



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

# **Réunion régionale des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social en Centre-Val de Loire**

**19 septembre 2025  
9h30-12h00**

***(en visioconférence)***



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

# Quelques mots d'ouverture

Par Mme Véronique Carré,  
Directrice régionale  
DREETS Centre-Val de Loire

## Une proposition de la DREETS et de l'ARACT en 2 temps

- Une 1/2 journée en visioconférence commune aux 6 ODDS
- Une 1/2 journée ODDS/ARACT en accompagnement des **membres** des ODDS dans chaque département (thématique, date et modalités à déterminer ultérieurement par chaque ODDS)



# Programme du 19 septembre 2025

## **9h40 : Témoignage et échange avec la salle (20 mn + 10 mn)**

M. Rolland et M. Quenechdu, membres de l'ODDS des Côtes d'Armor, et de l'action territoriale menée autour de la thématique « transition écologique »

## **10h10 : Echanges et bilan des ODDS de la région Centre-Val de Loire (30 mn)**

- la négociation collective dans la région Centre-Val de Loire
- Une action dans le cadre de l'ODDS du Loiret
- Etat des lieux: constitution, renouvellement et activités des ODDS en Centre-Val de Loire

## **10h40 à 10h45 : Pause**

## **10h45 : Atelier participatif (55 mn)**

*« Comment faire du maintien dans l'emploi des salariés de 50 et plus un sujet de dialogue social et professionnel dans les TPE/ PME ? »*

## **11h40 : présentation du dispositif Seniors+ par Transitions professionnelles Centre-Val de Loire (10 mn)**

## **11h50 : les ressources, contacts et proposition d'accompagnement par l'ARACT dans chaque département**

# L'ODDS de Côtes d'Armor témoigne sur la transition écologique

## Comment l'ODDS 22 est-il constitué, et comment fonctionne-t-il?

### Ses atouts :

- Une composition paritaire quasi complète
- Un temps fédérateur lors de la rédaction du règlement intérieur et du flyer de présentation de l'ODDS 22
- Une feuille de route annuelle avec des axes d'actions
- L'animation active de la DDETS 22 en mode paritaire
- Un espace d'échanges moins institutionnel où faire émerger des initiatives nouvelles et portées différemment ex. ???

Objectif actuel : Trouver les bons lieux pour porter le dialogue social: faire l'inventaire de ces lieux , sensibiliser les relais externes (expert comptable, apprentis en CFA...) et internes (dans son organisation, ses fonctions professionnels ou de représentation). Communiquer dans la presse et les réseaux sociaux - Ex. événement Egalité professionnelle à Guingamp en 2025

### Ses limites :

- Le concours direct à des entreprises dans le domaine du droit social a été écarté. Pourquoi?
- Pas de moyens dédiés , en temps, frais de déplacement ....

## Qu'est-ce qui a amené l'ODDS 22 à porter le sujet de la transition écologique ?

- Un intérêt commun des membres qui veulent le porter dans leurs organisations et leurs réseaux et s'inviter dans des événement locaux, professionnels ou dans le territoire. Agglomération de ???sur les mobilités douces???

- Une formation-ARACT en plénière en décembre 2025 pour se doter d'outils communs d'intervention

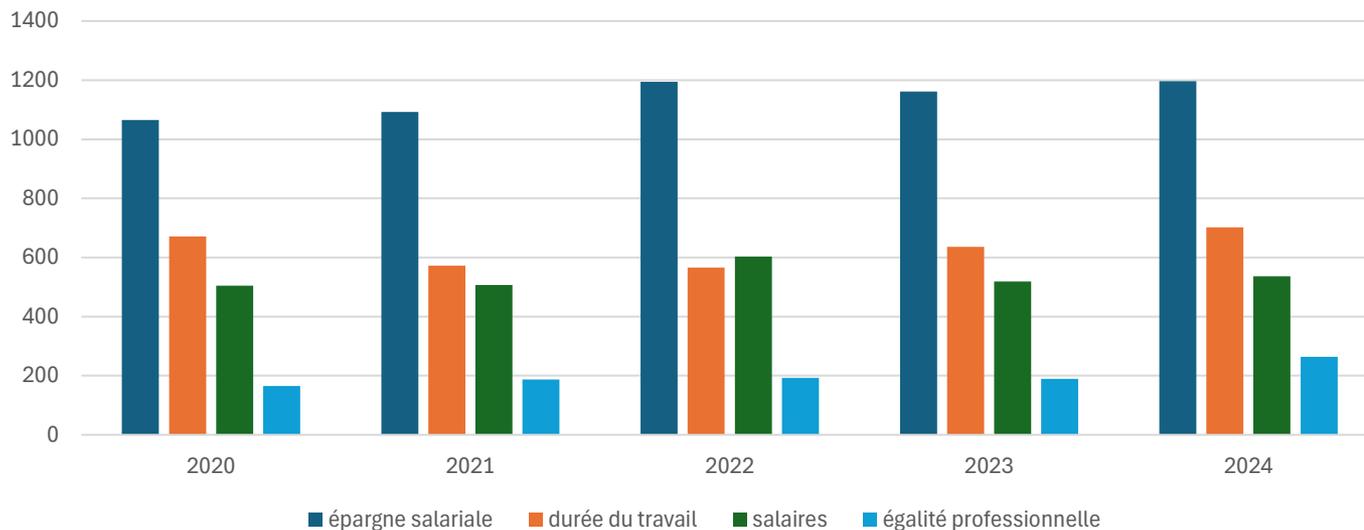
## Quel est le bilan de la négociation collective en Centre-Val de Loire en 2024?

- **3340** textes déposés en 2024, soit retour aux chiffres avant 2022/2023
- Les thèmes saillants : épargne (34%)/ durée du travail(20%) salaires (15%) égalité prof. (8%)
- Les acteurs de la négociation : parmi les accords signés, hors épargne salariale
  - Tendance à la baisse des accords négociés par les DS (69% des accords) et les élus et salariés mandatés
  - Tendance à l'augmentation de la proportion d'accord par ratification des 2/3 des salariés
  - OS signataires en CVL CFDT, CGT, CFE-CGC, FO, CFTC

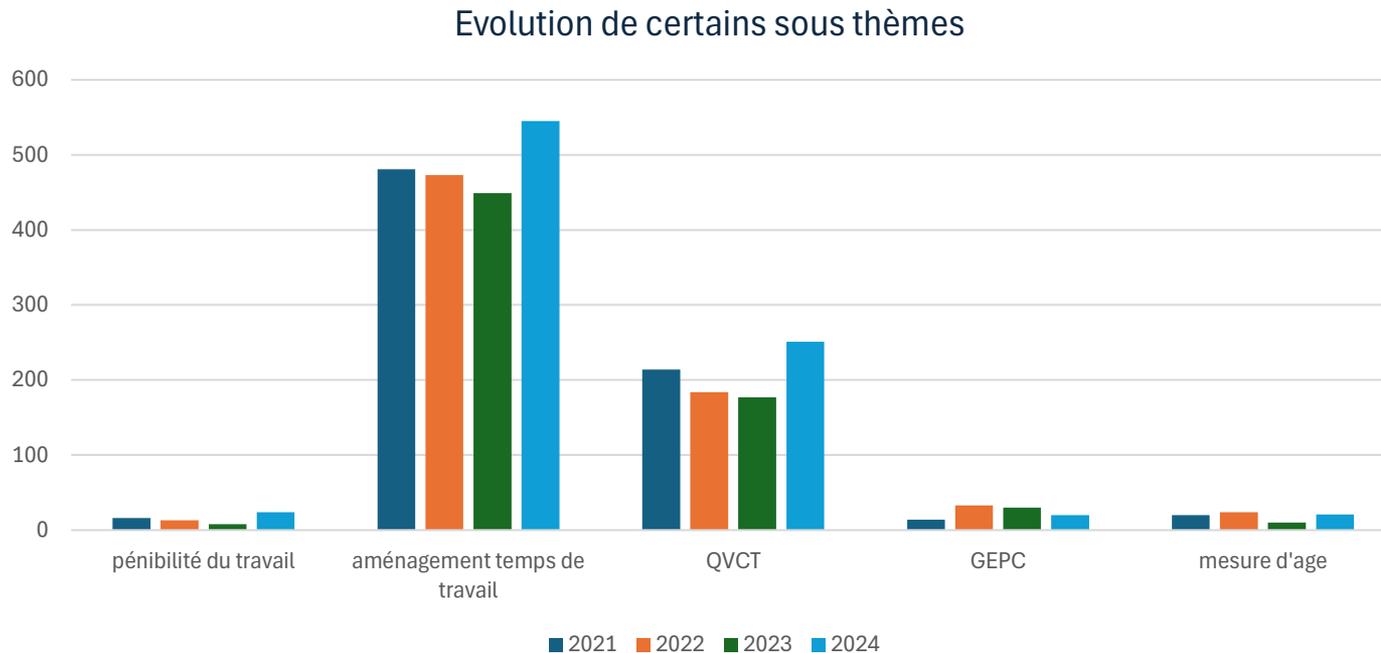
Quelle est la part réservée à la négociation sur les séniors?

## Bilan de la négociation collective en Centre-Val de Loire (suite)

Les thèmes de négociation en CVL

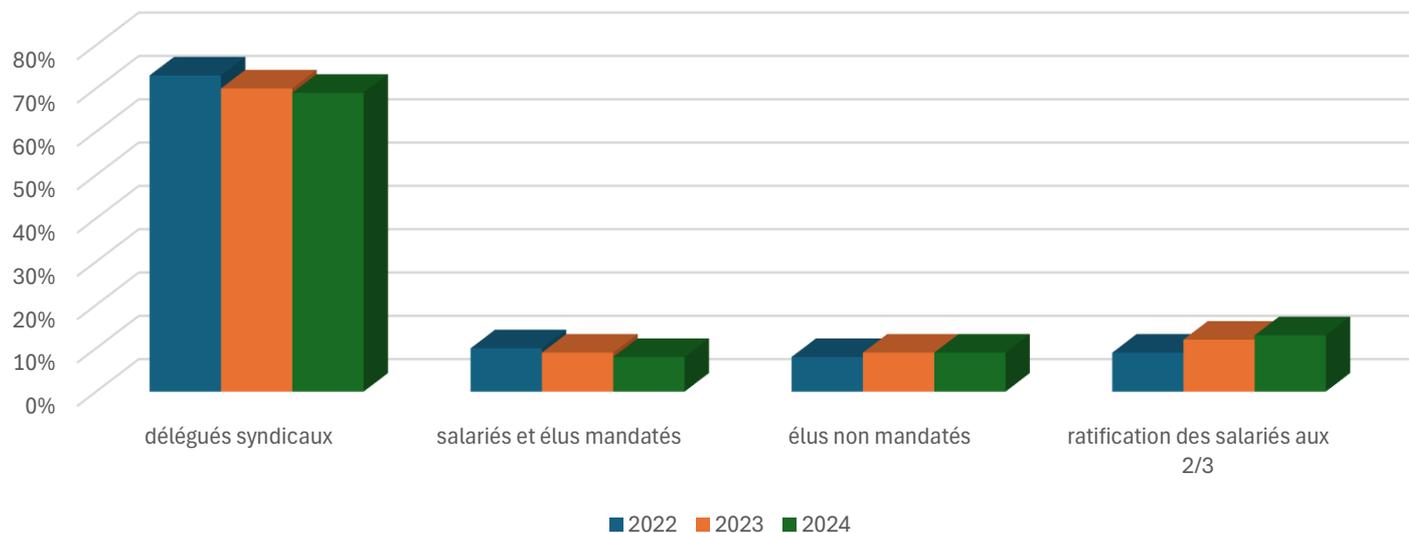


## Bilan de la négociation collective en Centre-Val de Loire (suite)



## Bilan de la négociation collective en Centre-Val de Loire (suite)

### Les acteurs de la négociation en CVL



# En Centre Val de Loire : Illustration par une action conduite dans le cadre de l'ODDS du Loiret

## À QUOI PENSER AVANT DE NÉGOCIER ?

**Conditions d'éligibilité :**

- Ancienneté (dans le poste et/ou dans l'entreprise)
- Contrats de travail
- Postes (activité dématérialisée et continuité du service)
- Salariés (autonomie et maîtrise du poste)
- Lieux (connexion internet, espace de travail adapté, installation électrique conforme)

**Procédure de mise en place :**

- Demande (support, date, destinataire, contenu)
- Réponse (support, date, décisionnaire, conséquences d'un refus)
- Avenant (durée, renouvellement, contenu)
- Période d'adaptation (modalités, délai de prévenance, conséquences)
- Réversibilité (modalités, délai de prévenance, conséquences)

**Critères de priorité :**

- État de santé du salarié
- Situation familiale
- Éloignement géographique

**Formes de télétravail :**

- Télétravail régulier
- Télétravail occasionnel
- Télétravail pour circonstances exceptionnelles

### CONTACTS

Contacts de l'ODDS :

- **Par mail :**  
[observatoire-dialoguesocial@loiret.gouv.fr](mailto:observatoire-dialoguesocial@loiret.gouv.fr)
- **Par téléphone :**  
02 38 78 98 45

### DOCUMENTATION

- 10 recommandations de l'ANACT pour négocier un accord ou élaborer une charte ([ici](#))
- Guide du télétravail du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ([ici](#))



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Observatoire Départemental  
du Dialogue Social du Loiret

**Comment mettre en place le télétravail dans les petites entreprises ?**

Bien que le télétravail ne soit pas né avec la crise sanitaire, celle-ci a amené massivement les entreprises à y recourir, et peut-être à en pérenniser la pratique.

Le télétravail est défini dans le Code du travail comme "toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire" (L. 1222-9).

Il est mis en place par accord collectif ou par une charte discutée avec le CSE s'il existe. De manière occasionnelle, il peut être mis en place sur la base d'un accord entre l'employeur et le salarié. Par exception, le législateur a prévu deux cas où l'employeur peut imposer sa mise en œuvre : en cas de force majeure ou de menace d'épidémie (L. 1222-11).

**L'objectif de cette brochure est d'accompagner les entreprises qui le souhaitent dans la négociation de leur accord télétravail, et ce pendant toutes sa vie : avant la négociation, pendant et après. Vous retrouvez ainsi les thèmes sur lesquels il faut se pencher pour chacune de ces phases.**

## À QUOI PENSER PENDANT LA NÉGOCIATION ? (à propos du salarié)

**Santé et sécurité :**

- Visite de conformité du domicile (procédure, conséquences si le domicile n'est pas conforme)
- Accident du travail (modalités d'information de l'employeur en cas d'accident, cas de contestation de l'employeur)
- Maintien du lien social

**Formation et sensibilisation :**

- Destinataires
- Thématiques abordées
- Forme

**Organisation du travail :**

- Choix des jours (nombre, cas de fraction et/ou report d'une journée, jours interdits)
- Durée du travail et plage de joignabilité
- Charge de travail
- Droit à la déconnexion (obligations pesant sur l'employeur, cas de sollicitation exceptionnels)

## À QUOI PENSER PENDANT LA NÉGOCIATION ? (à propos du matériel)

**Équipements de travail :**

- Liste des équipements fournis
- Obligations pesant sur les parties
- Cas d'utilisation du matériel personnel



**Prise en charge des frais professionnels :**

- Liste des coûts pris en charge
- Modalités de prise en charge (indemnité forfaitaire ou remboursement de chaque facture)
- Pièces justificatives à fournir par le salarié



**Confidentialité et protection des données :**

- Obligations pesant sur le salarié
- Sanctions prévues par l'employeur

## ET APRÈS LA NÉGOCIATION ?

Prévoir une clause de suivi de l'accord télétravail

Réévaluer la situation de télétravail lors du renouvellement de l'avenant :

- Conditions d'éligibilité
- Prise en charge des frais professionnels

Discuter lors des réunions CSE/CSST des informations qui leur ont été transmises :

- Nombre et raison des refus ou décisions de mettre fin au télétravail
- Nombre d'accidents du travail

Discuter avec le salarié lors de l'entretien annuel sur ce qui pourrait être amélioré :

- Charge de travail
- Maintien du lien social





[depliant teletravail vt-2.pdf](#)

## Etat des lieux et perspectives des ODDS en Centre-Val de Loire

- Les 6 ODDS de la région ont tous été renouvelés entre 2022 et 2025
- Plusieurs n'ont pas pu désigner une délégation complète de 12 membres (6 OP/ 6 OS).
  - Leur secrétariat est assuré par le DDETS ou le DDETSPP ou son représentant
- La plupart se sont dotés d'un règlement intérieur
- Tous ont édités et diffusés un dépliant de présentation de leurs missions en 2022
  - Dialogue social : missions des observatoires départementaux - Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
- entre 2018 et 2022, plusieurs ODDS ont été dynamiques : webinaires en Indre et Loire, newsletter et dépliant Négocier le télétravail dans le Loiret, vidéo sur l'ODDS41 dans le Loir-et-Cher
- En 2025 deux ODDS, du Cher et d'Indre et Loire, se sont réunis et programment des temps de travail ex. sur le partage de la valeur ajoutée dans les TPE-PME en Indre et Loire



***Quelles sont vos observations,  
vos remarques et vos  
propositions?***

.....



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**PAUSE  
(5 MIN)**



Ligne de boissons -

# Atelier Maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus

Quizz interactif autour des données chiffrées : étude du GIP ALFA/ AFPA mai 2025 – CVL- (10 mn)

- ❖ Focus sur les mesures contenues dans les ANI et le projet de loi impactant les dialogues sociaux et professionnels (15 mn)
- ❖ Selon vous, quels sont les enjeux du maintien en emploi sur votre territoire ? Quels dispositifs, quels acteurs et instances sur ce sujet ? (15 mn)
- ❖ Selon vous, Quelles actions possibles pour les ODDs à destination des entreprises ? (15 mn)



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

# QUIZZ INTERACTIF QUELQUES ÉLÉMENTS EN CHIFFRES

# Selon vous, les « salariés de 50 ans et plus » représentent en région Centre Val de Loire.....

Réponse 1: 10,9% des salariés

Réponse 2: 20,9% des salariés

Réponse 3: 30,9% des salariés



**Les salariés de 50 ans et plus  
représentent 30,9% des salariés de la  
région Centre Val de Loire**

Source : Panorama régional, Les salariés seniors en Centre-Val de Loire –  
AFPA, mai 2025

**47% des salariés de 50 ans et plus sont regroupés dans 3 secteurs d'activités.**

**Selon vous, lesquels?**



## santé humaine et action sociale

industrie manufacturière



administration publique

Source : Panorama régional, Les salariés seniors en Centre-Val de Loire –  
AFPA, mai 2025

# Selon vous, les « 50 ans et plus » représentent en région Centre Val de Loire.....

Réponse 1: 28% des demandeurs d'emploi

Réponse 2: 38% des demandeurs d'emploi

Réponse 3: 48% des demandeurs d'emploi



**Les 50 ans et plus représentent en région  
Centre Val de Loire 28 % des  
demandeurs d'emploi**

Source : Indicateurs régionaux Les seniors de 50 ans et plus sur le marché du travail  
– GIP ALFA – avril 2025

**Selon vous, quels sont les 3 secteurs d'activités qui recrutent le plus de salariés de 50 ans et plus?**



## santé humaine et action sociale

**Activité administrative  
Et de soutien**



**Les arts, spectacles et  
activités créatives**

Source : Indicateurs régionaux Les seniors de 50 ans et plus sur le marché du travail – GIP ALFA – avril 2025



## Gardons à l'esprit, quelques points

**La catégorie « salariés de 50 ans et plus » n'est pas homogène**

**Le fait de devenir « senior » n'entraîne pas en soi une altération de ses capacités, mais pose la question du vieillissement**

**Le travail peut accentuer les situations de fragilité et les processus de vieillissement, et ce pour tous les salariés**

**Le travail peut être facteur de santé et il est possible de prévenir les phénomènes d'usure professionnelle et de désinsertion.**



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

# **FOCUS SUR LES DISPOSITIONS CONTENUES DANS LES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (ANI) ET LE PROJET DE LOI DE TRANSPOSITION**

# Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) et le projet de loi de transposition → impact sur l'emploi et la formation

## L'ANI sur l'emploi des salariés *expérimentés* du 14 novembre 2024 :

- L'obligation de négocier sur l'emploi et le travail des séniors
  - Dans les branches professionnelles tous les 3 ans + plan unilatéral type destiné aux entreprises de moins de 300 salariés
  - Dans les entreprises d'au moins 300 salariés tous les 3 ans, sauf accord de méthode
- Les entretiens « de parcours professionnel » renforcés :
  - à mi-carrière, en lien avec la visite médicale (45 ans)
  - en fin de carrière sur le maintien et les aménagements possibles dans l'emploi (58 à 60 ans)
- Le contrat de valorisation de l'expérience : l'embauche d'un salarié demandeur d'emploi de 60 ans (ou 57 ans si l'accord de branche le prévoit)
- Des dispositifs d'aménagement de fin de carrière étoffés

Un régime spécifique de temps partiel en fin de carrière

La retraite progressive à 60 ans rétablie (D. n°2025-681 du 15 juillet 2025, JO 23 juill.)

# Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) et le projet de loi de transposition → impact sur l'emploi et la formation

## L'ANI sur la transition, promotion et reconversion professionnelle du 25 juin 2025 :

- ❑ **Nouveau dispositif fusionnant le dispositif de transition collective TransCO avec celui de la reconversion et de la promotion de l'alternance (ProA) : la période de reconversion**
- Période de reconversion se traduisant par un CDI ou CDD de plus de 6 mois
- Cible : TPE-PME
- Public : tout salarié
- Accompagnement du Conseil en Evolution Professionnelle sur le temps de travail
- Modalités de formation : période d'immersion, action de formation en situation de travail, alternance, formation théorique soit à distance soit en présentiel, et tout ou partie au sein de l'entreprise
- Qualifiante ou certifiante ; obtention de blocs de compétences d'1 diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)
- 150 heures min à 420 heures maximum sur 12 mois maximum / peut être + si accord de branche ou d'entreprise

# Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) et le projet de loi de transposition → impact sur l'emploi et la formation

## L'ANI sur la transition, promotion et reconversion professionnelle du 25 juin 2025 :

- ❑ **Nouveau dispositif fusionnant le dispositif de transition collective TransCO avec celui de la reconversion et de la promotion de l'alternance (ProA) : la période de reconversion**
- **Pour l'entreprise :**
  - **Recruter des salariés d'autres entreprises pour les former à occuper un emploi** pour lequel ils ne disposent pas, au moment de leur embauche, des compétences et qualifications requises ;
  - Accompagner la **reconversion** ou la promotion **interne** de salariés, en réponse aux évolutions des métiers et compétences au sein de l'entreprise ;
  - Accompagner la **reconversion externe** de salariés, dans une logique d'anticipation des évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles, liées à un projet de transformation de l'entreprise.
- **Pour le salarié :**
  - Postuler à un emploi pour lequel le salarié ne dispose pas immédiatement des compétences et qualifications demandées, mais qu'il entend acquérir au sein de l'entreprise ;
  - Evoluer professionnellement au sein de l'entreprise ou du groupe, y compris lorsque son poste est transformé ou supprimé ;
  - S'engager dans une reconversion externe anticipée, vers un autre emploi ou un autre secteur, dans le cadre d'un accompagnement structuré, afin d'éviter une inscription en tant que demandeur d'emploi.



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

## **REMUE- MÉNINGES**

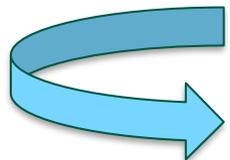
**« LES ENJEUX DU MAINTIEN EN EMPLOI DES 50 ANS  
ET PLUS SUR NOS TERRITOIRES » ?**



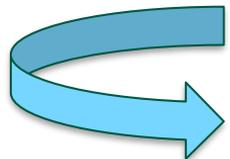
**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

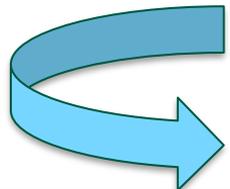
## Le maintien en emploi des 50 ans et plus



Quels enjeux sur mon territoire?



Quels dispositifs ?



Quels acteurs / quelles instances?

# Zoom



La cellule de  
prévention de la  
désinsertion  
professionnelle  
dans chaque  
SPSTI



Outils mobilisables  
par les entreprises  
et les salariés pour  
prévenir la  
désinsertion  
professionnelle



FIPU  
(fonds  
d'investissement  
dans la Prévention  
de l'usure  
professionnelle)





**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

## **REMUE- MÉNINGES**

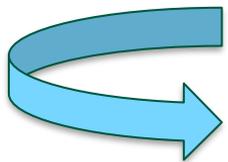
**« L'ODDS EN ACTION DANS SON ÉCOSYSTÈME ET  
POUR QUELS BESOINS TERRITORIAUX » ?**



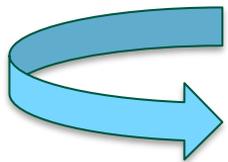
**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Le maintien en emploi des 50 ans et plus



Quelles actions possibles pour les ODDS dans l'écosystème territorial ? Pour répondre à quels besoins?



Quelles actions possibles pour les ODDS à destination des entreprises?

# Diagnostic Senior +

## Ensemble, réalisons un diagnostic sur l'employabilité de vos salariés seniors

-  Des solutions adaptées à vos enjeux spécifiques,
-  Des résultats concrets et rapides grâce à une équipe efficace,
-  Une analyse réalisée sur un territoire identifié,
-  Une expertise gratuite pour votre entreprise.

## Nos objectifs

- Transformer les défis de l'allongement de la vie professionnelle en opportunités stratégiques.
- Soutenir la reconversion professionnelle des salariés de 50 ans et plus.
- Favoriser la transmission des compétences et l'employabilité des seniors.
- Prévenir l'usure professionnelle et agir sur les conditions de travail.
- Identifier les acteurs régionaux en réponse aux problématiques repérées.



## Quelle mise en oeuvre ?

Seniors+ vous propose une approche structurée en trois phases pour mieux appréhender les parcours professionnels de vos collaborateurs de 50 ans et plus.

Cette démarche vise à **sensibiliser, diagnostiquer** et **recommander** des actions concrètes et personnalisées en réponse à vos préoccupations.



### 1 Un temps de sensibilisation

Vous sensibiliser aux enjeux de l'allongement de la vie au travail et vous informer sur les dispositifs d'évolution et de reconversion professionnelle, adaptés aux besoins de vos salariés seniors.

### 2 Un RDV d'1h30 consacré au diagnostic

Dresser un état des lieux pour évaluer la place des seniors au sein de votre entreprise, identifier leurs compétences clés, repérer les éventuelles situations d'usure professionnelle et déterminer les besoins spécifiques.

### 3 Une restitution d'1h proposée sous un mois

Vous remettre un livret de recommandations individualisées pour vous permettre de construire un plan d'actions à mener, dans une démarche d'anticipation.

Transformez l'avenir  
de vos seniors  
dès aujourd'hui !



Rendez-vous ici pour en savoir + et demander votre diagnostic gratuit

Votre contact : Stéphanie LECAS  
Tél : 06 74 59 54 67 - mail : s.lecas@transitionspro-cvl.fr





TRANSITIONS  
PRO  
Centre  
Val de Loire



aract  
Centre-Val de Loire

PRÉFÈTE  
DE LA RÉGION  
CENTRE-VAL  
DE LOIRE

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



Cofinancé par  
l'Union européenne

# SENIORS + c'est quoi ?

Dans un contexte d'allongement de la durée de vie au travail, certaines questions posées aux entreprises et à leurs salariés prennent de plus en plus d'importance :

Difficulté de recrutement / taux d'employabilité faible / maintien à l'emploi / usure professionnelle ...

Au travers d'une initiative collaborative entre Transitions Pro, l'Apec et l'Aract en CVL, nous proposons gratuitement (- 250 salariés) un **diagnostic pour répondre aux préoccupations des entreprises et de leurs salariés de 50 ans et plus quant à leur employabilité.**

# Quelques exemples d'opportunités employeurs/salariés

## 1/ Entreprise du BTP (10 salariés) :

Axe de travail : usure professionnelle d'un salarié occupant le poste de plâtrier qui ne peut plus exercer ses missions sur un chantier

Objectif : maintenir l'emploi du salarié et assurer la transmission et maintien des compétences

Action : réorganisation interne : création d'un nouveau poste et qui permet de mieux anticiper et éviter les pertes sur le chantier (augmentation du niveau de qualité et de la production sur les chantiers) + le salarié est devenu référent des apprentis

Impacts et bénéfices salarié : valorisation de son expérience, valorisation de ses compétences, maintien en emploi et amélioration des conditions de travail

## 2/ Salon de coiffure :

Axe de travail : usure professionnelle

Objectif : accompagner la salariée vers une reconversion moins impactante sur sa santé

Action : mobilisation d'un dispositif de reconversion avec Transitions pro, et contribution de l'employeur dans la prise en charge du coût pédagogique.

Impacts et bénéfices de la salariée : reconversion accompagnée, et sécurisée. Nouveau projet professionnel avec formation qualifiante. Nouveau métier moins impactant pour sa santé

# Les étapes de SENIORS +

## 1. La sensibilisation en entreprise (en individuel et en collectif)

= *Présentation du dispositif Seniors+ / Vérification de l'adaptation du dispositif aux besoins de l'entreprise*

## 2. Prise de contact avec le référent au sein de l'entreprise et envoi de la partie concernant les données sociales de l'entreprise

## 3. La réalisation du diagnostic (entretien en entreprise avec le Dirigeant ou DRH - 1h30)

= *Dresser un état des lieux de la place des salariés de plus de 50ans, identifier les compétences clés, repérer les éventuelles situations d'usure professionnelle et déterminer les besoins spécifiques*

## 4. Le rapport de préconisation (un rdv de restitution)

= *Remettre un livret de recommandations personnalisées pour envisager de nouvelles actions*

= *Pour une efficacité renforcée et la qualité du dialogue social – il est préconisé de pouvoir associer les élus ou délégués syndicaux*

## 5. Suivi à 6 mois puis 1 an, de la mise en œuvre des actions préconisées.



PARTENAIRE D'AVENIR  
**TRANSITIONS**  
PRO  
Centre  
Val de Loire



**aract**  
Centre-Val de Loire



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



Cofinancé par  
l'Union européenne

# Qui contacter ?

TRANSITIONS PRO :

**Stéphanie LECAS**

[s.lecas@transitionspro-cvl.fr](mailto:s.lecas@transitionspro-cvl.fr)

06 74 59 54 67

ARACT :

**Marie-Bénédicte MOREAU**

[mb.moreau@anact.fr](mailto:mb.moreau@anact.fr)

06 49 42 63 40

APEC :

**Pierre MONTIGNY**

[Pierre.montigny@apec.fr](mailto:Pierre.montigny@apec.fr)

06 62 84 50 51



## QUELQUES RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

### Concernant les 50 ans et plus:

- ❖ Guide « Engager son entreprise pour l'emploi des 50 ans et plus »:

[Découvrez le guide "Engager son entreprise pour l'emploi des 50 ans et plus" | Les entreprises s'engagent](#)

- ❖ Etude du GIP ALFA « Demandeurs d'emploi seniors en CVL » :

[https://gipalfa.centre-valdeloire.fr/sites/alfacentre/files/media/document/202506/Publication\\_seniors\\_VF240625\\_compressed\\_a.pdf](https://gipalfa.centre-valdeloire.fr/sites/alfacentre/files/media/document/202506/Publication_seniors_VF240625_compressed_a.pdf)

- ❖ 17<sup>ème</sup> baromètre sur les perceptions des discriminations des seniors dans l'emploi

[https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2024-12/ddd-OIT\\_enquete\\_17e-barometre-discriminations-emploi\\_20241209.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2024-12/ddd-OIT_enquete_17e-barometre-discriminations-emploi_20241209.pdf)

## QUELQUES RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

### Sur les ANI

[Transposition ANI emploi des seniors dialogue social Projet de loi | vie-publique.fr](https://vie-publique.fr)

### Concernant la négociation :

[La négociation collective dans les entreprises de moins de 11 salariés](https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/Newsletter-Dialogue-social-Infos-en-Centre-Val-de-Loire)

<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/Newsletter-Dialogue-social-Infos-en-Centre-Val-de-Loire>

[\(n°33 séniors\)](https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/Newsletter-Dialogue-social-Infos-en-Centre-Val-de-Loire)

### Concernant les ODDS :

<https://www.espace-odds.fr>

# CONTACTS

## En département :

[ddetspp-observatoire@cher.gouv.fr](mailto:ddetspp-observatoire@cher.gouv.fr) Monsieur Jeremy BAUJOIN

[ddetspp-observatoire@eure-et-loir.gouv.fr](mailto:ddetspp-observatoire@eure-et-loir.gouv.fr) Monsieur Stéphane MOREAU

[ddetspp-observatoire@indre.gouv.fr](mailto:ddetspp-observatoire@indre.gouv.fr) Madame Laure-Clémence PORCHEREL

[ddets-observatoire@indre-et-loire.gouv.fr](mailto:ddets-observatoire@indre-et-loire.gouv.fr) Monsieur Gaël VILLOT

[ddetspp-observatoire@loir-et-cher.fr](mailto:ddetspp-observatoire@loir-et-cher.fr) Madame Aude STEVIGNON

[ddets-observatoire@loiret.gouv.fr](mailto:ddets-observatoire@loiret.gouv.fr) Mme Aurore LAPORTE

## En région

Laurence JUBIN, DREETS CVL: [laurence.jubin@dreets.gouv.fr](mailto:laurence.jubin@dreets.gouv.fr)

Isabelle FREUNDLIEB, directrice ARACT CVL: [i.freundlieb@anact.fr](mailto:i.freundlieb@anact.fr)

Audrey RICHEZ, chargée de missions ARACT CVL: [a.richez@anact.fr](mailto:a.richez@anact.fr)

# Clôture

**Isabelle FREUNDLIEB, Directrice ARACT CVL**  
**Véronique CARRE, directrice régionale de la DREETS CVL**

## Accompagnement ARACT:

½ journée ODDS/ARACT en accompagnement des **membres** des ODDS dans chaque département



# MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté*  
*Égalité*  
*Fraternité*

Direction régionale de l'économie, de  
l'emploi, du travail et des solidarités