP pourront évoquer le sujet de l'emploi des personnes âgées de 50 ans et plus.

Les DARP poursuivront leur effort d'analyse des situations rencontrées et de mobilisation des outils adéquats par la mise en relation avec les partenaires et institutions compétents dont les OPCO, le conseiller en évolution professionnelle et l'association Transitions Pro.

Les DARP outilleront les entreprises par la diffusion du guide « Engager son entreprise pour l'emploi des 50 ans et plus » élaboré par le ministère du Travail et de l'Emploi et la communauté « Les entreprises s'engagent ».

Les DARP accompagneront les entreprises dans l'appropriation des dispositifs prévus par la loi du 24 octobre 2025 « *portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social* » et en particulier :

- le contrat de valorisation de l'expérience ;
- le renforcement des entretiens de parcours professionnel, en lien avec les acteurs compétents dont le conseiller en évolution professionnelle ;
- le développement du dialogue social au sein de l'entreprise sur le thème de l'emploi, du travail et de l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en considération de leur âge ;
- la création de la « période de reconversion » qui a vocation à accompagner les mobilités internes et externes à l'entreprise par l'acquisition de nouvelles compétences.

- Objectif : Simplifier l'accès et l'appropriation aux dispositifs favorisant l'emploi des 50+, en particulier par les TPE et les PME.
- Indicateur de suivi : Nombre de visites d'entreprises abordant le sujet de l'emploi des 50+.

3.3 Développer l'insertion professionnelle

❖ Insertion par l'activité économique en Grand Est

L'insertion par l'activité économique représente un axe majeur de déploiement des politiques d'insertion professionnelle dans le Grand Est. Elle représente 465 structures réparties dans l'ensemble du territoire régional et emploie 22 000 salariés en insertion.

➤ Réalisé en 2024 :

25,6 % des salariés en insertion ont plus de 50 ans, soit environ 4 400 salariés.

Plus spécifiquement, 119 contrats en CDI inclusion ont été signés en 2024. Le CDI inclusion permet aux structures d'insertion par l'activité économique de proposer un emploi durable à des seniors de plus de 57 ans en fin de parcours d'insertion. Soutenu par l'État, ce dispositif vise à sécuriser les parcours et à prévenir la précarité des travailleurs âgés éloignés de l'emploi.

15,6 % des salariés en CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion) sont âgés de plus de 50 ans, soit environ 2 900 contrats dans la région Grand Est.

➤ Actions à construire :

- Intégrer l'emploi des seniors comme un axe à part entière de l'avenant 2026 du protocole IAE, contractualisé depuis 2024 avec le Conseil régional, les réseaux de l'IAE et l'État.
- Promouvoir l'embauche de salariés seniors en IAE, en l'intégrant clairement dans les cibles prioritaires des rapports d'efficience et en la valorisant dans les dialogues de gestion menés par les DDETS avec les structures de l'IAE.
- Inciter au développement des CDI inclusion, pouvant représenter jusqu'à 20 % des effectifs d'une structure IAE.
- Donner une priorité de financement à la formation des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans, avec une cible 2024 fixée à 10 % dans le cadre du PRIC.

➤ Objectifs :

- Favoriser le recrutement de salariés seniors en IAE, leur permettant une reprise d'activité ou une reconversion professionnelle, et pour certains, via le CDI inclusion, de sécuriser leur fin de carrière en vue de la retraite.
- Pour les structures employeuses, valoriser les compétences acquises par les salariés au cours de leur carrière et favoriser le mixage des publics au sein des équipes d'insertion.

➤ Indicateurs de suivi :

- Taux d'emploi des salariés seniors en IAE
- Nombre de CDI inclusion signés

❖ Mobilisation du Pacte régional d'investissement dans les compétences

Dans le prolongement du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2023, l'Etat s'est engagé à poursuivre son effort additionnel aux cotés de la Région Grand Est pour un nouveau cycle de financement des formations au bénéfice des publics éloignés de l'emploi et des métiers en tension ou en transition.

La région Grand Est a ainsi été la première à signer avec l'Etat, représenté par la Ministre du travail, Catherine Vautrin, le Pacte 2024-2027, le 23 février 2024 à Strasbourg.

Le Pacte 2024-2027 prévoit un engagement pluriannuel de 637 millions €, dont 267,2 € de l'Etat et 370 millions € pour la Région.

Le PRIC donne ainsi des moyens à la stratégie régionale partagée Etat-Région (CPRDFOP, SRDEII Grand Est Région Verte) déployée autour de trois axes prioritaires : les filières d'avenir, les métiers en tension et les compétences de base. Il renforce à la fois les interventions de la Région déjà existantes en les priorisant sur les publics prioritaires et développe de nouvelles offres de formation.

Le PRIC priorise les demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus sans aucune autre condition de diplôme.

Il facilite le retour à l'emploi dans des secteurs en tension comme le sanitaire et social, le BTP, les transports et la logistique, l'informatique/numérique, l'agriculture, la viticulture et les métiers du paysage. Dans le cadre du PRIC et de l'axe transverse 4% « Actions d'initiative régionale », un appel à manifestation d'intérêt a été publié par le Conseil Régional en 2025 au bénéfice des demandeurs d'emploi de 55 ans et plus.

Ce même public bénéficie d'un abondement au Compte Personnel de Formation assuré par le Conseil Régional.

❖ **Mobilisation des comités territoriaux pour l'emploi**

- Réalisé : les comités territoriaux pour l'emploi sont désormais opérationnels au niveau régional, départemental et local. Les diagnostics et les feuilles de route établis peuvent prioriser le sujet de l'accompagnement des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus. C'est notamment le cas des CLPE de Colmar, de Remiremont et de Vitry-le-François.

Un LIVE Task Force Entreprise s'est tenu lundi 19 août 2025 consacré à la mobilisation autour des publics 50+, avec un éclairage particulier sur l'implication des taskforces entreprises dans cette dynamique. L'objectif est que la thématique des seniors soit pleinement intégrée comme une problématique pouvant être portée et travaillée au sein d'une TFE et d'aller vers les entreprises pour les inciter à participer aux événements job dating 50+.

Dans ce cadre, et afin de soutenir les feuilles de route des comités territoriaux, la DREETS a mobilisé le fonds d'initiatives territoriales en appui à ces actions. Pour l'année 2025, dix dossiers de demande de financement ont été déposés et soutenus, en lien avec les comités locaux pour l'emploi, dans le cadre d'actions spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi seniors, pour un engagement financier d'environ 100 000€.

- Actions à construire : poursuivre le déploiement opérationnel des feuilles de route. Décliner l'objectif d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus dans le cadre des comités locaux pour l'emploi.
- Indicateur de suivi : insertion d'indicateurs de suivi spécifiques à l'emploi des 50+ dans les feuilles de route des comités territoriaux pour l'emploi.

❖ **Atout sénior**

- Actions à construire : dans le cadre de la « Stratégie de mobilisation de France Travail pour accélérer le retour à l'emploi des seniors », France Travail Grand Est expérimentera le dispositif « Atout senior » en partenariat avec le Conseil Régional Grand Est à partir d'octobre 2025 sur 5 bassins d'emploi (Metz, Mulhouse, Nancy, Strasbourg, Reims).
Atout Senior est un parcours de formation de 8 mois, comprenant 4 mois de cours opérationnels en centre de formation et 4 mois d'application pratique en entreprise avec une certification professionnelle RNCP à l'issue.
- Objectif : ce dispositif permettra de répondre à la fois aux difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus pour retrouver un emploi et des entreprises dans les métiers en tension, en proposant aux demandeurs d'emploi seniors de trouver un nouveau souffle en se formant pour réactualiser leurs compétences ou pour se reconverter.
Cette démarche leur permettra de :
 - rebondir et donner une nouvelle dynamique à leur carrière ;
 - s'orienter vers des métiers recherchés et qui correspondent à leurs aspirations ;
 - obtenir un meilleur statut ou de meilleures conditions de travail ou de vie ;

❖ **Expérimentation « Boost 50+, une expérience prête à l'emploi »**

- Actions à construire : cette expérimentation sera testée à compter du mois d'octobre 2025 dans plusieurs régions dont Langres en Grand Est. France Travail proposera un parcours intensif au public concerné. En groupe de 10 à 12, les participants seront accompagnés pendant 3 mois maximum sur un rythme de 2 rencontres hebdomadaires de 3 heures, alternant séances collectives et individuelles.
- Objectif : Accélérer la reprise d'emploi par la mise en œuvre d'un accompagnement intensif spécifique menant à une solution (contrat de travail, reprise ou création d'entreprise, création d'activité en freelance, formation, etc.).

❖ **Atelier 360**

- Objectif : proposer au public 50+ un temps de présentation de l'ensemble de l'offre de services de France Travail ainsi qu'un regard sur celles des partenaires. Les demandeurs d'emploi pourront se positionner au regard de leur besoins vis-à-vis du marché du travail.
- Actions à construire : déploiement dans quatre agences France Travail réparties dans deux départements (Vosges et Meuse) dès la rentrée 2025.

❖ **Organisation d'évènements de communication sur l'emploi des 50+** associés à des évènements du type Job dating à destination des entreprises et des demandeurs d'emploi dans le cadre de la déclinaison départementale de la mobilisation pour l'emploi des seniors.

- Objectif : cette mobilisation à l'échelle territoriale s'inscrit dans le prolongement de la grande mobilisation nationale initiée en avril 2025 par le ministère du travail et de l'emploi, ainsi que de sa déclinaison régionale organisée en juin 2025.

Elle poursuit quatre objectifs prioritaires :

- changer les regards des entreprises en cassant les stéréotypes et en mettant en avant les atouts des travailleurs expérimentés.
- promouvoir auprès des entreprises les bonnes pratiques et les solutions/services en matière de recrutement de demandeurs d'emploi de 50+.
- encourager l'engagement des entreprises pour l'emploi des 50+.
- favoriser le recrutement par les entreprises de 50+.

Mobilisation de la DREETS, des DDETS-PP et de France Travail avec l'appui de nombreux partenaires dont la Communauté Les entreprises s'engagent, l'ANDRH, l'APEC et le Conseil Régional.

- Indicateur de suivi : Nombre d'évènements estampillé « 50+ » organisés en 2025 et en 2026 dans chaque département.

❖ Offre de services de l'APEC au bénéfice des salariés de 50 ans et plus

- Réalisé : en 2025, l'APEC a mobilisé plusieurs dispositifs pour développer l'accès à l'emploi des 50+. C'est le cas des outils suivants qui s'adressent aux cadres, qu'ils soient ou non demandeurs d'emploi et aux entreprises, en particulier les TPE-PME :
 - Valoriser les atouts de son expérience sénior.
 - Oser explorer d'autres formes d'emploi.
 - Talents séniors.
 - Nouveaux horizons.
 - « Et si vous recrutiez un sénior ? ».
- Actions à construire : l'APEC reconduira en 2026 la majorité de ces dispositifs dont « Valoriser les atouts de son expérience sénior », « Talents séniors » et l'opération « Et si vous recrutiez un sénior ? ».
D'autres prestations, proposées en 2025 à l'ensemble des publics suivis par l'APEC, pourront être adaptées aux besoins des cadres âgés de 50 ans et plus, en fonction de l'évaluation de ces dispositifs et des modalités de financement qui devront être définies.

❖ L'accompagnement vers l'emploi assuré par le réseau des Cap Emploi

Cap Emploi mobilise son expertise pour informer, conseiller et accompagner les travailleurs handicapés dans leur recherche d'emploi puis dans leur intégration professionnelle. Cette offre de services s'adresse à l'ensemble des publics, et en particulier les travailleurs âgés de 50 ans et plus

En tant que Conseiller en évolution professionnelle, Cap Emploi assure un accompagnement dans l'élaboration du parcours d'évolution professionnelle des travailleurs handicapés.

Le recueil des besoins, le conseil et le soutien aux opérations de recrutement, l'aménagement des situations de travail, l'information et la sensibilisation du collectif de travail à l'intégration de personnes en situation de handicap constituent autant de prestations proposées par Cap Emploi aux employeurs publics ou privés.

La directrice régionale,



Angélique ALBERTI