



club  
**LANDOY**  
Une initiative du groupe Bayard

et de **L'ORÉAL**  
G R O U P E

## COMMUNIQUE DE PRESSE

---

**Le Club Landoy et le groupe L'Oréal rassemblent  
136 entreprises et structures signataires  
de la Charte en faveur de l'emploi des plus de 50 ans**

**Le Club Landoy publie le 1<sup>er</sup> index senior en France  
sur l'emploi des 50+ ans, composé de 4 indicateurs clefs**

**Paris, le 29 mai 2024** – 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 – et le **groupe L'Oréal**, annoncent le large franchissement du seuil symbolique des 100 entreprises signataires de la Charte qu'ils ont co-initiée en faveur de l'emploi des plus de 50 ans, avec 136 signataires au total ce jour.

« La Charte trouve son origine dans le vieillissement de la population et le recul de l'âge de la retraite, des tendances lourdes qui appellent à s'investir davantage pour la place des salariés de plus de 50 ans. A mesure que les carrières s'allongent, les entreprises ont le rôle d'assurer la formation et l'employabilité de toutes leurs collaboratrices et de tous leurs collaborateurs. Cet effort est nécessaire pour la santé et le bien-être de ces derniers, mais aussi pour la cohésion et la performance des entreprises. Une dynamique que les signataires ont bien compris en se positionnant à l'avant-garde d'un mouvement qui va en s'amplifiant : nous accueillons aujourd'hui 89 nouvelles structures pour un total de 136 ; nous n'étions que 32 il y a deux ans », déclare **Sibylle Le Maire, fondatrice du Club Landoy, une initiative du groupe Bayard** dont elle est **directrice exécutive**.

En signant la Charte, les entreprises se mobilisent 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'aidance, 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 ».

« L'Oréal et toutes les autres entreprises ont tout intérêt à assumer le rôle qui leur revient dans la révolution démographique, en accompagnant leurs collaboratrices et collaborateurs de leur entrée dans l'entreprise jusqu'à la retraite. L'intergénérationnel est en effet une richesse et participe à la performance de l'entreprise. Les 89 signataires aujourd'hui en ont conscience », souligne **Hervé Navellou, président de L'Oréal France**.

**Les engagements des signataires** – qui vont des TPE aux multinationales en passant par le secteur public, des associations, des organismes de formation, des médias, des start-up, des scale-up... – **bénéficieront à plus de 2 millions d’actifs au total**, en France comme à l’international. Le succès de cette initiative inter-entreprises et multi-acteurs reflète la **prise de conscience grandissante** des acteurs économiques de l’enjeu que représente l’employabilité de l’ensemble de leurs collaboratrices et collaborateurs, quel que soit leur âge.

Une mobilisation croissante et multisectorielle :



LA  
FRENCH TECH  
GRAND PARIS

La **French Tech Grand Paris** a notamment œuvré pour mobiliser le secteur de la tech en étendant de façon significative l’initiative au secteur des start-up et scale-up de son écosystème, dont 29 sont aujourd’hui présentes au ministère du Travail pour signer la Charte 50+. La French Tech Grand Paris signe également en son nom.

« *Les thématiques de diversité et d’inclusion ont toujours été au cœur des projets de la French Tech Grand Paris. Face au faible nombre d’initiatives en faveur de l’emploi des +50 ans où l’on constate que seulement 2,7 % des + 50 ans sont recrutés dans le secteur de la Tech, il était important pour nous de faire bouger les lignes. Notre groupe de travail a identifié la charte du Club Landoy comme un moyen efficace pour sensibiliser les acteurs de la tech, par le biais d’une initiative déjà établie auprès d’acteurs traditionnels. C’est également un point important pour nous, de ne pas refaire ce qui existe et fonctionne, mais plutôt de joindre nos forces afin de toucher une plus large cible et d’avoir un impact plus important. Ainsi, nous sommes très heureux d’annoncer que plus d’une trentaine d’acteurs se sont mobilisés et ont décidé de devenir signataire de la Charte et de s’engager sur ce sujet* », explique **Alexandra André, directrice générale de la French Tech Grand Paris.**

Le secteur public s’est également rallié à l’initiative avec la signature de **France Travail**, un signal fort pour l’emploi des collaboratrices et collaborateurs de 50 ans et plus.



## La Charte 50+, un impact réel grâce à de nombreuses actions sur le terrain

Selon un questionnaire adressé aux signataires 2022 et 2023, 165 actions liées aux 10 engagements de la Charte 50+ ont été menées en 2023. Il ressort également que 85 % des répondants possèdent **un programme dédié à l’emploi des +50 ans** ou en ont mis un en place depuis la signature des 10 Engagements. Enfin, 93 % des répondants témoignent d’une **prise de conscience** et d’un **changement de traitement du sujet** au sein de l’entreprise **suite à la signature des 10 Engagements.**

Panorama qualitatif en **6 exemples d’actions** par les signataires :

### → Un programme pour valoriser la place des 50 ans et plus en entreprise par **AXA**

- Création et déploiement du programme pour valoriser les 50+ ans en entreprise, *l’Audace n’a pas d’âge*, récompensé d’un Argus d’Or en 2024, et du Grand Prix de la Diversité et Inclusion et Décideurs RH en 2023.
- Mise en place d’un accompagnement des collaboratrices et collaborateurs de plus de 50 ans.
- Déploiement d’une campagne de sensibilisation destinée au grand public avec une série de 8 podcasts, afin d’accélérer la prise de conscience des stéréotypes liés l’âge.

### → Un accord sur la prévention de l’inaptitude et la reconversion professionnelle par **DOMUS VI**

- Accompagner la formation et la reconversion au sein du groupe en seconde partie de carrière.
- Prévenir des situations occasionnant des difficultés pour certains salariés à rester durablement dans l’entreprise.

→ Des formations pour lutter contre les risques psychosociaux par **GENERALI**

- Des clés managériales pour anticiper et appréhender les risques psychosociaux.
- Mise en place d'un module de sensibilisation pour tous, avec un format en e-learning.
- Mise en place d'un module d'une journée spécifique pour chaque cible concernée (manager, RH, juriste...).

→ Des formations de déconstruction des biais et des stéréotypes par **KLESIA**

- Explorer les enjeux de la diversité et de l'inclusion pour soi et pour l'entreprise.
- Comprendre la dimension personnelle de la diversité.
- Travailler sur des situations concrètes et faire émerger des repères managériaux sur des problématiques diverses dont un cas spécifique sur l'emploi senior.

→ Des dispositifs à destination des collaboratrices et collaborateurs aidants par **LA POSTE**

- Mise en place d'une plateforme téléphonique pour fournir des réponses aux questions des salariés aidants.
- Instauration d'un certificat aidant donnant des droits supplémentaires (CESU, droit au répit, flexibilité, etc.).
- Droit à la mobilité géographique de l'aidant pour se rapprocher de la personne aidée.

→ Un programme autour de l'intergénérationnel et de l'employabilité de chacune et chacun quel que soit son âge par **L'OREAL**

- Un programme, *L'Oréal for All Generations*, pour mettre l'intergénérationnel et l'employabilité au cœur des objectifs de l'entreprise autour de cinq piliers.
- Des actions concrètes avec valorisation des parcours à tous les âges, des dispositifs de santé et de bien-être au travail, le développement de l'employabilité tout au long de la carrière avec notamment de la formation et une facilitation de la transition vers la retraite.

« La Charte 50+ est déjà à l'origine de 165 actions concrètes en faveur du maintien dans l'emploi des plus de 50 ans. L'enjeu premier est un partage de bonnes pratiques au sein des entreprises signataires. Ce succès ne doit cependant pas nous faire perdre de vue les progrès qu'il reste à accomplir : les indicateurs chiffrés révèlent une discrimination persistante envers les salariés les plus âgés au sein de l'entreprise et la nécessité de mieux gérer l'allongement des carrières. Le défi est immense. », souligne **Sibylle Le Maire, fondatrice du Club Landoy, une initiative du groupe Bayard** dont elle est **directrice exécutive**.

## Les indicateurs 50+ : une étude inédite et exclusive

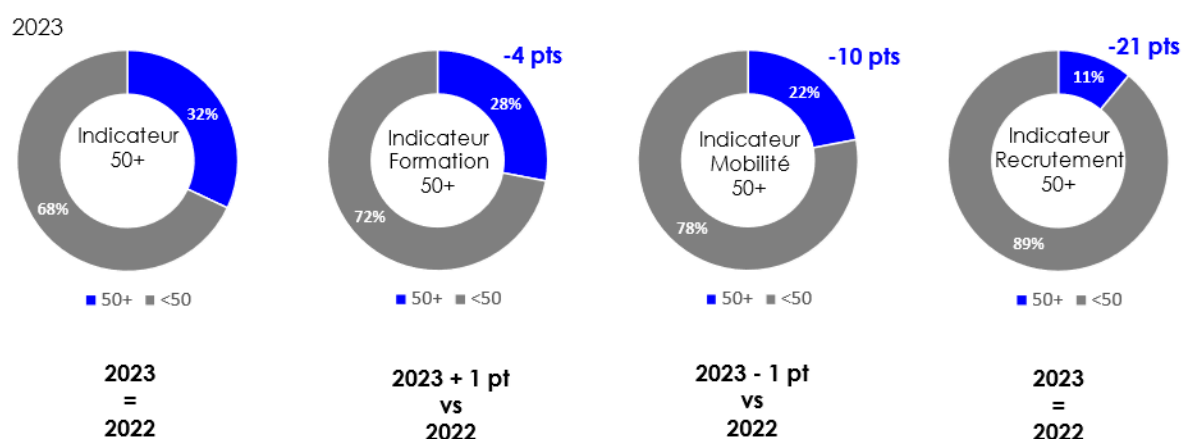
La publication de ces résultats quantitatifs traduit notre volonté de mettre des chiffres sur les engagements et de mesurer les progrès d'année en année.

En effet, les données seniors ne sont que peu mesurées ; toute la difficulté au sein du collectif a été de définir des critères univoques et valables pour tous. La définition même du senior en entreprise a suscité des débats. **Nous avons retenu le seuil de 50+ ans**. Si l'indicateur par âge est une donnée évidente, les autres le sont moins : formation, mobilité et recrutement sont des variables pilotées globalement par les entreprises ; analyser ces données par tranche d'âge a été une véritable avancée. Les indicateurs 50+ sont le résultat d'un **travail collectif** : définition des critères, déclaration. Agrégés et anonymisés, ils ont ensuite été audités et certifiés par le département Opinions et Stratégies d'Entreprises de **Ifop**, dirigé par **Jérôme Fourquet**.

L'étude porte sur **567 000 salariés** au sein de **27 entreprises**. Ces indicateurs constituent le **premier index senior en France sur l'emploi des +50 ans**, un outil à la méthodologie claire et qui sera amené à évoluer et à gagner en représentativité au fur et à mesure de l'intégration de nouveaux signataires, parties prenantes essentielles de sa construction.

**En 2023, près d'1 collaborateur sur 3 avait plus de 50 ans.** Ce taux (32 % précisément) est en ligne avec celui de la population active française dans son ensemble (source : Insee – Actifs en emploi hors agriculteurs). Les résultats correspondent à la moyenne arithmétique des ratios par entreprise.

En image :



**club**  
**LANDOY & L'ORÉAL**  
UNE SOCIÉTÉ DU GROUPE ROYAL

En résumé, sur la base des déclarations des entreprises signataires :

- **indicateur 50+ : 1 salarié sur 3 a 50 ans et +**
- **indicateur formation 50+ : 28 % des heures de formation suivies par des salariés 50+**
- **indicateur mobilité 50+ : 22 % - soit 1 (une) mobilité sur 5**
- **indicateur recrutement 50+ : 11 % - soit 1 recrutement sur 10**

Ces indicateurs ne jugent pas les entreprises. Le fait même de les déclarer est un acte d'engagement.

**Ces chiffres illustrent le risque d'exclusion du marché du travail pour les personnes qui sortent du marché du travail à 50 ans et +. L'indicateur recrutement 50+ affiche en effet le taux le plus faible avec seulement 11 % des embauches. Comparativement, l'accès à la mobilité (22 %) et à la formation (28 %) sont moins difficiles pour les 50+ même s'ils restent sous-représentés par rapport à leur poids dans la population active (32 %).**

**Le faible taux de recrutement constitue un défi pour les entreprises qui sont aussi soumises à la nécessité et à l'urgence de repenser la formation et d'ouvrir ainsi aux 50 ans et + la possibilité de mobilités qui fassent sens, pour soutenir leur employabilité.**

Le relevé et le suivi de ces indicateurs nous renvoient à une réflexion globale sur le pilotage de la performance économique et sociale de nos entreprises, en termes d'impact interne (engagement des collaborateurs, qualité de vie, rétention, attractivité ...) mais aussi à un niveau macro en termes d'impact économique et sociétal : employabilité et durabilité des seniors en entreprises.

## Contacts presse

Nicolas Daniels – [ndaniels@ulyse-communication.com](mailto:ndaniels@ulyse-communication.com) – 06 63 66 59 22

Iva Baytcheva – [ibaytcheva@ulyse-communication.com](mailto:ibaytcheva@ulyse-communication.com) – 06 28 59 07 03

# ANNEXES

---

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

1. **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. **Agir en toute bienveillance et respect** avec l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs, tout au long de la carrière professionnelle, **quel que soit leur âge**.
3. **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. **Recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière**, offrir des opportunités tout au long de la vie professionnelle pour permettre à chacun (e) de travailler dans un **environnement inclusif** jusqu'au départ à la retraite.
5. **Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations** en mettant en place des dispositifs dédiés.
6. **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. **Proposer un accompagnement adapté et individualisé sur les aspects de santé et de bien-être au travail** tout au long de la carrière\*.
8. **Accompagner et soutenir les collaboratrices et les collaborateurs aidants**.
9. **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. 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...

## Le taux d'emploi des +50 ans, un enjeu pour la France

Le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés est un enjeu particulièrement sensible en France. Selon les chiffres d'Eurostat, **le taux d'emploi des 55-64 ans s'élevait à 58,4 % en 2023**, à comparer avec 63,9 % pour la moyenne des pays de l'Union européenne. Ce résultat place la France au 19<sup>e</sup> rang sur 27, loin derrière la tête du classement occupée par l'Islande (81,2 %), la Suède (78 %), l'Estonie (76 %) et les Pays-Bas (75 %). L'Allemagne, première économie du continent, affiche un taux de 74,6 %.

Le taux d'emploi des 55-64 ans a néanmoins progressé en France ces dernières années, à la suite des efforts déployés par les entreprises pour maintenir les salariés les plus âgés dans l'emploi et du recul de l'âge de la retraite. En 2018, ce taux d'emploi s'élevait à seulement 53,6 % en France et à 57,3 % dans l'Union Européenne.

## Les entreprises et organisations signataires de la Charte 50+

**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.

**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.

**Mai 2024** : signature de **89 nouvelles entreprises et entités** au ministère du Travail sous le haut patronage de Catherine Vautrin, 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 – Andrè 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 Echos-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 – Scality – 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.

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