

PROGRAMME NATIONAL FSE+ EMPLOI - INCLUSION - JEUNESSE - COMPÉTENCES

Résumé de l'appel à projets à paraître

RÉGION ADMINISTRATIVE : Volet national

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE : Volet national

SERVICE GESTIONNAIRE : FRANCE TRAVAIL

CODE ET INTITULE : NATIOI1725 Volet national_Dispositif territorial d'accompagnement à destination des publics seniors (2025)

PROGRAMME : Programme national FSE+ Emploi - Inclusion - Jeunesse - Compétences

DISPOSITIFS :

1.h.118 Dispositifs territoriaux d'accompagnement (DTA)

CATÉGORIE DES CANDIDATS ÉLIGIBLES (porteurs de projets) :

Seules sont éligibles au présent appel à projet les Directions régionales de France travail.

MONTANT TOTAL DU SOUTIEN EUROPÉEN PRÉVU : 1 000 000 €

DATE DE LANCEMENT DE L'APPEL À PROJETS : 15/07/2025

DATE LIMITE DE DÉPÔT DES CANDIDATURES : 30/09/2025

DESCRIPTION ET CONTEXTE :

Avec le vieillissement des générations du baby-boom, la population des personnes âgées de 50 à 64 ans a fortement augmenté durant les dernières décennies en France.

Dans le même temps, ces seniors travaillent de plus en plus souvent et leur participation sur le marché du travail n'a cessé de croître ces dernières années, notamment sous l'effet des réformes des retraites successives repoussant l'âge de départ à la retraite.

L'enquête emploi de l'Insee [1]montre, qu'en 2025, le taux d'emploi des 50-64 ans continuait d'augmenter (+ 0,4 point) et s'établissait à 69,3 %, son plus haut niveau depuis 1975.



Financé par
l'Union
européenne

Néanmoins, les chiffres montrent que le taux d'emploi diminue nettement avec l'âge. Ainsi, de 50 ans à 56 ans, le taux d'emploi avoisine les 80 % avant de passer sous la barre des 40 % pour les 60-64 ans. Entre autres, cette baisse est la conséquence des transitions progressives vers la retraite

Réformes des retraites, allongement des études et présence plus forte des femmes sur le marché du travail ont contribué à cette hausse du taux d'emploi des Séniors.

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.

Par ailleurs, le taux de chômage des seniors est inférieur à celui de leurs cadets, mais lorsqu'ils sont au chômage, ils ont davantage de difficultés à retrouver un emploi et deviennent fréquemment inactifs. En effet, malgré une progression de leur taux d'emploi depuis 2008, les seniors sont davantage confrontés au chômage de longue durée que les autres classes d'âge[2]. La part des chômeurs de longue durée (plus d'un an) chez les chômeurs de plus de 50 ans était en 2018 de 57,7 %, contre 42 % pour l'ensemble de la population des plus de 15 ans. La moyenne du temps d'inscription à France Travail pour les plus de 50 ans est de 582 jours en 2025, contre 311 jours pour les 25-49 ans[3].

En outre, l'Insee [4] montre que les générations nées entre 1950 et 1970 n'ont pas bénéficié de la massification et de la démocratisation scolaire comme les générations suivantes. Les seniors sont en conséquence moins diplômés.

Or, le taux d'emploi augmente avec le niveau de diplôme, pour les seniors comme pour l'ensemble de la population active. Ainsi, la part de personnes diplômées d'un baccalauréat ou plus parmi les seniors en emploi est plus importante que celle dans la population totale des seniors. Ce phénomène s'accroît avec l'âge.

Ainsi on constate que le taux d'emploi des personnes ayant au plus un CAP ou un BEP diminue fortement entre 57 et 60 ans (- 39 points). Deux explications à ce constat : comme leur carrière a commencé plus tôt, ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein plus tôt ou ont droit au dispositif de carrières longues et leur employabilité est plus faible en cas de chômage.

Le niveau de qualification des seniors, plus faible, et leur âge a des conséquences à la fois sur les métiers qu'ils exercent, sur leur souhait de prolonger leur carrière et sur leur employabilité.

D'autre part, la position de cadre demande un niveau de qualification élevé ou une longue expérience. Un senior aura ainsi plus de chances d'être en emploi quand il est cadre ou diplômé du supérieur.

Enfin, les conditions d'emploi[5] des seniors diffèrent considérablement de celles de l'ensemble des actifs occupés. Ainsi, ils sont plus souvent à temps partiel (25,5 % des 55 ans ou plus en emploi en 2018, contre 18,5 % pour l'ensemble des personnes en emploi en 2018), quel que soit le sexe.

Le temps partiel est plus souvent choisi : les seniors en emploi sont un peu moins souvent en situation de sous-emploi (5,3 %, contre 6,0 %), quel que soit le sexe.

Par ailleurs, les salariés âgés de 55 ans ou plus occupent deux fois moins souvent des emplois temporaires : seuls 7,3 % sont en contrat temporaire (CDD ou intérim) en 2018, contre 15,3 % pour l'ensemble des salariés. La part des salariés en contrat temporaire baisse nettement pour les seniors entre 2017 et 2018



(-0,6 point contre -0,1 point pour l'ensemble des salariés), après une forte hausse entre 2009 et 2017 (+2,2 points pour les seniors contre +2,6 points pour l'ensemble des salariés).

Après 65 ans, la part d'activités temporaires ou d'appoint progresse, de même que la part d'emplois à temps partiel. Ainsi, plus de la moitié des 65-74 ans qui occupent un emploi avec un horaire de travail habituel travaillent à temps partiel, contre un peu moins d'un tiers des 60-64 ans. La durée hebdomadaire du travail est en conséquence inférieure de 6 heures en moyenne pour les plus âgés par rapport à leurs cadets.

Les chiffres de l'Insee montrent enfin que le taux d'accès à l'emploi des seniors est nettement en deçà d'autres pays Européens. 58,4 % des personnes âgées entre 55 et 64 % ont accédé à l'emploi en 2023 contre 74,6 % en Allemagne et 64 % en Europe.

Les seniors font ainsi face à un maintien et retour à l'emploi souvent 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 sur les questions d'adaptabilité ou de productivité.

L'étude de la DARES montre que 50% des plus de 50 ans ont connu des relations de travail dévalorisantes au cours des 5 dernières années.

Face à ce constat, le maintien et le retour à l'emploi de ce public est un enjeu majeur au vu du poids de cette population et des évolutions en cours qui tiennent notamment à l'augmentation de l'espérance de vie et à un départ à la retraite plus tardif.

La ministre du Travail et l'Emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, a notamment engagé une mobilisation nationale inédite en faveur des travailleurs de plus de 50 ans le 29 avril 2025, faisant de l'emploi des seniors une priorité nationale.

Le dispositif d'accompagnement territorial destiné aux seniors s'inscrit dans une volonté stratégique de France Travail, de renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus.

[1] Insee, enquête Emploi 2025 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8569615>

[2] Source CESE 2020 : https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Fiches/2020/FI14_prevention_reduction_chomage.pdf

[3] France Travail 2025 – Recherche d'emploi

[4] Insee, recensements de la population 2006 et 2016, exploitation complémentaire.

[5] Sources : <https://www.clesdusocial.com/emploi-et-chomage-des-personnes-agees-de-55-a-64-le-taux-d-activite-augmente>

THÈME : Dispositif territorial d'accompagnement à destination des publics seniors

