



© 2026 AUB Consulting. Tous droits réservés.

Toute reproduction, représentation ou utilisation, totale ou partielle, sans autorisation préalable, est interdite.

Site internet : <https://aubconsulting.fr>

email : contact@aubconsulting.fr

13 Aout 2026

Notre Accompagnement avec [Aubconsulting.fr](https://aubconsulting.fr): Votre Accélérateur de Carrière

Notre savoir faire depuis plus de 25 années

- **Clarification de Cap et Alignement Professionnel** : On ne cherche bien que ce que l'on définit précisément. Nous vous aidons à identifier vos zones de génie et à cibler les opportunités où vous serez non seulement performant, mais véritablement à votre place.
- **Ingénierie de Candidature d'Impact (CV & LinkedIn & Autres Jobboard)** : Finies les énumérations de tâches. Nous transformons votre CV et votre profil LinkedIn en outils de vente stratégiques, optimisés pour les algorithmes (ATS) et conçus pour captiver l'attention des recruteurs en moins de 6 secondes.
- **Stratégies de Réseautage et Marché Caché** : Environ 70 % des postes ne sont jamais publiés. Nous vous transmettons les clés pour infiltrer le marché caché, maîtriser l'approche directe et transformer votre réseau en un moteur de recommandations naturelles.
- **Entraînement Tactique aux Entretiens** : Le stress disparaît là où la préparation commence. Grâce à des simulations intensives, nous affinons votre storytelling et vos réponses aux questions « pièges » pour que vous abordiez chaque échange avec une assurance imperturbable.
- **Soutien Mental et Posture de Négociation** : La recherche d'emploi est un marathon émotionnel. Nous vous accompagnons pour maintenir une discipline de fer, transformer chaque refus en levier d'apprentissage et négocier votre futur salaire avec la confiance de celui qui connaît sa valeur.

**Prenez contact dès à présent avec notre équipe de consultants RH afin
d'accélérer votre carrière : contact@aubconsulting.fr**



© 2026 AUB Consulting. Tous droits réservés.

Toute reproduction, représentation ou utilisation, totale ou partielle, sans autorisation préalable, est interdite.

Site internet : <https://aubconsulting.fr>

email : contact@aubconsulting.fr

Trouver un emploi senior en 2026 : ce qui a vraiment changé et comment en tirer parti

2026 s'impose comme une année charnière, marquée par des paradoxes profonds pour l'emploi des seniors en France. D'un côté, les indicateurs macroéconomiques affichent des niveaux historiques : **60,4 % des 55-64 ans occupent un emploi**, un record absolu depuis la création de l'indicateur en 1975, avec un taux grimpant même à **61,7 %** selon les dernières publications de la Dares. De l'autre, un rapport conjoint de France Travail et de l'Apec publié en février 2026 met en lumière une réalité microéconomique beaucoup plus âpre. Les cadres de 50 ans et plus restent particulièrement vulnérables, avec un **décrochage net et marqué après 60 ans** (le taux d'emploi chute à 42,4 %, loin des 77,8 % observés chez les 55-59 ans).

En clair, la dynamique globale est à la hausse, mais l'exercice individuel de la recherche d'emploi à 50, 55 ou 60 ans demeure une épreuve hautement stratégique et exigeante. Pourtant, la donne a évolué cette année. Un nouvel arsenal réglementaire et des mutations sociétales profondes transforment les règles du jeu. Pour les candidats expérimentés, ces évolutions constituent de formidables leviers, à condition de savoir les activer méthodiquement.

Étape 1 — Comprendre le nouveau rapport de force réglementaire

Avant de modifier la moindre ligne de votre CV ou de réactiver votre réseau, un préalable s'impose : intégrer que les entreprises ne gèrent plus l'embauche des seniors sous le seul angle de la RSE ou de la bonne conscience, mais bien sous la contrainte d'obligations légales strictes.

La **loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025** — qui a transposé deux accords nationaux interprofessionnels majeurs consacrés aux travailleurs expérimentés et aux transitions professionnelles — a rendu effectives plusieurs mesures clés :

- **Le CDI de Valorisation de l'Expérience (CVE)** : Spécifiquement conçu pour fluidifier et encourager le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi âgés de 60 ans et plus, ce contrat s'accompagne d'incitations financières directes pour l'employeur.
- **L'entretien de parcours professionnel obligatoire** : Programmé dans les deux années précédant le 60e anniversaire de chaque salarié, il formalise un échange constructif autour du maintien en poste, de l'aménagement du temps de travail ou des passerelles vers la retraite progressive.



© 2026 AUB Consulting. Tous droits réservés.

Toute reproduction, représentation ou utilisation, totale ou partielle, sans autorisation préalable, est interdite.

Site internet : <https://aubconsulting.fr>

email : contact@aubconsulting.fr

- **L'index senior** : Sur le modèle éprouvé de l'index égalité femmes-hommes, les grandes structures ont désormais l'obligation légale de publier des indicateurs transparents sur l'emploi des plus de 55 ans, sous peine de sanctions financières dissuasives.
- **La retraite progressive assouplie** : Désormais accessible dès l'âge de 60 ans (contre 62 ans auparavant), elle offre une transition douce et flexible entre activité et fin de carrière.

L'impact pour vous : Les directions des ressources humaines et les dirigeants ne peuvent plus se permettre d'ignorer ces cohortes. Vous arrivez face à des recruteurs qui ont un intérêt réglementaire direct à intégrer et stabiliser des profils seniors. Maîtriser ces sujets vous positionne non pas en demandeur vulnérable, mais en partenaire stratégique conscient des enjeux légaux de l'entreprise.

Étape 2 — Repositionner votre profil et actualiser votre stratégie de valorisation

Le contexte macro-légal offre une ouverture, mais c'est sur la forme et la pertinence de votre proposition de valeur que se fera la différence.

- **Privilégiez la grammaire des compétences à la chronologie pure** : Un CV senior moderne ne doit pas ressembler à une notice nécrologique de trente années d'ancienneté. Il doit synthétiser une capacité démontrée à piloter des projets complexes, à manager des parties prenantes hétérogènes et à conduire le changement. Ces soft skills et compétences transversales restent extrêmement prisées, y compris au sein d'organisations profondément transformées par l'irruption de l'intelligence artificielle et de l'automatisation.
- **Assumez votre parcours et recontextualisez-le** : L'âge est un actif stratégique, une garantie de résilience face aux crises, pas un passif à dissimuler. Pour autant, évitez l'écueil du CV daté. Un profil LinkedIn rigoureusement mis à jour, une photo professionnelle récente et l'intégration de recommandations de pairs récents démontrent instantanément votre agilité et votre ancrage dans le présent.
- **Diversifiez les formats d'exercice professionnel** : Le CDI Corporate traditionnel ne constitue plus l'alpha et l'oméga de la carrière senior. Le portage salarial, le management de transition et le conseil indépendant connaissent une expansion remarquable. Selon les tendances observées en 2026, **20 % des actifs de 50 ans et plus se tournent vers l'entrepreneuriat ou les formes d'indépendance**, soit une hausse de neuf points en deux ans. C'est précisément une alternative de choix, en particulier pour les cadres dont les secteurs historiques ont été bousculés.



© 2026 AUB Consulting. Tous droits réservés.

Toute reproduction, représentation ou utilisation, totale ou partielle, sans autorisation préalable, est interdite.

Site internet : <https://aubconsulting.fr>

email : contact@aubconsulting.fr

- **Osez la reconversion latérale** : Près d'un actif sur deux envisage ou a déjà enclenché une bifurcation professionnelle. Grâce au Compte Personnel de Formation (CPF) — dont le solde moyen atteint environ 2 400 euros par actif — et aux dispositifs de type Transitions Pro, il est tout à fait possible de financer rapidement une certification courte pour réussir une transition "latérale" (conserver son domaine d'expertise sectoriel tout en investissant un nouveau métier).

Étape 3 — Mobiliser les écosystèmes et les dispositifs d'accompagnement dédiés

Chercher un poste après 50 ans en restant isolé est la stratégie la plus risquée. Le marché de l'emploi senior dispose d'un écosystème d'acteurs institutionnels et associatifs puissants qu'il faut savoir solliciter :

- **L'Apec et ses programmes sur-mesure** : Des dispositifs comme *Talents Seniors* (centré sur le mentorat) ou *Nouveaux Horizons* (dédié aux demandeurs d'emploi de longue durée) offrent un accompagnement méthodologique et relationnel précieux.
- **Les dispositifs de France Travail** : Ateliers thématiques, clubs de chercheurs d'emploi expérimentés et jobdatings ciblés permettent de briser l'isolement. Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) reste, par ailleurs, accessible gratuitement et en toute confidentialité.
- **Les réseaux professionnels et affinitaires** : Les groupes spécialisés sur LinkedIn (dédiés au retour à l'emploi après 45 ans, les réseaux d'Alumni de grandes écoles ou des universités, ainsi que des associations actives comme *50+ Entrepreneurs*) constituent d'extraordinaires catalyseurs d'opportunités cachées.
- **Le marché du travail à distance (Remote)** : Souvent plus neutre vis-à-vis des barrières générationnelles, le télétravail total ou hybride ouvre des perspectives auprès d'entreprises digitalisées dont la culture interne valorise l'autonomie et la productivité mesurée plutôt que l'âge du collaborateur.

En entretien, n'hésitez pas à glisser habilement ces notions : évoquer la maîtrise des enjeux du CDI de Valorisation de l'Expérience (CVE), l'anticipation d'une retraite progressive ou la pertinence d'une organisation en portage démontre une vision moderne, lucide et proactive de votre propre employabilité.



© 2026 AUB Consulting. Tous droits réservés.

Toute reproduction, représentation ou utilisation, totale ou partielle, sans autorisation préalable, est interdite.

Site internet : <https://aubconsulting.fr>

email : contact@aubconsulting.fr

En résumé

Aborder le marché du travail en tant que senior en 2026 exige d'abandonner les codes obsolètes de la recherche d'emploi passive. Si le défi quantitatif reste réel après 60 ans, le nouveau cadre légal, la diversification des formes d'exercice (indépendance, conseil, remote) et la reconnaissance institutionnelle de l'expérience offrent des leviers sans précédent. La différence ne se fait plus sur votre date de naissance, mais sur l'actualisation de votre stratégie, la clarté de votre positionnement et la maîtrise des nouveaux outils de votre employabilité.

Et vous, quel est le principal obstacle ou le stéréotype le plus tenace auquel vous avez été confronté dans votre recherche d'emploi après 50 ans ? Partagez votre expérience en commentaire à contact@aubconsulting.fr

Hashtags

#EmploiSeniors #Recrutement2026 #ReconversionProfessionnelle #CarrièreSenior #LoiSeniors
#RessourcesHumaines #ManagementDeTransition #PortageSalarial #EmploiDesCadres #Apec