

50 ANS + EN SITUATION DE HANDICAP

QUELS LEVIERS POUR FAVORISER LEUR MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

En 2024, le taux d'emploi des 50-64 ans en France atteint 66 %. Une progression continue depuis 10 ans, notamment grâce aux réformes de la retraite et de l'assurance chômage. Pourtant, ce taux reste inférieur à la moyenne européenne, tiré vers le bas par le décrochage massif des 60 ans et plus. La situation est encore plus préoccupante pour les personnes en situation de handicap (PSH), dont le taux d'emploi stagne autour de 36 % – et chute à 20 % après 60 ans.

Par ailleurs, la moitié des BOETH ont plus de 50 ans, une donnée encore trop méconnue. Ces publics sont plus touchés par le chômage de longue durée, les difficultés d'accès à la formation, et une reconnaissance tardive du handicap.



CHIFFRES CLÉS :

50 %

DES BOETH ONT 50 ANS
ET +

> 700 JOURS :

DURÉE MOYENNE DE
CHOMAGE POUR LES BOETH
DE 60+

TAUX D'EMPLOI DES
PSH 60 + :

29 %

FREINS DES PSH +50

Double discrimination : l'âge et le handicap

Les 50 ans et + en situation de handicap se heurtent à une double discrimination liée à leur âge et à leur état de santé. Cela pèse sur chaque étape de leur parcours professionnel : accès à l'emploi, maintien dans le poste, évolution de carrière. Ces freins sont souvent invisibles, car ils s'inscrivent dans des représentations négatives persistantes. Les PSH de 50 ans et + sont parfois perçus comme moins adaptables, plus coûteux à intégrer, voire fragilisés physiquement.

Le manque d'anticipation est un point central. Beaucoup de salariés déclarent leur handicap tardivement, souvent au moment d'un arrêt de travail prolongé, alors que des adaptations simples auraient pu être mises en place en amont. Cette absence de signalement précoce s'explique par la peur du stigmatisme, un manque d'information ou la difficulté à identifier les bons interlocuteurs. Les dispositifs de formation sont peu adaptés en termes de contenu, de rythme ou de logistique, ils freinent les reconversions ou les montées en compétences.

À cela s'ajoute une méconnaissance des dispositifs de maintien (aides AGEFIPH, Cap emploi, cellules Prévention de Désinsertion Professionnelle), qui complexifie l'action des employeurs.

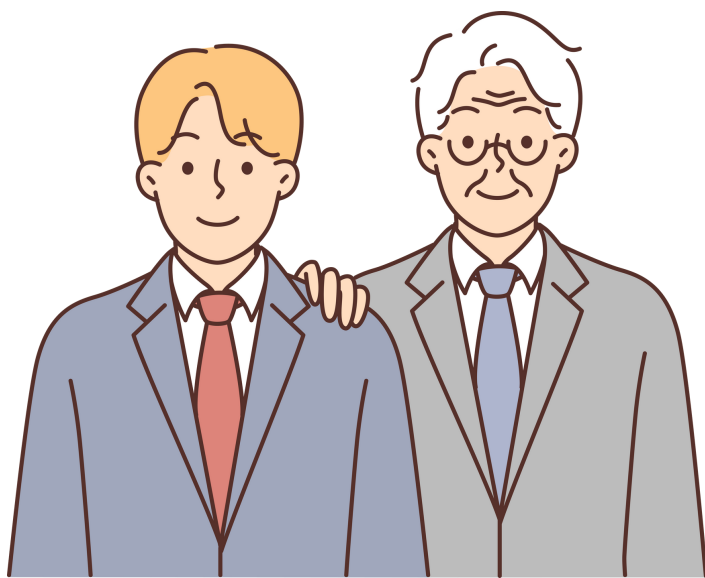
ATOUTS DES PSH +50

Valoriser les compétences des PSH expérimentés

Malgré ces obstacles, les PSH expérimentées possèdent de nombreux atouts. Leur parcours leur a appris à s'adapter, à trouver des solutions concrètes, à gérer leur énergie avec discernement. Ces compétences transversales sont précieuses pour les collectifs de travail, notamment dans les environnements soumis à des transformations rapides.

Leur stabilité, leur engagement et leur connaissance des métiers en font des collaborateurs fiables et impliqués. Ils sont aussi des vecteurs de transmission, très appréciés par les jeunes générations qui recherchent des repères et des référents de terrain. Le tutorat, formel ou informel, est un levier souvent sous-exploité pour renforcer les liens intergénérationnels et capitaliser sur les savoirs d'expérience.

En intégrant davantage les PSH seniors dans les stratégies RH, les entreprises renforcent leur performance sociale, réduisent les risques de désinsertion professionnelle et affirment leur engagement en faveur d'une inclusion durable et intergénérationnelle.



Quels leviers d'action pour les entreprises ?

Une stratégie efficace de maintien en emploi repose sur une approche globale, à 360 degrés. L'objectif n'est pas seulement de répondre à une situation de crise, mais bien d'agir tout au long du parcours professionnel pour prévenir les risques d'usure, maintenir la motivation, et accompagner les évolutions de carrière.

Cinq axes d'actions sont particulièrement recommandés :

- ✱ Prévenir l'usure professionnelle (conditions de travail, ergonomie, rythmes)
- ✱ Anticiper l'obsolescence des compétences (formations adaptées, reconversion)
- ✱ Encourager la transmission des savoirs (tutorat, mentorat croisé)
- ✱ Aménager la fin de carrière (temps partiel, télétravail, transitions douces)
- ✱ Valoriser la place des seniors dans la culture d'entreprise (communication, exemplarité)

Certaines entreprises s'engagent via des dispositifs comme la POEI, Atout Seniors, ou la VAE. Ces outils permettent de former en amont de l'embauche, d'expérimenter des reconversions, ou de reconnaître l'expérience. Mais ils restent encore trop peu utilisés pour les BOETH 50 ans et +.



CHIFFRES CLÉS

1/4 des demandeurs d'emploi de 50+ ont vécu une discrimination

80% des participants à la POEI* retrouvent un emploi

ACTEURS EXTERNES

Le maintien en emploi ne se joue pas uniquement en interne. Il repose aussi sur une bonne articulation avec les partenaires de l'écosystème emploi, formation et handicap.

Les associations

Cap Emploi

L'AGEFIPH

France Travail

OPCO



Il est temps de sortir d'une gestion défensive des carrières, centrée sur les départs anticipés. Le maintien en emploi ne doit pas être une réponse contrainte, mais une stratégie de valorisation des compétences et d'adaptation des organisations.

Cela suppose un changement culturel profond, dans lequel le salarié de 50 ans et + en situation de handicap est vu comme un acteur de la performance collective, et non comme un salarié à ménager ou à écarter.

Ce sujet, encore trop cloisonné, doit devenir transverse dans l'entreprise : RH, QVT, diversité, conditions de travail, RSE... Tous les acteurs doivent coopérer pour construire des environnements générationnellement inclusifs.

REMERCIEMENTS

Nous remercions les intervenants et intervenantes, ainsi que les membres du groupe de travail du Club :

Véronique LAMBOGLIA Responsable Mission Handicap, STEF

Fyntha PARANT Directrice Diversité et Egalité des Chances, Elior

Sylvie LAZURE Responsable Mission Handicap, Air liquide

Marie-Michèle ESNAULT Responsable Projets Handicap et Innovation Sociale, Fare Propreté

Aissata SALL Chargée de Projets Diversité et Inclusion

Olivier MERIAUX Directeur des études, cabinet Plein Sens

Aude BUSSON Cheffe de Projet régionale sur l'emploi des seniors, France Travail

Laurent POTTIER Chargé de Mission - direction mobilisations des entreprises, AGEFIPH

Sylvie ROBIN Coordinatrice relations sociales, Elior

Catherine DAMIENS Juriste Privacy, Engie

Catherine CHASSAGNE DRH Foodservice, STEF

Veronique COURTHIEU Responsable Développement RH et Référente Handicap, Engie



SOURCES

Guides, conseils, adresses :

- Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. Emploi des 50 ans et plus – Recensement des acteurs, organismes et associations impliqués. [ICI](#)
- “Vieillesse, maintien en emploi et dans l’emploi, retour au travail : état des lieux et perspectives de prévention”, S. Guyot, A. Pichené-Houard, M. Gilles, département Homme au travail, INRS Grand angle, TC170 - [ICI](#)
- “Engager son entreprise pour l’emploi des 50 ans et plus” Guide pratique, Les Entreprises s’engagent, Mai 2025 - site internet [ICI](#)
- “L’expérience : votre atout pour l’avenir, LHH s’engage pour l’emploi des séniors”, LHH Recruitment Solutions, 25 Mars 2025 - [ICI](#)

Livres sur les séniors en emploi :

- “Les séniors et l’emploi” Hippolyte d’Albis, Presses de Sciences Po, 2022
- Livres sur les plus de 50ans en situation de handicap :
- “Sociologie du handicap”, Alain Blanc, Dunod
 - “Introduction à la sociologie du handicap”, Presses Universitaires de France
 - “La société inclusive, parlons-en!” Charles Gardou, Erès

Etat des lieux et statistiques :

- “La loi du 11 Février 2005, regards et perspectives, 20 ans après”, Agefiph et Fiphfp, Observatoire de l’emploi et du handicap, Juin 2025 - Site internet : [ICI](#)
- “Baromètre Landoy de la France qui vieillit”, Club Landoy, Edition 2024, Ifop - [ICI](#)
- Travail, santé et handicap, INSEE (2023) [ICI](#)

Mesures et initiatives gouvernementales pour les séniors :

- “L’emploi des 50 ans et plus est un enjeu économique et sociétal” Astrid Panosyan Bouvet, Rencontre Femme actuelle
- Programmes de formation France travail (avec APEC et Ifocop) : “Atout Sénior : réinventer sa vie professionnelle après 50 ans” [ICI](#)
- Initiative nationale lancée le 29/04/2025 par Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles - Dossier de presse : “renforcer l’emploi des 50+” - [ICI](#)
- Ministère chargé du Travail et de l’Emploi, Mai 2025 - Dossier de presse : “Projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l’emploi des salariés expérimentés et relatif à l’évolution du dialogue social” [ICI](#)