



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



PLAN D'ACTION REGIONAL

Faisons de l'expérience des 50 ans et +
un atout pour les entreprises

PROJET

Éléments de contexte

La France (et l'Occitanie en particulier) se caractérise par un **taux d'activité des plus de 50 ans inférieur à la moyenne européenne**.

En Occitanie, 69% des 50-64 ans sont en activité, mais le chiffre est de 37% seulement pour les 60-64 ans (56 % pour les 60-61 ans puis 25 % pour les 62-64 ans). En comparaison, le taux d'activité des 60-64 ans est de 61% en Allemagne.

Les facteurs sont multiples : usure professionnelle, conditions de travail parfois peu adaptées au public sénior, difficultés d'accès à la formation, réticences de certains employeurs à recruter des salariés en fin de carrière.

Or, dans un contexte marqué par de **fortes tensions de recrutement**, le maintien et le retour en emploi des plus de 50 ans représentent un enjeu clé pour la dynamique économique des territoires.

Dans le même temps, **l'allongement de la durée de vie active et le vieillissement de la population se traduisent par des enjeux spécifiques en matière de santé au travail**, qui doivent être appréhendés suffisamment tôt pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle.

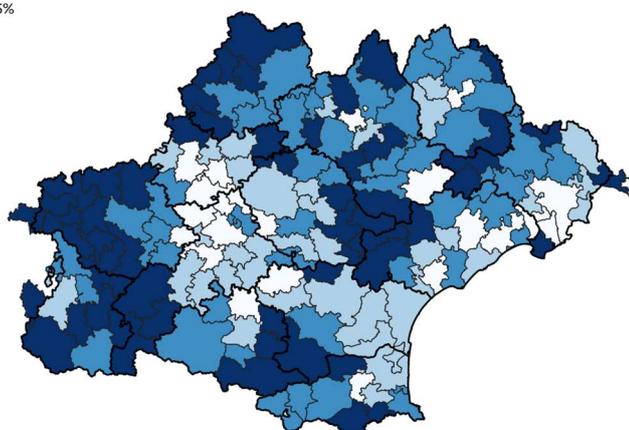
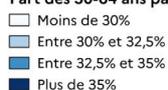
La réforme des retraites (loi du 14 avril 2023) prolonge la durée de la vie professionnelle. Elle impose de s'interroger sur la place réservée dans les entreprises aux salariés expérimentés. Ainsi **l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 prévoit de renforcer le dialogue social au sein des branches professionnelles et des entreprises** (une négociation spécifique et obligatoire est envisagée tous les 3 ans au niveau des branches et entreprises d'au moins de 300 salariés) et de mettre en place un nouveau contrat de valorisation de l'expérience pour les demandeurs d'emploi de plus de 60 ans. Ce texte devrait être transposé dans la loi dans les prochains mois. Le présent plan est donc évolutif.

Chiffres-clés

L'emploi des 50 ans et + constitue un enjeu économique et social structurant pour la région Occitanie, ces derniers représentant **30% du total des actifs et 28% de la demande d'emploi** de catégories A, B et C.

La part des 50 ans et + dans la population active a connu une progression significative depuis 2010 (elle était alors de 27,6% en Occitanie), et elle dépasse aujourd'hui 35% dans de nombreuses zones d'emploi de la région :

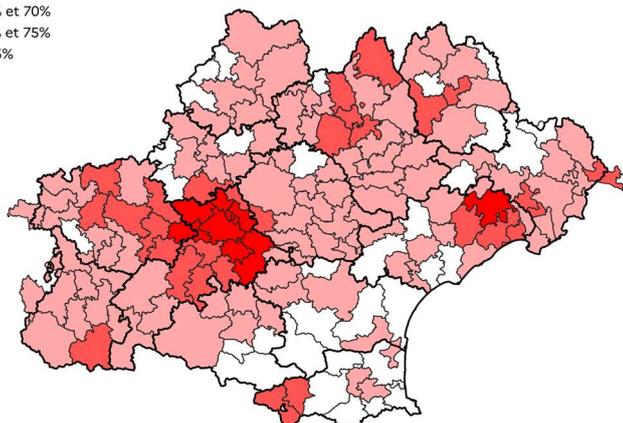
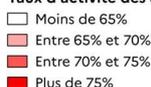
Part des 50-64 ans parmi les actifs



En France, 70 % des 50-64 ans et 35 % des 60-64 ans sont en activité, contre 80 % des 50-64 ans et 61 % des 60-64 ans en Allemagne.

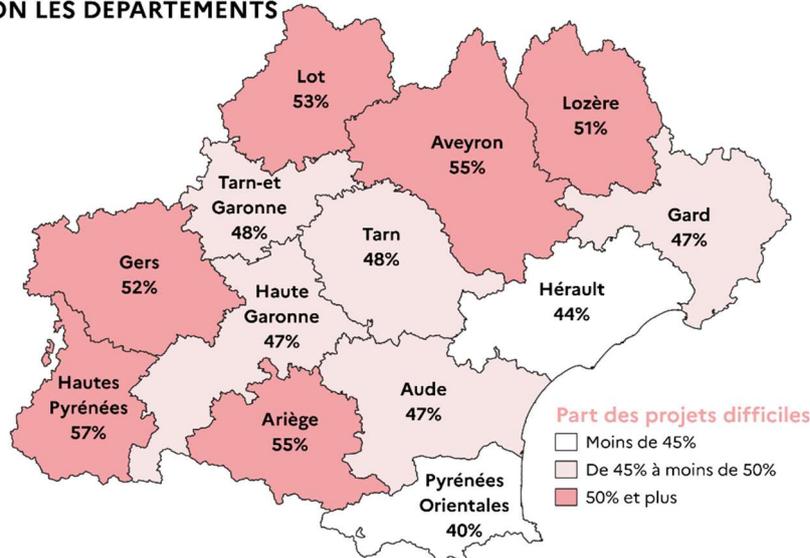
En Occitanie, c'est 69 % des 50-64 ans et 37 % des 60-64 ans. Les taux d'activité sont plus élevés autour des métropoles toulousaine et montpelliéraine, mais également dans des territoires plus ruraux (Aveyron, Gers, Lozère, Hautes-Pyrénées).

Taux d'activité des 50-64 ans



Dans le même temps, **les tensions de recrutement persistent, selon l'enquête réalisée par France Travail en début d'année (BMO 2025).**

PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT DIFFICILES SELON LES DEPARTEMENTS



Les demandeurs d'emploi de 50 ans et + cumulent parfois plusieurs difficultés avec une **surreprésentation des travailleurs handicapés** (17% contre 6% dans la demande d'emploi des moins de 50 ans) et des **niveaux de qualification en moyenne plus bas que la moyenne** : les demandeurs d'emploi de 50 ans et + sont moins nombreux à être diplômés aux niveaux bac+3 et bac+4 (15% contre 22 %) et au niveau bac (17% contre 26%).

Ils sont aussi proportionnellement moins nombreux à accéder à la formation. Alors que les 50 ans et + représentent 28% de la demande d'emploi régionale et que 61% d'entre eux sont demandeurs d'emploi de longue durée (contre 37 % pour les moins de 50 ans), ils sont peu représentés dans les entrées en formation. Selon la base AIS, les 50-54 ans représentent 8% des entrées prévisionnelles en formation, les 55-59 ans 5,4% et les 60 ans et plus 1,7%.

En Occitanie, les acteurs de l'emploi, de la santé au travail et les partenaires sociaux se mobilisent aux côtés des pouvoirs publics afin de répondre à 3 grands enjeux :

- **le maintien en emploi** des salariés de 50 ans et + ;
- **la remise en emploi** des demandeurs d'emploi de 50 ans et + ;
- **la reconversion professionnelle** des salariés de 50 ans et +.

Un plan partenarial pour améliorer l'emploi et les conditions de travail des actifs 50 ans et +.

Le projet de plan mis en consultation comporte 4 axes et 9 actions. La cible est l'entreprise, le salarié et le demandeur d'emploi de 50 ans et +.

AXE 1 Favoriser le maintien dans l'emploi des 50 ans et +

1. Renforcer la prévention primaire collective des risques d'usure professionnelle
2. Favoriser un repérage précoce des salariés concernés par un risque d'usure et de désinsertion professionnelle
3. Renforcer la coopération entre acteurs de la santé au travail et de l'emploi, pour un meilleur accompagnement des salariés
4. Mobiliser la formation pour favoriser l'adaptation des compétences des salariés de 50 ans et +
5. Promouvoir le dialogue social dans les entreprises sur l'emploi des 50 ans et +

AXE 2 Favoriser le retour à l'emploi des 50 ans et + en repensant les outils d'accompagnement, de remobilisation et de formation

6. Renforcer les outils d'accompagnement au retour à l'emploi des 50 ans et +
7. Former les demandeurs d'emploi de 50 ans et +
8. Soutenir les actions de parrainage/tutorat/mentorat pour les 50 ans et +
9. Mobiliser les entreprises pour favoriser le retour en emploi demandeurs d'emploi de 50 ans et +

AXE 3 Favoriser la reconversion professionnelle des 50 ans et +

10. Renforcer la mobilisation du CEP actifs occupés en direction des 50 ans et +
11. Mobiliser les outils de reconversion professionnelle en direction de ces publics

AXE 4 S'appuyer sur les comités locaux pour l'emploi pour porter au plus près du terrain des actions en faveur de l'emploi des 50 ans et +

AXE 1

Favoriser le maintien en emploi des 50 ans et +

Chaque année, plus de 10 000 salariés sont déclarés inaptes en Occitanie. La prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles (PDUP) constitue un axe important de la politique de prévention des entreprises, en lien avec l'obligation de sécurité de l'employeur.

Il s'agit également de préserver la richesse et les compétences au sein de l'entreprise nécessaires à son bon fonctionnement : garantir de bonnes conditions de travail pour mieux fidéliser et attirer les salariés.

Les actions menées dans le cadre du plan régional de santé au travail (PRST) (<https://www.prst-occitanie.fr/>), favorisent la prise en compte des 3 types de prévention :

- Prévention primaire, en incitant les entreprises à identifier les facteurs d'usure et d'exclusion au travail et à engager le plus tôt possible des démarches de prévention et d'amélioration des conditions de travail.
- Prévention secondaire et tertiaire, en repérant mieux les salariés exposés à des risques de désinsertion et en renforçant la mise en place de dispositifs de maintien en emploi.

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est aussi un axe-clé des CPOM (contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens) actuellement en cours de négociation entre les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), les CARSAT et la DREETS.

Les actions menées dans ce cadre reposent sur l'optimisation du fonctionnement des cellules PDP des SPSTI et le renforcement des liens entre les SPSTI et les acteurs du maintien dans l'emploi.

ACTION 1 RENFORCER LA PREVENTION PRIMAIRE COLLECTIVE DES RISQUES D'USURE PROFESSIONNELLE

L'action repose sur plusieurs leviers :

- **Renforcer l'action de prévention primaire des services de prévention et de santé au travail dans le cadre des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens.**
 - ✓ Ces actions sont ciblées sur les secteurs présentant les plus forts enjeux, tels qu'identifiés dans le cadre du diagnostic territorial.

- ✓ La DREETS et les CARSAT négocient actuellement avec les SPSTI une nouvelle génération de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, qui comporteront chacun au moins une action de prévention primaire en lien avec la PDUP.
- **Sensibiliser les entreprises à l'enjeu de renforcer la prévention primaire en matière de PDUP** : 2 étapes du PRST Tour (le 23 septembre 2025 dans les Pyrénées Orientales et le 11 décembre 2025 en Haute-Garonne), un webinaire (prévu le 16 octobre 2025) et un atelier dans le Gers seront consacrés à cette thématique. Le site internet du PRST propose également des outils clé-en-main à destination des TPE/PME : <https://www.prst-occitanie.fr/r/76/prevention-de-la-desinsertion-et-de-l-usure-professionnelle/>

Dans le cadre du dialogue social territorial, une action portée par la CPID de l'Ariège (instance de dialogue et d'échange qui réunit les représentants des employeurs et des salariés pour toutes les branches professionnelles) mobilise l'ensemble des partenaires de la santé au travail et du maintien dans l'emploi avec l'appui de la DDETSPP. Elle vise à sensibiliser les entreprises du territoire lors de 4 matinales d'information sur la PDUP avec le témoignage d'entreprises qui ont bénéficié du FIPU dans 4 zones géographiques distinctes de l'Ariège (Tarascon : 12/06 - Pamiers : 26/06 - St Girons : 4/10 - Lavelanet : 16/10).

- **Accompagner les entreprises, notamment les TPE/PME dans la mise en place de démarches QVCT (qualité de vie et des conditions de travail)**. Portée par l'ARACT, cette action du PRST a donné lieu en 2024 à l'animation d'un webinaire et d'un atelier qui ont réuni plus de 160 participants. En mars 2025, une première étape du PRST Tour a été consacrée à la question de la QVCT et de l'attractivité des métiers, réunissant près de 70 participants avec les témoignages de deux entreprises (Le Grand Tourmalet et Aider 65). L'ensemble des outils (flyer, webinaire, etc.) sont disponibles sur la page du PRST : <https://www.prst-occitanie.fr/r/105/la-qualite-de-vie-sans-oublier-les-conditions-de-travail/>
- **Plus généralement, proposer aux entreprises des outils pour parler conditions de travail, âge, emploi et compétences** : <https://www.prst-occitanie.fr/r/62/des-outils-pour-parler-age-emploi-conditions-de-travail-et-competences/>

ACTION 2 FAVORISER UN REPERAGE PRECOCE LES SALARIES CONCERNES PAR UN RISQUE D'USURE OU DE DESINSERTION PROFESSIONNELLES

Cette action vise à déclencher le plus tôt possible une prise en charge appropriée du salarié. Elle s'appuie sur les cellules PDP des SPSTI, et repose sur plusieurs leviers :

- **Promouvoir, dans le cadre des CPOM des SPSTI, des démarches collectives de**

repérage précoce dans les entreprises et les secteurs d'activité générateurs de phénomènes de désinsertion professionnelle (information sur les facteurs de risque de désinsertion professionnelle, actions de sensibilisation sur le repérage des salariés en risque de désinsertion professionnelle, actions de communication sur les mesures de prévention).

- **Informer, en lien avec les CARSAT, sur le compte professionnel de prévention dit « compte de pénibilité ».** Ce dispositif (géré par l'Assurance Maladie - Risques professionnels et par la MSA) vise à réduire les effets de l'exposition des salariés à certains risques professionnels. Il leur permet notamment de se former ou d'engager une reconversion professionnelle, pour accéder à un emploi moins exposé à ces facteurs de risques. Il peut également leur permettre de réduire leur temps d'exposition. La convention d'objectifs et de gestion (COG) de l'Assurance maladie – risques professionnels vise un meilleur accès aux droits des salariés concernés. Il conviendra notamment de s'assurer que les entreprises concernées ont bien effectué leur déclaration annuelle des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.
- **Renforcer la diffusion des informations relatives au FIPU (fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle) qui permet de financer des diagnostics, équipements, aménagements de postes de travail, actions de sensibilisation** afin de préserver la santé des salariés les plus exposés à des facteurs de risques ergonomiques, dans les secteurs professionnels les plus concernés.

ACTION 3 RENFORCER LA COOPERATION ENTRE ACTEURS DE LA SANTE AU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI POUR UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

Depuis fin 2024, 19 conventions ont été signées entre les services de prévention et de santé au travail et les Cap Emploi pour permettre une mobilisation conjointe des acteurs en vue de favoriser le maintien dans et en emploi des salariés, dans le cadre d'une action mieux articulée et plus efficiente au bénéfice des salariés. Il s'agit désormais de :

- **Opérationnaliser la coopération entre les SPSTI et les Cap Emploi** dans le cadre des cellules PDP afin de renforcer l'accompagnement des salariés, et d'éviter autant que possible les situations d'inaptitude.
- **Renforcer l'accompagnement individuel**, en anticipant autant que possible la détection d'un risque de désinsertion professionnelle avant l'arrêt de travail, et la reprise d'un emploi pour les salariés en arrêt de travail, afin de les accompagner dans les meilleurs délais vers un projet individualisé professionnel.

L'objectif est que chaque SPST puisse proposer des parcours individualisés en lien avec l'ensemble des acteurs aux salariés concernés afin d'élaborer leur plan

de retour à l'emploi en mobilisant l'ensemble des outils disponibles.

ACTION 4 MOBILISER LA FORMATION POUR PERMETTRE L'ADAPTATION DES COMPETENCES DES SALARIES DE 50 ANS ET +

Le maintien dans l'emploi passe également par l'adaptation des compétences. Or on constate que les salariés de 50 ans et + accèdent moins que les autres à la formation.

- **Déployer un EDEC intersectoriel sur l'adaptation des formations au public des 50 ans et +.** Les 50 ans et + peuvent rencontrer des freins à l'accès à la formation, soit du fait de préventions qui les conduisent à renoncer à se former, soit du fait d'une inadéquation de l'offre. Un travail est en cours avec le MEDEF Occitanie afin de déployer un EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) visant à identifier les freins à l'accès à la formation propres à cette catégorie de public et à mettre en œuvre une ingénierie de parcours et de formation adaptée.

ACTION 5 PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE AUTOUR DE L'EMPLOI DES 50 ANS ET +

L'emploi des 50 ans et + est, par nature un sujet de dialogue social. Il s'agit de permettre à ces salariés d'aménager leur fin de carrière, de trouver des solutions adaptées en cas d'altération de la santé, d'obsolescence des compétences ou d'essoufflement professionnel.

Cette question est abordée notamment dans le cadre de la négociation relative à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), obligatoire dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés. Par ailleurs, des dispositions spécifiques aux 50 ans et + sont parfois négociées dans les accords de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT), sur l'organisation du temps de travail (retraite progressive, congés supplémentaires), ou sur les rémunérations.

En Occitanie, depuis le 1^{er} janvier 2020, on dénombre 77 accords qui abordent la question des 50 ans et +.

Afin de soutenir les différentes actions relevant de cet axe, un appel à projets FSE+ « Vieillesse active » doté à hauteur de 700 000 € sera lancé dans les prochaines semaines.

AXE 2

Favoriser le retour à l'emploi des 50 ans et + en repensant les outils d'accompagnement, de remobilisation et de formation

Dans le cadre du nouveau « Réseau pour l'emploi » créé par la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, le **comité régional pour l'emploi (CRPE)**, en charge des politiques de développement de l'emploi, de formation professionnelle et de sécurisation des parcours professionnels en région, **a intégré dans sa feuille de route validée le 12 mars 2025, au titre de ses chantiers prioritaires, la définition d'un plan d'action ciblé sur les publics de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus.**

Il s'appuiera notamment sur les **comités locaux pour l'emploi (CLPE)**, échelon opérationnel du Réseau pour l'emploi, et sur des expérimentations locales visant le public sénior.

Les actions détaillées ci-dessous ont vocation à être enrichies par les travaux du CRPE.

ACTION 6 RENFORCER LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT AU RETOUR A L'EMPLOI DES 50 ANS ET +

- **Déployer le dispositif Remob'séniors de l'AFPA pour remobiliser les publics de 50 ans et + éloignés de l'emploi**

Après une phase d'expérimentation dans 4 départements de la région (Pyrénées-Orientales, Gard, Aude et Aveyron) en 2024, avec des premiers résultats positifs, **le dispositif Remob'séniors va être étendu en 2025 à 7 départements de la région (Ariège, Aveyron, Gard, Gers, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn) dans le cadre de l'offre de repérage et de remobilisation (O2R) pour 166 parcours.**

Par ailleurs, un appel à projets régional FSE+ « Favoriser l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi » intégrera spécifiquement la question de l'emploi des 50 ans et + avec des fonds fléchés à hauteur de 800 000 € pour soutenir cette dynamique, augmenter le nombre de parcours proposés et étendre la dynamique à de nouveaux territoires.

- **Déployer un contrat initiative emploi (CIE) dédié au public de 50 ans et + dans les départements où la part des séniors dans la demande d'emploi est la plus importante**

Expérimenté en 2024 dans 4 départements particulièrement en difficulté sur le chômage des 50 ans et + (Aude, Gard, Hérault, Pyrénées-Orientales), pour un volume

global de 250 contrats, **le CIE séniors a donné de bons résultats** (76% d'embauches en CDI, dans des secteurs d'activité diversifiés : commerce, distribution, hôtels/cafés/restaurants, entretien, réparation automobile, BTP, transport...). L'âge moyen des personnes en CIE Séniors est de 56-57 ans.

Au regard de ce bilan encourageant, le CIE séniors est étendu à 4 nouveaux départements en 2025 (Aveyron, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées) marqués par un vieillissement de leur population induisant des difficultés de recrutement. Au total, 340 contrats seront proposés en 2025.

- **Renforcer l'accompagnement à visée d'insertion professionnelle dans le cadre de l'Insertion par l'activité économique (IAE)**

La part des plus de 50 ans accueillis dans les parcours est de 24,1% en 2024 (13,4% pour les 50-56 ans et 10,7% pour les plus de 57 ans). Les plus de 57 ans sont ainsi sous-représentés au regard de leur part dans la demande d'emploi.

Un travail spécifique sera lancé avec les têtes de réseau de l'IAE et les DDETS(PP) pour accroître la part des 50 ans et + en IAE, tout particulièrement de + de 57 ans, et adapter l'accompagnement proposé. Des expérimentations pourront notamment être soutenues au travers des crédits dédiés aux « Initiatives territoriales ».

- **S'appuyer sur les groupements d'employeurs pour favoriser la reprise d'emploi des 50 ans et +**

Une mission est confiée au centre de ressources des groupements d'employeurs (CRGE) en 2025 pour développer l'emploi partagé des 50 ans et + en groupements d'employeurs. Il s'agit notamment de mutualiser au bénéfice des petites entreprises des compétences administratives, comptables, commerciales, techniques, pour lesquelles l'expérience des 50 ans et + est une richesse.

ACTION 7 RENFORCER L'ACCES A LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE 50 ANS ET +

En 2024, alors que les 50 ans et + représentent 28% de la demande d'emploi régionale et que 60% d'entre eux sont demandeurs d'emploi de longue durée, ils ne représentent que 15,1% des entrées en formation sur l'année.

Selon la base AIS, les 50-55 ans comptent pour 7,9% des entrées en formation, les 55-60 ans pour 5,5%, et les + de 60 ans pour 1,7%. La sous-représentation du public sénior en formation s'observe donc surtout pour les plus de 55 ans (7,2% au total pour 17,2% de la demande d'emploi).

L'action consiste à renforcer l'accès des demandeurs d'emploi de 50 ans et + à la formation dans le cadre du pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC), et des formations proposées par France Travail.

Ainsi, le public des plus de 55 ans fait partie des cibles prioritaires du PRIC 2024-2027,

et **une cible a été fixée à 10% des entrées** dans le cadre de la convention financière pour 2024.

Les actions de formation les plus sollicitées par les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus sont les formations professionnalisantes courtes (en proportion, 2 fois plus de séniors que sur les formations qualifiantes longues). Il y a donc nécessité de renforcer ces actions en ciblant celles qui répondent le mieux aux besoins identifiés par les prescripteurs.

Un groupe de travail dédié sera mis en place en 2025, avec un objectif de progression des entrées en formation des 50 ans et +.

ACTION 8 SOUTENIR LES ACTIONS DE PARRAINAGE/TUTORAT/MENTORAT A DESTINATION DES PUBLICS DE 50 ANS ET +

Au-delà du cadre d'accompagnement classique proposé par les opérateurs du Réseau pour l'emploi, les actions de parrainage, de tutorat et de mentorat sont de nature à remobiliser les demandeurs d'emploi de 50 ans et + et favoriser leur retour en emploi. Elles doivent donc être soutenues et déployées de manière transversale dans le cadre des parcours d'accompagnement proposés aux demandeurs d'emploi de 50 ans et +.

Il existe plusieurs dispositifs portés par l'APEC (Talent Séniors) et France Travail (Parrain'Occ). Cette action pourra être amplifiée dans le cadre de l'appel à projets FSE+ « Favoriser l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi », intégrant la question de l'emploi des 50 ans et + avec des fonds fléchés à hauteur de 800 000€.

ACTION 9 MOBILISER LES ENTREPRISES POUR FAVORISER LE MAINTIEN ET LE RETOUR EN EMPLOI DES 50 ANS ET +

Les clubs « Les Entreprises s'engagent » ont pour certains engagé des actions ciblées pour favoriser l'accès à l'emploi des publics de 50 ans et + (par exemple, FACE Haute-Garonne). Il s'agit de capitaliser sur ces expériences, et étendre celles qui fonctionnent aux territoires qui ne sont pas encore couverts (mentorat, périodes d'immersion professionnelle, etc.).

En outre, il est envisagé de structurer un partenariat de la DREETS avec les deux représentations de l'ANDRH en région (Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon), afin de renforcer la mobilisation des DRH sur l'emploi des travailleurs expérimentés.

AXE 3

Favoriser la reconversion professionnelle des 50 ans et +

Le développement de l'emploi des 50 ans et + peut également passer par la reconversion professionnelle, notamment pour les salariés qui ressentent une certaine fatigue au travail, et lorsque les aménagements de poste ou d'horaires sont impossibles.

ACTION 10 RENFORCER LA MOBILISATION DU CEP ACTIFS OCCUPES EN DIRECTION DU PUBLIC DE 50 ANS ET + OU PRE-SENIORS

Transitions Pro Occitanie accompagne les salariés du secteur privé dans leur projet de reconversion professionnelle. Les salariés peuvent ainsi changer de métier tout en bénéficiant d'un maintien de salaire et d'une prise en charge des frais de formation. **L'accompagnement est personnalisé, avec l'appui d'un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP) pour construire un projet cohérent et réaliste.**

En 2024, 183 parcours de reconversion ont été financés pour des salariés de 50 ans et plus, soit 15 % des dossiers financés.

ACTION 11 MOBILISER LES OUTILS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE EN DIRECTION DE CES PUBLICS

Il existe plusieurs dispositifs :

- **le Parcours de transition professionnelle (PTP)** : un dispositif qui permet aux salariés de changer de vie professionnelle au travers d'une formation financée tout en conservant son contrat de travail et son salaire, et d'un parcours de formation individualisé, sous réserve de répondre aux règles d'éligibilité parmi lesquelles figurent le respect d'une ancienneté professionnelle minimum et le choix d'une formation certifiante ;
- **le dispositif Prévention Usure-Reconversion (PUR)** : un dispositif qui permet aux salariés du secteur privé, possédant un compte professionnel de prévention, de mobiliser leurs points C2P dans le but de financer des actions menant vers une reconversion professionnelle : formation certifiante, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- **le dispositif Démission-Reconversion** : un dispositif qui permet aux salariés du privé ayant un projet de création d'entreprise, ou de reprise d'entreprise, de démissionner et de toucher tout de suite l'allocation chômage. Pour ceux qui auraient besoin d'acquérir de nouvelles compétences pour se reconvertir, le

dispositif permet de suivre une formation entièrement prise en charge.

Ces transitions seront favorisées par la mobilisation de crédits FSE+. Un appel à projets intégrera cette question en ciblant spécifiquement les transitions professionnelles des 50 ans et + afin de sécuriser leurs trajectoires professionnelles. C'est ainsi qu'est pré-fléché un budget estimatif d'environ 700 000 € sur la période 2025-2026 pour le financement de 180 parcours.

AXE 4

Mobiliser les comités locaux pour l'emploi pour porter au plus près du terrain les actions en faveur des 50 ans et +

Les comités départementaux pour l'emploi (CDPE) et les comités locaux (CLPE), à l'échelle des bassins d'emploi, sont le lieu pertinent pour répondre aux enjeux liés à l'emploi des 50 ans et +, notamment dans les départements les plus touchés par le vieillissement de la population. Certains CDPE (Lot) et CLPE (Pays des Pyrénées cathares en Ariège, Rodez en Aveyron) se sont saisis de cette problématique pour favoriser l'insertion des 50 ans et + sur-représentés sur ces territoires.

Afin d'accompagner ces initiatives, une enveloppe régionale de 100 000 € est mise à disposition des DDETS(PP) pour soutenir des actions d'insertion professionnelles des 50 ans et + sur les territoires.