



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Renforcer l'emploi des 50+

Le passage à l'action en Hauts-de-France

Préfecture de région
Jeudi 05 juin 2025

DOSSIER DE PRESSE



Mobilisation générale en faveur des 50 ans et plus



ASTRID PANOSYAN-BOUVET

MINISTRE EN CHARGE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Aujourd'hui, les plus de 50 ans représentent un tiers de la population active. Leur place dans le monde du travail est donc non seulement légitime, mais essentielle. Ils incarnent l'expérience, la transmission, la fiabilité. Ils sont un levier de performance pour les entreprises et un pilier de notre cohésion sociale. Et pourtant, notre taux d'activité des 60-64 ans reste deux fois inférieur à celui de l'Allemagne ou de la Finlande. Ce retard nous pénalise collectivement. Car faire toute leur place aux salariés expérimentés est un impératif économique autant qu'un choix de société. C'est aussi une réponse au défi démographique et à la nécessaire élévation du taux d'emploi dans notre pays.

C'est dans cet esprit que j'ai lancé, le 29 avril 2025, l'Initiative pour l'emploi des plus de 50 ans. Cette mobilisation repose sur une ambition claire : changer les pratiques, changer la loi, changer les regards.

Changer les pratiques, c'est le premier axe de notre mobilisation. L'ensemble des services de l'État, le ministère chargé du Travail et de l'Emploi, ainsi que nos partenaires – l'Association Nationale des DRH (ANDRH), la communauté Les Entreprises s'Engagent, le Club Landoy, le Groupe AEF INFO – sont pleinement engagés. Le 29 avril a marqué le coup d'envoi officiel de cette dynamique, avec l'organisation d'un grand colloque national pour l'emploi des plus de 50 ans. Ce moment fort sera suivi de la signature de la Charte 50+ du Club Landoy par plus de 150 entreprises, affirmant leur engagement concret en faveur des travailleurs expérimentés. Dès le mois de mai, cette mobilisation prendra le relais partout en France : les préfetures de région, en lien étroit avec nos partenaires, organiseront des événements pour favoriser le partage de bonnes pratiques et faire progresser collectivement les conditions d'emploi des plus de 50 ans.

Changer la loi, c'est le second pilier de notre action. Dès le mois de juin, le Gouvernement présentera au Parlement une traduction législative de l'Accord National Interprofessionnel signé en novembre 2024 par les partenaires sociaux. Ce texte apportera de nouveaux outils concrets pour favoriser la reprise ou le maintien en emploi des salariés expérimentés. L'ensemble de ces mesures ira de pair avec un effort accru de prévention de l'usure professionnelle, de facilitation des transitions et des reconversions.

Enfin, changer les regards est une condition sine qua non du succès. Une campagne d'ampleur nationale sera lancée fin mai pour déconstruire les préjugés liés à l'âge, valoriser les atouts des travailleurs expérimentés, et guider employeurs comme candidats vers un site web ressource rassemblant outils, témoignages et bonnes pratiques.

L'emploi des plus de 50 ans est une priorité nationale. Entreprises, grand public, services de l'État : passons à l'action !

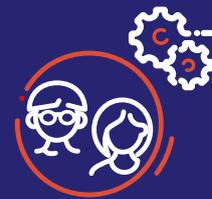
Je compte sur vous.

1. État des lieux de l'emploi des 50+ en France et en Europe

Formations (Insee, 2025)

35 %

des 55-64 ans ont accès à la formation en France (57 % des 35-44 ans et 62,7 % en Suède)



Discriminations (OIT et Défenseur des droits 2024)

49 %

des plus de 40 ans craignent d'être discriminés pour leur âge dans de futures recherche d'emploi

50%

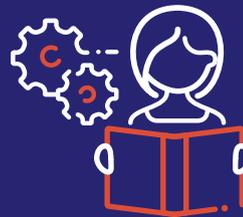
des plus de 50 ans ont connu des relations de travail dévalorisantes au cours des 5 dernières années

Taux d'emploi (Dares, 2024)

58,4 %

des personnes âgées entre 55 et 64 ans sont en emploi en 2023 en France (74,6 % en Allemagne et 64 % en Europe)

Femmes 50 et + (Dares, 2024)



31,7 %

des femmes entre 55 et 64 ans ont recours au travail partiel (contre 11,1 % des hommes)

Projections (Insee 2024)



32,4%

des personnes en emploi ont plus de 50 ans

Recherche d'emploi (France Travail, 2025)

582 jours

est la moyenne de temps d'inscription à France Travail pour les plus de 50 ans (311 jours pour les 25-49)

2. Les enjeux de l'emploi des 50+

L'emploi des travailleurs de plus de 50 ans est un enjeu stratégique, à la fois économique, social et démographique. En France, seuls 35 % des 60-64 ans sont en activité, contre 61 % en Allemagne. Cette sortie précoce du marché du travail prive notre société de compétences clés, fragilise les entreprises et affaiblit la solidarité intergénérationnelle.

Pourtant, les 50 ans et plus sont des professionnels expérimentés, fiables et engagés. Or, leur accès à l'emploi reste freiné par des stéréotypes persistants, une formation continue limitée et des pratiques RH peu adaptées. L'âge est aujourd'hui la première cause de discrimination au travail.

Une force contributive au bon fonctionnement de l'économie

Le marché de l'emploi français se caractérise par un nombre important d'emplois vacants. Pour garantir le dynamisme et la compétitivité de notre économie, le recours aux travailleurs expérimentés est une solution face à la pénurie de mains-d'œuvre¹.

Selon la DARES, au 4^e trimestre 2024, il y avait 480 000 emplois vacants dans les entreprises du secteur privé².

Plus largement, les travailleurs de plus de 50 ans sont un vivier d'expertise. Leur maintien sur le marché du travail contribue à former les nouvelles générations et favorise la transmission des savoirs.

¹ OCDE, 13.12.2023 : Améliorer les perspectives professionnelles et les conditions de travail des travailleurs âgés peut renforcer la viabilité des systèmes de retraite et remédier aux pénuries de main-d'œuvre

² DARES, 18 mars 2025 : les emplois vacants

³ Défenseur des droits, décembre 2024 : 17^e baromètre

La cohésion sociale

Au-delà des objectifs économiques, la place de l'expérience sur le marché de l'emploi représente un enjeu social. Environ un tiers des actifs de plus de 50 ans évoquent des inquiétudes quant à leur avenir professionnel. De plus, les deux tiers des plus de 50 ans estiment qu'ils pourraient faire l'objet de discrimination dans le futur³.

Outre les travailleurs de plus de 50 ans, les inquiétudes quant au futur du marché de l'emploi touchent également les actifs plus jeunes. Ainsi, 71 % des plus de 40 ans craignent l'évolution de leur état de santé ne le permette pas de rester en activité en fin de carrière. De plus, 49 % des plus de 40 ans craignent d'être discriminés pour leur âge dans de futures recherches d'emploi⁴.

Inquiétudes des 40-59 ans⁵



Source : CREDOC, Enquête Conditions de vie et aspirations des Français, 2023, Champ : actifs de 40 à 59 ans

Une réalité ancrée dans l'urgence

L'urgence d'agir en faveur de l'employabilité des plus de 50 ans s'explique par des considérations démographiques, sociales et économiques.

Le virage démographique que s'apprête à vivre la France se traduira par une augmentation considérable des travailleurs de plus de 50 ans.

sur la perception des discriminations dans l'emploi. Les discriminations des seniors dans l'emploi.

⁴ CREDOC, mais 2023 : Comment les 40-59 ans se projettent-ils dans leur fin de carrière ?

⁵ Idem

Afin de préserver la compétitivité des entreprises et le dynamisme économique, les nouvelles structures du marché de l'emploi doivent favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs expérimentés.

Puis, il est essentiel de repenser le travail comme un outil d'intégration sociale. L'enjeu pour les plus de 50 ans est de favoriser leur sociabilisation et leur intégration dans la société. Enfin, les conditions économiques appellent à la mobilisation des plus de 50 ans pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre.

L'accélération du vieillissement de la population doit conduire à consolider des politiques publiques pour soutenir le marché du travail et les travailleurs. Ces politiques doivent couvrir tous les champs du marché du travail. Elles doivent comprendre la formation, les salaires, la santé, le recrutement et l'environnement professionnel.

3. Les causes freinant l'emploi des 50 +

La discrimination à l'embauche

De manière générale, la littérature scientifique ciblant spécifiquement l'âge comme critère de discrimination reste rare. Contrairement aux critères de sexe, d'origine apparente ou de religion supposée qui sont beaucoup plus répandus.

Ce phénomène s'explique en partie par la difficulté méthodologique à isoler l'âge comme critère de discrimination. Malgré ces limites, plusieurs études ont tenté de mesurer les biais éventuels des employeurs vis-à-vis des profils seniors.

Dans son rapport de mars 2016, le TEPP⁶ adopte un protocole expérimental pour évaluer les chances d'être convoqué pour un entretien pour un poste de vendeur. Ce métier, étant peu exposé aux évolutions technologiques, permet d'identifier plus clairement les stéréotypes liés à l'âge. Les données valident l'hypothèse d'une norme sociale défavorable aux plus 50 ans dans le processus de recrutement.

Dans son rapport 2024 consacré aux discriminations des 50 ans et plus dans l'emploi, le Défenseur des droits souligne la persistance de préjugés à l'encontre des travailleurs de plus de 50 ans sur le marché du travail.

Une autre étude, menée en 2015 à l'échelle de l'Union européenne, va dans le même sens. Elle révèle que 75 % des managers français estiment

qu'un candidat de plus de 55 ans est désavantagé lorsqu'il est en concurrence avec un profil plus jeune à compétences égales. C'est l'un des taux les plus élevés en Europe, derrière les Pays-Bas (77 %) et Chypre (76 %), pour une moyenne européenne de 60 %⁷.

Ainsi, 23 % des plus de 50 ans déclarent avoir été victime de discrimination. Ces discriminations se nourrissent de stéréotypes liés à l'âge. Presque 50 % des actifs considèrent que les travailleurs de plus de 50 ans sont « dépassés » par les nouvelles technologies⁸.

Cette vulnérabilité sur le marché de l'emploi se traduit notamment par une plus forte exposition des travailleurs de plus de 50 ans au chômage de longue durée⁹.

L'usure professionnelle et le manque de conditions de travail adaptées

Selon l'Insee, 21 % des 55-61 ans ne sont ni en emploi, ni à la retraite¹⁰. Les questions de santé et de handicap sont au cœur de ce phénomène.

En 2019, dans les pays de l'OCDE, 25 % des travailleurs de 50 ans à 64 ans ont quitté leur emploi volontairement à cause de leur santé. De manière générale, en plus d'une sortie prématurée du marché du travail, les problèmes de santé se traduisent par une baisse de productivité des salariés et des entreprises¹¹.

Plusieurs dispositifs de flexibilisation du travail agissent favorablement sur l'emploi des

discriminations des seniors dans l'emploi.

⁹ Insee, Dares, « Emploi, chômage, revenus du travail », Insee références, Édition 2023.

¹⁰ Insee, 22.07.2024 : La situation des seniors sur le marché du travail en 2023

¹¹ OCDE, 18.01.2023 : Vieillesse et politiques de l'emploi. Fidéliser les talents à tous les âges.

⁶ TEPP, 24 mars 2016 : Accès à l'emploi selon l'âge et le genre : les résultats d'une expérience contrôlée

⁷ Eurobarometer (2015), "Discrimination in the EU in 2015".

⁸ Défenseur des droits, décembre 2024 : 17^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Les

travailleurs de plus de 50 ans. Notamment, la réglementation du temps de travail¹² et le recours au télétravail¹³.

Le déficit de compétences et les difficultés d'accès aux formations

Le déficit de compétences constitue l'un des plus grands freins à l'attractivité des 50 ans et plus sur le marché de l'emploi. Pourtant, le recours à la formation professionnelle tant à diminuer avec l'âge. Afin de permettre aux travailleurs de 50 ans et plus d'appréhender la révolution de l'intelligence artificielle et la contrainte climatique, le recours aux formations pour eux doit être normalisé.

Selon l'Insee, l'accès à la formation tend à reculer à partir de 55 ans. Pour les personnes de 55-64 ans en emploi, le taux d'accès à la formation formelle

et non formelle s'élève à 35 %, contre 57 % des 35-44 ans¹⁴.

Cette tendance s'explique par plusieurs facteurs. Tout d'abord, le choix préférentiel des entreprises à investir dans les profils plus jeunes. Plus du tiers des salariés de plus de 50 ans mettent en avant le refus ou l'absence de soutien par leur employeur¹⁵. Puis, la perspective de la retraite tant à décourager les salariés de plus de 50 ans de suivre des formations. Ainsi, les trois quarts des salariés âgés de 55 ans et plus déclarent ne pas souhaiter suivre une formation¹⁶.

Ce phénomène tend à être commun aux économies développées. Ainsi, dans l'Union européenne, seul 35 % des travailleurs de 55 ans à 64 ans ont suivi une formation formelle ou non formelle liée à l'emploi au cours des 12 derniers mois¹⁷.

¹² OCDE, 13.12.2023 : Améliorer les perspectives professionnelles et les conditions de travail des travailleurs âgés peut renforcer la viabilité des systèmes de retraite et remédier aux pénuries de main-d'œuvre

¹³ OCDE, 18.01.2023 : Vieillesse et politiques de l'emploi. Fidéliser les talents à tous les âges.

¹⁴ Insee, 24.04.24 : Un recours plus fréquent à la

formation en 2022 pour les personnes en emploi et les plus diplômées

¹⁵ DARES, juin 2016 : Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?

¹⁶ Idem

¹⁷ Eurostat, 28.08.2024: Participation rate in education and training by age

4. L'initiative Emploi 50+

Le passage à l'action en Hauts-de-France

► Etat des lieux

Une population active moins nombreuse et plus âgée à l'horizon 2040 (source Insee déc. 2024)

Si les dynamiques actuelles se confirment, la région Hauts-de-France verra sa population active amorcer un recul dès 2030, pour atteindre environ 2,67 millions de personnes en 2040. Ce repli s'accompagnera d'un vieillissement marqué : près d'un actif sur cinq aura 55 ans ou plus, soit deux fois plus qu'en 2008.

Ces évolutions dessinent des défis majeurs pour le marché du travail régional.

Sur le plan quantitatif, le décalage entre la baisse de la population active et les besoins en emploi pourrait engendrer soit une hausse du chômage, soit des tensions accrues sur le recrutement. Sur le plan qualitatif, l'intégration et le maintien en emploi des seniors deviennent des enjeux cruciaux, dans un contexte où leur part dans la population active ne cesse de croître.

Quelques données clés en Hauts-de France (source Insee RP 2021)

Poids des 55- 64 ans dans l'emploi

Ils représentent **14,7%** de la population active de la région.

Taux d'emploi

46,9% des personnes âgées de 55-64 ans sont en emploi en Hauts-de-France

Catégorie socio-professionnelle des 50+

30% des 50+ sont employés

Secteurs d'activité des 50+

66% des 50+ exercent dans le secteur des **Services**

Femmes 50+

30,8 % des femmes en activité ont recours au temps partiel (contre 7,7% des hommes)

Les 50+ aidants (source Drees 2021)

23,4 % des personnes âgées de 55- 64 ans sont des aidants familiaux

Recherche d'emploi (France Travail)

754 jours est la moyenne d'inscription à France Travail pour les 50+

Santé au travail (source CARSAT 2021)

20% des accidents du travail touchent les 50+ (21,5% pour les femmes contre 18,6 pour les hommes)

► Le colloque régional du 05 juin 2025

... pour changer les pratiques

Cet événement s'inscrit en déclinaison de la mobilisation nationale en faveur des travailleurs de plus de 50 ans initiée par Madame Astrid Panosyan-Bouvet, la ministre du Travail et de l'Emploi, avec **l'ambition de changer les pratiques en région Hauts-de-France**.

Organisé en partenariat avec l'Association nationale des DRH (ANDRH), la communauté « Les entreprises s'engagent », France Travail et l'APEC, le MEDEF, la CPME et l'U2P et animé par Cyril Duchamps de l'AEF, cette rencontre réunira les principaux acteurs engagés sur cette thématique pour un temps d'échanges et d'initiatives concrètes. Il sera l'occasion de dévoiler les résultats de l'enquête menée par l'ANDRH et « Les entreprises s'engagent » et le ministère du Travail en partenariat avec l'institut IPSOS sur l'emploi des plus de 50 ans auprès d'une trentaine de grandes entreprises multinationales françaises.

LE PROGRAMME :

18h00 Introduction par Bertrand GAUME, préfet de la région Hauts-de-France, préfet du Nord.
État des lieux et enjeux de l'emploi des 50+ en Hauts-de-France.

18h10 Quelles perceptions, actions et attentes dans les territoires ?
Présentation des résultats de l'enquête de l'ANDRH, du ministère chargé du Travail et de l'Emploi et de la communauté « Les entreprises s'engagent » (en partenariat avec l'institut IPSOS), par l'ANDRH Hauts-de-France et la communauté Les entreprises s'engagent.

18h30 Table ronde 1
Faciliter le recrutement des 50+ ? Le poids des stéréotypes.

Intervenants : CONSEIL REGIONAL - FRANCE TRAVAIL – APEC – COMPETENCES ET EMPLOI/PEP'S
Témoignages d'entreprises : VINCI Construction- PRIMA GROUP - KANGOUROU KIDS

18h55 Table ronde 2
Quels leviers pour prévenir l'usure professionnelle ? Quels aménagements du temps de travail, des fins de carrière ?

Intervenants : PRESANSE - ARACT - AGEFIPH
Témoignages d'entreprises : ATLANTIC - DECATHLON - RIOU GLASS

19h20 Table ronde 3
Opérer une transition professionnelle, un défi pour les 50+ ?

Intervenants : AT PRO - BOUTIQUE DE GESTION DES ENTREPRISES
Témoignages d'entreprises : OPCO EP – LOUVEA - REPANEO

19h45 Conclusion

En partenariat avec :



Annexes

Les actions publiques en faveur de l'emploi des 50 ans et plus

Sous l'impulsion du ministère du Travail et de l'Emploi, la puissance publique s'est dotée d'un réseau sur l'intégralité du territoire afin d'être au plus proche de tous les Français. La délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle et l'ensemble des services déconcentrés de l'État prévoient un accompagnement spécialisé pour répondre aux besoins spécifiques et individuels de chacun. D'ores et déjà, de nombreux dispositifs sont proposés pour accompagner les travailleurs. Ils sont mobilisables dans toutes les étapes de leur carrière

Zoom sur quelques outils de l'État et ses partenaires mobilisables immédiatement sur tout le territoire

L'offre de services de France Travail

Repérer en amont les situations difficiles dans le cadre d'un accompagnement personnalisé dès 50 ans :

- Formation des conseillers France Travail sur les problématiques de ce public spécifique ;
- Organisation d'ateliers collectifs menés en agence et dédié aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ;
- Création de parcours de retour à l'emploi spécifiques prenant en compte les contraintes personnelles de beaucoup de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus : situation d'aide, santé, handicap, problèmes sociaux, mobilité...

Miser sur les formations et les dispositifs les plus efficaces dans les parcours de retour à l'emploi dès 50 ans :

- Promouvoir systématiquement l'actualisation des compétences : les travailleurs expérimentés représentent un peu moins de 9 % des entrés en formation des demandeurs d'emploi en 2024 alors qu'ils représentent environ 16 % des demandeurs d'emploi inscrits ;
- Développer l'utilisation de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), une formation jusqu'à 600 heures qui s'accompagne obligatoirement d'une promesse d'embauche. 79 % des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans qui ont bénéficié d'une POEI ont retrouvé un emploi dans les 6 mois ;
- Généralisation progressive du dispositif de reconversion Atout Senior, une formation certifiante et une immersion en entreprise, d'ici 2027 (testé actuellement en Ile-de-France, avec 500 demandeurs d'emploi). Son objectif : former 1000 travailleurs de plus de 50 ans d'ici fin 2025 et atteindre un taux de retour à l'emploi de 80 %.

Travailler étroitement avec les entreprises et les partenaires du réseau de l'emploi pour sensibiliser et leur apporter des solutions :

- Mobiliser, en partenariat avec la Communauté « Les Entreprises s'engagent » les grands comptes France Travail Pro, les organisations patronales et les réseaux d'accompagnement associatifs pour accélérer le retour à l'emploi des demandeurs de plus de 50 ans, notamment par la mise en avant des solutions et dispositifs de recrutement mis à leur disposition ;
- Nos méthodes de recrutements sans CV permettent de s'affranchir des stéréotypes et garantissent aux entreprises des recrutements inclusifs : 51 % des travailleurs expérimentés ayant participé à un recrutement par la méthode de simulation ont retrouvé un emploi dans les 6 mois et 51 % des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans ayant fait une immersion en entreprise retrouvent un emploi dans les 6 mois ;
- Organiser des événements en région favorisant la rencontre des entreprises et des DE de plus de 50 ans accompagnés par France Travail (job dating, rencontres organisées en agence, ateliers pitch...).
- Des animations autour de l'immersion professionnelle et des méthodes de recrutement par simulation ;
- Des rencontres et des « pitch » avec des entreprises qui recrutent ;

L'offre de service de l'Anact

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) promeut des démarches collectives d'entreprises facilitant le **« bien vieillir au travail » et le maintien en emploi à tout âge en agissant sur la santé au travail, le management et les parcours professionnels**. Ces démarches répondent à des enjeux stratégiques pour les entreprises tels que la prévention de l'absentéisme, le maintien et le transfert des compétences, la fidélisation des salariés expérimentés.

Dans ce cadre, l'Anact propose aux TPE-PME et organismes qui les accompagnent des appuis sur les dimensions suivantes :

- Prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle ;
- Politique RH – parcours professionnels (dont la gestion des secondes parties de carrière, appui à la GEPP, mise en place d'actions de formation en situation de travail, politique de transfert des savoirs et des compétences, soutien aux coopérations entre les générations, etc.) ;
- Démarche de qualité de vie et des conditions de travail ;
- Mise en place de management participatif ;
- Appui au dialogue social ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Des conférences sur les dispositifs de formation et de financement dédiés aux 50+ pour actualiser leurs compétences ou se reconverter ;
- Des ateliers sur les bonnes pratiques à adopter dans sa recherche d'emploi, sur les CV et les entretiens d'embauche et sur les métiers qui recrutent ;

Zoom sur le job dating du 25 juin 2025

France Travail et ses partenaires du Réseau Public pour l'Emploi organiseront lors du Salon du Travail et de la Mobilité de Lyon (4 000 visiteurs attendus) le 25 juin 2025 un parcours dédié aux demandeurs d'emploi seniors :

Sur ces sujets, l'Anact propose sur l'ensemble du territoire :

- Des **actions de sensibilisation** ;
- Des **modalités d'accompagnement intra-entreprise ou inter-entreprises** pour réaliser un état des lieux, élaborer un plan d'action ou préparer la négociation d'un accord, par une démarche participative ;
- Des projets partenariaux pour les acteurs sectoriels ou territoriaux (études, dispositifs d'appui-conseil, appui à des démarches territoriales, etc.). Plus d'informations sur anact.fr.

L'offre des services de l'Apec

L'Apec propose des services spécifiques pour adapter son conseil aux besoins des cadres expérimentés :

- **Le CEP**, conseil en évolution professionnelle. L'Apec, en tant qu'opérateur national du CEP, accompagne les cadres et jeunes diplômés en emploi ou demandeurs d'emploi dans leurs projets d'évolution professionnelle. Elle communique également auprès des TPE/PME sur l'intérêt de mobiliser le CEP pour favoriser l'évolution professionnelle de leurs salariés. À titre indicatif, en 2023, sur les 96 000 cadres qui ont bénéficié d'un parcours CEP réalisé par l'Apec, environ la moitié était en activité et 25 % avaient 50 ans et plus (source : Apec, contrôle de gestion).
- **Talents Seniors** : le dispositif consiste en un parrainage de cadres demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus par une personnalité du monde économique régional : entrepreneurs, dirigeants, personnalités ou élus. Chaque cadre

expérimenté est suivi pendant 1 an par son parrain ou sa marraine et par un consultant Apec, avec au minimum 1 rendez-vous par mois. L'objectif est de redonner confiance aux cadres de 50 ans et plus en recherche d'emploi, de leur permettre de rebondir et de renforcer leur réseau, afin de favoriser leur retour à l'emploi.

- **Nouveaux Horizons** : une prestation d'accompagnement intensif d'une durée maximale de 10 mois, qui vise à remobiliser les cadres demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) très éloignés de l'emploi (dont une part non négligeable de cadres expérimentés) pour accroître leur capacité à se projeter dans l'avenir, évaluer leurs compétences au regard du marché, les aider à tirer les leçons du passé et s'engager dans l'action.
- **Connexion Seniors** : programme pour favoriser la reprise d'emploi ou d'activité des cadres de 55 ans et plus en recherche d'emploi, qui consiste en un « sas de mise en action » pour prévenir le risque de chômage de longue durée, avec une prise en charge dès le début de leur période de recherche d'emploi. Un programme qui mixe entretiens individuels et ateliers collectifs, avec accompagnement par différents métiers de l'Apec et suivi de mise en œuvre au plus près des besoins des bénéficiaires.
- **Valoriser les atouts de son expérience senior** : atelier qui permet d'identifier les principaux savoir-faire (*hardskills*), savoir-être (*softskills*) et atouts, d'élaborer une méthode pour élaborer une présentation convaincante, transposable aux outils de candidature (CV, lettre de motivation, Profil Apec) et d'évaluer la force de conviction et les points de progrès pour convaincre un employeur potentiel.



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Contact :

dreets-hdf.communication@dreets.gouv.fr

et

pref-communication@nord.gouv.fr

Edition : Ministère du Travail et de l'Emploi / Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Maquettage : Dicom des ministères sociaux / Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Adaptation régionale : service communication de la Dreets Hauts-de-France

Mai 2025