



**Seniors
Force Plus**

Seniors Actifs, *notre Avenir*



Tibault Valerian d'EstéE

Vice-Président de Seniors Force Plus

"Les millions de "seniors" actifs en France doivent aussi être acteurs et force de propositions pour préparer un meilleur avenir et devenir en commun :
"Seniors Force Plus" invite l'ensemble des forces vives à la proactivité !"





Leon Laulusa

Président de ESCP Business School

“ La raison d’être de ESCP Business School est de servir la Société au travers des LIGHTS
Leadership, Innovation, Géopolitique, Humanité, Technologie, Soutenabilité ”





Elizabeth Moreno

*Marraine de l'événement,
Présidente de L.E.I.A. et ex-Ministre*

” C’est la force de nos différences qui nous permet de créer, d’inventer, d’innover et de performer.

L’inclusion constitue une véritable opportunité de faire face à ce monde en pleine transformation.

Les intentions ne suffisent plus. Seules les actions concrètes peuvent conduire aux transformations souhaitables dans nos sociétés contemporaines. ”





Jean-Hervé LORENZI

*Economiste, Dirigeant d'entreprises, Fondateur du Cercle des économistes
et Président des Rencontres Économiques d'Aix-en-Provence*

”Construire l'avenir par l'innovation
économique, la vision à long terme,
et l'inclusion des seniors dans le
tissu économique.”





SOMMAIRE

1.ATELIERS DE TRAVAIL

2.CHARTE ENGAGEMENT & SENIORS SCORE

3.TABLE RONDE « PARTENAIRES »

4. TABLE RONDE « ENTREPRISES »

Catherine Lin

membre fondatrice de Seniors Force Plus

ATELIERS DE TRAVAIL

Des salariés, des entreprises, des associations, des recruteurs, tous engagés à proposer des solutions pour une meilleure employabilité des seniors aux entreprises et aux pouvoirs publics au travers de 5 ateliers.



Atelier Salarié

Permettre aux
séniors de
continuer à
travailler en tant
que salariés dans
leurs entreprises
ou ailleurs

Atelier Entrepreneur

Accompagner les
projets de
création
d'entreprise

Atelier Formation

Former et
apporter l'aide
psychologique
pour soutenir les
séniors qui
souhaitent rester
en activité

Atelier Environnement

Lever les
contraintes
matérielles du
quotidien
pouvant entraver
les initiatives
professionnelles
des séniors

Atelier Mesures et Bonnes pratiques

Mesurer les
actions des
entreprises en
faveur des séniors
et leur impact

Atelier Femmes seniors et l'employabilité

Valorisons
l'employabilité
des femmes
seniors pour une
équité
professionnelle

Abdallah Oubella et Karim Sayegh

membres fondateurs de Seniors Force Plus

LA CHARTE D'ENGAGEMENT EN MIROIR AVEC LE “SENIORS SCORE”





- Critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) et des Objectifs de Développement Durable (ODD)
- Auto évaluation de l'entreprise
- Outil d'évaluation adapté à chaque secteur d'activité
- Approche qualitative privilégiée

Points d'évaluation autour de 6 thématiques :

- Communication
- Politique d'emploi des seniors
- Recrutement
- Intergénération et mentorat
- Formation
- Satisfaction et bien-être

SCORING	
A	> 80
B	de 61 à 80
C	de 41 à 60
D	de 21 à 40
E	< 20

TABLE RONDE « PARTENAIRES »



Bruno Chaintron
General Manager,
Transformation Advisory
Grant Alexander



Yazid Chir
Fondateur



Hélène CAMOUILLY

membre fondatrice de Seniors Force Plus



Frédérique Jeske
Présidente

Senior for **Good**®



Anne Courtois
Présidente



QUE DIT L'IA DE NOS REPRESENTATIONS DES SENIORS?

Dessine moi un travailleur senior sur le marché de l'emploi en France...



Draw me a senior worker on the US job market...



Draw me a senior worker on the Swedish job market...



Des compétences reconnues par les recruteurs

Ce qu'ils pensent des salariés seniors :



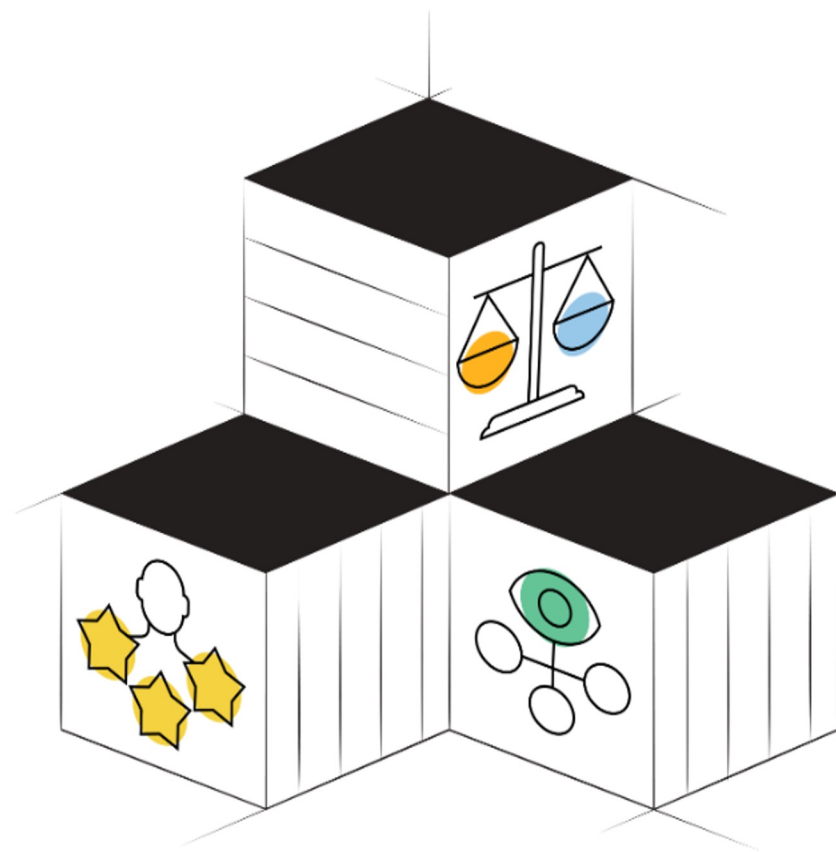
Leur expérience constitue un atout pour l'entreprise.



Le travail qu'ils accomplissent justifie leur salaire.



Ils ont de meilleures compétences pour encadrer les équipes.



Des salariés seniors écartés des recrutements



32% des recruteurs ont déjà écarté les candidatures de profils seniors suite à une demande de la direction.



45% reconnaissent que la direction leur a déjà donné comme consigne de privilégier des profils plutôt jeunes.



42% ont déjà spécifiquement recherché un profil senior.

Deux types de freins au maintien des seniors dans l'emploi selon les recruteurs

Inhérents aux seniors :

Avec les collaborateurs plus jeunes :



69%

peuvent éprouver des **difficultés à comprendre les attentes** des salariés plus jeunes.



65%

à assimiler leurs **processus de travail**.



63%

à accepter qu'ils puissent apporter un regard et des **compétences pertinentes**.

Avec les nouveaux outils / modes de travail :



63%

à comprendre les **évolutions technologiques et digitales.**



58%

à s'adapter aux **évolutions des modes de travail.**

Mais aussi inhérents à l'entreprise :



54%

évoquent notamment un **déficit d'accompagnement au sein de l'entreprise** pour préparer ces seniors à de nouveaux métiers.



45%

pour **actualiser leurs compétences.**

TABLE RONDE « ENTREPRISES »



Eric Stéfani
PDG



Boris Martor
Partenaire



Etienne Bernard
PDG



Michael Fossat
Future Ready
Program VP



Etienne Bernard
PDG





Tong CHHOR

Président Fondateur Seniros Force Plus

” Engageons-nous dans une démarche collaborative, unissant Citoyens engagés, entreprises et associations, pour renforcer l'employabilité des seniors ”





ENSEMBLE

Pour un monde plus solidaire,
plus divers et plus inclusif qui
s'enrichit des atouts de **TOUS**

MERCI