



Une initiative du *club* **LANDOY** et du Groupe L'ORÉAL

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

306 entreprises et structures mobilisées pour l'emploi des 50+ au travers de la signature de la Charte 50+

**Emploi, formation, mobilité, recrutement des 50+ :
le Club Landoy publie les résultats de ses Indicateurs
et met en lumière les engagements concrets des signataires**

Paris, le 29 avril 2025 – Le **Club Landoy (Groupe Bayard)** – collectif d'entreprises pionnières et engagées qui agissent pour faire de la transition démographique un catalyseur d'innovation sociale et bâtir un pacte social économiquement soutenable et socialement durable – réunit aujourd'hui **170 entreprises et structures** pour la signature annuelle de la Charte 50+ en faveur de l'emploi des plus de 50 ans, au ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles (7^{ème} arrondissement), en partenariat avec le ministère chargé du Travail et de l'Emploi, le Groupe AEF info et Les entreprises s'engagent.

Lancée en 2022, la Charte 50+ connaît une progression fulgurante, passant de 136 signataires en 2024 à 306 aujourd'hui. Les actions menées par ces **306 signataires** toucheront **3,7 millions** de collaborateurs et collaboratrices, en France comme à l'international.

En signant la Charte 50+, les entreprises et structures s'engagent à se mobiliser en faveur de **10 engagements clefs** autour du recrutement, de la formation, du maintien dans l'emploi, de l'accompagnement des évolutions de carrière, de la santé et du bien-être au travail, de l'aide,

du départ à la retraite ou encore de la sensibilisation aux stéréotypes liés à l'âge, condition essentielle du nouveau regard qu'il est nécessaire de porter sur les « seniors ».



« Derrière les chiffres de l'allongement de la vie, il y a des trajectoires, des envies, des compétences, des collaborateurs. Trop de talents de plus de 50 ans se heurtent à un plafond invisible. Il est temps de changer de regard. Cette transformation est une nécessité pour les entreprises. Des solutions existent. Ce n'est pas seulement une question d'inclusion ou de justice sociale : c'est une question de compétitivité, de performance et d'innovation. Ensemble, nous pouvons bâtir un monde du travail où chaque génération trouve sa place, jusqu'à la dernière étape de sa carrière. Le monde change, et les entreprises ont un rôle déterminant à jouer dans cette évolution. », déclare

Sibylle Le Maire, Fondatrice du Club Landoy, une initiative du Groupe Bayard dont elle est Directrice Exécutive.

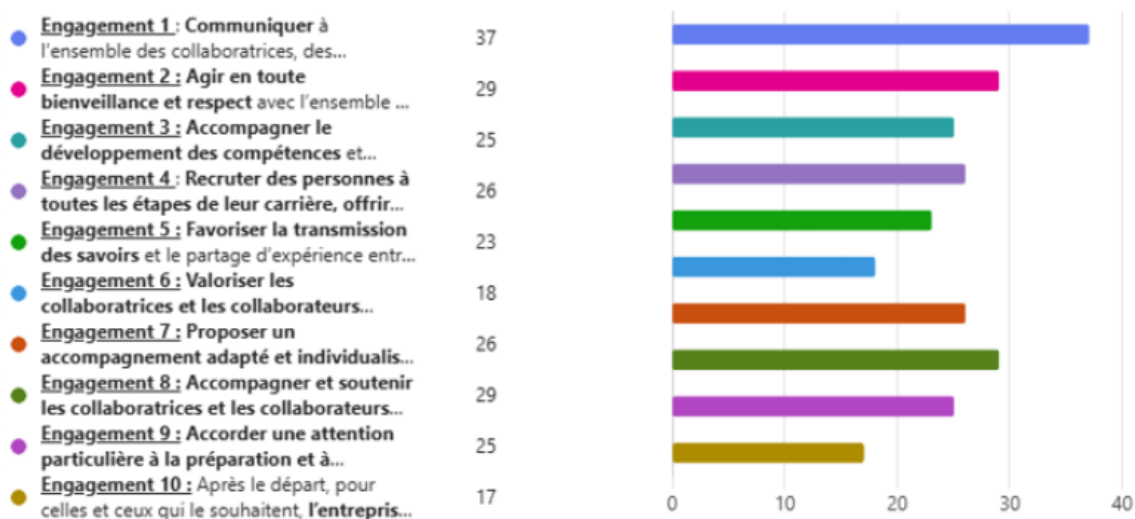
« À l'heure où notre environnement socio-économique se tend, ce renforcement de notre collectif avec désormais 306 entreprises engagées à agir envers nos salariés les plus expérimentés est un signal fort et encourageant. Je suis convaincu que l'innovation sociale se nourrit d'échanges et le sentiment d'urgence nous pousse à progresser plus vite. Je reste optimiste et mobilisé plus que jamais sur la question des 50+. », souligne **Jean-Claude Le Grand, Directeur Général des Relations Humaines du Groupe L'Oréal.**



La Charte 50+ engage les signataires à respecter ses 10 engagements et à déployer des actions concrètes pour les mettre en œuvre. Depuis 2024, **plus de 255 actions** ont été menées dans ce cadre. Les signataires – des entreprises et organisations de toute taille et de tout secteur – ont comme objectif commun d'améliorer la vie professionnelle des personnes âgées de plus de 50 ans.

Le graphique ci-après, issu d'une enquête qualitative menée par le Groupe L'Oréal pour le collectif de la Charte 50+ auprès des 136 entreprises signataires de la Charte 50+ en 2024, illustre les engagements que les entreprises choisissent de porter en priorité et pour lesquelles des actions concrètes ont été menées.

RÉPARTITION PAR ENGAGEMENT DES ACTIONS DES SIGNATAIRES EN 2024



Groupe L'Oréal (11 avril 2025), résultat du questionnaire qualitatif « Engagement pour les 50+ ans » auprès de 40 répondants.

Voici un **panorama qualitatif en +20 exemples d'actions** menées par les signataires qui illustrent concrètement les engagements de la Charte 50+ :

Célébrer l'intergénérationnel autour d'un rendez-vous annuel

Engagements n°1 et 6

Chaque année, le **Groupe L'Oréal** organise les « **Generations Days** », un événement intergénérationnel pour l'ensemble de leurs collaborateurs dédié à la transmission et au partage d'expérience. En 2024, la 3^{ème} édition des « Generations Days » a réuni près de **2 800 collaboratrices et collaborateurs**. Un Grand Quiz des Générations a rassemblé 110 duos intergénérationnels. Enfin, ces journées se sont accompagnées d'une **campagne de communication** intitulée « POV : je travaille dans une équipe intergénérationnelle », avec la rédaction d'une **newsletter de lancement** lue par plus de **11 000 personnes** et un slogan « **Bien dans nos âges** » accompagné d'un shooting photos de **50 collaborateurs**.

Accompagner les secondes parties de carrière : entre transmission et transition

Engagements n°4, 5 et 9

Outre son engagement au travers du **Club Landoy** — dont il est à l'initiative —, le **Groupe Bayard** a mis en place diverses actions en faveur de ses collaborateurs et collaboratrices âgés de plus de 50 ans. Le **taux de formation** (hors formations réglementaires) **de cette tranche d'âge progresse chaque année de 10 %**, et inclut une **journée dédiée à la préparation à la retraite**. L'entretien professionnel intègre désormais des **actions spécifiques pour faciliter la transmission des expertises uniques**, favorisant ainsi le partage intergénérationnel. Des **ateliers d'écriture autour des récits professionnels** sont organisés pour les futurs retraités. Cette journée permet de **valoriser les parcours** tout en enrichissant la **mémoire collective** de Bayard. Par ailleurs, le **dispositif de retraite progressive** est proposé **avec maintien des cotisations employeurs**, assurant une transition en douceur.

Engagement n°3

Faciliter l'accès des seniors aux missions de freelance

Malt, la plateforme *leader* du *freelancing* en Europe, comptabilise près de **43 000 freelances inscrits de 50 ans et plus**, dont 60% sont basés en France. Parmi eux, **96 %** de ces professionnels seniors en France ont déjà réalisé au moins une mission sur la plateforme et **près d'un tiers des freelances seniors ont réalisé au moins un projet dans la tech et la data**.

Engagement n°4

Encourager et faciliter la reconversion professionnelle des 50+

C'est en moyenne à partir de 51,3 ans que les Français rencontrent des difficultés pour évoluer professionnellement (*Baromètre Landoy de la France qui vieillit*, 2024). Pour franchir cet obstacle, **IKEA** a lancé en avril 2025 un **dispositif d'accompagnement pour la reconversion professionnelle** à l'attention des plus de 50 ans qui représentent plus de 16 % de l'effectif du Groupe. Destiné aux collaborateurs exerçant des métiers avec des contraintes physiques, il est porté par un **pool de 80 référents issus de tous les métiers, qui accompagnent individuellement une quinzaine de collaborateurs sur un cycle de deux ans pour les aider à identifier la suite de leur carrière et leur projet professionnel**. L'objectif est de réduire de 2 points le taux d'absentéisme des collaborateurs de 50 ans et plus et d'atteindre un taux de 10% de mobilité interne d'ici 2026.

Engagement n°4

Offrir de nouvelles opportunités de carrière pour les employés seniors

Schneider Electric a lancé en 2021 le programme « **Mondial Senior Talent** » pour **offrir des opportunités de développement de carrière** à plus de 90 % de leurs employés seniors d'ici fin 2025. En 2024, 85 % des employés seniors ont eu accès au programme global avec **plus de 12 300 bénéficiaires**.

Engagements n°5 et 7

Diffuser la culture de transmission

Pour permettre aux salariés en fin de carrière de transmettre leurs savoir-faire, le **Groupe EDF** a créé en 2025 **EDF Transmission**, une innovation sociale dont la raison d'être est de **développer, valoriser et diffuser la culture de transmission au sein de l'entreprise** afin de valoriser concrètement les seniors, améliorer le processus de départ en retraite et renforcer la dynamique transgénérationnelle. Des **salariés « consultants »** au sein de la structure EDF Transmission facilitent ainsi les transferts de savoirs et de savoir-faire de salariés porteurs de savoirs clés (soit environ 10 % des salariés), à l'occasion de leur départ en retraite. Les processus de transfert sont accompagnés de **méthodes et d'outils** appropriés à chaque situation particulière. À date, une centaine de salariés participent à ce dispositif dans les différentes entités et filiales du Groupe.

Garantir « le maintien raisonnable dans l'emploi »

Pour garantir le bien-être au travail, **EDF** a lancé en 2019 une expérimentation pour « **le maintien raisonnable dans l'emploi** », un dispositif mis en œuvre en collaboration avec l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et le Nouvel Institut permettant aux collaborateurs d'**adapter leur rythme de travail**. Il permet d'établir une convention par les RH, *managers* et médecins du travail accordant aux salariés éligibles le maintien d'une activité professionnelle avec un rythme de travail et des missions adaptées. Depuis le lancement de ce dispositif, **17 conventions** ont été signées.

Combattre les stéréotypes et construire de nouveaux récits

De nombreuses idées reçues entourent les actifs âgés de 50 ans et plus, souvent considérés comme plus réticents aux changements et aux nouveaux outils, ou encore moins créatifs ou performants (*Baromètre Landoy de la France qui vieillit*, 2024). Pour combattre ces préjugés, **AXA France** a lancé en 2023 un programme appelé « **L'audace n'a pas d'âge** » afin de valoriser la place des collaborateurs et collaboratrices de plus de 50 ans en entreprise. Ce programme comprend une série de **8 podcasts disponibles en open source**, réalisés en collaboration avec Bayard et primé à plusieurs reprises, offrant des **conseils** et des **témoignages** de différentes personnalités de +50 ans sur la manière dont elles se réinventent, se réorientent, initient de nouveaux projets ou conjuguent leur travail et des expériences de vie comme l'aïdance. Ce programme comprend aussi en interne un **accompagnement RH renforcé** pour les collaborateurs de 50 ans et + qui le souhaitent au travers d'entretiens et d'ateliers, une **campagne de communication** réalisée à partir de verbatims de collaborateurs et une déclinaison – en 2024 – du concept des podcasts sous forme de **vidéos mettant en valeur des collaborateurs et collaboratrices d'AXA France de 50 ans et plus** qui incarnent l'audace, témoignent de leur parcours et de l'accompagnement dont ils ont bénéficié de la part de l'entreprise, dans le cadre d'une mobilité ou encore d'une reconversion professionnelle en intégrant une académie.

Offrir un accompagnement de santé complet

Sanofi souhaite offrir à tous ses collaborateurs, quel que soit leur âge, un environnement de travail sain. Pour ce faire, à travers son **programme « All Well »**, Sanofi s'appuie sur **quatre piliers essentiels : la santé mentale, la santé physique, les finances saines et la culture d'entreprise saine**. Sanofi propose un **programme d'assistance et de prévention gratuit** pour se maintenir en bonne santé. Le Groupe met à disposition de tous ses salariés une **assurance vie** couvrant au moins deux ans de salaire et **accompagne les enfants de ses collaborateurs** qui rencontrent des difficultés d'ordre médical, social ou éducatif, grâce à l'**association « Enfants de Sanofi »**. Les nouveaux parents peuvent prendre au moins 14 semaines de congé parental. Enfin, les collaborateurs atteints d'une maladie grave, comme un cancer, peuvent être accompagnés par le programme « **Cancer & Travail : Agir Ensemble** », offrant un soutien social, émotionnel et financier qui assure l'emploi, le **salaire et les avantages sociaux jusqu'à 12 mois**.

Créer un statut « RQTA » conçu pour les aidants

En 2023, **Nestlé France** a lancé un **baromètre interne** lors de la Journée Nationale des Aidants, révélant que 23 % des participants se déclaraient proches-aidants. En 2024, Nestlé France a mis en place un **dispositif de soutien personnalisé** pour les salariés concernés incluant une **conférence de sensibilisation**, un **guide** diffusé aux **10 000 salariés** et une **plateforme digitale dédiée** avec des ressources et un **service d'assistance sociale et psychologique**. Pour renforcer cet engagement, Nestlé a signé le 05 mars 2025 son 3ème accord Groupe introduisant le **statut « RQTA »** (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Aidant). Ce statut donne droit à deux jours de **congés spécifiques**, à un accès prioritaire aux **dons de jours**, à la **conversion du 13ème mois en temps bénéficiaire** et la possibilité de **télétravailler depuis le domicile du proche-aidé**, répondant ainsi aux besoins exprimés par les salariés en matière d'**organisation et de flexibilité** du temps de travail.

Prévenir les risques psychosociaux de ses collaborateurs

Engagement n°8

Generali propose une **formation** disponible pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe sur la **prévention des risques psychosociaux**, dont souffrent souvent les **aidants actifs**. Cette formation permet de comprendre les facteurs, causes et conséquences des RPS, d'identifier le stress, le harcèlement, le *burn-out* ou le *bore-out* et d'agir pour se protéger de ces risques. À ce jour, **plus de 6 000 collaborateurs ont bénéficié du module**. D'ici la fin de l'année 2025, les 700 *managers*, représentants du personnels et RH auront tous participé à la journée de formation spécifique.

Fournir des dispositifs complets pour soutenir les aidants

Engagement n°8

Le **Groupe La Poste** est particulièrement engagée pour soutenir ses salariés aidants car c'est une problématique majeure que rencontrent la plupart des seniors actifs. Parmi ses solutions, la Poste délivre un **certificat interne d'aidant familial pour légitimer le statut d'aidant**, permettant aux bénéficiaires d'aménager leur temps de travail, d'obtenir plus de télétravail, trois jours de congé supplémentaires, la mobilité géographique et le passage en temps partiel. À ce jour, plus de 5 000 postiers ont un certificat aidant.

En outre, La Poste a créé le service **« Veiller sur Mes Parents »**, un dispositif visant à améliorer la qualité de vie des aidants et des aînés comprenant plusieurs services tels que les visites régulières du facteur, des comptes-rendus envoyés aux proches et des solutions de téléassistance 24/7 pour assurer la sécurité.

Déconstruire les a priori sur l'âge et promouvoir la diversité

Engagements n°2 et 8

KLESIA propose des **formations de déconstruction des biais et des stéréotypes** afin d'explorer les enjeux de la diversité et de l'inclusion pour soi comme pour l'entreprise. Ces formations permettent de travailler sur des **situations concrètes** et faire émerger des **repères managériaux** sur des problématiques diverses dont un **cas spécifique sur l'emploi senior**.

« Ma Boussole Aidants » : un dispositif d'accompagnement des proches aidants dans leur parcours

Très engagé sur la question des aidants, KLESIA a également impulsé la création du **service digital gratuit « Ma boussole aidants »** qui centralise et facilite l'accès aux informations et aux aides disponibles à proximité des aidants et de leurs proches. Cette initiative est désormais sous l'égide de l'Agirc-Arrco. En complément, KLESIA a réalisé une **série de vidéos en accès libre** afin d'accompagner les proches aidants dans leur parcours : se reconnaître aidant, identifier ses droits et les aides disponibles, être aidant en entreprise, s'accorder du répit, etc.

Préparer une transition douce entre l'emploi et la retraite : 3 cas concrets

Engagement n°9

Décathlon accorde à ses salariés de 55 ans et plus une **réduction du temps de travail compensée entre 20 % et 50 %** selon les revenus et l'ancienneté, avec un dispositif spécifique pour les hauts salaires ($\geq 3\,864$ €/mois), applicable deux ans avant la retraite. L'enseigne propose également à ces salariés en CDI depuis plus de 10 ans un accès à un dispositif de **mécénat de compétences de courte durée dès 57 ans** (6 à 12 jours par an) ou de **transition** dans les **deux années précédant la retraite**, jusqu'à 20 % du temps de travail, indemnisé à 50 %. À l'instar de Décathlon, le **Groupe EDF** propose un dispositif de mécénat senior permettant à un salarié senior de mettre ses compétences au service d'une structure d'intérêt général pendant une durée de **2 ans à temps plein** sans impact salarial, en contrepartie d'un engagement à faire valoir ses droits à la retraite. **BNP Paribas** propose le même dispositif de mécénat de compétence avec près de **300 collaborateurs bénéficiaires en 2024**.

Aider les seniors à préparer et dessiner leurs projets de retraite

Engagement n°9

Alphonse (Groupe Bayard) est une plateforme qui **accompagne les actifs proches de la retraite** en les aidant à connaître leurs droits, explorer des options de départ, vérifier leurs relevés de carrière et dessiner des projets de retraite. La plateforme met à disposition un **simulateur de retraite**, une **analyse des relevés de carrière**, un **support en ligne** et **des ressources personnalisées**. Ces dispositifs sont **accessibles à tous**, puisqu'ils sont **entièrement remboursés** par les crédits personnels de formation.

Maintenir le lien avec les employés désormais retraités

Engagement n°10

En 2023, les collaborateurs de plus de 50 ans représentaient **40 % de l'effectif global** des **Thermes de Balaruc-les-Bains**. Afin de conserver le lien entre les salariés et les retraités, l'entreprise a créé en 2024 le « **Club des Alumni** » afin de **tenir informés les retraités des actualités du Groupe** et de **les inviter à des événements conviviaux**. Les membres reçoivent ainsi chaque mois le programme des activités proposées, ainsi qu'une invitation à la soirée de lancement de la saison et une carte de vœux. Depuis sa création, plusieurs retraités ont choisi d'y adhérer, témoignant de l'importance de ces dispositifs pour préserver un lien essentiel après la retraite.

Former les salariés à tout âge

Engagement n°3

TeePy Job, site de recherche d'emploi et de recrutement dédié aux seniors et retraités actifs, a lancé en 2024 avec France Travail Rhône, un dispositif incluant des **ateliers**, des **formations** et un **accompagnement personnalisé** afin de **promouvoir la diversité des âges et l'adaptation des formations pour les seniors**. Au 4^{ème} trimestre 2024, TeePy Job a proposé **10 sessions de formation** à destination des seniors. Depuis son lancement en octobre 2024, **plus de 1 200 seniors** ont bénéficié de ce dispositif, avec **90 % des participants qui se disent satisfaits ou très satisfaits**. L'objectif d'ici **2030** est d'étendre le dispositif à d'autres régions et renforcer les collaborations avec les entreprises.

Mettre en valeur des talents seniors

La plateforme **Seniorsavotreservice.com** anime un **important réseau de mise en relations entre recruteurs et retraités qui souhaitent rester actifs**. Avec près de **415 000 inscrits** sur sa plateforme, Seniorsavotreservice.com est une véritable référence de l'Emploi senior sur l'ensemble du territoire français. La plateforme propose plus de **40 000 petites annonces** d'offres et demandes d'emploi en ligne, avec plus de **11 600 nouvelles annonces** en 2024. L'objectif de Seniorsavotreservice.com est **d'encourager les entreprises à recruter des talents seniors** et d'accroître la visibilité de la plateforme auprès des particuliers et des candidats seniors et retraités, notamment auprès des anciens cadres.

Développer l'apprentissage de nouvelles compétences

Depuis 2018, **WinSide** a accompagné plus de 1 200 **demandeurs d'emploi** (moyenne d'âge 54 ans) via des **formations associant IA, outils digitaux et alternance** (en entreprise). De plus, WinSide propose un **dispositif préventif de reskilling via le reverse mentoring**, permettant aux collaborateurs seniors d'actualiser leurs compétences avant toute précarisation : **85 % développent un projet entrepreneurial ou retrouvent une dynamique professionnelle positive**, plus de **90 % des utilisateurs se disent satisfaits**. L'objectif de WinSide est d'accompagner **6 000 personnes supplémentaires d'ici 2030** et d'étendre ce dispositif à l'échelle nationale.

Les Indicateurs 50+ : une stabilité des résultats

Cette deuxième édition s'appuie sur les réponses de 67 entreprises qui représentent un **total de 645 588 salariés**, dont 57 % de femmes et 43 % d'hommes.

Les données collectées et anonymisées ont permis la **création du premier référentiel commun sur la place des 50 ans et plus en entreprise**. Ainsi chaque entreprise engagée peut s'appuyer sur cet outil partagé pour mesurer ses actions et se comparer à la moyenne collective sur les 4 Indicateurs publiés année après année.

34%

Taux de 50+
dans les effectifs.

29%

Formation
Nombre d'heures suivies par
les 50+ sur le nombre d'heures
totales suivies dans l'entreprise.

19%

Mobilité

Nombre de mobilités opérées par les 50+ sur le nombre de mobilités totales dans l'entreprise.

13%

Recrutement

Nombre de personnes de 50+ recrutées sur le nombre de recrutements total.

Résultat du chantier des indicateurs 50+ mené dans le cadre du collectif des signataires de la Charte 50+, réalisé sur la base des données des collaborateurs en CDI et CDD (67 entreprises, échantillons variables selon les items).

À la lecture de ces chiffres, on constate une stabilité globale dans les résultats des Indicateurs. En résumé, sur la base des déclarations des entreprises signataires :

- **Indicateur 50+ : 34 %** des salariés ont plus de 50 ans (+2 points depuis 2023)

La base salariés comprend le CDI et CDD en poste depuis au moins 30 jours (hors alternants – Hors stagiaires) en France métropolitaine ou DROM – COM inclus.

- **Indicateur Formation 50+ : 29 %** des heures de formation suivies par des salariés 50+ (+3 points depuis 2023)

Il désigne toutes les formations HORS FORMATIONS REGLEMENTAIRES prodiguées au cours de l'année de référence.

- **Indicateur Mobilité 50+ : 19 %** (stable depuis 2023)

Il désigne toutes les mobilités des salariés notifiées par les RH au cours de l'année de référence, prenant en compte :

- Changement de lieu géographique de travail
- Changement d'intitulé de poste – de métier – de fonction / de coefficient / de secteur d'activité / de département ou d'équipe ou d'entité juridique

- **Indicateur Recrutement 50+ : 13 %** (stable depuis 2023)

Il désigne tous les recrutements réalisés au cours de l'année de référence en CDI – CDD > 30 Jours.

À PROPOS

club LANDOY

Une initiative du groupe Bayard

Fondé en **2019**, le **Club Landoy (Groupe Bayard)** est un collectif de 27 entreprises pionnières et engagées qui agissent pour faire de **la transition démographique un catalyseur d'innovation sociale** et bâtir un pacte social économiquement soutenable et socialement durable. Son action s'articule autour de trois piliers :

- 1) **Développer l'employabilité des seniors**, avec une attention particulière portée aux questions de générations et à l'égalité femmes-hommes ;
- 2) **Faire de l'allongement de la durée de vie une source d'innovation sociale et de compétitivité** pour l'entreprise ;
- 3) **Impulser un changement culturel**, en nourrissant de nouveaux imaginaires collectifs sur la place et le rôle des +50 ans au travail, et globalement dans la société.

Dès 2022, le Club Landoy – en collaboration avec le Groupe L'Oréal – a lancé **le premier Acte d'engagement inter-entreprises et multi-acteurs en France pour la place des plus de 50 ans en entreprise**. La cérémonie de signature de la Charte 50+ du 29 avril 2025 acte l'engagement de **306 organisations** (toutes années confondues) mobilisées pour partager leurs meilleures pratiques et créer des synergies positives en faveur de l'emploi des seniors dans une démarche d'amélioration constante.

Les membres du Club Landoy sont :





Bayard, groupe de presse et d'édition, catholique et indépendant, entreprise à mission, est un réseau international de création constitué d'équipes de journalistes, d'éditeurs, de concepteurs de contenus papier, numériques et audiovisuels. En France, il publie notamment le quotidien La Croix, l'hebdomadaire Le Pèlerin, le mensuel Notre Temps et des titres de presse jeunesse comme Pomme d'Api, Astrapi, Okapi ou J'aime lire sous la marque Bayard Jeunesse et Toboggan, Wapiti ou 1jour1actu sous la marque Milan, filiale du Groupe, implantée à Toulouse. Le Groupe compte également 5 500 livres aux catalogues de ses maisons d'édition et édite plus de 800 nouveautés par an.

CONTACTS PRESSE

Iva Baytcheva – ibaytcheva@ulyse-communication.com – 06 28 59 07 03

Adrien de Tricornot – adetricornot@ulyse-communication.com – 06 01 50 57 24

ANNEXES

Les 10 engagements clefs de la Charte 50+ en faveur de l'emploi des +50 ans

Les signataires s'engagent à respecter les 25 critères de non-discrimination définis par la loi, en mettant particulièrement l'accent sur la non-discrimination liée à l'âge. Cette forme de discrimination peut toucher tout le monde et compromettre l'accès aux droits essentiels dans des domaines tels que l'emploi, la formation et la santé. En raison de l'impact significatif de ces discriminations sur les plans économique, social et humain, les signataires s'engagent à adopter une politique active sur le sujet au travers d'un acte d'engagement.

Chaque signataire s'engage à valoriser la place des collaboratrices et des collaborateurs de 50 ans et plus, soit en renforçant les dispositifs existants, soit en développant de nouvelles solutions. Les entreprises et acteurs engagés à travers la signature de la Charte 50+ pourront suivre leurs progrès et partager l'avancée de leurs engagements dans un esprit de co-construction, matérialisé par des rencontres régulières et l'échange de bonnes pratiques. Un bilan sera réalisé chaque année pour rendre compte des avancées du mouvement et des initiatives déployées par l'ensemble des signataires.

1. Clarifier et quantifier les engagements

Communiquer à l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et à la ligne managériale, les engagements de cet acte. Sensibiliser à l'importance du bien vivre ensemble, à la force de l'intergénérationnel et lutter contre les stéréotypes liés à l'âge dans le respect des valeurs de l'entreprise.

2. Bienveillance et respect

Agir en toute bienveillance et respect avec l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs, tout au long de leur carrière professionnelle, quel que soit leur âge.

3. Développement des compétences

Accompagner le développement des compétences et encourager les collaboratrices et les collaborateurs à s'engager sur des actions de développement de leur employabilité et à s'ouvrir à de nouvelles perspectives de carrière.

4. Opportunités professionnelles et recrutement à tout âge

Offrir des opportunités tout au long de la vie professionnelle, renforcer la formation continue, développer des immersions et recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière, pour permettre à chacun (e) de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite.

5. Transmission de compétences

Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations en mettant en place des dispositifs dédiés et en favorisant toutes initiatives mettant en avant les échanges intergénérationnels.

6. Valorisation et rôles modèles

Valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, mettre en lumière des parcours inspirants et des rôles modèles pour faire évoluer la perception sur l'âgeisme.

7. Santé et bien-être au travail

Proposer un accompagnement adapté et individualisé sur les aspects de santé et de bien-être au travail tout au long de la carrière.*

8. Soutien aux collaborateurs aidants

Accompagner et soutenir les collaboratrices et les collaborateurs aidants.

9. Préparation à la retraite

Accorder une attention particulière à la préparation et à l'accompagnement du départ à la retraite (dispositifs de transition). Au moment du départ, remercier les collaboratrices et collaborateurs en célébrant et en saluant leur carrière.

10. Maintien du lien post-retraite

Après le départ, pour celles et ceux qui le souhaitent, conserver le lien notamment par les Alumni, ou favoriser un engagement associatif.

** Notamment liés à la ménopause, à l'andropause...*

Les entreprises et organisations signataires de la Charte 50+

Avril 2025 : Signature de **170 nouvelles entreprises et structures** au ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles – en partenariat avec le ministère chargé du Travail et de l'Emploi, le Groupe AEF info et Les entreprises s'engagent – en présence d'Astrid Panosyan-Bouvet, ministre chargée du Travail et de l'Emploi, portant le nombre de signataires à **306** = 1km à Pied – AB Conseils – About ü – Actiforces – Adevea Consulting – ADM Santé – Adventia – Afpa – Afpa Occitanie – AG2R LA MONDIALE – Agence AXEO Services 3 Colombes & Courbevoie – Agilyris – Akadi, Coaching & Formation – Al'Brou Hauling Equity – AlbConsultingLuxe – Allesens – Alliance Emploi – ALVI - Management – ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines) – Antilope E.A – APALECO – Armor-Lux – Ascensia Coaching – Association Nationale des Membres de l'Ordre National du Mérite (ANMONM) – auticon – BBAI (Brondelle Bobinage Assistance Industrielle) – BD (Becton, Dickinson and Company) – Beecome Consulting – Bonnie&Smile – BoursoBank – Calder and Partners (Groupe Kalicea) – Case à Pain – Cécile Ghouti – ChooseMyCompany – Christine Fichelle – CLIC&MOI – Compétences et Développement – Compétences et Emplois en MEL – Corinne Deniel – Crédit Mutuel Arkéa – CrossLog International – CulturMoov – Dalkia (filiale du Groupe EDF) – Diot Siaci – Dirigeants & Partenaires – Domitys (Groupe AG2R LA MONDIALE) – DUO for a JOB – emeis – Entrio Partners – Eurogroup Consulting – Europcar Mobility Group – Everdyne – Experconnect – ExpériencePlus – Expertise & Benefits – Extreme Group – Faits de Cœurs – Famillys – Famirelay – FDJ UNITED – Femmes Business Angels (FBA) – Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) – Fondation AMIPI - Bernard Vendre – Fondation France Répit – Fondation Mozaïk – Garance – GEODEAL – Grant'R – Groupe AEF info – Groupe Groupama – Groupe La Varappe – Groupe TF1 – HandyDuty – HEKTOR SÉCURITÉ – Hello Art Up – Hereditas – HOKO Productions – Homelinks – Horizons Porteurs – Hôtel Lancaster - Paris Champs-Élysées – IFG Executive Education – ifocop – Inclusion Conseil – INOÉ Groupe – IPM (Impact Pulse Management) – ISES (Info Service Employeurs et Salariés) – Izia Lab – JUMP GENERATIONS – Kangourou Kids Paris 15e – Keolis – Kheiron inclusive innovations – K.I.T Group France – KOEO – Konexio – L'Opcommerce – La France Mutualiste – Les Aidantes & Co – Les Discussions Solidaires – Les Entreprises contre le Cancer Gefluc Paris-île-de-France – Les entreprises s'engagent – Les Infatigables – Les Paysans de Rougeline – Les vieux Singes – LinkedIn – LittleBig Connection – LiVert – LOUIS DUPONT – Maison DAÉLIA – Marguerite Services – MARS – Maximis – Meetic Europe – Méta4Human – METRO France – Microsoft – Missions Possibles RH –

Mon Coach Mobilité – Mozaïk RH – MyJob&AI – Naudin – Neosilver – Novartis France – Oasys & Cie – OCIRP – Omnicité – Oocity – Opteamis – Optic 2000 – Oreegami – Peggy Sevcik - design graphik – PEPS (Plein Emploi Pour les Seniors) – PMU – Portalia – Prev&Care – Proengin – PROMAN – Publigraphic – Question de Principe – Réseau Numérique – RH Partners – Saint-Vincent de Paul - maison de retraite – Senior for Good – Setics Group – SilverEco – SilverZen – SNCF Gares & Connexions – Société Générale – Studio RICHER – Talent sur Mesure – Taylor River – Techni'WIB – TE DES CO – Terragora – TERRIEN t'es rien – The Caring Gallery – Tous Parrains – Transavia – Transition Emploi Retraite – Transition Plus – UBTrends – Ulysse Communication – UPERGY – USKOA Partners – Valtus – VIOC (Vieux Indépendants Organisés en Collectif) – VivaPro – Wattify Bénin – Wecare@work – WeNold – WorkSharing – XpertZon.

Mai 2024 : signature de **89 nouvelles entreprises et entités** au ministère du Travail sous le haut patronage de Catherine Vautrin, alors ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, portant le nombre de signataires à **136** = 1 Flame HR – 360 Learning – AB Tasty – Accenta – Action Logement – Alma – Alphonse – Altarea – Altaroad – Alter Senso – Andrh Rouen – Association Cosmed – BETC – BPCE – BPI France – Brevo – Ça ira encore mieux demain – CDC Habitat (Caisse des Dépôts) – CNP Assurance – Coffreo – Dashaca Consulting – Delville Management – Ecllosion – Electra – Ellii – Elpyoo – Engie – Été Indien – Evaneos – Figures – France Travail – French Tech Grand Paris – Geopost – GoJob – Granny Geek – Groupe Adéquat – Groupe Henner – Groupe Les Échos-Le Parisien – Groupe Référence – Groupe Semafor – Innovafeed – Ivalua – Jubiliz – Klara – Klaxoon – Kohler – Ledger – Le Hibou – Lidl France – Lifen – Malt – Maria Schools – Matawan – Mistertemp' group – Nestlé France – Nomad Education – O'clock – OMS – Phenix – Pigment – P.M.I – Polare – Publicis France – Robert Walters – Rocket School – Sanofi France – Sapians – Sapiendo – Scalesys – Scalify – Seniors à votre service – Seniors @ work (SAW) – Sfil (Caisse des Dépôts) – Silver Power – Silver Valley – Sumeria – Swile – Synergie – TeePy Interim – TeePy Job – The Seed Crew – Transdev – Transition Plus – Tu feras quoi plus tard ? – UPES – Wayden – Welcome to the Jungle – WinSide – Worldia.

Juin 2023 : signature de **15 nouvelles entreprises** au ministère du Travail sous le haut patronage d'Olivier Dussopt, alors ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, portant le nombre de signataires à **47** = Air France – AXA – Thermes de Balaruc-les-Bains – Decathlon – Derichebourg – Groupe DomusVi – Groupe VYV – Casino – IKEA – Konecra – Legrand – Lincoln – Natixis – Nexity – Oui Care – Utopies.

Mars 2022 : signature de **32 entreprises** au ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance sous le haut patronage d'Olivia Grégoire, alors Secrétaire d'État chargée de l'Économie sociale, solidaire et responsable = The Adecco Group – APEC – Groupe Bayard – BNP Paribas – Caisse des Dépôts – Damartex – Groupe DomusVi – EDF – Galeries Lafayette – Generali – Kering – KLESIA – La Banque Postale – La Poste – Groupe L'Oréal – Malakoff Humanis – Manpower Group – McCann – Michelin – Millimages – One Point – Orange – Page Group – Pavillon Ledoyen – Pernod Ricard – Renault Group – SAP – SAP Concur – Siemens – Schneider Electric – Sodexo – VELUX.



Plus de détails sur la page dédiée du Club Landoy: <https://www.clublandoy.com/la-charte-50/>