

Senior Actif, **notre Avenir**



**Seniors
Force Plus**

Présentation de la Fédération Seniors Force Plus



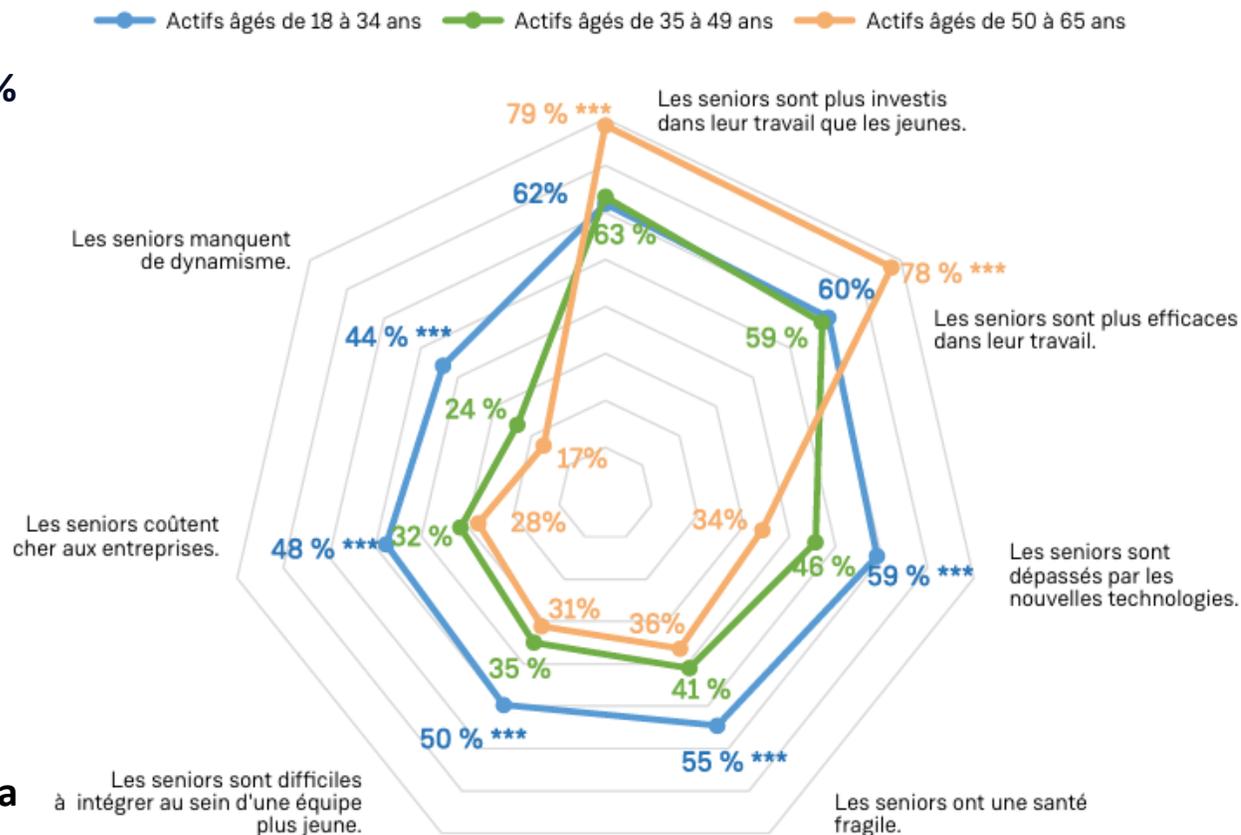
SITUATION DE L'EMPLOI DES SENIORS EN FRANCE

Selon le ministère du travail (DARES), en 2023, **le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est de 58,4 % contre 78% en Suède, la moyenne européenne étant de 64%.**

Selon l'enquête sur les discriminations des seniors dans l'emploi de décembre 2024 effectuée par le Défenseur des Droits, **la probabilité d'embauche des +50 ans est 2 fois inférieure à celle des 30-49 ans et seul 1/3 des demandeurs d'emploi de +50 ans retrouvent un poste.**

Les raisons principales du faible taux d'emploi et des difficultés d'embauche des personnes de plus de 50 ans sont : **les stéréotypes, le manque d'accompagnement de la part des entreprises et de l'État, et enfin l'effort nécessaire des seniors eux-mêmes pour rester employables.**

PART DES ACTIFS DÉCLARANT ÊTRE D'ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS PROPOSÉES, SELON LA TRANCHE D'ÂGE



enquête effectuée par le Défenseur des Droits de décembre 2024)



L'EMPLOYABILITÉ DES SENIORS, UN ENJEU MAJEUR

Deux évolutions majeures affectent notre population active :

- **Baisse de la natalité** : En 2023, la France a enregistré seulement 678 000 naissances, soit 6,6 % de moins qu'en 2022 et près de 20 % de moins qu'en 2010, l'année du dernier pic des naissances. La population active se réduit, ce qui crée un déséquilibre à long terme.
- **Vieillesse de la population** : Nous vivons plus longtemps, et en 2024, la France comptait 68,4 millions d'habitants, dont 14,4 millions de retraités, soit 21 % de la population. Et ce chiffre va augmenter, puisque la population continue de vieillir. Le recrutement des jeunes professionnels sera plus difficile.

Si nous ne travaillons pas plus longtemps, la France risquerait de se retrouver avec un problème majeur de financement, non seulement pour les retraites, mais aussi pour la santé et l'éducation des jeunes générations.

Il est indispensable de trouver des solutions pour intégrer davantage les seniors dans le monde du travail, afin de préserver l'équilibre économique et social du pays.



UNIS POUR UN AVENIR MEILLEUR

Seniors Force Plus est une association à but non lucratif (loi 1901), financièrement désintéressée.

Ses membres sont composés de 3 collèges:



COLLÈGE 1

Citoyens de Toutes les Générations



COLLÈGE 2

Entreprises de Tous les Secteurs



COLLÈGE 3

Associations en Faveur des Seniors Actifs



DES OUTILS ET DES ACTEURS ÉCONOMIQUES

La démarche proposée par la fédération Seniors Force Plus repose sur :

- **Une plateforme collaborative** : Création d'un référentiel commun et d'un écosystème collaboratif structuré, où chaque acteur – entreprise, association ou organisme public – se sente à la fois partie prenante et bénéficiaire d'une initiative commune.
- **Des échanges mobilisateurs** : Instauration de dialogues inclusifs avec les acteurs économiques au travers des tables rondes, des ateliers participatifs et des événements de sensibilisation pour faire comprendre l'importance de leur engagement et les bénéfices réciproques de l'inclusion des seniors.
- **Un label "Grande Cause Nationale"** : L'obtention de ce label "Grande Cause Nationale" vise à atteindre plusieurs objectifs clés et à relever des enjeux importants, tels que la sensibilisation et la lutte contre les stéréotypes, la promotion de l'inclusion et de l'adaptation, la réduction de la précarité et le soutien à l'insertion, l'accompagnement de la transition démographique, la valorisation de l'expérience et de transmission des savoirs, la mobilisation et l'engagement

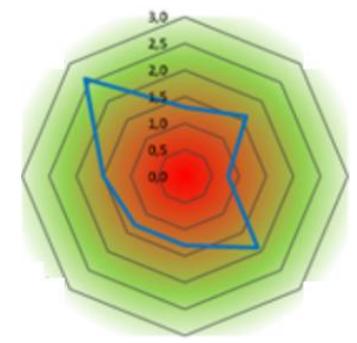
L'engagement des entreprises n'est pas seulement une question de responsabilité sociale et sociétale, mais aussi un levier de compétitivité et de performance.



LES ENTREPRISES S'ENGAGENT sur...



Senior Score

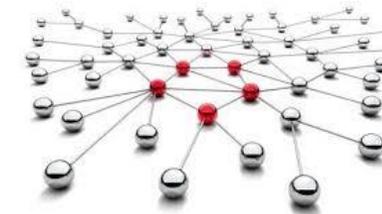


GRACE





LE MOTEUR DU SENIOR SCORE



8 DOMAINES D'ANALYSES

- | | | |
|----------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| (a) Gouvernance | (d) Politique de l'emploi | (g) Bien-être et satisfaction |
| (b) Cadre légal et réglementaire | (e) Recrutement | (h) Lien intergénérationnel |
| (c) Communication | (f) Formation | |

73 CRITERES POUR EVALUER LES DOMAINES

UNE PONDERATION ADAPTEE DES DOMAINES ET DES CRITERES

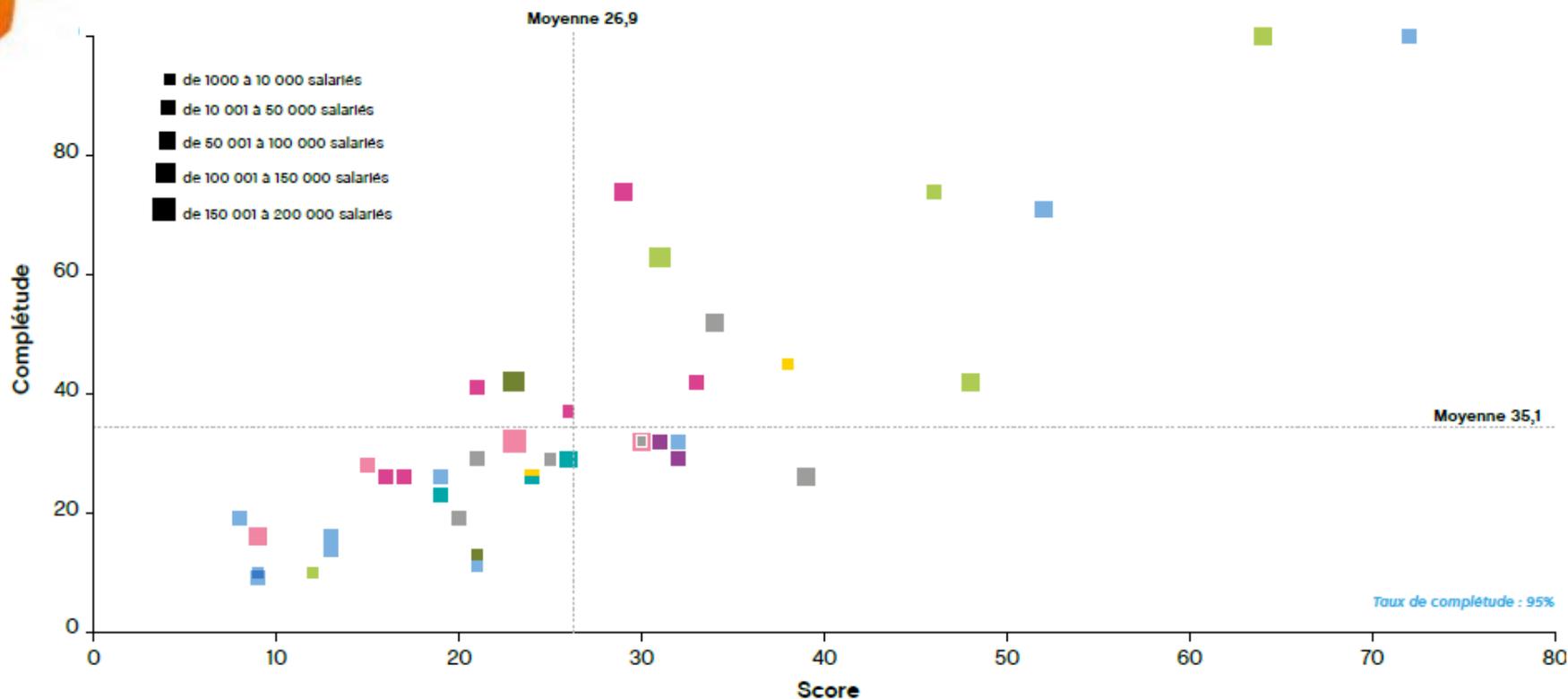
- | | | |
|---------|---------|--------|
| (a) 20% | (d) 20% | (g) 7% |
| (b) 8% | (e) 15% | (h) 8% |
| (c) 10% | (f) 12% | |

UNE ADAPTATION DU SCORE A LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

- | | |
|---------------------|----------------------|
| < 10 salariés (MIC) | < 250 salariés (ETI) |
| < 50 salariés (PME) | + 250 salariés (GE) |



SCORING DU CAC 40



Selon les données en notre possession, encore trop peu d'entreprises du CAC 40 mettent en œuvre des solutions pour améliorer l'employabilité des seniors.

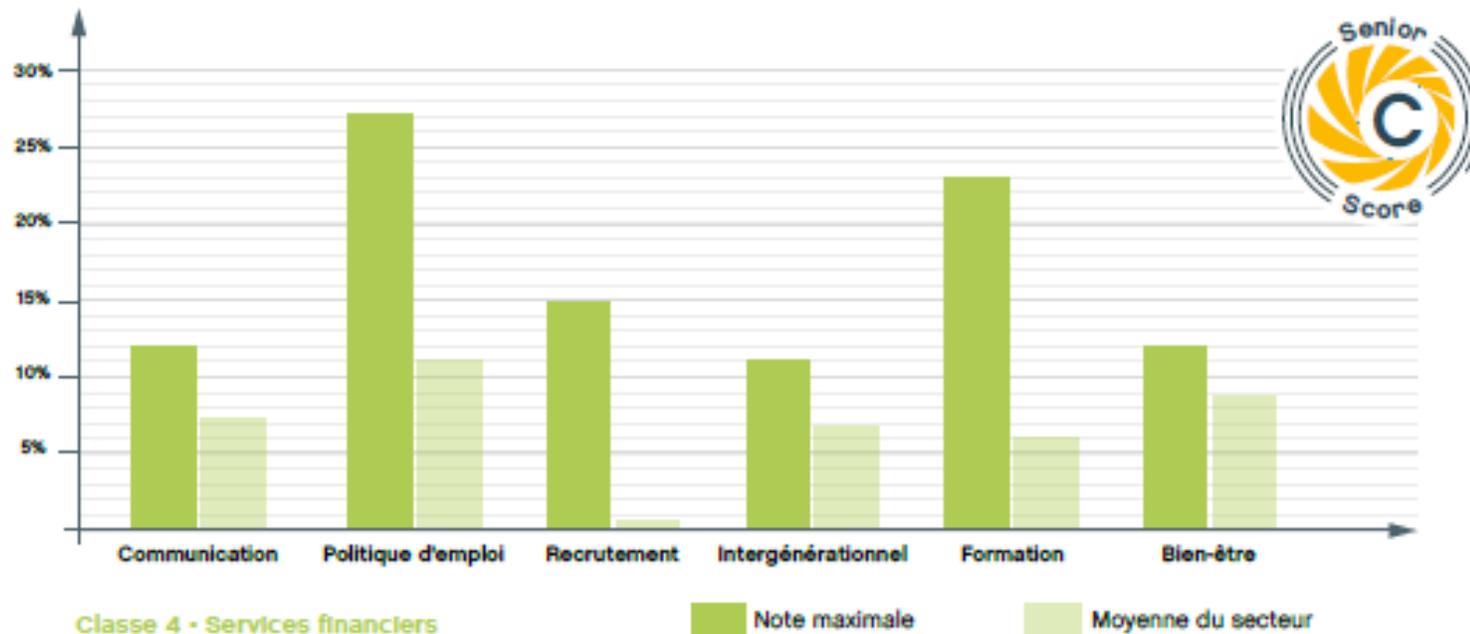
Secteurs d'activités et leurs Seniors Scores

Énergie, Ressources		Services financiers		Automobile et transport	
Industrie, Ingénierie, BioTech		Technologie, Communication et Télécommunication		Aéronautique et défense	
Biens de consommation, Luxe		Santé, Optique, Pharmaceutique		Distribution	



EXEMPLE D'ANALYSE SECTORIELLE

Services financières





LES ENTREPRISES S'ENGAGENT sur...



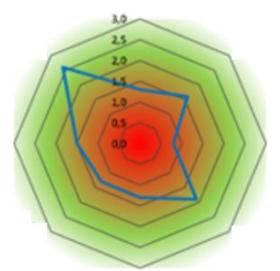
Senior Sore



GRACE



Prestataires de Services Spécialisés



- Articles
- Snack content
- Photos
- Vidéos
- Podcasts audios



- Word
- PowerPoint
- Excel
- PDF
- Etc.

Plateforme collaborative intelligente offrant des outils et des services pratiques aux contenus fiables et actualisés et à l'utilisation facile au quotidien.

Elle est conçue pour être intuitive et facilement accessible, afin que chaque utilisateur puisse l'utiliser sans formation préalable, à partir de ses appareils habituels comme un PC, une tablette ou un smartphone.



LE SENIOR SCORE POUR LES ENTREPRISES

1 - Un diagnostic précis et harmonisé des pratiques internes

- Le Seniors Score fournit un diagnostic détaillé des pratiques RH liées aux seniors.
- Pour les entreprises avec de nombreuses filiales ou succursales autonomes, cet outil harmonise les politiques, met en lumière des bonnes pratiques souvent méconnues par la DRH, et facilite leur diffusion à l'échelle du groupe.

2 - Un positionnement stratégique dans l'écosystème concurrentiel

- Le Seniors Score permet aux entreprises de se comparer à d'autres acteurs de leur secteur, de taille similaire ou partageant une même implantation géographique.
- Ces comparaisons aident à ajuster et affiner les politiques internes en faveur des seniors.

3 - Un enrichissement des campagnes de sensibilisation

- Les résultats obtenus renforcent la pertinence et l'impact des outils et initiatives de sensibilisation destinés aux collaborateurs.
- Objectiver les discours liés à l'emploi des seniors devient un atout pour engager toutes les parties prenantes.

4 - Une consolidation des pratiques RH stratégiques

Les équipes RH utilisent le Seniors Score pour optimiser des leviers essentiels :

- Recrutement ciblé** : Intégration de l'argumentation RSE dans la stratégie d'attraction des jeunes talents.
- Fidélisation** : Renforcement des politiques pour retenir les collaborateurs seniors.
- Motivation** : Ajustement des programmes dédiés à l'épanouissement des seniors.
- Cohésion intergénérationnelle** : Dynamisation des initiatives favorisant le travail intergénérationnel.

5 - Une communication institutionnelle valorisée

Le Seniors Score enrichit les discours à destination de diverses parties prenantes :

- Clients, fournisseurs, administrations, candidats, journalistes, etc.
- Agences de notation extra-financière, qui valorisent des communications objectives et factuelles.
- Rapports institutionnels (bilan RSE, rapport de développement durable, etc.), renforçant la crédibilité de l'entreprise.

6 - Une ouverture sur les pratiques internationales

Certaines entreprises utilisent les enseignements du Seniors Score pour évaluer et améliorer leurs pratiques dans d'autres pays européens proches de la France, initiant ainsi une dynamique d'excellence transnationale.



En adoptant le **Seniors Score**, les entreprises ne se contentent pas de mesurer leur engagement : elles déclenchent un véritable changement organisationnel, alignant leurs pratiques avec les enjeux sociétaux et renforçant leur compétitivité.



UN MEDIA AU CŒUR DE L'ECOSYSTEME



En unissant nos forces et en collaborant étroitement, nous réussirons à **faire adopter des solutions et les mettre en œuvre afin de garantir la pérennité de l'emploi des seniors.**



ÉVÉNEMENTS POUR PARTAGER LES BONNES PRATIQUES



Sommet Annuel de l'Emploi des Seniors

- 1) Constater où en est l'emploi des seniors
- 2) Explorer de nouvelles pistes d'amélioration
- 3) Fixer les objectifs de l'année suivante
- 4) Récompenser les entreprises vertueuses

L'EMPLOI DES SENIORS : GRANDE CAUSE NATIONALE



**Notre dossier déposé auprès de
Madame Astrid Panosyan-Bouvet,
Ministre du Travail et de l'Emploi**



MERCI
POUR VOTRE ATTENTION