



DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ DES SENIORS

Il n'y a pas d'innovation sans transmission,
pas de performance robuste sans diversité d'âges.

CONTEXTE

Selon la DARES, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est de 58,4% en 2023, contre 64% pour la moyenne européenne. Face à l'allongement des carrières, se traduisant par une hausse significative du taux d'emploi des 60-64 ans, la gestion des fins de carrière apparaît comme un véritable défi pour les organisations. Intégrer une approche globale devient un impératif : en combinant performance économique, préservation de la santé des salariés seniors et valorisation des compétences acquises tout au long de leur parcours professionnel. Dans un contexte politique et social marqué par les débats sur l'âge de départ à la retraite et par les engagements récents des partenaires sociaux (ANI de novembre 2024), **la prise en compte active et concertée des enjeux liés à l'emploi des seniors est plus que jamais nécessaire !**

A photograph of a middle-aged man with grey hair and glasses, wearing a grey polo shirt, sitting at a desk and working on a laptop. He is looking down at his work. A yellow text box is overlaid on the image.

**“ EN 2023 SELON L'INSEE,
39% DES SALARIÉS SONT
ÂGÉS DE 60-64 ANS ”**

NOTRE CONVICTION

UNE APPROCHE ÉQUILIBRÉE ENTRE
PERFORMANCE ET DURABILITÉ !

Développer l'employabilité des séniors, un engagement pour :

- L'entreprise, qui en maintenant les compétences de ses employés et en capitalisant sur leur expérience, améliore ses perspectives de performance économique.
- Le salarié, qui s'ouvre à de nouveaux parcours professionnels et développent ainsi une nouvelle employabilité.



TROUVER L'ÉQUILIBRE ENTRE ENJEU
ÉCONOMIQUE ET EMPLOYABILITÉ

VOS BÉNÉFICES



RESSOURCES HUMAINES

Piloter la masse salariale
Fluidifier les recrutements



COMPÉTENCES

Capitaliser sur l'expérience
et les compétences



CONDITIONS DE TRAVAIL

Améliorer la prévention de
l'usure professionnelle
Réduire l'absentéisme



MANAGEMENT

Faire évoluer les
pratiques managériales



GESTION DE LA SÉNIORITÉ

Faciliter les relations intergénérationnelles
Accompagner les demandes de départs à la retraite

**RÉINVENTER LES
PARCOURS
PROFESSIONNELS
DES SENIORS EN
ENTREPRISE**



ACCOMPAGNER VOTRE ORGANISATION

Une offre conseil à 360° pour optimiser l'évolution professionnelle des salariés seniors et leur organisation : stratégie sociale, politique diversité, fabrique des compétences, mobilités professionnelles, talent management...

1



MESURER

- **Evaluer le potentiel d'employabilité** : Identification des compétences transférables et les besoins en formation pour maintenir l'emploi des salariés sénior
- **Baromètre soutenabilité du travail**

2



ANTICIPER

- **Pilotage RH** : Accord d'entreprise, Strategic WorkForce, Planning, Actualisation des référentiels emploi, Politique de rémunération, GEPP...
- **Management** : Management intergénérationnel, Management capacitant, Organisation du travail Amélioration des performances économiques, techniques et sociales, Management de la diversité, inclusion et aidants...
- **Capitalisation et développement des compétences** : Organisation apprenante – AFEST...

3



ACCOMPAGNER

- **Gestion de la 3eme partie de carrière** : Bilan de compétences fin de carrière, Bilan de retraite Individualisé, Formation et accompagnement préparation à la retraite, Accompagnement au solde administratif de la retraite, Solution croisée, Approche individuelle – Mesures collectives – Besoins et capacités de l'entreprise
- **Transitions Professionnelles** : Entretiens professionnels - Mobilité Assesment, Reconversion professionnelle, Parcours de formation – Bilan de compétences, Mobilité interne et externe...

((((ripple)))

RIPPLE DIGITAL ET SÉMAPHORES ALLIENT LEURS COMPÉTENCES ET EXPERTISES

L'objectif ? Enrichir les trajectoires des salariés dans leurs mobilités et stimuler le recours aux seniors dans des logiques inter-entreprises ou territoriales.

Mise en place d'une solution digitale :

- Pour impulser la réflexion des séniors
- Anticiper leurs évolutions tant en mobilités interne et/ou externe

Les politiques de développement des ressources humaines des entreprises doivent apporter des réponses à de multiples défis : #marque employeur, #recrutement, #fidélisation, #workforce planning, #compétences, #reconnaissance, #senior, #IA, #diversité, #égalité, #inclusion ...

Il est parfois plus délicat pour les entreprises et les organisations de qualifier le point de départ, de fixer un cap atteignable, de décider, de prioriser, d'organiser, de déployer, souvent faute de moyens et de temps. **Sémaphores** vous propose des services sur mesure et directement opérationnels.



 www.semaphores.fr

 contact@semaphores.com

 Tél : 01 40 15 56 00