



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



*Appel à propositions  
Cahier des charges*

---

***Consultation pour la mise en place du projet  
« Seniors et emploi »  
sur le territoire de Lille-Métropole***

***Février 2024***

## Le contexte : la situation des seniors sur le marché du travail

Dans les Hauts-de-France, les seniors représentent un tiers de la population des 15-64 ans selon une étude l'INSEE1. Leur taux d'emploi est de 54,7 % (58,5 % pour les hommes et 51,2 % pour les femmes), pour un taux d'activité de 62,4 % (66,7 % pour les hommes et 58,3 % pour les femmes) et un taux de chômage de 12,3 % (identique pour les hommes et les femmes), soit 4 points au-dessus du taux de chômage régional.

En termes de structuration du chômage, parmi les demandeurs d'emploi de la tranche d'âge 50-64 ans, on observe que 67,5 % sont des demandeurs d'emplois de longue durée (depuis plus d'un an). Ce pourcentage s'accroît avec l'âge puisqu'il passe de 63,7 % à 68,2 % puis 75,3 %, respectivement pour les 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans. On observe donc des sorties du chômage plus difficiles et un chômage de longue durée plus important.

Sur l'ensemble de la population salariée, en 2019, dans les Hauts-de-France, 1 salarié sur 3 est un senior.

Les seniors occupent principalement de l'emploi salarié (88,5 % contre 11,5 % de non-salariés). Il est cependant à noter qu'à partir de 60 ans, la part des seniors salariés diminue de 71 %, contre 41 % pour les non-salariés. Les seniors non-salariés prolongent davantage leur activité après 60 ans.

Les Seniors ayant un emploi sont principalement des ouvriers qualifiés (dont 88% sont des hommes). Du point de vue de la typologie des contrats de travail, 81,2 % des 50-64 ans sont en CDI (soit plus de 4 seniors sur 5) quand 7,2 % occupent un emploi précaire. Il s'agit principalement de CDD, contrats saisonniers ou vacataires (70 % des emplois précaires), d'emplois aidés (16% des emplois précaires) ou d'intérim (13 % des emplois précaires).

Si l'on se projette sur les perspectives de départ à la retraite, selon une autre étude de l'INSEE2, en Hauts-de-France, plus de 813 000 seniors cesseraient définitivement leur activité d'ici 2030, soit près de 4 actifs sur 10 en emploi. Les départs seraient nombreux dans les secteurs les plus employeurs, comme le commerce, le transport ou la construction.

S'agissant du cas particulier de l'industrie, à l'horizon 2030, en fonction des spécialités, entre 43 et 50 % des techniciens de l'industrie en emploi cesseraient leur activité, ainsi que 36 % des ingénieurs et cadres techniques toutes spécialités confondues.

Pour ce qui est de la santé au travail, si la fréquence des accidents du travail est moins élevée chez les seniors, ils sont néanmoins plus graves. La moitié des cas d'inaptitude au travail concerne un senior3.

Concernant l'aspect santé ou handicap, il faut savoir que 46 % des personnes accompagnées dans le maintien en emploi par les Cap emploi de la région ont 50 ans et plus.

A partir de ce constat et vu l'importance du sujet, le MEDEF Lille Métropole a répondu à l'AAP de la DREETS afin de sensibiliser les entreprises à cette cause et proposer une dynamique collective autour de l'emploi des Seniors.

---

1 Etude INSEE recensement de la population 2019

2 Etude INSEE analyses Hauts-de-France, 12 novembre 2020

## MEDEF Lille Métropole

Le MEDEF Lille Métropole représente 2 000 entreprises inter filières et accompagne les chefs d'entreprise dans tous les domaines touchant à la Vie et au Développement de leur Entreprise. Grâce à son réseau il rassemble et développe les échanges entre Entrepreneurs sur des sujets clés du territoire.

### 1. Enjeux et objectifs de l'appel à candidatures

Les difficultés que rencontrent les seniors à faire face à un marché du travail insuffisamment inclusif et aux évolutions constantes des métiers ainsi que l'allongement de l'âge de départ à la retraite, nécessitent des actions volontaristes en faveur de leur emploi.

Le présent appel à candidature vise donc à mettre en œuvre des actions spécifiques et transférables permettant d'embaucher de soutenir l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors et favoriser les démarches d'organisation intégrant la gestion de la seconde partie de carrière.

Il s'agit de soutenir des expérimentations innovantes qui exploreront et faciliteront :

- l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors ;
- la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelles des seniors ;
- la transmission des compétences et des savoir-faire intergénérationnels ;
- la facilitation des reconversions et des transitions professionnelles ;
- l'employabilité des seniors en réponse aux tensions de recrutement.

### 2- Présentation de la démarche

Les entreprises ou organisations évoluent dans un environnement de plus en plus complexe et mobile. L'enjeu est donc de conserver la mobilisation des seniors actifs, de les accompagner spécifiquement par rapport à ces évolutions, de capitaliser sur leur savoir et d'anticiper sereinement leur départ.

**Nous proposons une approche collective et individuelle qui vise les salariés de 50-64 ans dans les entreprises.**

#### 2.A : Démarche individuelle

Pour les entreprises volontaires, nous proposons avec l'aide d'un consultant, un diagnostic de la pyramide des âges de leur entreprise. Ce diagnostic permettra d'ouvrir le dialogue en interne sur la situation des seniors : leurs employabilités, la GPEC de la seconde partie de carrière, conditions de travail, tutorat, l'encadrement, ...

les entreprises volontaires seront sélectionnées par le MEDEF LM pour entrer dans la démarche.

Chaque proposition d'accompagnement d'entreprise sera soumise à une validation préalable de la DREETS Hauts de France.

- **Méthodologie de travail**

L'accompagnement des entreprises sur un plan RH, managérial, organisationnel et stratégique a pour objectif :

- de favoriser les pratiques d'adaptation des postes de travail et des compétences.
- d'encourager les démarches innovantes en termes d'organisation du travail favorisant l'emploi des seniors ;
- de proposer des solutions transférables de transmission des compétences et de reconversion (interne et externe) ;
- d'accompagner la prise en compte de la charge de travail, l'inaptitude et de l'usure professionnelles et de ses impacts sur les organisations de travail ;
- d'adapter l'ergonomie du poste de travail au salarié

Il appartient au prestataire de proposer une méthodologie précise, assortie d'un calendrier permettant la réalisation de la mission.

**Durée moyenne d'accompagnement : 4 jours**

- **Public visé :**

Entreprises de moins de 250 salariés ; dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions € ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions € ;

Les bénéficiaires visés en priorité par les actions déployées dans le cadre de cet appel à projets sont :

- les salariés de 50-64 ans ;
- les salariés seniors des premiers niveaux de qualification (niveau 3 et 4) ;
- les seniors détenant des compétences menacées d'obsolescence ;
- les salariés les plus exposés à l'usure professionnelle et à la pénibilité ;
- les salariés en situation de handicap.

- **Livrables**

Les livrables attendus sont :

- La réalisation de 6-8 diagnostics individuels
- Des restitutions de l'accompagnement des entreprises
- La remise d'une synthèse des interventions
- Les actions et livrables pourront faire l'objet de capitalisation et de publication

## 2.B : Approche collective

Nous proposons l'organisation de **8 ateliers** sur des thèmes différents liés à l'âge en entreprise.

Nous voulons que ces réunions servent comme un lieu d'apprentissage, de sensibilisation et d'expériences vécues par les entreprises qui sont pionnières dans ce domaine et qui communiquent leurs exemples de réussites aux autres.

**Ces ateliers visent à apporter une expertise et des solutions aux entreprises.**

## Partenaires éventuels pour réaliser ces réunions collectives

Médecine du travail, Carsat, Aract, Emploi et handicap, Réseau Alliances, Compétences & emplois, transitions pro...+ entreprises exemplaires pour les témoignages

## 3- Evaluation des actions

Proposer des impacts mesurables à l'issue de l'action tant :

- **Quantitatifs** : nombre d'entreprises participantes aux réunions+ accompagnement collectif : 80
- **Que qualitatifs** :
  - Outiller les entreprises sur les solutions. à envisager à recruter et maintenir dans l'emploi leurs salariés seniors
  - Développer le partage et échanges des solutions en inter-entreprise

## 4- Durée :

Avril 2024- 30 septembre 2025

## 5- Financement :

Le financement est plafonné à 30 000 € HT pour 30 jours d'intervention en entreprise. (y compris les frais de déplacements)

Dans le cadre d'une intervention pour une réunion collective, le même tarif sera appliqué au cabinet. (1000 €HT)

Ce dispositif de prestation de conseil est cofinancé par l'Etat (DREETS) à hauteur de 50%. LA DREETS Hauts de France confirmera l'éligibilité de chaque entreprise (PME au sens européen, entreprise en situation financière saine, et n'ayant pas de contentieux avec l'administration). Les 50% restant sont à la charge de l'entreprise.

## 6- Dispositif de pilotage et de suivi

- Un comité de pilotage composé des représentants de la DREETS et de MEDEF Lille Métropole suivra l'ensemble des travaux.
- L'ensemble des livrables finaux feront l'objet d'une validation du comité de pilotage.
- Le cabinet retenu rendra compte au comité de pilotage et rédigera les comptes rendus.
- Un suivi est à prévoir avec une régularité à déterminer, sur la base d'une fiche de suivi, rappelant le planning, les étapes réalisées, en cours, à venir et les difficultés rencontrées.

## 7- Planning prévisionnel

Lancement de la consultation	20 février 2024
Date limite de réception des offres	22 mars 2024
Audition des candidats présélectionnés Dans les locaux du Medef : 40 rue Eugène Jacquet 59700 Marcq en Baroeul	8 avril 2024
Finalisation des travaux	30 septembre 2025 (Factures)

## 8- Missions du prestataire

### • Contenu des offres

L'offre du prestataire devra comporter :

- des précisions sur les méthodologies proposées au regard des travaux prévus,
- une proposition d'organisation dans le temps des travaux
- des références générales sur la connaissance / compréhension du sujet

**Proposition limitée à 15 pages maximum**

## 9-Sélection du prestataire

Le choix définitif du prestataire sera fondé sur :

- Une expertise et expérience sur le sujet-GPEC (20%)
- Composition de l'équipe impliquée dans le projet (20%)
- Proposition d'une méthodologie pertinente pour sensibiliser et accompagner les entreprises dans leur passage à l'action (20%)
- Projet répliquable dans d'autres entreprises (20%)
- Le respect du cahier des charges (20%)

**Les prestataires peuvent s'associer pour répondre. Le choix du MEDEF pourra s'arrêter sur un ou plusieurs prestataires.**

### **10- Conditions de réalisation**

#### ***• Obligations du prestataire***

- **Propriété** : Tous les rapports menés dans le cadre du présent projet sont la propriété de la DREETS, du Medef et de l'entreprise.
- **Confidentialité** : Dans toutes ces démarches, le cabinet s'engage à respecter la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel en vigueur, en veillant notamment à l'information et à l'exercice des droits des personnes concernées.
- **Neutralité** : Le prestataire s'efforcera de rapporter objectivement les points de vue et d'en faire la synthèse pour aboutir à un résultat partagé.
- **Délai** : Dans tous les cas de figure, le prestataire retenu fera état auprès du Comité de pilotage des difficultés qu'il pourra rencontrer pour honorer les échéances. Il appartiendra alors à ce dernier de prendre les décisions adéquates sans que cela implique un travail supplémentaire pour le prestataire retenu.
- **Participation à des réunions** : le cabinet prestataire participera à des réunions d'information et de partages de pratiques / retours d'expériences.

### **11- Modalités de réponse**

Les candidats seront individuellement informés de la suite donnée à leur proposition. Les dossiers seront sélectionnés par la DREETS et le Medef. Une audition sera organisée.

Le prestataire non retenu ne peut prétendre à aucune indemnité ni contester pour quelque motif que ce soit le bien-fondé de la décision du comité technique.

### **12- Conditions d'envoi des offres**

La réponse à l'appel à propositions sera adressée **jusqu'au 22 mars 2024, par mail à l'attention de : Soheila ROBATI**

Tél : 03 20 99 24 26

email : [srobati@citeonline.org](mailto:srobati@citeonline.org)

Toutes questions ou demande de précisions relatives au présent cahier des charges devront être formulées par écrit et adressées à Soheila ROBATI par mail.