

Talents Seniors Edition 2022-23

Centre-Val de Loire

Présentation du 9 février 2023



Sommaire

01.	Avant-propos	03
02.	Talents Seniors, Edition 2022-23	11
03.	Rôle des parrains et marraines, Edition 2022-23	15
04.	Témoignages Edition 2021-22	19
05.	Quelques chiffres	25
06.	Les outils de la démarche	27
07.	Les spécificités en région Centre-Val de Loire	29

01. Avant-propos

Avant-propos

- Engagée dans l'accompagnement des publics les plus à risque, une priorité inscrite dans son mandat de service public 2022-2026, **l'Apec se mobilise pour l'inclusion des cadres seniors dans le monde économique.**
- Et c'est afin de mieux valoriser les compétences de ces cadres et de les accompagner dans leurs projets professionnels, que **l'Apec a lancé, en 2019, une opération de « parrainage/marrainage » appelée Talents Seniors**, destinée aux cadres de plus de 50 ans demandeurs d'emploi.
- **En 2021, Talents Seniors a été déployé dans 7 régions** : Provence Alpes-Côte d'Azur, Corse, Hauts-de-France, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine, Grand Est, Ile-de-France et Occitanie.
- Chaque cadre senior accompagné par l'Apec est conseillé par un parrain ou une marraine, chef.fe d'entreprise, cadre dirigeant.e, décideur institutionnel, etc. L'occasion de reprendre confiance et de renforcer son réseau ainsi que sa connaissance du tissu économique local.
- **Fin 2022-début 2023, Talents Seniors sera progressivement déployé dans toutes les régions.**

Avant-propos – Etude APEC / POLE EMPLOI

« Alors que la dynamique de recrutement s’installe, il est nécessaire de rester mobilisé auprès des publics dont la situation, pour des raisons structurelles ou conjoncturelles, reste préoccupante. Avec Pôle emploi, nous menons des actions communes, en particulier auprès des 55 ans et plus, qui dans bien des cas sont aussi malheureusement des demandeurs d’emploi de longue durée. Dans ce contexte, il nous paraît essentiel de sensibiliser les entreprises sur leur capacité à diversifier les profils et à ajuster leurs critères de recrutement, à la fois pour répondre aux besoins en compétences et pour contribuer à un marché du travail plus inclusif ».

Gilles GATEAU, directeur général de l’Apec.



Avant-propos – Etude APEC / POLE EMPLOI Portrait des demandeurs d'emploi « cadres »

Profil des demandeurs d'emploi cadres âgés de 55 ans et plus

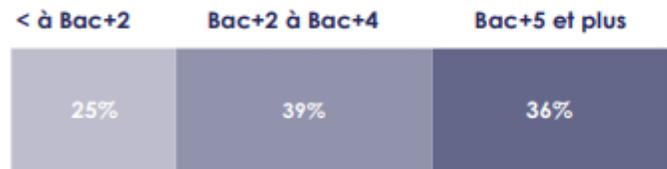
102 000 demandeurs d'emploi cadres de 55 ans et plus



34% sont des femmes

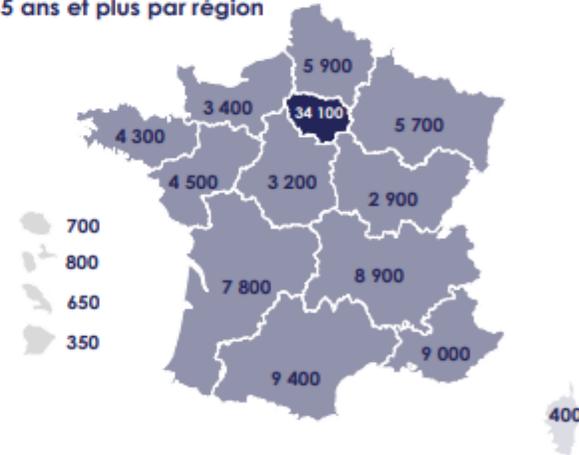


36% sont DELD (37 100)



4% ont déclaré être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (4 400)

> Répartition des demandeurs d'emploi cadres âgés de 55 ans et plus par région



- TOP Méliers recherchés**
1. Cadres commerciaux
 2. Cadres administratifs, comptables, financiers
 3. Ingénieurs et cadres de l'informatique
 4. Cadres des RH et du recrutement
 5. Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics

En savoir plus sur les difficultés de recherche d'emploi spécifiques au cadres seniors



Source : Pôle emploi, STMT
Champ : demandeurs d'emploi cadres en catégories ABC présents sur les listes fin juin 2022

-33-



<https://corporate.apec.fr/files/live/sites/corporate/files/Nos%20c3%a9tudes/pdf/portrait-statistique-des-demandeurs-demploi-cadres>

Avant-propos – Etude APEC / POLE EMPLOI

- Une recherche d'emploi perçue comme difficile, notamment à cause des discriminations liées à l'âge
- L'entrée au chômage est pour 81 % des cadres seniors la conséquence d'une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.
- 62 % des cadres seniors ne se retrouvent pas dans les offres d'emploi publiées et estiment qu'il y a trop peu d'offres qui leur correspondent.
- Près de 9 cadres seniors sur 10 estiment que leur âge les désavantage dans leur recherche d'emploi.



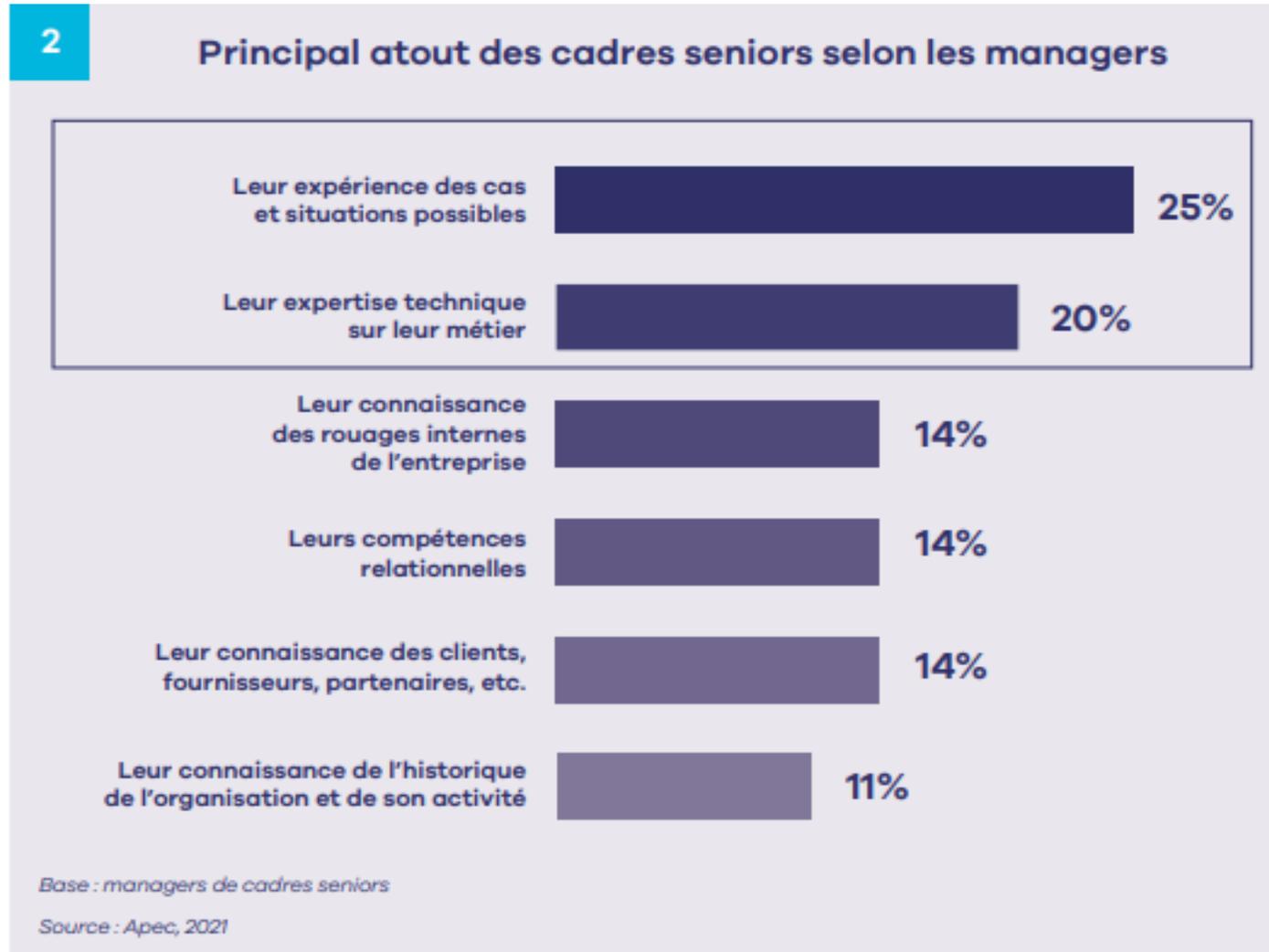
Avant-propos – Etude APEC / POLE EMPLOI

- Des seniors prêts à faire des concessions dans leur recherche d'emploi

- Ils recherchent souvent un emploi en miroir de l'emploi perdu, avec le même niveau de responsabilité (pour 75 % des cadres), dans la même région/le même département (71 %) ou dans le même métier (70 %)...

...mais s'adaptent et sont prêts à faire des concessions dès le début de leur recherche d'emploi, notamment sur le type de contrat (42 % des cadres) et sur le salaire (1 cadre sur 4).

Avant-propos – Des atouts à faire valoir!



<https://corporate.apec.fr/files/live/sites/corporate/files/Nos%20C3%A9tudes/pdf/les-cadres-seniors--des-profils>

Avant-propos – Des leviers pour désamorcer les préjugés!

Différents leviers peuvent être actionnés par les cadres seniors pour surmonter les difficultés rencontrées dans leur recherche

- développer sa connaissance du marché du travail, mobiliser son réseau, être flexible sur ses critères de recherche d'emploi.
- Il s'agit également de désamorcer les préjugés sur l'âge notamment en adoptant une posture "d'offre de services".
- L'accompagnement permet d'utiliser efficacement ces différents leviers.

02. Talents Seniors, Edition 2022-23

Qu'est-ce que Talents Seniors 2022-23 ?



- **C'est une action de parrainage/marrainage**, d'une amplitude maximale de 6 mois, **qui vise à raccourcir la durée de recherche d'emploi de ses bénéficiaires** en favorisant le développement de leur réseau professionnel et leur mise en relation **tout en proposant un vivier de compétences cadres aux entreprises** dans un contexte de pénurie de talents.
- Elle **s'inscrit dans les missions de l'Apec.**
- Cette action **se fonde sur la relation tripartite filleul.le, consultant référent Apec et parrain-marraine.**
- C'est une action **de mise en relation et en réseau** sans obligation de résultats (mais bien entendu de moyens)

A qui s'adresse Talents Seniors 2022-23 ?



- Les cadres seniors de 50 ans et plus,
- bénéficiaires d'un parcours de conseil Apec,
- **qui rencontrent des difficultés** dans la mise en œuvre de leurs projets professionnels ou de leurs offres de services,
- en particulier, **les Demandeurs d'Emploi en recherche active d'un emploi depuis plusieurs mois,**
- **volontaires**
- **et prêts à rencontrer le marché.**



Comment se déroule Talents Seniors 2022-23 ?

■ Le consultant référent Apec :

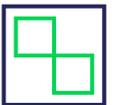
- réalise un diagnostic situationnel partagé,
- sur cette base, il décide de mobiliser l'action « Talent seniors » (au plus tard lors de l'entretien de clôture du parcours du conseil) après avoir validé que le cadre qu'il accompagne répond à nos critères de ciblage,
- il met en relation le/la filleul.e senior de 50 ans et + avec un parrain/une marraine,
- il lui prescrit les autres actes métier qui lui semblent pertinents.

■ De leur côté, nos Consultants Relations Entreprises et leurs managers :

- développent un vivier de parrains/marraines et l'animent.

■ L'action du parrain/de la marraine :

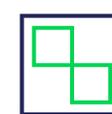
- vient compléter le conseil Apec pour faciliter la mise en relation du/de la filleul.e et le développement d'opportunités d'accès à l'emploi à son profit.



03. Rôle des parrains & marraines

Edition 2022-23

PARRAIN/MARRAINE



QUEL EST MON RÔLE ?

Être le parrain/
la marraine
d'un cadre senior
sans emploi

En appui des
actions de l'Apec,
(6 mois maxi.)

Partager
mes
connaissances
et mon
expérience

Incarner la
politique
RSE de mon
entreprise

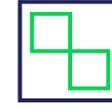
Aider à la
reconquête
de l'estime
de soi de
cadres
seniors
éloignés de
l'emploi

Participer
à une
démarche
citoyenne
et solidaire
auprès
de pairs

Ouvrir mon
réseau à un
cadre
senior
demandeur
d'emploi

PARRAIN/MARRAINE

QUEL EST MON RÔLE ?



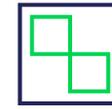
Partager
des rencontres
informelles
avec mon/ma
filleul.e
(1 fois par mois
environ)

Lui apporter
mon soutien

- Proposer mon regard de professionnel et l'éclairer sur son projet,
- Permettre à mon/ma filleul.e de participer à certains moments clés de mon agenda professionnel (salons, évènements, réunions au sein de mon entreprise) quand c'est possible,
- Créer les conditions de rencontres ; à mon/ma filleul.e de s'en emparer et de faire du réseau.
- Partager ma propre expérience et mes contacts réseau.
- Valoriser les atouts de mon/ma filleul.e pour lui redonner confiance.



**Un consultant Apec
comme interlocuteur privilégié
durant toute la durée de l'action de
parrainage/marrainage
(6 mois)**



**Prolonger/incarner la démarche
RSE de mon entreprise et valoriser
sa marque employeur...**

**Echanger avec d'autres
Parrains/Marraines engagés dans
l'action « Talents Seniors »**

Partager mon expérience de
parrain/marraine, découvrir d'autres
secteurs d'activité et des entrepreneurs
inspirés, rencontrer des experts de la
gestion de carrière...

**Développer mon réseau
professionnel**

Rencontrer d'autres professionnels
et des candidats potentiels...

04. Témoignages Edition 2021-22

Témoignages



- Accéder à la vidéo de Talents Seniors en région Occitanie [ICI](#) (octobre 2021)

Témoignages



- Accéder à la vidéo de Talents Seniors en région Grand Est [ICI](#) (15 juin 2021)

Témoignages



ire (k)

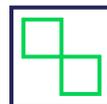
- Accéder à la vidéo de Talents Seniors en région Hauts-de-France [ICI](#) (1er juin 2021)

Témoignages



- Accéder à la vidéo de Talents Seniors en région Pays de la Loire [ICI](#) (20 avril 2021)

Témoignages



■ Accéder à la vidéo de Talents Seniors en région Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse [ICI](#) (25 mars 2021)

05. Quelques chiffres

Quelques chiffres

- **En 2019, lors des deux éditions pilotes** de Talents Seniors en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Hauts-de-France :
 - **152 cadres** d'une moyenne d'âge de 55 ans, se sont engagés dans l'aventure
 - et plus de **140 entreprises** ont participé à l'opération, en mobilisant des parrains et marraines bénévoles.
 - Au global, **près de 65% des cadres seniors ont retrouvé une activité** (CDI, CDD, création d'activité, formation) **dont 48% un CDI.**
- **L'édition 2021-2022 a été lancée en mars 2021. Son bilan est à venir.**

06. Les outils de la démarche

Les outils de la démarche:

- Une charte d'engagement
- Un livret de suivi pour le ou la filleul(e)
- Un outil de suivi collectif à définir

07. Les spécificités en région Centre-Val de Loire

Notre souhait en région Centre-Val de Loire :

- Créer 30 binômes pour cette première édition.
- Au-delà des binômes, développer un « réseau » de conseils et de partage autour de l'inclusion des séniors dans les entreprises de notre territoire.
- Favoriser et simplifier la mise en relation entre les cadres séniors et les entreprises du territoire.
- Couvrir un maximum du territoire régional et représenter une majorité des activités pour favoriser la connaissance des métiers et entreprises.
- Impliquer le maximum d'acteurs du territoire.

En pratique :

- Le « recrutement » dès à présent des marraines/parrains et des cadres. Au 18 janvier 2023, 10 marraines/parrains et 17 cadres.
- Une première rencontre le JEUDI 9 MARS 2022 à partir de 17h. Cet événement permettra la signature de la charte d'engagement.
- Un échange à minima par mois avec filleul(e). Les modalités sont à définir entre vous.
- 6 temps en collectif avec une présence non obligatoire (dont l'ouverture et la fermeture) pour partager des informations, des REX et vous accompagner dans votre rôle.
- Création d'un « groupe » pour faciliter la communication et le partage.
- Clôture prévue fin septembre 2023 avec possibilité de poursuite si nécessaire.



Vous souhaitez vous engager pour TALENTS SENIORS 2022-2023!

Vous pouvez dès à présent m'envoyer un mail pour confirmer votre engagement à l'adresse :

pierre.montigny@apec.fr



Pierre Montigny
Consultant Relations Entreprises
APEC Centre-Val de Loire
Réfèrent TALENTS SENIORS 2022-2023
06 62 84 50 51



**Merci pour
votre attention**



Direction des Services et du Réseau
Pôle Ingénierie des services, Déploiement et Animation de la Performance Métier
51, boulevard Brune - 75014 Paris