



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



Études et statistiques n°33 – octobre 2026

Favoriser l'emploi des plus de 50 ans : un enjeu pour tous les comités locaux pour l'emploi d'Occitanie

En Occitanie, un tiers de la population en âge de travailler a plus de 50 ans, soit 1,2 million de personnes âgées de 50 à 64 ans. Cette part est légèrement supérieure à celle observée en France métropolitaine (31 %) et le vieillissement de la population active est plus marqué dans la région. Les 50-64 ans sont 4,9 % plus nombreux qu'en 2016 (contre 2,6 % en France métropolitaine) tandis que l'ensemble des 15-64 ans a augmenté de 3,1 %. La population des 55 à 60 ans est celle qui enregistre la plus forte croissance (+7,3 %), tant chez les femmes que chez les hommes.

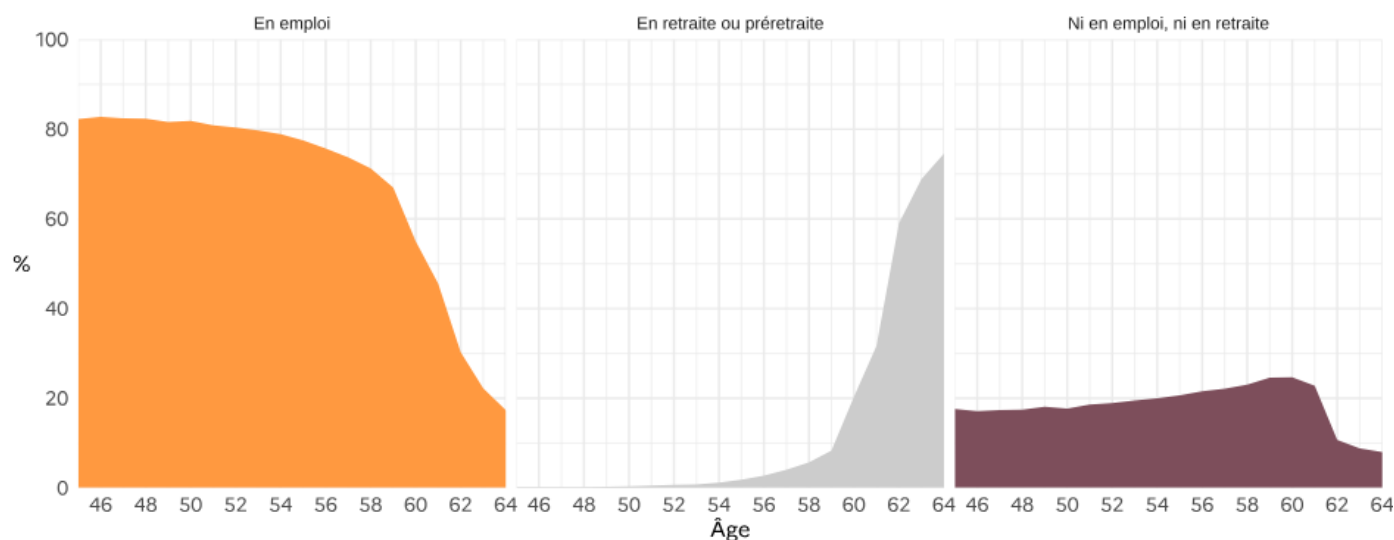
A partir de 50 ans, une baisse progressive du taux d'emploi

La baisse du taux d'emploi à partir de 50 ans n'est pas linéaire (► figure 1). Les premières inflexions apparaissent autour de 50 ans et s'accroissent à partir de 56 ans. À 50 ans, 82 % des Occitans occupent un emploi mais ils ne sont plus que 77 % à 55 ans, 55 % à 60 ans et 22 % à 63 ans. L'âge légal de départ à la retraite (62 ans en 2022) marque un point de rupture significatif.

Cette diminution est globalement plus rapide pour les hommes que pour les femmes. Après 60 ans, ces dernières présentent des taux d'emploi légèrement supérieurs à ceux des hommes. Cette situation peut notamment s'expliquer par des trajectoires professionnelles différentes, les femmes intégrant le marché du travail plus tardivement (35 % sont diplômées du supérieur contre 30 % des hommes). Elles connaissent également des carrières davantage marquées par des interruptions et par le temps partiel, ce qui peut allonger la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein (► [COR, 2023](#)).

Celles et ceux qui ne sont plus en emploi relèvent de deux situations qui gagnent de l'importance entre 50 et 59 ans. Une partie d'entre eux est en retraite ou préretraite (8 % à 59 ans), quand d'autres se retrouvent dans un entre-deux, ni en emploi, ni en retraite (25 % à 59 ans). Parmi ces derniers, certains sont en recherche active d'emploi et sont disponibles rapidement pour en occuper un (personnes dites "actives au chômage"), d'autres sont considérés comme "inactifs", soit parce qu'ils ne sont pas disponibles rapidement pour occuper un emploi, soit parce qu'ils n'ont pas effectué récemment de démarches en ce sens.

Figure 1 - Personnes en emploi, à la retraite, ni en emploi et ni à la retraite parmi les 45-64 ans



Source : Insee, recensement de la population 2022.

Les plus de 50 ans sont plus souvent en CDI mais peinent à retrouver un emploi après une fin de contrat

Lorsqu'ils sont en emploi, les plus de 50 ans sont proportionnellement plus nombreux à bénéficier d'un CDI : 73 % d'entre eux sont en CDI, contre 69 % pour les 15-64 ans. Néanmoins, ceux qui connaissent une fin de contrat (fin de CDD, démission, licenciement, rupture conventionnelle ou autre) rencontrent plus de difficultés pour retrouver un emploi. Ainsi, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont majoritairement inscrits à France Travail depuis plus d'un an (63 % contre 45 % pour l'ensemble des 15-64 ans). La part des demandeurs d'emploi de très longue durée, inscrits depuis plus de deux ans, augmente fortement avec l'âge : 48 % des demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) âgés de 60 à 64 ans sont inscrits à France Travail depuis plus de 2 ans, contre 24 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (mêmes catégories).

Cette plus grande difficulté à reprendre un emploi est confirmée par les chiffres de France Travail ([► France Travail Occitanie, 2026](#)). Parmi les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans inscrits à France Travail en août 2025, 22 % ont accédé à un emploi au cours du semestre suivant leur inscription (contre 32% tous âges confondus). Ce taux diminue avec l'âge : les plus de 55 ne sont plus que 18 % à accéder à l'emploi dans les 6 mois suivant leur inscription à France Travail.

Enfin, lorsqu'ils retrouvent un emploi, les plus de 50 ans occupent davantage des emplois précaires : 88 % des contrats signés par les plus de 50 ans au cours d'une année sont des CDD (contre 84 % pour les 15-64 ans). Les CDD de moins d'un mois représentent 86 % des CDD conclus par les plus de 50 ans contre 79 % pour les 15-64 ans.

Les plus de 50 ans accèdent moins souvent à la formation

En Occitanie, les plus de 50 ans représentent 27 % des demandeurs d'emploi mais uniquement 16 % de ceux entrant en formation. Ils accèdent donc moins souvent à la formation que l'ensemble de la population. Cette tendance s'accroît avec l'âge, puisque 8 % des entrants en formation ont entre 50 et 55 ans (alors qu'ils représentent 10% des demandeurs d'emploi), 6 % entre 55 et 60 ans (10% des demandeurs d'emploi) et seulement 2 % entre 60-65 ans (7% des demandeurs d'emploi).

Les plus de 50 ans suivent également des formations plus courtes. Alors que la durée moyenne d'une formation est de 371 heures en Occitanie, elle est de 286 heures pour les plus de 50 ans et même de 176 heures pour les plus de 60 ans. Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans suivent ainsi moins souvent que les autres des modules d'adaptation au poste de travail ou des préparations opérationnelles à l'emploi, dont la durée est majoritairement comprise entre 120 et 400 heures. A l'inverse, ils suivent plus fréquemment que d'autres des séances d'initiation, de remise à niveau ou de construction d'un projet de formation dont un quart durent moins de 25 heures.

Parmi les champs de formation, le secteur des transports arrive en tête pour toutes les tranches d'âge, même si son poids est légèrement moins élevé chez les plus de 50 ans (16 % contre 19 % pour les 15-65 ans). Le développement professionnel et personnel, avec par exemple des sessions sur l'orientation professionnelle ou la bureautique, arrive en deuxième position et représente 15 % des formations suivies par les seniors, contre 12 % pour l'ensemble de la population. Pour les 60-65 ans, la part des formations dans le champ des langues est très élevée. Elles représentent 14 % des formations choisies, contre seulement 5 % pour l'ensemble de la population.

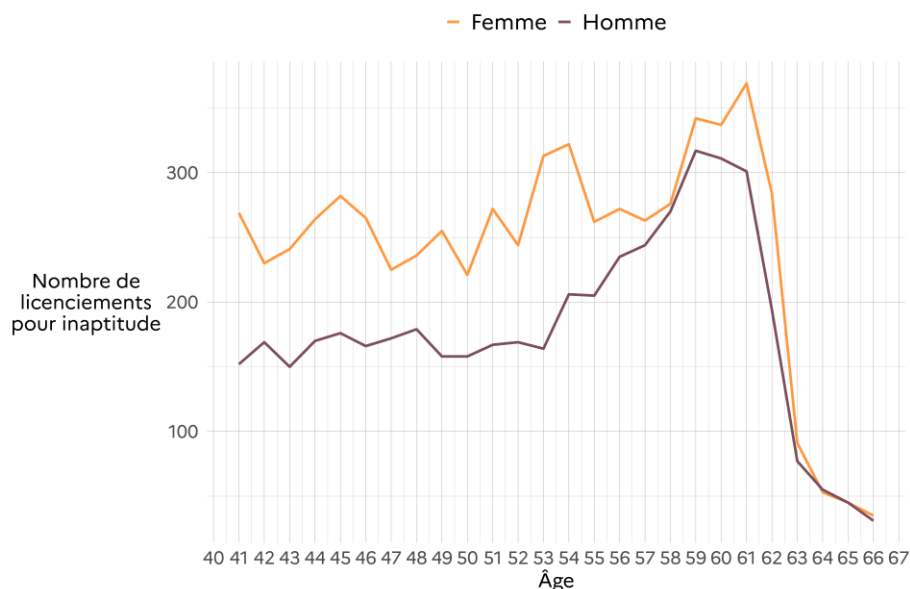
Enfin, ces formations sont plus souvent financées par le compte professionnel de formation (64 % pour les plus de 50 ans contre 56 % pour l'ensemble de la population) et l'aide individuelle à la formation (12 % contre 9%).

Avec l'âge, la dégradation de l'état de santé peut compliquer le maintien et la reprise d'emploi

Parmi les motifs de rupture de contrat, les licenciements pour inaptitude deviennent plus fréquents avec l'âge, et la dégradation de l'état de santé peut ensuite compliquer la reprise d'un emploi. Ainsi, les seniors sont nettement sur-représentés dans les licenciements pour inaptitude (► figure 3). En Occitanie, 43 % des personnes licenciées pour ce motif ont plus de 50 ans, alors qu'elles ne représentent que 31 % des actifs. Les femmes sont davantage concernées que les hommes : elles représentent 56 % des fins de contrat pour inaptitude (► [Créai-ORS 2021](#)).

Depuis 2019, le nombre de salariés de plus de 50 ans concernés par un licenciement pour inaptitude a nettement progressé, passant de 5 500 à 7 000 (+27 %). Cette hausse s'explique par le vieillissement de la population de la population et non par une surexposition de cette génération : la part des licenciements pour inaptitude dans leurs fins de contrat est restée stable sur la période. Face à cet enjeu croissant, l'État, les caisses de sécurité sociale et les services de santé au travail collaborent pour prévenir et réduire le risque d'usure professionnelle (► encadré 1).

Figure 2 - Licenciements pour inaptitude selon l'âge et le sexe



Source : Dares, Mouvements de main d'œuvre 2025.

En volume, certains métiers concentrent un grand nombre de licenciements pour inaptitude. C'est notamment le cas des aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales (570 licenciements), suivis des agents d'entretien (390) et des employés de libre-service et magasiniers (275).

En pourcentage des fins de contrats, les licenciements pour inaptitude sont plus fréquents dans les métiers d'ouvriers qualifiés. Dans ces professions, 11 % des sorties des plus de 50 ans découlent d'une inaptitude, avec des niveaux dépassant 15 % dans certaines spécialités : chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics, ouvriers qualifiés de scierie, de la menuiserie industrielle et de l'ameublement. Dans une moindre mesure, certaines professions intermédiaires administratives sont également plus souvent exposées à des licenciements pour inaptitude (10 % des fins de contrat).

Encadré 1 - Lutter contre la désinsertion et l'usure professionnelle grâce à la prévention en santé au travail

Dans un contexte de vieillissement de la population active, marqué par le développement des maladies chroniques et de l'usure professionnelle couplée à l'allongement des carrières, la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles et le maintien dans l'emploi constituent un enjeu majeur en Occitanie comme à l'échelle nationale. Les 19 contrats signés entre l'Etat, la sécurité sociale et les services de prévention et de santé au travail interentreprises d'Occitanie reprennent cet objectif comme une priorité.

Les services de santé au travail interviennent dans les entreprises pour analyser l'organisation du travail et proposer des solutions qui réduisent les contraintes physiques ou psychosociales, afin de prévenir les situations d'inaptitudes. En outre, ils effectuent un repérage précoce des situations à risque pour élaborer des propositions adaptées d'aménagement de poste ou de reclassement.

Cette démarche s'appuie sur un partenariat renforcé avec les acteurs du maintien dans l'emploi, notamment les services sociaux des Carsat et les Cap Emploi. La stratégie est complétée par le déploiement d'actions collectives (ateliers mutualisés pour les salariés et informations spécifiques pour les employeurs) visant à sensibiliser largement aux dispositifs d'aide et d'accompagnement. Les entreprises sont également soutenues pour l'adaptation des postes de travail via l'accès aux financements comme le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Des enjeux différenciés à l'échelle des comités locaux pour l'Emploi

La plupart des bassins d'emploi de la région sont concernés par le vieillissement de la population. Selon les dynamiques démographiques, le tissu économique local et les qualifications des plus de 50 ans, les enjeux locaux diffèrent néanmoins d'un territoire à l'autre. Les territoires couverts par les 37 comités locaux pour l'emploi (CLPE) d'Occitanie peuvent ainsi être catégorisés en 3 profils différents (► figure 3 ;

► Méthodologie) :

- les CLPE autour de Toulouse, Montpellier et Rodez, marqués par des dynamiques d'emploi plus favorables aux plus de 50 ans ;
- les CLPE ruraux de Lozère, de l'Aveyron, du Lot, du Gers et des Hautes-Pyrénées au sein desquels les plus de 50 ans constituent une part importante de la population et sont confrontés à un marché du travail peu dynamique ;
- les CLPE d'un large triangle reliant Béziers, Céret et Saint-Gaudens auxquels s'ajoutent les CLPE du Gard, de Cahors et de Castelsarrasin-Moissac caractérisés par d'importantes difficultés d'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

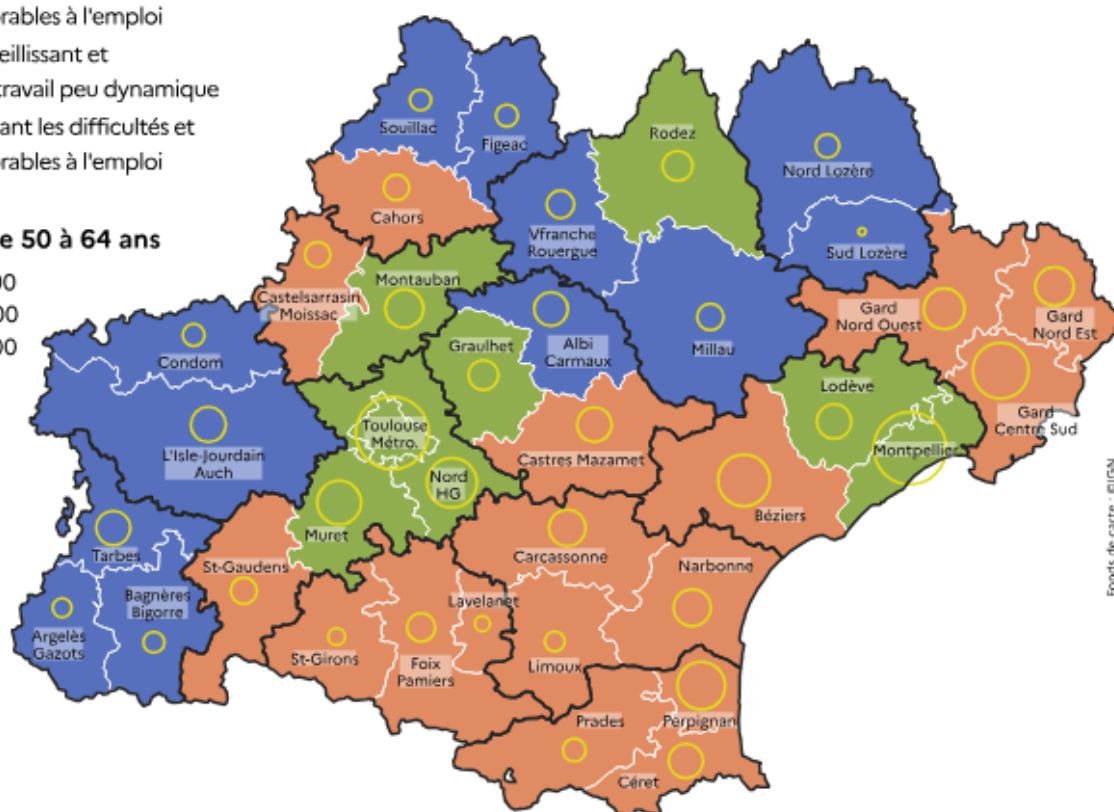
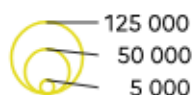
Cette catégorisation fait ressortir les similarités entre territoires et peut permettre ainsi le partage d'expériences entre comités locaux mettant en place ou souhaitant mettre en place des actions à destination des travailleurs de plus de 50 ans (► encadré 2).

Figure 3 - Typologie des CLPE au regard de l'emploi et du maintien dans l'emploi des plus de 50 ans

Groupe CLPE

- CLPE aux dynamiques les plus favorables à l'emploi
- CLPE plus vieillissant et marché du travail peu dynamique
- CLPE cumulant les difficultés et plus défavorables à l'emploi

Population de 50 à 64 ans



Source : Insee, recensement de la population 2022.

Encadré 2 - Le réseau pour l'emploi se mobilise en faveur des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans

En 2025, cinq comités locaux et deux comités départementaux d'Occitanie ont porté des actions spécifiques en faveur de l'emploi des plus de 50 ans. Dans le nord-ouest du Gard, un programme d'activation des ressources et des compétences prévoit un diagnostic individuel et un accompagnement intensif de ces demandeurs d'emploi pendant huit mois. Dans les deux comités locaux de Lozère et dans celui du bassin de Condom, d'autres formes d'accompagnement sont mises en place : remobilisation à travers la "boussole vers l'emploi" de France Travail dans le Gers et accompagnement sur 3 mois en Lozère.

Dans le nord de la Haute-Garonne, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans peuvent bénéficier d'actions facilitant leur mobilité (ateliers code de la route, aide au financement du permis de conduire) et améliorant leurs compétences numériques (aide à la recherche d'emploi en ligne, usage des outils numériques).

Enfin, ces comités locaux et les comités départementaux du Lot et du Tarn interviennent auprès des employeurs afin de changer les regards sur les travailleurs expérimentés et ainsi repenser les pratiques de recrutement. Des séquences de job dating sont organisées à la suite de ces échanges. En parallèle, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans se voient proposer des ateliers pour retrouver confiance en eux.

Les territoires de la zone d'influence de Toulouse, Montpellier et Rodez présentent les dynamiques les plus favorables à l'emploi des plus de 50 ans

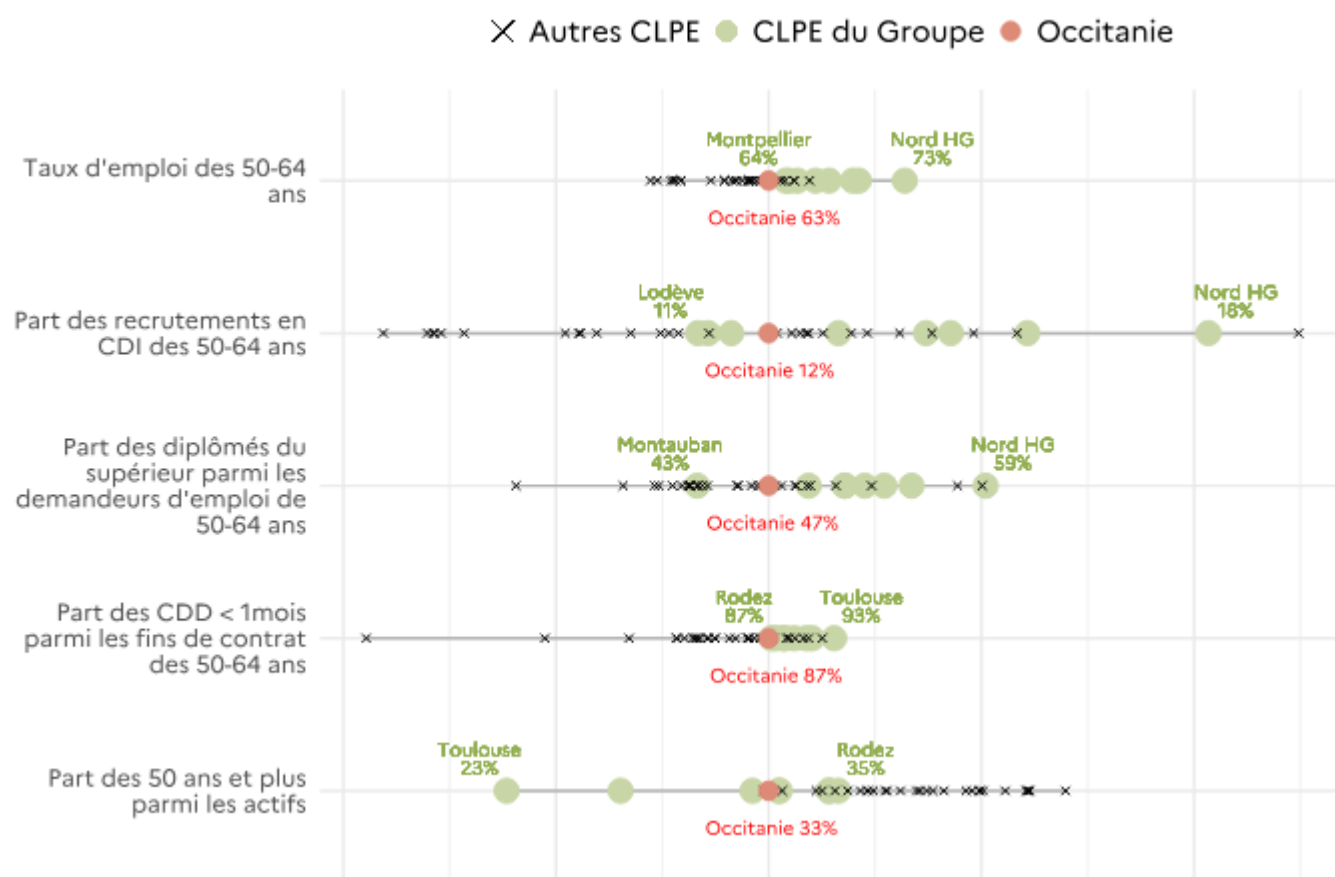
Un premier groupe de comités locaux pour l'emploi rassemble les territoires autour de Toulouse, Montpellier et Rodez et compte 482 000 personnes âgées de 50 à 64 ans (soit 40 % de la population de cette tranche d'âge au niveau régional). Ces territoires sont dynamiques et ont connu une croissance de leur population de 7,6 % entre 2016 et 2022, très au-dessus de la moyenne régionale (4,7 %). Ce dynamisme a plusieurs conséquences sur l'emploi des seniors.

D'une part, la population active de cet ensemble de CLPE est plus jeune qu'en moyenne régionale (► figure 4). Les 50-65 ans n'y représentent que 28 % des actifs contre 33 % à l'échelle de l'Occitanie. Cette part est encore plus réduite dans les grandes métropoles, avec 23 % pour le CLPE de Toulouse Métropole et 27 % pour celui englobant Montpellier Méditerranée Métropole.

D'autre part, les plus de 50 ans restent plus longtemps actifs. Le taux d'activité des 50-64 ans est 4 points au-dessus de la moyenne régionale (70 %), atteignant par exemple 74 % dans le CLPE de Muret, 76 % à Toulouse Métropole et jusqu'à 77 % dans le Nord de la Haute-Garonne. Dans l'Hérault, les CLPE de Montpellier et de Lodève affichent également des niveaux élevés d'activité, avec respectivement 72 % et 73 % des seniors actifs.

Ces niveaux élevés d'activité s'accompagnent de taux d'emploi également supérieurs à la moyenne régionale. Les CLPE de Haute-Garonne, à l'exception de celui de Saint-Gaudens, sont ceux dans lesquels les seniors sont le plus souvent en emploi (plus de 69 %). Toulouse Métropole et Montpellier se distinguent même comme les seuls territoires où le taux d'emploi des seniors dépasse celui de l'ensemble des 15-64 ans.

Figure 4 - Positionnement des CLPE du groupe 1 au regard des principaux indicateurs d'emploi



Sources : Insee, recensement de la population ; Dares, Mouvements de main d'oeuvre 2025 ; France Travail - Dares, Statistiques du marché du travail, 2025.

L'emploi des plus de 50 ans y est important dans les métiers qualifiés, notamment dans le secteur des activités scientifiques et techniques - services administratifs et de soutien, dont 13,9 % des effectifs ont plus de 50 ans, contre 10,8 % pour l'Occitanie. Néanmoins, la présence des plus de 50 ans dans des emplois relevant de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale y est légèrement plus faible qu'au niveau régional (36,6 % contre 38,1 % en Occitanie).

Les dynamiques plus favorables de ces CLPE permettent un retour à l'emploi plus rapide. Le taux d'accès à l'emploi à six mois des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est particulièrement élevé dans des territoires intermédiaires ou moins urbanisés comme les CLPE de Graulhet (29 %), de Montauban ou celui du Nord de la Haute-Garonne (27 %). L'écart est en revanche moins marqué dans les grands pôles urbains, avec 25 % pour le CLPE de Toulouse métropole et 23 % pour celui de Montpellier (22 % en moyenne régionale).

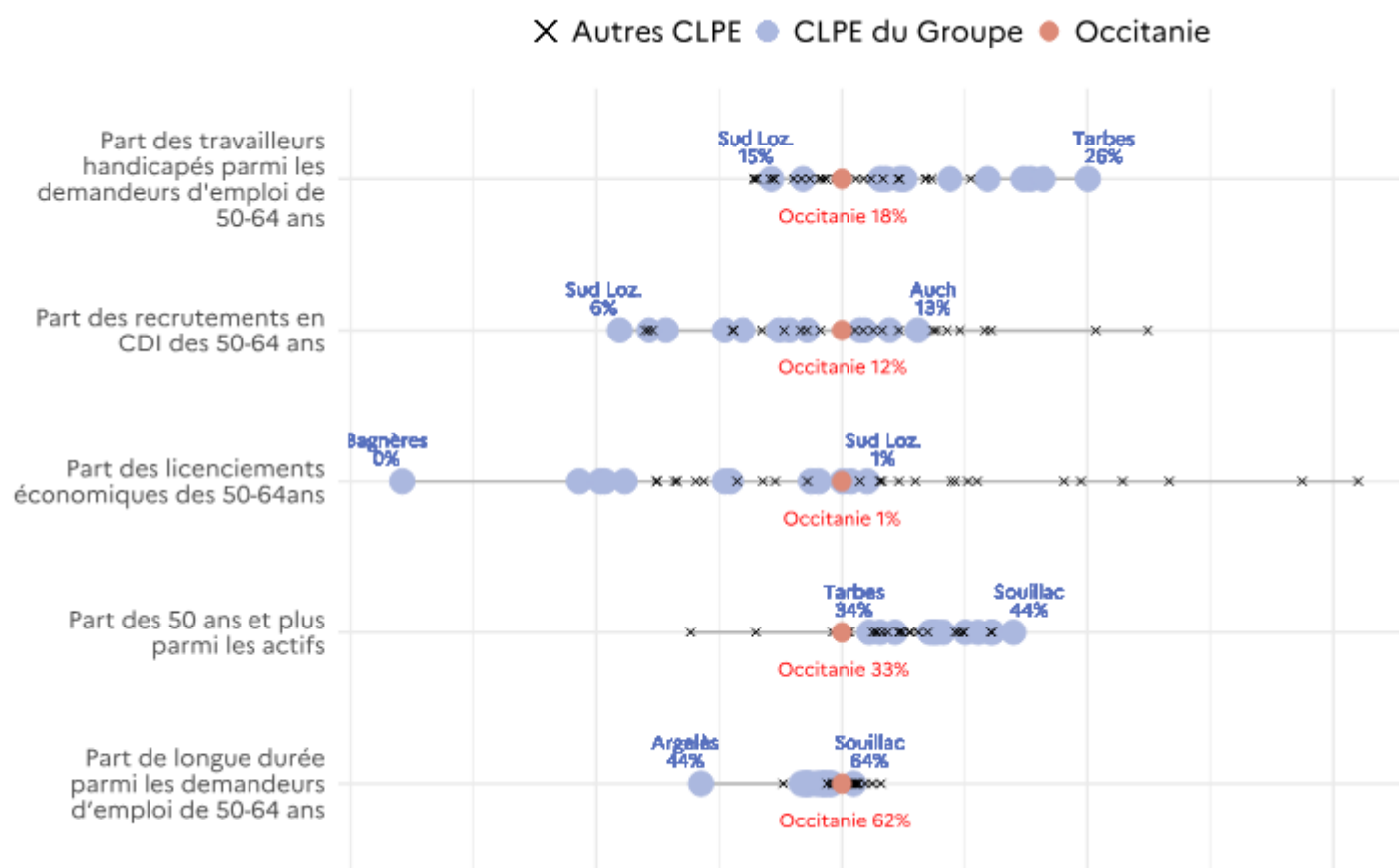
Ce retour à l'emploi plus rapide s'explique par les dynamiques et les spécialisations économiques de ces territoires mais aussi par des demandeurs d'emploi plus qualifiés. En moyenne, 52% d'entre eux sont titulaires au minimum d'un baccalauréat, soit 6 points au-dessus de la moyenne régionale. Le nord de la Haute-Garonne (59,2 %), Toulouse Métropole (55 %), Lodève (54 %) et Montpellier (52,5%) font partie des CLPE où les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont les plus qualifiés.

Le dynamisme de l'emploi de ces CLPE entraîne une situation duale pour le public séniors. D'une part, ces CLPE offrent davantage de perspectives d'accès à des emplois durables : plusieurs d'entre eux figurent parmi ceux où les entrées en CDI sont les plus fréquentes : elles atteignent 18 % dans le Nord de la Haute-Garonne et 15 % à Muret et Rodez, contre 12 % en moyenne régionale. D'autre part, le recours aux CDD de courte durée est très important. Dans le Nord de la Haute-Garonne et dans l'Hérault, les CDD de moins d'un mois représentent ainsi une part particulièrement élevée des fins de contrat. A Toulouse, ils concentrent jusqu'à 93 % des fins de contrat des séniors.

Dans les CLPE les plus ruraux, les plus de 50 ans sont nombreux mais le marché du travail peu dynamique

Le deuxième groupe de CLPE, plus rural, regroupe principalement les zones de l'Ouest et du Nord de l'Occitanie. Il rassemble 198 000 personnes âgées de 50 à 64 ans, soit 17 % de cette tranche d'âge régionale. Ces territoires se caractérisent par une forte présence des seniors au sein de la population active et par un marché du travail peu dynamique pour les 50 ans et plus.

Figure 5 - Positionnement des CLPE du groupe 2 au regard des principaux indicateurs d'emploi



Sources : Insee, recensement de la population ; Dares, Mouvements de main d'oeuvre 2025 ; France Travail - Dares, Statistiques du marché du travail, 2025.

La population de ces CLPE augmente peu sur la période 2016-2022 (+11 % contre +4,3 % pour l'Occitanie). La part des plus de 50 ans parmi les 15-64 ans est nettement plus haute que sur l'ensemble de la région (38 % contre 33 % ; ► figure 5). Les CLPE de Souillac et de Condom sont ceux où elle est la plus élevée, avec respectivement 44 % et 43 %. Le tissu économique est marqué par une part de l'emploi agricole deux fois plus importante que dans le reste de la région (6,9 % des emplois contre 3,3 %). Les plus de 50 ans occupent une place particulièrement importante dans les activités de transport et d'entreposage de certains territoires. Leur part atteint 46 % des actifs du secteur dans le CLPE du Nord Lozère, contre 36 % en moyenne régionale. Des niveaux également élevés sont observés dans les CLPE de L'Isle-Jourdain-Auch (43 %) et de Tarbes (41 %).

Parmi les demandeurs d'emplois de plus de 50 ans, les travailleurs handicapés sont sur-représentés pour cet ensemble de territoires comparés aux autres territoires d'Occitanie. En effet, 22 % des seniors en catégories A, B et C sont en situation de handicap, contre 18 % à l'échelle régionale. Cette proportion monte à plus de 25% pour les comités de Tarbes et du Nord-Lozère.

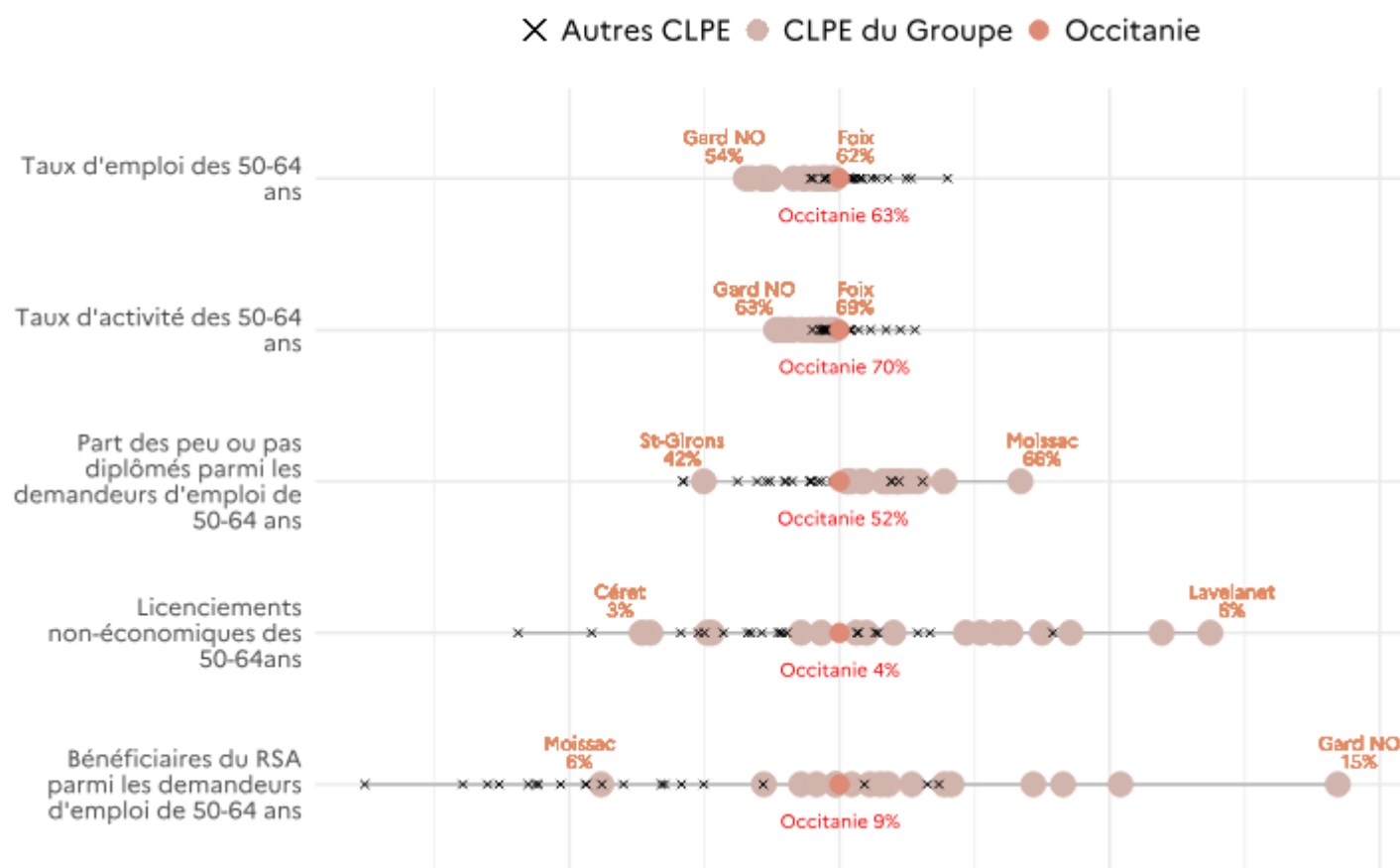
Néanmoins, les seniors demandeurs d'emplois sont moins souvent en difficulté pour retrouver un emploi que sur d'autres territoires. Par exemple, la part des demandeurs d'emplois de plus de 50 ans bénéficiaires du RSA est plus faible qu'en moyenne régionale (6 % contre 9 %). Certains CLPE comme ceux d'Argelès-Gazost ou Bagnères-de-Bigorre affichent des taux encore plus faibles. Les plus de 50 ans sont également moins souvent demandeurs d'emploi de longue durée : à Argelès-Gazost, en Lozère, à Tarbes ou Figeac, 59% des demandeurs d'emploi seniors sont inscrits depuis plus d'un an contre 62 % en moyenne régionale.

Ce sont également des territoires sur lesquels les seniors signent peu de CDI. Moins de 6 % des signatures de contrats dans le Sud-Lozère sont des CDI, là où la moyenne régionale est proche des 12 %. Sur l'ensemble des territoires de ce groupe 2, ce taux est seulement de 10 %. Parallèlement, ce sont aussi des territoires sur lesquels les licenciements de seniors sont plus rares. Ils représentent moins de 4 % des fins de contrats (0,5 % pour les licenciements économiques et 3,1% pour les licenciements non économiques), donc légèrement sous la moyenne régionale (4,3 % des sorties). Les CLPE Sud-Lozère et Bagnères-de-Bigorre sont ceux pour lesquels ces taux sont le plus bas de la région (2,6 % et 2,3 %).

De Béziers à Saint-Gaudens, dans le Gard, à Cahors et Castelsarrasin-Moissac, un retour à l'emploi plus difficile pour les plus de 50 ans

Enfin, un troisième groupe réunit des CLPE de la côte et de l'arrière-pays méditerranéen, du Lot et de Castelsarrasin-Moissac. Avec 519 000 habitants âgés de 50 à 64 ans, ces territoires rassemblent 43 % des 50-64 ans occitans. Les plus de 50 ans constituent une part importante de la population de ces territoires et rencontrent davantage de difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi.

Figure 6 - Positionnement des CLPE du groupe 3 au regard des principaux indicateurs d'emploi



Sources : Insee, recensement de la population ; Dares, Mouvements de main d'oeuvre 2025 ; France Travail - Dares, Statistiques du marché du travail, 2025.

Leur population active est globalement plus âgée que la moyenne régionale : les personnes de 50 à 64 ans représentent en moyenne 36 % des actifs (33 % en Occitanie). Elles connaissent des taux d'activité et d'emploi plus faibles (► figure 6). Sur l'ensemble de ces CLPE, le taux d'activité des plus de 50 ans est de 66 %, contre 70 % en moyenne régionale. Il descend même à 63 % dans les CLPE de Céret et du Gard Nord-Ouest et 64 % dans ceux de Limoux, Lavelanet et Béziers.

Les taux d'emploi suivent les mêmes tendances : tous les CLPE de ce groupe affichent un niveau inférieur à la moyenne régionale. Dans le Gard Nord-Ouest (54 %) et à Céret (55 %), les taux d'emploi des plus de 50 ans sont les plus faibles d'Occitanie. Ceux de Foix-Pamiers, Saint-Gaudens et Gard Nord-Est (61 %) sont plus élevés mais restent en retrait par rapport à la moyenne régionale.

Dans ce groupe de CLPE, les plus de 50 ans occupent une part importante des emplois peu qualifiés, notamment en étant salariés de ménages employeurs. Leur part y excède la moyenne régionale dans presque tous les CLPE de cette catégorie, avec un écart supérieur à 10 points dans sept territoires.

Les profils des demandeurs d'emploi seniors témoignent également de fragilités plus importantes. La part des bénéficiaires du RSA y est plus élevée qu'à l'échelle régionale : elle atteint 15 % dans le CLPE du Gard Nord-Ouest et 12 % dans ceux de Perpignan et de Saint-Girons, contre 9 % en moyenne régionale. Les demandeurs d'emploi seniors y sont également moins qualifiés : alors que 52 % des seniors demandeurs d'emploi occitans sont sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP, ils sont en moyenne 57 % dans les CLPE de ce troisième groupe, et même plus de 60 % dans ceux de Castelsarrasin-Moissac et du Gard Centre Sud. En Occitanie, 47 % des demandeurs d'emploi seniors sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, ils ne sont que 42 % pour ce groupe de CLPE.

Ces difficultés se traduisent par des taux de retour à l'emploi inférieurs. Les huit CLPE affichant les taux d'accès à l'emploi à six mois les plus faibles de la région appartiennent à cette catégorie. Les situations les plus défavorables sont observées à Saint-Girons (14 %), dans le Gard Nord-Ouest (15 %) ainsi qu'à Lavelanet et Limoux (16 %). L'accès à un emploi durable y est plus difficile encore, témoignant d'un marché du travail moins dynamique et offrant moins d'opportunités aux seniors.

Enfin, concernant les fins de contrats, ces territoires sont ceux qui sont le plus touchés par les licenciements économiques ou non économiques. Lavelanet, Gard Nord-Est, Narbonne, Cahors et Perpignan sont les cinq CLPE pour lesquels la part de licenciements dans les sorties sont les plus importantes (plus de 5,5 % contre 4,3 % pour l'ensemble de l'Occitanie).

Méthodologie - Construire 3 profils de CLPE au regard de l'emploi des plus de 50 ans

Les 3 profils de territoires présentés ici reposent sur une analyse en composantes principales (ACP) suivie d'une classification ascendante hiérarchique (CAH). Cette méthode permet de résumer l'information contenue dans un grand nombre d'indicateurs en quelques axes synthétiques, en mettant en évidence les éléments qui différencient le plus les CLPE. Dans cette étude, les variables suivantes ont été utilisées pour l'ACP :

- part des plus de 50 ans parmi les actifs ;
- évolution de la population âgée de 50 à 64 ans entre 2016 et 2022 ;
- taux d'activité et d'emploi des 50-64 ans ;
- profils des demandeurs d'emploi de 50 à 64 ans (bénéficiaires du RSA, durée d'inscription à France Travail, niveau de diplôme, et bénéficiaires OETH) ;
- part des 50-64 ans parmi les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- part des 50-64 ans parmi les fins de contrats ;
- part des CDI dans les nouveaux contrats des 50-64 ans ;
- motifs des fins de contrats pour les 50-64 ans (licenciements économiques et non économiques, inaptitudes) ;

- part des CDD de moins d'un mois parmi les fins de CDD pour les 50-64 ans ;
- taux d'accès à l'emploi à 6 mois pour les plus de 50 ans ;
- part des 50-64 ans parmi les entrants en formation.

Les territoires sont ainsi positionnés dans un espace simplifié où les CLPE qui se ressemblent apparaissent proches les uns des autres. À partir de ces axes, la CAH regroupe automatiquement les territoires présentant des profils similaires. Cette méthode construit des groupes homogènes en s'appuyant sur la proximité statistique entre territoires. Les classes obtenues reflètent les grandes familles de territoires identifiées dans les données et constituent une base pour l'analyse et la mise en place d'actions adaptées à chaque famille de territoires.

Définitions

Les [comités locaux pour l'emploi](#) (CLPE) sont les instances locales de gouvernance du Réseau pour l'emploi chargées de définir les stratégies locales de l'emploi et de les traduire de manière opérationnelle. Ils organisent des partenariats au regard des projets territoriaux, en lien avec l'ensemble des collectivités territoriales. Les CLPE sont présidés conjointement par le préfet du département concerné et les représentants des collectivités territoriales.

Dans cette étude, afin de faciliter la lecture, nous utilisons la notion de CLPE pour désigner le périmètre territorial placé sous la gouvernance d'un CLPE et non l'instance de gouvernance elle-même.

Pour en savoir plus

- Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (2023): "[Les carrières des femmes relativement à celles des hommes et selon le nombre d'enfants](#)", Document de travail.
- Cheloudko P., Marino A. (2024) : "[Les retraités et les retraites – Édition 2024](#)", Panoramas de la Drees.
- Chabaud M. et alii (2022): "[Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ?](#)", document d'études n° 261.
- France Travail Occitanie (2026) : "[Les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus](#)", Eclairages et synthèses.
- Guérin V. (2026) : "[Les séniors sur le marché du travail en 2025 : poursuite de l'augmentation du taux d'emploi des séniors](#)", Dares Résultats n°34.
- Dreets Occitanie (2025) : [Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des services de prévention et de santé au travail : des priorités partagées, des engagements concrets au bénéfice des salariés en Occitanie](#), Dossier de presse.
- Créai-ORS Occitanie (2021) : [Projet IODA. Inaptitudes en Occitanie : diagnostics et analyses](#).

"Etudes et statistiques" est la collection qui regroupe les publications du Service études, statistiques et évaluation de la Dreets Occitanie.

Directeur de la publication : Julien Tognola

Auteur : Martin Marion (dreets-oc.statistiques@dreets.gouv.fr)

Date de parution : octobre 2026.