



Webinaire Loi du 24 octobre 2025

10 leviers pour sécuriser l'emploi des 50+

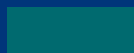
25 mars 2026

DDETS Pôle 2EIP
25 mars 2026

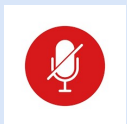

**PRÉFÈTE
DU RHÔNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction départementale
de l'emploi du travail
et des solidarités



Préambule : modalités du webinar



Merci de couper vos micros pendant la présentation



Posez vos questions tout au long du webinar



Un temps de questions/échanges est prévu en fin de séance



Le webinar est enregistré



Le support est disponible sur demande (contact dans le chat)



Un lien de secours est partagé en cas de difficulté



Propos introductif

Par Mathilde ARNOULT
Cheffe de pôle 2EIP

Ce webinaire s'inscrit dans **la feuille de route 50+ du Rhône**, lancée le 25 février 2026 et co-construite avec France Travail et Cap Emploi.

Il contribue à **l'axe 2 « Partager » de cette feuille de route.**

L'objectif est de mettre à disposition des partenaires un cadre commun et lisible de **la Loi du 24 octobre 2025**, à travers une lecture en **10 leviers** présentés comme un parcours de vie dans l'entreprise.



PRÉFÈTE
DU RHÔNE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction départementale
de l'emploi du travail
et des solidarités



Déroulé et intervenants

Vos intervenants :

1. Les 10 leviers de la loi du 24 octobre 2025

2. Le rôle intégrateur du dialogue social

3. Temps d'échanges

- **Sophia CATHALA** Chargée de mission - référente dialogue social **DDETS du Rhône**
- **Patrick CONJARD** Directeur **ARACT Aura**
- **Nassima EDDAGNI** Chargée de mission emploi - référente handicap et sénior **DDETS du Rhône**
- **Agnès GLELE** coordinatrice CEP – **CIBC Avenir Actifs**



Partie 1

Les 10 leviers de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social



**PRÉFÈTE
DU RHÔNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction départementale
de l'emploi du travail
et des solidarités



... Pourquoi cette loi ?

Constats :

- 1 senior sur 3 (55-64 ans) quitte l'emploi avant l'âge légal de départ à la retraite.
- Pénurie de compétences critiques dans de nombreux secteurs (transition écologique, numérique...)
- Freins structurels au recrutement seniors : préjugés sur coûts/productivité, manque d'aménagements adaptés

Enjeux Clés

Prévenir l'usure professionnelle dès la 2e partie de carrière

- Sécuriser les transitions professionnelles vers des métiers d'avenir ou en tension
- Maintenir l'expérience en entreprise (transmission des savoirs, tutorat, expertise)
- Anticiper les tensions RH (pénurie main-d'œuvre, turnover seniors, GEPP)

OBJECTIF



Prévenir, transitionner et transmettre





10 leviers et 1 parcours en 5 étapes

Structurer la politique RH



- **Levier N°1** : Négociation obligatoire sur l'emploi des salariés expérimentés

Anticiper les parcours



- **Levier N°2** : EPP
- **Levier N°3** : Entretien de mi-carrière

Accompagner les transitions



- **Levier N°4** : Période de reconversion
- **Levier N°5** : PTP renforcé
- **Levier N°6** : CEP repositionné

Valoriser l'expérience



- **Levier N°7** : contrat de valorisation de l'expérience

Préparer les fins de carrière



- **Levier N°8** : Rendez-vous de fin de carrière
- **Levier N°9** : Temps partiel de fin de carrière
- **Levier N°10** : Retraite progressive





Structurer la politique RH

Levier N°1 : Négociation obligatoire sur l'emploi des travailleurs expérimentés en considération de l'âge

1. Obligation de négocier :

les branches et les entreprises d'au moins **300 salariés**.

2. Périodicité

au moins une fois tous les 4 ans

3. Une négociation fondée sur un diagnostic préalable

4. Une négociation autonome

Les sujets liés aux seniors sortent de la GEPP, GEPPMM

Ils deviennent une négociation **obligatoire distincte**

Ils ne peuvent plus être traités simplement dans un autre accord

Le contenu de la négociation

Thèmes obligatoires :

- ❖ Recrutement des seniors
- ❖ Maintien dans l'emploi
- ❖ Aménagement des fins de carrière
- ❖ Transmission des savoirs

Thèmes complémentaires possibles :

- ❖ Conditions de travail et organisation
- ❖ Prévention de l'usure professionnelle
- ❖ Formation et adaptation des compétences NTIC, IA
- ❖ Pratiques managériales

Mesures spécifiques pour les petites entreprises

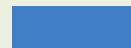
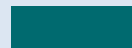
Possibilité de mettre en place un **plan d'action type** pour les entreprises de **moins de 300 salariés**.



PRÉFÈTE
DU RHÔNE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction départementale
de l'emploi du travail
et des solidarités





Anticiper les parcours

Levier N°2 : Entretien de parcours professionnel (EPP)

Périodicité : 1-4-8 ans (au lieu de 2-6 ans)

Objet et contenu de l'EPP (1-4 ans) :

- Compétences et qualifications du salarié
- Situation et parcours professionnel
- Besoins de formation
- Souhaits d'évolution professionnel
- Activation par le salarié de son CEP
- **Compte rendu écrit obligatoire**

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**

Objet et contenu de l'état des lieux (8 ans) :

- Entretiens de parcours professionnel réalisés.
- Au moins une action de formation suivie.
- Acquisition d'éléments de certification.
- Progression salariale ou professionnelle.
- **Compte rendu écrit obligatoire.**

Levier N°3 : EPP renforcé ou de mi-carrière

Périodicité :

- A l'issue de la visite médicale de mi- carrière (en principe l'année du 45e anniversaire) dans les 2 mois suivants.

Objet et contenu :

- Entretien renforcé prenant en compte les préconisations du médecin du travail, sans transmission de données médicales.

Porte notamment sur :

- L'adaptation du poste
- La prévention de l'usure professionnelle
- Les besoins d'évolution ou de formation
- **Compte rendu obligatoire**

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**





Accompagner les transitions

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

Levier N°4 : la période de reconversion

Remplace la Pro A et Transition collectives. En vigueur depuis le 1^{er} février 2026

- **Objectif** : sécuriser les parcours et favoriser la mobilité interne ou externe à tous salariés pour acquérir une formation certifiante ou qualifiante (RNCP, CQP ou bloc de compétences).
- **Durée** : de 150 à 450 heures sur 12 mois maximum, pouvant être étendue jusqu'à 36 mois et 2 100 heures par accord de branche ou d'entreprise.
- **Contrat initial suspendu**, avec **droit au retour** dans l'entreprise d'origine si la reconversion n'aboutit pas.
- **Financement des couts pédagogiques par les OPCO**, avec mobilisation possible du **CPF** (avec accord du salarié)

Levier N°5 : Le projet de transition professionnelle (PTP)

1. Obligation d'information du salarié 3 mois avant la fin de la formation, l'employeur doit notifier par LRAR ou remise en main propre contre décharge :

la possibilité de réintégrer l'entreprise à l'issue du PTP

les conditions éventuelles de ce retour (poste, rémunération...)

Entrée en vigueur : 1er janvier 2026

2. Pas d'autres changements



Levier N°6 : Le CEP repositionné

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE



Valoriser l'expérience

Levier N°7 : le Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)

Applicable - dispositif expérimental en vigueur jusqu'au 24/10/2030. Article 4 de la Loi.

Nature du dispositif : CDI expérimental (dispositif expérimental pour 5 ans)

Conditions cumulatives

- ≥ 60 ans (ou 57 ans par accord de branche)
- Inscription comme demandeur d'emploi
- Pas de retraite à taux plein
- Pas d'emploi dans l'entreprise/groupe depuis 6 mois

Sécurisation de la mise à la retraite

Possible dès atteinte du taux plein

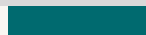
Incitation financière

Exonération de la contribution patronale (CSS article L. 137-12, 1°) spécifique de **40% sur l'indemnité de mise à la retraite.**

Jusqu'à la fin de la 3e année suivant la promulgation (31/12/2028)

Pour aller plus loin :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-contrat-de-valorisation-de-l'experience-cve>





Préparer les fins de carrière

Levier N°8 : rendez vous de fin de carrière

Dans les 2 années précédant le 60^{ème} anniversaire sont abordés :

- Le maintien dans l'emploi
- Les aménagements de fin de carrière (temps partiel, retraite...)
- L'évolution ou la transmission des compétences.
- Les perspectives de transition vers la retraite.



Levier N°9 : Temps partiel de fin de carrière

- Affectation de toute ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.
- Modalités définies par accord collectif.
- Dispositif possible uniquement à la demande du salarié avec accord de l'employeur.

Levier N° 10 : Retraite progressive

- Encadrement du refus de l'employeur : le refus doit désormais être motivé et justifié.
- Accès facilité au dispositif pour organiser une réduction progressive du temps de travail.
- Intégration dans la gestion des fins de carrière, comme outil de transition vers la retraite

Partie 2

Le rôle intégrateur du dialogue social



**PRÉFÈTE
DU RHÔNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction départementale
de l'emploi du travail
et des solidarités



Le rôle intégrateur du dialogue social

1. Vue d'ensemble

La catégorie **emploi** regroupe plusieurs sous-catégories : PSE, GPEC, mesures d'âge seniors, mobilité géographique, rupture conventionnelle collective, travailleurs handicapés, accords compétitivité.

Année	Total accords emploi	GPEC	Mesures seniors
2023	55	22	6
2024	63	27	17
2025	87	25	28

Évolution chiffrée

De **2023 à 2024** : +11 accords

De **2024 à 2025** : +11 accords

Entre 2023 et 2025, multiplication par près de 5.

Analyse qualitative

L'émergence de thèmes spécifiques montre que les entreprises prennent en compte des mesures concrètes.

- ❖ Aménagement du temps de travail
- ❖ Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)
- ❖ Durée et organisation du travail



Structurer la politique RH

Levier N°1 : Négociation obligatoire sur l'emploi des travailleurs expérimentés en considération de l'âge

- Obligation de négocier :** les branches et les entreprises d'au moins 300 salariés.
- Périodicité** au moins une fois tous les 4 ans
- Une négociation fondée sur un diagnostic préalable**
- Une négociation autonome**
Les sujets liés aux seniors sortent de la GEPP, GEPPMM ils deviennent une négociation obligatoire distincte. Ils ne peuvent plus être traités simplement dans un autre accord

Le contenu de la négociation

Thèmes obligatoires :

- Recrutement des seniors
- Maintien dans l'emploi
- Aménagement des fins de carrière
- Transmission des savoirs

Thèmes complémentaires possibles :

- Conditions de travail et organisation
- Prévention de l'usure professionnelle
- Formation et adaptation des compétences NTIC, IA
- Pratiques managériales

Mesures spécifiques pour les petites entreprises
Possibilité de mettre en place un plan d'action type pour les entreprises de moins de 300 salariés.



Le role intégrateur du dialogue social



Une loi qui impose une négociation spécifique et régulière sur l'emploi des seniors et leurs conditions de travail



Approche spécifique du sujet
Avec des mesures et dispositifs dédiés, le passage par un diagnostic

En faire un objet de dialogue social,
voir émerger de nouveaux accords

Inscrire le sujet à l'agenda social des entreprises et des branches

Voir émerger des accords innovants
qui répondent aux enjeux des seniors au travail



Limite d'une approche par l'âge : enjeux d'anticipation, de prévention de l'usure professionnelle (soutenabilité du travail)

Une approche prédominante par l'emploi et les outils et le risque de passer à côté de « vrais sujets »

Des enjeux d'accompagnement des négociateurs

Un manque de cohérence, articulation, voir d'ambition entre les accords et les enjeux de déclinaisons opérationnelles





Le rôle intégrateur du dialogue social



Quelques recommandations ou points d'attention

- Aller vers une approche Globale (Employabilité / Santé)
- Appréhender le sujet dans une perspective de prévention de l'usure professionnelle avec une approche collective et organisationnelle
- Contextualiser et ancrer les mesures sur le travail réel
- Anticiper
- S'appuyer sur un dialogue social de Qualité

Intégrer les thèmes complémentaires dans la négociation



- ❖ Conditions de travail et organisation
- ❖ Prévention de l'usure professionnelle
- ❖ Formation et adaptation des compétences NTIC, IA
- ❖ Pratiques managériales





Le rôle intégrateur du dialogue social

Qualité des relations

Légitimité, posture
Attitude, professionnalisation



LES INGREDIENTS
D'UN DIALOGUE
SOCIAL DE QUALITE

Qualité du dialogue
professionnel

SUR L'EMPLOI DES 50 +

"Le dialogue social de qualité, c'est quand on arrête de parler du problème des seniors pour parler de la qualité du travail pour tous .»

Qualité du contenu

Mesures concrètes, mesurables
Transversalité
Ambition des actions

Qualité du processus

Etat des lieux /enjeux
Calendrier /moyens
Expérimentation





POUR ALLER PLUS LOIN

RESSOURCES ANACT

- 10 questions sur la conduite de négociation collective : <https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conduite-de-la-negociation-collective>
- Guide Seniors : <https://www.anact.fr/travail-seniors>
- Offre de service Aract
- A venir : Appui négociations seniors : Un guide pratique pour les entreprises dans la négociation d'accords sur l'emploi, les conditions de travail et les parcours professionnels des salariés expérimentés

Des repères généraux sur les enjeux du « vieillir en santé au travail »

1 fiche pour chacun des 10 thèmes de négociation, structurée autour :

- D'exemples de pratiques repérées dans les entreprises,
- D'exemples détaillés d'accords d'entreprises,
- Des recommandations de l'Anact.

Annexes :

- Des focus sur les dispositifs.
- Des ressources





POUR ALLER PLUS LOIN

RESSOURCES AVENIR ACTIFS

- Le lien <https://mon-cep.org/>
- Le printemps du CEP : petit déjeuner pour mieux comprendre le CEP.
- La semaine de l'évolution professionnelle et ses webinaires RH
- Le flyer CEP

RESSOURCES DDETS

- Q/R entretien professionnel : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2026-02/qr-entretien-professionnel.pdf>
- Guide Engager son entreprise pour l'emploi des 50 + : <https://travail-emploi.gouv.fr/engager-son-entreprise-pour-lemploi-des-50>
- Mission « Délégué Accompagnement des entreprises et des Parcours professionnels » (DARP) : antoine.bohy@rhone.gouv.fr - adeline.capisano@rhone.gouv.fr
- Intégrer la feuille de route départementale et la mobilisation en faveur des 50 + : nassima.eddagni@rhone.gouv.fr



Partie 3

Temps d'échanges



Temps d'échange

Nous vous proposons maintenant un temps d'échanges.

Vous pouvez :

- poser vos questions dans le chat
- partager vos retours d'expérience
- réagir aux leviers présentés

Nous tenterons de répondre aux principales questions dans le temps imparti.



MERCI
pour votre
participation !



**PRÉFÈTE
DU RHÔNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction départementale
de l'emploi du travail
et des solidarités

