

Accord du 1^{er} juillet 2026

relatif à la prise en compte de la situation particulière des salariés expérimentés

NOR : ASET2650707M

IDCC : 1794

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CGC ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conscients des enjeux économiques et sociaux liés au maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, des atouts propres à cette catégorie de salariés, et en considération des dispositions de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la branche des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance se sont réunies et ont procédé, lors de la réunion du 18 mars 2026, à l'ouverture de la négociation, sur la base d'un diagnostic composé du suivi de 13 indicateurs.

Ce diagnostic figure en annexe du présent accord.

Elles ont poursuivi la négociation lors des réunions des 15 avril et 22 mai 2026.

Les parties signataires notent que le préambule de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, transposé par la loi du 24 octobre 2025, part du constat que « si le taux d'emploi des 55-59 ans est à présent au-dessus de la moyenne, celui des 60-64 ans reste parmi les plus bas de l'Union européenne » pour énoncer des mesures centrées sur l'emploi et le travail des seniors, entendus comme la

population ainsi ciblée. Elles constatent également que l'enquête réalisée annuellement par la DARES portant sur « les seniors sur le marché du travail » définit les salariés seniors comme les personnes âgées de 55 à 64 ans.

Elles relèvent en outre que l'article 2 de l'ANI qui détaille des mesures destinées à préparer la deuxième partie de carrière, soit pour les salariés âgés d'au moins 45 ans, ont été reprises dans leur intégralité par la loi du 24 octobre 2025, et font l'objet des dispositions de l'article 8.3 de l'annexe II de la convention collective nationale, issue de l'accord du 18 mars 2026.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que d'ores et déjà existent des dispositions conventionnelles applicables spécifiquement aux salariés expérimentés :

Ainsi :

- les articles 14 et 15 prévoient une durée du préavis de 6 mois en cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 55 ans, et une majoration de l'indemnité de licenciement de 50 % après l'âge de 55 ans ;
- l'article 17 *bis* détaille les mesures destinées à favoriser le recours à la retraite progressive ;
- l'article 30 prévoit une réduction d'horaire de 2 h 30 par semaine pour les salariés âgés de plus de 60 ans et de 5 heures par semaine pour les salariés âgés d'au moins 63 ans (réduction d'1 jour par mois en cas de forfait jours portés à 2 jours par mois à partir de 63 ans).

Titre I^{er} Cadre juridique de l'accord

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des Institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance du 9 décembre 1993, quel que soit leur effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord-type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | *Définition des salariés expérimentés*

Dans le cadre du présent accord, sont considérés comme salariés expérimentés, les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Article 3 | *Thématiques abordées*

Le présent accord entend détailler les mesures adoptées pour répondre aux thématiques retenues comme obligatoires par la loi du 24 octobre 2025, à savoir :

- le recrutement ;
- le maintien dans l'emploi ;
- la transmission des savoirs et des compétences ;
- l'aménagement des fins de carrière.

Il constitue le cadre général dans lequel les entreprises du secteur professionnel doivent inscrire leurs actions et pratiques en faveur des salariés expérimentés.

En outre, il est rappelé que la branche professionnelle s'est dotée d'un corpus de règles collectives négociées à travers différents accords professionnels concourant également à promouvoir des conditions favorables à l'employabilité, à la réalisation du travail et à la préservation des salariés expérimentés.

Titre II Assurer le maintien dans l'emploi et l'engagement des salariés expérimentés dans l'entreprise

Article 4 | Favoriser le changement de regard sur les salariés expérimentés

Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

Ce principe de non-discrimination en entreprise, tel qu'énoncé à l'article L. 1132-1 du code du travail, mentionne expressément l'âge parmi les critères considérés comme discriminants et ne pouvant sous peine de nullité justifier d'une décision de l'employeur.

Tout acte contraire à l'interdiction légale des discriminations à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

L'âge est perçu par les salariés comme le principal critère de discrimination au travail.

Il est donc indispensable, en sus des obligations contenues dans le code du travail sur la non-discrimination, de lutter contre les stéréotypes dans l'entreprise. En effet, les discriminations sont souvent le fruit de biais intériorisés, de représentations sociales et de stéréotypes.

Un stéréotype est une opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, sur un sujet, un objet, un individu ou un groupe d'individus. Ces stéréotypes souvent inconscients peuvent engendrer des attitudes discriminatoires.

Les salariés expérimentés sont victimes de nombreux stéréotypes et de représentations négatives qui, à compétences égales, peuvent diminuer leur employabilité et le plein développement de leurs compétences au service des entreprises et du collectif de travail.

Ces stéréotypes ont un double impact : ils sont souvent intériorisés par les personnes qu'ils visent et ils influencent les décisions des acteurs en légitimant pour leur auteur un traitement différencié.

Afin de lutter contre les stéréotypes en amont de comportements discriminatoires qu'ils peuvent entraîner, plusieurs actions sont à mettre en œuvre :

- faire prendre conscience que chaque collaborateur en est potentiellement porteur ;
- aider à identifier les biais et s'en défaire ;
- proposer des actions concrètes visant à prévenir des discriminations.

Les entreprises seront attentives à lutter contre les stéréotypes, sources potentiellement de discriminations en menant des actions de sensibilisation à l'intention des acteurs RH et des managers mais également des actions de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Les entreprises s'attacheront à s'attaquer aux stéréotypes et mettront en avant les atouts des salariés expérimentés.

Article 5 | Veiller au recrutement de salariés expérimentés

Les effectifs des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance se caractérisent en 2024 par une proportion de salariés expérimentés égale à 23,4 %, soit sept points de plus qu'en 2015.

Pour autant, les parties signataires conviennent de l'importance de poursuivre un recrutement inclusif, afin de favoriser l'emploi des salariés expérimentés.

Dans cette perspective, les entreprises adaptent leurs processus de recrutement, en veillant à la rédaction d'offres d'emploi inclusives, en diversifiant les canaux de recrutement, en sensibilisant les recruteurs aux biais d'âge, et en mettant en avant les compétences et qualités intrinsèques des candidats.

Elles développent des parcours d'intégration intergénérationnelle.

Article 6 | Miser sur le développement professionnel et valoriser les compétences des salariés expérimentés

6.1. Lever les freins à la formation continue des salariés expérimentés

Les entreprises veillent à ce que les actions de formation dispensées soient pleinement adaptées aux salariés expérimentés.

Elles développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence pour les salariés une dynamique d'apprentissage de nature à favoriser, dans une logique préventive, les adaptations aux évolutions d'activités et les parcours professionnels.

Elles font en sorte que le taux d'accès des salariés expérimentés aux actions de formation progresse. Dans cette perspective, elles mettent notamment en place des actions de sensibilisation pour les managers, centrés sur la gestion de la diversité d'âge et la valorisation des contributions des salariés expérimentés.

6.2. Favoriser la transmission des compétences des salariés expérimentés

La transmission des compétences acquises par les salariés expérimentés, tout au long de leur vie professionnelle, constitue un axe à privilégier, compte tenu des compétences techniques fondamentales qu'ils peuvent détenir, de leur expérience, de leur savoir-faire, et de leur connaissance de l'entreprise.

À cette fin, différents dispositifs constituent une reconnaissance de l'expérience et du savoir-faire de ces salariés :

- ainsi, les entreprises favorisent l'exercice de fonctions de tuteur ou de maître d'apprentissage par des salariés expérimentés volontaires possédant les compétences nécessaires dans le cadre du dispositif de l'alternance, selon les dispositions de l'article 14.4 relatives à l'accompagnement tutoral de l'annexe II de la CCN ou d'accompagnateur pour l'accueil des salariés embauchés ou des salariés en reconversion professionnelle ;
- des salariés expérimentés peuvent également intervenir en tant que formateur métier, dans leur entreprise, selon les dispositions prévues par celle-ci ;
- par ailleurs, les entreprises favorisent la participation des salariés expérimentés à des jurys de concours ou d'examen, ou à des actions de partenariats auprès d'organismes extérieurs, notamment des universités. Les modalités de ces interventions sont définies entre l'intéressé, l'employeur et l'organisme extérieur.

L'approche intergénérationnelle permet d'intégrer efficacement différentes générations de salariés au sein d'une organisation.

Elle vise à reconnaître et à valoriser les diverses perspectives, expériences et compétences apportées par chaque groupe d'âge.

Les entreprises sensibilisent leurs managers à prendre en compte cette donnée dans le travail d'équipe ou promouvoir des projets communs qui peuvent unir différentes générations autour de valeurs partagées (transition écologique, lutte contre les agissements sexistes...).

■ Enfin, les entreprises développent des dispositifs de mentorat en interne et/ou en externe et permettent à des salariés expérimentés de s'engager dans cette démarche selon des modalités à définir à leur niveau.

Le mentorat, élément essentiel dans la transmission des savoirs entre les différentes générations, constitue un engagement personnel pour le mentor, basé sur le volontariat de chaque côté, la confiance, la bienveillance et le respect mutuel. Il s'inscrit dans la durée.

Le mentorat suit des objectifs personnalisés selon l'âge et les besoins du mentoré : orientation, insertion professionnelle...

L'organisation de cette transmission est formalisée par un entretien entre le mentor et son manager permettant notamment de déterminer le temps consacré à l'exercice de cette mission.

6.3. Valoriser l'apport des salariés expérimentés

Les entreprises présentent régulièrement en interne, selon les modalités les plus adaptées, les différents dispositifs permettant de valoriser l'emploi des salariés expérimentés.

Des parcours inspirants de salariés expérimentés peuvent être mis en valeur, afin de changer les biais de représentation, mais aussi développer la transmission de l'histoire de l'organisation, le partage d'expérience et de savoir-faire.

Dans cette perspective, les bonnes pratiques développées par les entreprises dans le cadre de leurs accords relatifs aux salariés expérimentés sont recensés au niveau de la branche.

Celles-ci feront l'objet d'une diffusion périodique à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

6.4. Accompagner les mobilités professionnelles

Les mobilités professionnelles constituent autant d'opportunités dont les salariés expérimentés peuvent se saisir, afin de continuer à évoluer professionnellement.

Qu'il s'agisse d'une mobilité fonctionnelle ou encore d'une mobilité géographique, chacune représente un moyen d'évolution professionnelle et contribue au développement du parcours du salarié tant par la diversification de l'expérience que par l'enrichissement personnel qu'elle apporte.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à favoriser et accompagner la mobilité professionnelle des salariés expérimentés visant à développer de nouvelles compétences dans un nouveau métier, sans que l'âge ne soit considéré comme un frein.

Pour accompagner leur réussite, les entreprises pourront mettre en place des parcours de formation dédiés.

6.5. Assurer un environnement stable

Les entreprises de la branche professionnelle réalisent au moins tous les cinq ans des diagnostics ergonomiques des postes de travail et accompagnent, si besoin, les salariés de plus de 55 ans dans l'aménagement de leur poste de travail.

Ainsi, pour accompagner la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans, les conditions de travail pourront être optimisées notamment par l'adaptation du poste de travail, ou par un aménagement de la fin de carrière, afin de permettre une meilleure transition entre l'activité professionnelle et le passage à la retraite.

À cet égard, il est rappelé l'existence de l'entretien de parcours professionnel réalisé au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié.

Cet entretien défini à l'article 8.3 de l'accord du 18 mars 2026 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, est consacré :

- aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel, ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- à sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- à ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

- à ses souhaits d'évolution professionnelle : ainsi, il peut, le cas échéant, ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel de fin de carrière aborde également les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

6.6. Prévention, santé au travail et maintien en emploi des salariés expérimentés

Dans le cadre des actions de prévention et de sensibilisation en matière de santé et de sécurité au travail, les entreprises s'assurent de l'effectivité du suivi des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent telles que prévues par le code du travail.

Titre III Aménager les fins de carrière

Les entreprises élaborent des dispositifs d'accompagnement personnalisé pour les salariés expérimentés, en tenant compte de leurs aspirations et de leurs besoins spécifiques.

Article 7 | Encourager les dispositifs facilitant la transition entre l'emploi et la retraite

7.1. Promouvoir la retraite progressive

Il est rappelé l'existence du dispositif relatif à la retraite progressive mis en place dans le cadre des articles 17 et 17 *bis* de la convention collective nationale de travail.

L'aménagement des fins de carrière étant un sujet déterminant, les entreprises sont encouragées à faire la promotion du dispositif de la retraite progressive.

7.2. Favoriser l'utilisation du compte épargne-temps

Lorsqu'un compte épargne-temps est mis en place au sein de l'entreprise et que les conditions d'utilisation l'autorisent, son usage peut permettre aux salariés d'anticiper la cessation de leur activité avant la date de départ à la retraite ou de réduire leur temps de travail.

Le compte peut aussi prévoir le financement du rachat d'annuités manquantes, correspondant aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite.

7.3. Ouvrir la possibilité d'une conversion en temps de l'indemnité de départ en retraite

Il peut être mis en place au sein de l'entreprise un dispositif permettant une conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite, pour permettre au salarié d'être dispensé d'activité pendant la période précédant le départ effectif à la retraite et de percevoir chaque mois une avance sur son indemnité de départ à la retraite.

7.4. Mettre en place un temps partiel de fin de carrière

Afin de favoriser la poursuite de la vie professionnelle, et sans préjudice de la possibilité d'appliquer les dispositions légales et conventionnelles relatives au temps partiel, tout salarié expérimenté peut demander à bénéficier, avec l'accord de l'employeur, d'un passage à temps partiel dans les conditions suivantes :

- la perte de revenu résultant du passage à temps partiel peut être compensée en tout ou partie par l'employeur, selon des modalités définies par accord d'entreprise ;

- pour permettre à l’employeur de financer tout ou une partie du maintien partiel de la rémunération, l’accord d’entreprise peut prévoir les modalités d’affectation de l’indemnité de départ en retraite au maintien total ou partiel de rémunération ;
- au moment du départ à la retraite, si le montant de l’indemnité de départ à la retraite, qui aurait été due au salarié en l’absence du passage à temps partiel est supérieur au montant des sommes correspondantes à la compensation totale ou partielle du maintien de tout ou partie de sa rémunération, le reliquat est versé au salarié ;
- ce passage à temps partiel est mis en œuvre jusqu’à liquidation de la retraite à taux plein, ou jusqu’au recours au dispositif de retraite progressive ;
- la réversibilité du temps partiel est possible sur la base d’un commun accord du salarié et de l’employeur.

7.5. Favoriser l’engagement dans le cadre du mécénat de compétences

Les entreprises sont incitées à s’engager dans la voie du mécénat de compétences, en tant que dispositif solidaire par lequel une entreprise met à disposition auprès d’une structure d’intérêt général un salarié, qui reste rémunéré par son employeur pendant la mission.

Les modalités de ces interventions sont définies entre l’intéressé, l’employeur et l’organisme extérieur.

Article 8 | *Accompagner vers le départ à la retraite*

Le passage à la retraite peut être source d’inquiétudes pour les salariés, tant à l’égard de leurs droits que du changement de vie qu’il entraîne.

Afin de permettre aux salariés de se projeter sereinement dans cette nouvelle phase de leur vie, les entreprises mettent en œuvre les dispositifs suivants.

8.1. Réunion d’information retraite

Comme pour tous les salariés du secteur privé, les salariés des entreprises de la branche professionnelle peuvent bénéficier des réunions collectives d’information proposées par les institutions de retraite complémentaire à toutes leurs entreprises adhérentes pour informer les salariés de leurs droits à la retraite et les aider à comprendre les documents qu’ils reçoivent concernant leur situation personnelle.

Cette information peut être complétée par des entretiens individuels à la demande du salarié. Des réunions collectives d’information peuvent également être dispensées par la CARSAT de chaque région à l’initiative de l’employeur.

8.2. Possibilité pour les entreprises d’organiser des stages ou formations de préparation à la transition vers la retraite

Afin d’accompagner les salariés expérimentés dont la date de départ en retraite aurait été fixée et afin de favoriser la pleine réussite de ce passage de l’exercice d’une activité professionnelle à celles d’autres activités, les entreprises sont incitées à proposer des ateliers collectifs dont l’objet consistera à les aider dans la préparation de leur projet de retraite.

Ces temps d’échange permettront d’aborder différentes thématiques, telles que la gestion financière, la santé, les loisirs, l’équilibre familial ou encore les activités associatives.

Titre IV Dispositions finales

Article 9 | Entrée en vigueur, durée et suivi de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Un suivi annuel de l'accord est réalisé dans le cadre du comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences, sur la base d'indicateurs issus du profil de branche, avec un focus sur les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 10 | Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 11 | Extension de l'accord

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Article 12 | Révision

La révision s'opère conformément à l'article L. 261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe État des lieux présenté le 18 mars 2026

La loi n° 2025-989 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 prévoit que « Les organisations liées par une convention de branche se réunissent, une fois tous les trois ans, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Cette négociation porte sur :

- 1° Le recrutement de ces salariés ;
- 2° Leur maintien dans l'emploi ;
- 3° L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
- 4° La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

La négociation peut également, s'agissant des mêmes salariés, porter notamment sur :

- 1° Le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- 2° Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- 3° Les modalités de management du personnel ;
- 4° Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés ;
- 5° La santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- 6° L'organisation du travail et les conditions de travail. »

La notion de salariés expérimentés renvoie à un seuil d'âge caractérisé par la variabilité, selon l'angle abordé :

- seuil de 45 ans pour la « seconde moitié de carrière » ;
- tranche d'âge des 55/64 ans pour l'Insee ;
- 57 ans pour le bénéficiaire d'un CDD « senior ».

Pour le présent état des lieux, la définition suivante a été retenue : entrent dans la catégorie des salariés expérimentés, les salariés âgés d'au moins 55 ans.

1. Dispositions de la convention collective prévoyant des mesures spécifiques pour les salariés âgés d'au moins 55 ans

Dispositions CCN	Contenu
Article 14	Durée du préavis de 6 mois en cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 55 ans
Article 15	Majoration de l'indemnité de licenciement de 50 % après l'âge de 55 ans.
Article 17 bis	Mesures destinées à favoriser le recours à la retraite progressive
Article 30	Réduction d'horaire de 2 h 30 par semaine pour les salariés âgés de plus de 60 ans et de 5 heures par semaine pour les salariés âgés d'au moins 63 ans (réduction d'1 jour par mois en cas de forfait jours portés à 2 jours par mois à partir de 63 ans).

2. Analyse d'accords d'entreprise conclus dans la branche professionnelle (source : étude de l'observatoire sur les seniors)

20 accords ont été analysés dans le cadre de l'étude menée par l'observatoire, au niveau à la fois de la branche, des groupes paritaires de protection sociale et des Institutions de prévoyance la constituant (Agrica, AG2R La Mondiale, APICIL, fédération Agirc-Arrco, Kerialis, Klesia, Malakoff Humanis, PRO BTP).

Une analyse a été réalisée sur la base de questions ciblées sur 4 grandes thématiques :

- la typologie des accords traitant de la question de l'emploi de seniors dans la branche des IRC/IP ;
- la présence ou l'absence de définition de la notion de « senior » dans ces accords, et/ou le critère d'âge retenu ;
- le type de dispositions portées par l'accord étudié ;
- la présence ou non d'indicateurs de suivi de ces accords, sous la forme de cibles chiffrées associées à chacune des dispositions présentées, ainsi que d'avenants ou de documents permettant de constater l'avancement de la mise en œuvre des dispositions.

Le tableau ci-dessous synthétise les principales caractéristiques des accords de la branche analysés au cours de cette étude :

4 principaux accords sur le sujet des seniors	– accords GPEC ; – accords diversité ; – accords QVCT ; – accords de mise en place de la retraite complémentaire.
Une absence de définition de la notion de sénior	Critère d'âge principalement retenu : 55 ans.
Des dispositions principalement tournées vers les fins de carrière	– retraite anticipée ; – recours au CET ; – réduction du temps de travail ; – mise en place d'un PER.
Des innovations intégrant la notion de « cycle de vie » des salariés seniors	– participation à des forums de l'emploi sénior (APICIL) ; – développement de partenariats favorisant les recrutements seniors (Klésia) ; – mise en place de formations à l'intergénérationnel (AGRICAR) ; – dispositifs de prévention (AG2R La Mondiale).
Une absence de suivi dans l'ensemble des accords	– fixation d'objectifs mais rarement chiffrés ; – absence de caractère opérationnel (plan d'actions, etc.).

3. Indicateurs retenus pour l'état des lieux

13 indicateurs ont été identifiés :

- évolution des effectifs depuis 2015 ;
- évolution de la structure d'âge sur 10 ans ;
- évolution de l'âge moyen hommes/femmes sur 10 ans ;
- évolution du poids des 55 ans et plus dans la population totale sur 10 ans ;
- évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans ;
- évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans par catégorie professionnelle ;

- évolution de l'ancienneté moyenne des 55 ans et plus ;
- nombre de recrutements de 55 ans et plus sur 10 ans ;
- part de CDD parmi les 55 ans et plus sur 10 ans ;
- poids des 55 ans et plus dans chaque famille professionnelle sur 10 ans ;
- évolution du temps partiel chez les 55 ans et plus sur 10 ans ;
- taux d'accès à la formation professionnelle continue des 55 ans et plus sur 10 ans ;
- identification des trois principaux domaines de formations suivis par les 55 ans et plus sur les 5 dernières années.

(Voir page suivante.)

Évolution des effectifs depuis 2015

Tous contrats confondus	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total effectifs	32 118	32 902	32 036	31 165	30 110	29 288	28 716	28 376	28 369	28 153
Total effectifs 55 ans et +	5 606	5 694	5 507	5 396	5 539	5 693	5 840	6 064	6 322	6 583
Taux de 55 ans et +	17,5 %	17,3 %	17,2 %	17,3 %	18,4 %	19,4 %	20,3 %	21,4 %	22,3 %	23,4 %

Évolution de la structure d'âge sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
55 à 59 ans	75 %	73 %	73 %	73 %	72 %	72 %	70 %	70 %	68 %	65 %
60 à 64 ans	23 %	24 %	25 %	25 %	26 %	26 %	27 %	28 %	30 %	32 %
65 ans et +	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %

Évolution de l'âge moyen hommes/femmes sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	43,3	43,4	43,6	43,9	44,3	44,9	45,4	45,2	45,4	46,2
Hommes	43,5	43,7	43,9	44,2	44,7	45,2	45,5	45,2	45,5	46,1
Total général	43,4	43,5	43,7	44,0	44,5	45,0	45,4	45,2	45,4	46,1

Évolution du poids des 55 ans et plus dans la population totale sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
En %	17 %	17 %	17 %	17 %	18 %	19 %	20 %	21 %	22 %	23 %

Évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Moyenne d'âge	61,6	61,0	61,2	61,1	61,1	61,4	61,6	61,6	61,8	61,7

Évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI sur 10 ans par catégorie professionnelle

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Employés	61,4	60,8	61,1	61,0	61,1	61,4	61,6	61,7	61,6	61,3
AM	61,5	60,9	61,0	61,0	60,9	61,2	61,4	61,4	61,8	61,5
Cadres	61,9	61,6	61,6	61,5	61,3	61,6	61,8	61,6	61,9	62,2
Total général	61,6	61,0	61,2	61,1	61,1	61,4	61,6	61,6	61,8	61,7

Évolution de l'ancienneté moyenne des 55 ans et plus

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Moins de 5 ans	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %	4 %	5 %
5/9 ans	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	5 %
10/14 ans	8 %	8 %	7 %	7 %	6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %
15/19 ans	5 %	8 %	10 %	12 %	12 %	13 %	11 %	10 %	9 %	8 %
20/24 ans	7 %	6 %	6 %	6 %	8 %	9 %	12 %	14 %	15 %	15 %
25/29 ans	9 %	11 %	12 %	14 %	14 %	12 %	11 %	9 %	10 %	11 %
30 ans et plus	65 %	61 %	59 %	55 %	53 %	53 %	54 %	53 %	52 %	51 %

Nombre de recrutements de 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
%	1,6 %	2,5 %	2,6 %	2,5 %	3,2 %	2,7 %	5,8 %	5,6 %	5,1 %	4,7 %

Part de CDD parmi les 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
En %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	2 %

Poids des 55 ans et plus dans chaque famille professionnelle sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Action sociale	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %
Conseil et gestion	40 %	38 %	38 %	38 %	39 %	39 %	39 %	40 %	41 %	40 %
Conseil et pilotage	9 %	10 %	9 %	10 %	11 %	10 %	11 %	10 %	11 %	11 %
Développement	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	8 %
Finance	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Management	21 %	20 %	21 %	20 %	19 %	18 %	18 %	18 %	17 %	18 %
SI	5 %	6 %	6 %	7 %	7 %	8 %	8 %	8 %	9 %	8 %
Support	12 %	12 %	12 %	11 %	11 %	11 %	10 %	10 %	9 %	9 %

Évolution du temps partiel chez les 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
%	17 %	17 %	18 %	18 %	18 %	17 %	17 %	17 %	18 %	17 %

Taux d'accès à la formation professionnelle continue des 55 ans et plus sur 10 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'accès à la formation	56 %	66 %	66 %	80 %	67 %	77 %	75 %	83 %	88 %	88 %

Identification des trois principaux domaines de formations suivis par les 55 ans et plus sur les 5 dernières années

Domaine de formation	2020	2021	2022	2023	2024
1 ^{er} domaine de formation	Conseil et pilotage	Conseil et pilotage	Systèmes d'information	Systèmes d'information	Conseil et pilotage
2 ^e domaine de formation	Environnement professionnel	Systèmes d'information	Conseil et pilotage	Conseil et pilotage	Environnement professionnel
3 ^e domaine de formation	Systèmes d'information	Retraite	Marketing et commercial	Environnement professionnel	Systèmes d'information