

DOSSIER DE PRESSE SALON



"Deux journées à Paris, Pour l'emploi des seniors"

2^{ème} Edition Paris Ile de France :

■ 13 & 14 avril 2010 ■

■ Cité des Sciences et de l'Industrie - Paris La Villette ■



www.salon-emploiseniors.com



■ EDITO ■

Paris, 2^{ème} édition francilienne du salon EMPLOI des SENIORS

Lancé en juin dernier à Paris, le salon EMPLOI des SENIORS revient pour sa 2^{ème} édition francilienne, à la Cité des Sciences et de l'Industrie.

Toujours dans un contexte économique et social particulièrement difficile et quelques mois après la mise en œuvre des directives sur l'emploi des seniors, le salon a plus que jamais sa place et son utilité.

Ces 2 journées sont donc entièrement dédiées à la thématique de l'emploi des seniors en Ile de France et tous les sujets connexes : la mise en application des directives du 1^{er} janvier 2010, l'auto-entreprenariat, la franchise, le portage salarial, et bien sûr, quelques réponses aux grandes questions que l'on se pose, grâce aux conférences, le tout totalement libre d'accès pour les visiteurs, qu'ils soient professionnels expérimentés, beboomers, quadras, « plus de 40 ans », quinquas, Seniors,... et aussi, DRH, chefs d'entreprise,...

En dépit des conséquences importantes de la crise sur l'emploi, le salon Emploi des Seniors veut fédérer toutes les initiatives, les bonnes idées, les solutions proposées et les alternatives, et bien sûr, tenter d'apporter une aide efficace pour les seniors et les entreprises de Paris Ile de France.

Concrètement : une zone d'exposition regroupant quelque soixante stands, un cycle de conférences à la fois concrètes et ciblées ... au total, deux journées riches et nous l'espérons, utiles !

Le salon Emploi des Seniors sera inauguré cette année par Monsieur Laurent Wauquiez, Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi, qui visitera l'exposition et fera un discours à l'occasion de la session d'ouverture des conférences.

Bienvenue au salon EMPLOI des SENIORS et excellente visite !

Colette Rey
Contact presse
Yucatan

« Faire travailler un professionnel expérimenté est non seulement une chance et un atout pour l'entreprise, mais aussi un gage de pérennité de son savoir-faire. »



■ TABLEAU DE BORD ■

SALON EMPLOI des SENIORS ■ Edition francilienne ■

- **DATES ET LIEU :** _____ MARDI 13 ET MERCREDI 14 AVRIL 2010
Cité des Sciences et de l'Industrie
Paris – La Villette
- **EXPOSITION :** _____ Espace Condorcet
Horaires : mardi 13 avril de 9h00 à 18h00
Et mercredi 14 avril de 9h à 17h 30
79 exposants et partenaires
- **CONFERENCES :** _____ Accès libre et gratuit
6 sessions de conférences
Salle de conférences, dans le hall d'exposition
De 9h à 17h 30

■ LISTE DES EXPOSANTS & PARTENAIRES ■

ACEFAS	C9	ETM Portage	C2	MONSTER	Partenaire
ADIE	D10	FIDES	Partenaire	NOUVEAUX DEPARTS	Espace JE
aegid	C7	FNAC	D3	OBJECTIF 50	E5
AGIRC ARRCO	C13	France BTP	Partenaire	OBJECTIF EMPLOI	Presse
ARCELORMITTAL	D2	FRANCHISE MAGAZINE	Presse	O PORTAGE	Espace JE
ARGOS CONSULTANTS	Espace JE	GRDF	E1	OTIS	D6
ARTHUR JOBBOARD	Espace JE	GROUPE ERIC MEY	C12	PARISJOB.COM	Presse
AURIEGE	Espace JE	INSTITUT DE LA TRANSITION	D4	PARU-VENDU	A6
AXA France	A4	INSTITUT DE LA VOCATION	B6	PIERRE & VACANCES	A16
AYO Gmbh - AO France	JE	JOB.BTP	B5	PIIRAMID	D11
BEBOOMER	A1	JOBETIC	Presse	PJB & Associés - TMPNEO	E7
BOULARAND - HORN	D9	JOBETIC RH	Presse	POLE EMPLOI-ILE DE France	A12
CADRES EN MISSION	E3	JOBTRANSPORT	Partenaire	RATP	C6
CADRES SENIORS CONSULTING	C5	KingK	Partenaire	RAZEL	E9
CARRIERE ONLINE	A6	KLIPJOB	C11	RECRUT.com	Presse
CDM-E	Espace JE	LE CONSERVATEUR	B4	REGUS BUSINESS CENTRE	B16
CGPME Ile de France	Partenaire	LE FIGARO	Presse	SENIORAGIR	Partenaire
CHALLENGY	A7	LE MARCHÉ DU TRAVAIL	A7Bis	SENIORS A VOTRE SERVICE	A3
CITEMPLOIS	E15	LE NOUVEL ECONOMISTE	Presse	SES -Salon Emploi des Seniors	
CNAV	C13	L'ENTREPRISE.com	Presse	TOULOUSE	A5
CNP ASSURANCES	D12	LES QUINQUAS CITOYENS	Partenaire	SRS – salon des Réseaux Sociaux d'Entreprise	A5
COLOMBUS CAFE	Partenaire	L'EXPRESS	Presse	TMC Téléweb	Espace JE
CREDIT AGRICOLE IDF	E7	MALAKOFF MEDERIC	B10	TOUTE LA FRANCHISE	Partenaire
DEMATHIEU ET BARD	B3	McDONALD'S FRANCE	D5	VOCATIS	Presse
DISTANCE EXPERT	Partenaire	MEDICA France	A2	WALL STREET INSTITUTE	D16
DREAMTEAM PORTAGE	C3	METRO	Presse	WIDOOBIZ	A9
DYNAMIQUE ENTREPRENEURIALE	Presse	MIDAS	C16		



Accueillir, échanger, recruter

■ TOUT SUR L'EXPO ■

"Savoir faire et faire savoir" ... trouver de nouveaux clients, alerter les entreprises, informer les seniors, les DRH, les chefs d'entreprise, recruter ... et tout ça, dans sa région, bien sûr !

Voici ce que les visiteurs de Paris et la région Ile de France pourront découvrir sur la partie expo au cours de ces deux journées pour l'emploi des seniors, au vu des informations que nous ont envoyées les exposants au 6 avril 2010. **A noter** : Espace JE = Espace Jeunes Entreprises

■ ADIE

L'Adie, premier opérateur français du microcrédit, finance et accompagne les entreprises lancées par les créateurs exclus du système bancaire traditionnel (chômeurs, allocataires des minima sociaux, etc.). Depuis sa création en 1989, l'association a financé 65 527 entrepreneurs et permis la création de 78 632 emplois.



Reconnue d'utilité publique, l'Adie s'appuie sur 20 Directions régionales, 500 salariés, 1500 bénévoles, et un développement de 15% par an.

En effet, 170 recrutements ont été réalisés en 2009 dont environ 60% en qualité de Conseiller Crédit et 30% en tant que Conseiller Accompagnement.

Sur l'année 2010, nous attendons la même progression nos effectifs mais nous avons également et surtout mis en place des actions « diversité » intégrant la volonté de valoriser davantage les parcours expérimentés (cadre bancaire confirmé, expérience avérée dans le conseil à la création d'entreprise...)

■ aegid

La gestion salariale aegid : Un statut innovant permettant d'exercer son activité en toute liberté en .bénéficiant d'un statut reconnu et protégé

Tout d'abord, se libérer des contraintes administratives. aegid propose un contrat permettant l'exercice d'une profession indépendante avec la simplicité du statut salarié et sans minimum de revenus imposé. La plupart des activités sont possibles : consultants, formateurs, commerciaux, prestataires de services, activité commerce ou e-commerce, métiers du bien-être, auteurs.

Stand D10

Accompagnement personnalisé et réseau de compétences. Chaque situation requiert une solution et un accompagnement adaptés, aegid met à contribution son expérience dans le choix du meilleur cadre de travail mais aussi dans un accompagnement sur le long terme.

De plus, le réseau de compétences interne peut être mis à contribution pour des rencontres de proximité, des créations d'équipes pluridisciplinaires, de la sous-traitance ou du simple conseil entre professionnels.

Souplesse maximale. Le contrat aegid unique permet de regrouper plusieurs activités distinctes, il peut même coexister avec un autre contrat de travail ou un autre statut.

Pas de frais fixe. aegid s'occupe de la facturation, des salaires, des cotisations sociales, fait bénéficier les formateurs de son n° d'organisme de formation, n'impose aucun frais fixe, même en cas de suspension temporaire de l'activité.

Revenus réels. A l'issue des missions, un salaire est versé toutes charges déduites, auquel s'ajoute le remboursement des frais. Les frais de gestion prélevés sont de 8% du chiffre d'affaires hors taxes.

Se consacrer entièrement à son métier. Le prestataire négocie et réalise ses missions en toute autonomie. aegid prend en charge toute la gestion, la facturation, la paie, la comptabilité ainsi que les relations avec les institutions et organismes : URSSAF, Caisse retraite, prévoyance, services fiscaux.

Statut garanti. aegid n'impose aucun chiffre d'affaires minimum. En l'absence d'activité, le statut salarié est garanti par votre contrat de travail. Aucun frais ni charges ne sont dus.

Assurance professionnelle. Une couverture assurance responsabilité civile et professionnelle ainsi qu'une assistance juridique adaptées à chaque activité sont garanties sans frais supplémentaires.

Gestion de frais optimale. La déclaration des frais de fonctionnement jusqu'à 30% du CA permet de réduire notablement vos charges sur salaire.

Paiement CB. aegid met à disposition un ensemble de services de paiement CB pour sites e-commerce, vente à distance ou paiement sur terminal.

Gestion de marchandises. Une activité commerciale est possible. **aegid** prend en charge le remboursement des achats et le calcul des marges. Les ventes peuvent être réalisées sur site internet ou au contact direct des clients.

Affiliation FeNPS. **aegid** est membre de la Fédération Nationale du Portage Salarial dont la charte garantit le professionnalisme de ses adhérents.

Notre éthique. **aegid** s'efforce d'inscrire son activité dans des rapports sociaux responsables et humanistes.

A tous les niveaux ses choix tentent de privilégier les solutions et les partenaires présentant les meilleures garanties de respect de l'humain et de l'environnement. Banque solidaire, soutien privilégié aux projets innovants, priorité à la finalité sur la rentabilité.

■ **AGIRC ARRCO**

Stand C13

Avec l'Agirc et l'Arrco, faites le point sur votre future retraite !

L'Agirc et l'Arrco sont présentes au Salon Emploi des Seniors aux côtés de l'Assurance Retraite. Rendez-vous sur le stand C13 de l'Espace Condorcet de la Cité des Sciences de la Villette à Paris.

La retraite complémentaire, questions et réponses
Comment s'informer sur sa future retraite ? Que se passe-t-il en cas de chômage ? Quand partir ? Quelles démarches entreprendre et auprès de quel(s) organisme(s) ? Les questions ne manquent pas lorsqu'il s'agit de retraite. Les conseillers du service réglementation de l'Agirc et de l'Arrco se tiennent à la disposition des visiteurs du Salon Emploi des Seniors pour faire le point et répondre à toutes leurs interrogations, au cours d'entretiens individuels.

Le saviez-vous ?

L'Agirc et l'Arrco sont les deux régimes de retraite complémentaire obligatoires des salariés du secteur privé. Plus de 18 millions de salariés, cadres et non cadres, cotisent à l'Arrco, et près de 4 millions de cadres cotisent également à l'Agirc. Les cotisations permettent le versement de leur retraite à plus de 11 millions de retraités, dont 2,5 millions d'anciens cadres.

Plus d'informations sur www.agirc-arrco.fr

■ **ARCELORMITTAL**

Stand D2

ArcelorMittal est leader sur tous les principaux marchés mondiaux, y compris l'automobile, la

construction, l'électroménager et l'emballage. L'entreprise est un acteur de premier plan dans le domaine de la technologie et de la R&D et dispose d'importantes ressources propres de matières premières et d'excellents réseaux de distribution. Son dispositif industriel réparti dans plus de 20 pays sur quatre continents lui permet d'être présente sur tous les marchés clés de l'acier, tant dans les économies émergentes que dans les économies développées.

Grâce à ses valeurs fondamentales que sont le Développement durable, la Qualité et le Leadership, ArcelorMittal s'engage à agir de manière responsable à l'égard de la santé, de la sécurité et du bien-être de son personnel, de ses co-traitants et des communautés au sein desquelles elle opère. Son engagement porte également sur la gestion durable de l'environnement et des ressources finies. L'entreprise est consciente de ses responsabilités dans la lutte contre le changement climatique : ArcelorMittal joue un rôle de premier plan dans les efforts du secteur pour mettre au point des processus de production sidérurgique en rupture et se consacre activement à la recherche et au développement de produits en acier qui contribuent à lutter contre le changement climatique.

Le maître mot en matière de recrutement est la diversité : du jeune diplômé à une personne plus expérimentée et cela dans tous les domaines.

Il est vrai que de part notre cœur de métier, nous avons un plus grand besoin dans nos métiers de production et de maintenance de profils techniques : métallurgie, mécanique, électricité, électronique, automatisme, informatique industrielle etc). Mais nous recherchons aussi des candidats sur les fonctions transverses et particulièrement sur les métiers du commercial et du contrôle de gestion.

■ **AO FRANCE & AYO GmbH**

Espace JE

« Coaching for excellence »

Une conception humaniste du développement professionnel de managers, d'entrepreneurs, de collaborateurs ou d'étudiants avec des formules d'accompagnement en groupe (training) ou en individuel (coaching). Notre crédo depuis 20 ans : **“Réanimer la vitalité”**:

Révéler les compétences, les potentiels et talents, soutenir les projets professionnels, encourager la mobilité interne ou externe et internationale.

Dans le cadre du salon Emploi des Seniors, « Coaching for excellence » est là pour créer

- un espace d'accueil d'écoute fine et subtile,
- un temps de recul pour valoriser la palette des expériences, des compétences
- une relation dense pour inspirer de nouveaux possibles

- une conscience partagée d'une part des défis de la recherche d'emploi en tant que seniors et d'autre part des talents et motivations à mettre en avant dans cette démarche.

Le marché de l'emploi ou non-emploi des seniors en France est empreint de préjugés : trop vieux, trop lents, trop rigides. En tant que coach sur le salon je vis l'inverse, rencontre des personnes capables d'engagement, qui ont envie de réaliser des projets, qui ont la sagesse de l'expérience et de la connaissance humaine et sont opérationnelles immédiatement. Les entretiens durent 20 à 30 minutes et les personnes en ressortent recentrées sur leurs forces, leurs points d'appuis intérieurs, mieux préparées à affronter le parcours de chercheur d'emploi et plus au clair sur le ciblage de leurs actions.

J'aimerais développer ce type de coopération avec des entreprises afin qu'elles tirent meilleur parti de leur capital humain sénior et vis et versa. Mettre les profils et motivations en adéquation avec les missions c'est se préserver des risques psychosociaux et soutenir l'excellence individuelle et collective. www.ayo-coaching.com

■ AXA France

Stand A4

Dans le cadre de sa stratégie de développement, AXA prévoit d'embaucher plus de 2000 nouvelles personnes en 2010. Les postes proposés offrent une diversité tant dans les métiers, les statuts, les profils que dans les niveaux de formation.

- Une palette complète de métiers

AXA France propose une palette complète de métiers pouvant répondre aux aspirations de chacun. Ces métiers recouvrent l'ensemble des activités pratiquées en matière de protection financière : assurance vie, assurance dommages, prévoyance, épargne-retraite, gestion d'actifs, assistance, protection juridique, banque...

- Des profils divers et variés

Chaque métier correspond à un profil différent tant en terme d'âge, de personnalité que de niveau de formation et d'expérience professionnelle. Jeunes diplômés, universitaires, expérimentés mais aussi des seniors et des femmes au foyer peuvent trouver un métier au sein d'AXA en France.

- Le réseau d'Agents mandataires d'AXA France

Cette diversité se traduit notamment au travers de son réseau d'Agents Mandataires qui compte aujourd'hui 1.200 personnes. En 2010, près de 400 postes sont proposés par AXA France. Etre Agent Mandataire, c'est exercer une activité complémentaire qui permet de mettre à profit son temps libre, son aisance relationnelle, son carnet d'adresses pour compléter ses revenus.

Exercable près de chez soi, partout en France, cette opportunité est particulièrement adaptée aux jeunes retraités dans le cadre du cumul emploi-retraite, (loi

Fillon), aux artisans, professions libérales ou femmes au foyer en quête d'un complément de revenu. Ayant un statut indépendant, (travailleur non salarié), l'agent mandataire est autonome dans la gestion de son temps de travail et organise son activité comme il le souhaite, selon ses ambitions commerciales.

■ BEBOOMER.COM

Stand A1

Beboomer.com, le réseau social des plus de 45 ans et des jeunes seniors



Avec une présence sur Internet en progression de 20% sur un an, ces actifs forment une importante population connectée et constituent le nouveau moteur du web.

Pour répondre à leurs demandes et faire face à l'évolution de la société, une équipe expérimentée a lancé www.beboomer.com, le premier réseau social entièrement dédié aux plus de 45 ans, résolument positionné autour de la citoyenneté et la solidarité.

beboomer.com a pour vocation de créer du lien social en s'engageant auprès d'associations et en soutenant l'emploi des plus de 45 ans.

Ce réseau social est construit autour du développement personnel de ses membres, de leurs rêves et de valeurs 100% positives. Fondé sur une approche Web 2.0, beboomer.com met à leur disposition de manière simple et ludique des technologies innovantes, nécessaires à leur vie dans la société Internet

Le service Emploi de beboomer.com permet en seulement quelques clics de poster son CV en format standard ou en format vidéo et de consulter les offres d'emploi publiées par les entreprises.

Les beboomers se révèlent actifs et entrepreneurs, plusieurs groupes et rêves ont été créés autour de la création d'entreprise et de la réalisation d'un projet professionnel.

Ils sont de plus généreux et solidaires. La solidarité tient également une place importante dans la vie des seniors. Plus de 400 associations sont présentes sur beboomer.com et de nombreux membres ont un projet associatif et/ou solidaire. « Vivre mieux avec son réseau social ».

■ BOULARAND

Stand D9

La société Horn importe le séparateur de particules en France. Elle développe des Partenaires. Pour ce qui concerne la région Ile de France, c'est la SARL

BOULARAND qui se charge de distribuer le produit. Le séparateur de particules Rainbow est l'unique produit que nous commercialisons. Il représente l'évolution la plus aboutie à ce jour, d'un principe qui apporte la propreté et le bien-être dans le respect de l'environnement. Les bases de ce concept sont vieilles comme le monde « La poussière mouillée ne s'envole pas. ». Ainsi, grâce à plus de 70 ans de recherches et d'avancées technologiques, est né un système de nettoyage conçu pour séparer la poussière et les particules.
www.rainbow-horn-france.fr

■ CADRES EN MISSIONS

Stand E3

Portage salarial : Cadres en Mission accompagne les consultants indépendants. Cadres en Mission est une société de portage salarial spécialisée sur les prestations intellectuelles. Cadres en mission accompagne 300 consultants, formateurs et managers de transition, qui ont réalisé un chiffre d'affaires global de 7 M€ en 2009. Bénéficiaire d'un accompagnement de proximité et de la dynamique d'un réseau. Cadres en Mission apporte son appui et accompagne ses consultants et formateurs : Formations, entretiens individuels, groupes de travail sectoriels et organisation de la mise en réseau sont une partie des moyens mis en œuvre pour développer les activités des consultants et formateurs. Animées par des professionnels du conseil et de la formation, nos agences sont intégrées dans leur territoire, en lien avec les principaux donneurs d'ordres locaux et les organisations professionnelles. Pour en savoir plus : www.cadrenmission.com

■ CADRES SENIORS CONSULTING

Stand C5



Cadres Seniors Consulting est un cabinet de recrutement dédié aux cadres seniors.

Cadres Seniors Consulting, créé en 2006 est le premier cabinet de recrutement spécifiquement dédié

aux seniors et qui se veut être un précurseur dans ce domaine.

Il intervient au niveau national et international et dans tous les secteurs du tertiaire et de l'industrie.

La mission de Cadres Seniors Consulting :

- Réintégrer les seniors rejetés du marché du travail,
- Combattre les idées reçues qui mènent la vie dure aux plus de 50 ans

Le fondateur, François HUMBERT, vient de rédiger un livre « Le retour des Quinquas » qui est un guide pratique de conseils destiné aux seniors de 50 ans pour retrouver un emploi et donner des arguments pour lutter contre les préjugés.

Site internet : cadreseniorconsulting.fr

■ CDM-E

Espace JE

Le travail en temps partagé (tpp), une démarche gagnant gagnant pour les entreprises et les cadres seniors



C . D . M - E .

Le Travail en Temps partagé (TTP), c'est tout à la fois :

• Une autre façon de recruter pour les entreprises

Pour les entreprises, et plus particulièrement les PME, le TTP contribue à l'optimisation de la gestion des ressources humaines et à l'augmentation de la performance économique

➤ Le TTP permet de disposer de **compétences « à la carte »** : adaptées à leurs besoins, « au juste temps et au juste coût », des besoins temporaires ou récurrents qui ne nécessitent ni des fonctions à temps plein, ni un budget d'un contrat salarié classique.

➤ autrement dit une façon de démontrer son engagement en tant qu'entreprise socialement responsable.

• Une autre façon de travailler pour les cadres seniors

Pour les cadres seniors, la multi-activité fait bénéficier plusieurs entreprises de leur expertise et d'un savoir-faire immédiatement opérationnel. Cette solution contribue ainsi à favoriser leur employabilité et leur participation active au développement économique et social.

Plus particulièrement auprès des nombreuses entreprises, notamment les PME, qui ont des attentes non satisfaites de compétences de cadres expérimentés. L'accès à ces savoir-faire, sans mettre en péril leur équilibre économique et financier, apporte aux PME un véritable avantage compétitif et contribue souvent à leur pérennité.

Pour la collectivité dans son ensemble, le Travail en Temps Partagé contribue à la cohésion sociale, à une meilleure efficacité du marché de l'emploi et à l'amélioration du financement des régimes de couverture sociale et de retraite, donc un facteur de progrès pour la société.

C.D.M.-E, «Cadres de Direction Multi-Employeurs» association loi 1901, membre fondateur de la FNATTP (Fédération Nationale des Associations de Travail en Temps Partagé) a pour vocation de promouvoir cette solution innovante de valorisation des compétences et d'accompagner ses membres dans cette démarche à Paris et en Ile de France.

■ CITEMPLOIS

Stand E15

Gratuité et Proximité au Service de l'Emploi et de l'Economie Locale.

www.citemplois.com

Portail dédié à l'emploi et l'économie locale et de proximité ville par ville :

- Candidats et Candidates, offrez vous une visibilité locale en déposant votre ou vos CV sur



notre site. Vous qui souhaitez si possible trouver un emploi proche de chez vous : visitez régulièrement notre site pour découvrir nos offres

d'emplois géo localisées.

- Recruteurs : vous recherchez localement des collaborateurs, des franchisés, des stagiaires, du personnel à domicile...

Vous êtes ARTISANS, TPE, PME, Grand Groupe : Publiez GRATUITEMENT toutes vos OFFRES d'EMPLOI LOCALES ET GEO LOCALISEES

- Autres services personnalisés local, low cost et de qualité :

Entretiens de recrutement en vidéo pour rapprocher candidats et recruteurs - Création de présentation vidéo d'entreprise pour couplage avec offres d'emploi - Les entreprises à la Une : page de présentation activité avec regroupement de toutes les offres d'emploi et redirection sur site recruteur. Partenaire Officiel et exclusif pour dépôt offre d'emploi et dépôt de CV directement via le Site Internet du Salon.

www.citeemplois.tv

Net TV dédiée à la production et la diffusion de contenus liés à l'emploi et l'économie :

- Production et hébergement de contenus vidéo : présentation d'entreprise, annonce vidéo recrutement, interviews, reportage terrain, Plateau TV sur évènement (convention, salon...), cartes de visite en vidéo... Lieu d'intervention : national et ponctuellement international

Partenaire TV du Salon sur l'Emploi des Seniors : Un plateau TV est réalisé sur chaque salon pour interviewer les exposants et autres personnalités présentes. Vous retrouvez ensuite tous les interviews réalisées sur le Plateau sur www.citeemplois.tv et sur site des exposants et autres personnalités.

■ **CNAV**

Stand C13

L'Assurance Retraite informe – L'Assurance Retraite recrute !

Premier régime de retraite français par répartition avec ses 17 millions de cotisants, l'Assurance Retraite verse une retraite de base à tous les salariés du secteur privé, de l'industrie et des services (quelque 12 millions de personnes).

En matière d'emploi des seniors, l'Assurance Retraite joue un rôle double : informer sur les dispositifs de fin de carrière (cumul, surcote, retraite progressive)

et poursuivre sa propre politique d'emploi des seniors.

Surcote, cumul emploi-retraite, retraite progressive, trois dispositifs pour permettre une transition entre emploi et retraite la plus adaptée à chacun. Sur son stand, l'Assurance Retraite répond aux questions des seniors sur l'opportunité de ces dispositifs au regard de leur situation individuelle.

L'Assurance Retraite recrute des seniors en Ile-de-France !

L'Assurance Retraite a mis en place depuis plusieurs années une procédure d'embauche adaptée aux seniors : moindre exigence pour le niveau d'études, prise en compte des capacités développées dans les métiers exercés, tests sur des mises en situation, une politique de formation continue à tout âge. Ce dispositif permet de laisser leur chance aux candidatures des plus âgés.

Sur le salon, l'Assurance Retraite se tient à la disposition des seniors pour les informer sur ses métiers et sur les opportunités professionnelles en Ile-de-France. Elle recueillera les CV des personnes intéressées. Toutes nos offres d'emploi sur : <http://www.lassuranceretraite.fr>

■ **CNP ASSURANCES**

Stand D12

CNP Assurances, premier assureur de personnes en France

CNP Assurances est, depuis 1991, le premier assureur de personnes en France avec un chiffre d'affaires de 32,6 milliards d'euros en 2009. Spécialisée depuis 150 ans sur ce métier, son ambition est de fournir à chacun les moyens de se prémunir contre les aléas de la vie et d'accompagner tout au long de leur existence les 24 millions de personnes, dont 14 millions en France, qui lui font confiance.

CNP Assurances est cotée à la Bourse de Paris depuis octobre 1998 (1er marché) et s'appuie sur un actionariat stable concrétisé par la signature d'un pacte entre ses quatre principaux actionnaires (l'Etat, la Caisse des dépôts, La Poste et les Caisses d'épargne).

A l'écoute de ses clients dans un contexte en évolution constante, CNP Assurances intervient sur les trois principaux segments du marché de l'assurance de personnes : épargne, retraite et risque-prévoyance.

Elle anticipe les évolutions sociales, notamment dans les domaines de la retraite, de la dépendance, de la santé, et des services à la personne.

CNP Assurances fonde sa stratégie de distribution sur le partenariat avec de grands établissements français. Les alliances qu'elle noue, souvent renforcées par des liens en capital, reposent sur la complémentarité des compétences entre son

expertise d'assureur et les capacités de distribution de ses partenaires.

En assurance individuelle, CNP Assurances distribue ses produits par l'intermédiaire des réseaux de La Banque Postale et des Caisses d'Épargne, qui totalisent plus de 20 000 points de vente en France. Depuis 2004, elle dispose d'un réseau de conseillers en patrimoine : CNP Trésor.

En assurance collective, CNP Assurances est partenaire de plus de 200 établissements financiers. Elle apporte également son concours à de grandes mutuelles, à 20 000 collectivités locales et à 4000 entreprises.

CNP Assurances poursuit une stratégie sélective de développement à l'international en exportant son savoir-faire à l'étranger au travers de partenariats et d'acquisitions.

Elle est présente en Europe du sud (Italie, Portugal, Espagne, Grèce et Chypre), en Amérique latine (Brésil et Argentine) et en Chine. CNP Assurances apporte à ses partenaires étrangers son expertise en bancassurance et en assurance de personnes : culture des partenariats de distribution, gestion actif / passif, gestion des relations avec les assurés...

■ CREDIT AGRICOLE D'Ile-de-France **Stand E7**

Le Crédit Agricole d'Ile-de-France a décidé de mettre en œuvre une gestion des ressources humaines plus active envers les salariés de 45 ans et plus.

Il marque sa volonté de s'inscrire pleinement dans les objectifs de la loi en faveur des seniors et d'initier une démarche volontariste de maintien de l'emploi.

Il entend poursuivre cette politique par la mise en place d'actions favorisant l'employabilité des plus âgés et une meilleure intégration des salariés en seconde partie de carrière.

Ce plan d'actions comporte 10 objectifs :

- **Sept objectifs destinés à favoriser le développement des compétences** et des qualifications par l'accès à la formation, l'anticipation et l'évolution des carrières professionnelles, la transmission des savoirs et des compétences, l'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

- **Trois objectifs consacrés au recrutement des seniors.**

Le Crédit Agricole d'Ile-de-France a réaffirmé son refus de la discrimination par l'âge, en signant la charte de la diversité en 2008.

Il s'engage à sensibiliser et former ses recruteurs, responsables RH et managers au respect de la non-discrimination par l'âge.

Il compte recruter une quinzaine de salariés de 50 ans et plus d'ici à fin 2012.

Pour ce faire, il entend nouer des partenariats avec les intermédiaires du marché de l'emploi et des associations accompagnant les seniors dans leur recherche d'emploi. De plus, il participera en 2010 à deux salons pour l'emploi des seniors, dont le salon des 13 et 14 avril à la Cité des Sciences.

■ DREAMTEAM **Stand C3**

Le portage salarial Dreamteam vous permet d'apporter votre expertise aux entreprises.



Parce qu'il est plus facile de trouver une mission qu'un emploi, c'est un moyen efficace pour revenir à la vie

active, pour manager sa deuxième partie de carrière, pour retravailler après avoir élevé ses enfants, ...

Le portage salarial contribue au retour à l'emploi des « seniors » (35% des portés ont plus de 50 ans), il favorise le retour à un emploi sur le long terme (30% des portés sont embauchés par leur client) .

Le portage salarial apporte à l'intervenant de la facilité, pour exercer sans contraintes et lui permet de se focaliser sur le plus important: ses prospects, ses clients, son offre.

DREAMTEAM : le portage à valeur ajoutée, offre le meilleur service aux intervenants en matière de formation, d'évolution et de gestion pour leur permettre de concilier les avantages de l'indépendance tout en bénéficiant du statut de salarié. Les offres de service peuvent être déposées sur le site: www.dreamteam-portage.com

■ ETM PORTAGE **Stand C2**

ETM, un des leaders du Management de Transition depuis 1992.

Actuellement, face au défi de l'emploi des seniors, ETM propose 2 alternatives :

- Le Portage Salarial

Une solution permettant de :

- Valoriser vos compétences et votre expérience au travers de missions tout en vous libérant des soucis administratifs.

- Bénéficier de conseils personnalisés et d'un accompagnement dans la négociation et le suivi de votre mission.

Tout en vous garantissant les avantages du salariat.

- Le Management de Transition

Une solution destinée aux cadres expérimentés et confirmés.

Ce métier consiste à accompagner des entreprises industrielles ou commerciales, de toute taille, en France comme à l'étranger pendant des phases aussi diverses que :

- Les cessions/Acquisitions.

- Le développement hors frontières.

- Les diversifications/Restructurations.

- Les difficultés structurelles ou passagères.
- L'arbitrage de conflits au sein d'affaires familiales.
- La récession/Crise du Management.
- L'apport d'expertise ou de compétences spécifiques.

L'originalité d'ETM est de rassembler ces 2 activités. Le Portage salarial s'avère une excellente passerelle vers le management de Transition. Nous confier une mission en portage, c'est pour nous le meilleur moyen d'appréhender vos compétences et pouvoir à terme vous proposer une mission en Management de Transition.

■ FNAC

Stand D3

La vente ça se cultive ... à tout âge !

La Fnac, leader de la distribution de produits culturels et de loisirs en France, associant culture et technologie, recrute.

La Fnac s'est engagée en faveur de l'emploi, de l'évolution et de l'amélioration des conditions de vie au travail des seniors, dans la continuité de son attachement au respect des principes de non discrimination et à la promotion de l'égalité des chances, notamment en signant le 22 décembre dernier un accord de groupe.

Cet accord prévoit un programme d'intégration au sein de la Fnac de personnes de 45 ans et plus - accompagné si besoin d'une période de professionnalisation -, la participation aux forums emploi afin d'aller à la rencontre de candidats ayant des expériences diverses, des dispositifs spécifiques tels que l'accompagnement de la mobilité, l'aménagement du temps de travail, le développement du parrainage ...

Pour ses métiers Vente, Services clients, Logistique ... la Fnac recherche des personnalités centrées sur le client, la qualité de service, le commerce et la compétence produits.

Au-delà de votre qualification et de votre passion, vous serez formé(e) aux nouveaux services et aux nouvelles tendances produits, toujours dans la culture Fnac.

Contact Fnac : <http://e-recrut.fnac.com>

■ GROUPE ERIC MEY

Stand C12

Le **Groupe Eric Mey**, groupe national en immobilier, uniquement composé de professionnels reconnus par et pour leurs qualités et leur attachement aux valeurs humaines, oriente essentiellement son recrutement près des seniors afin de préserver les valeurs familiales et des rapports humains de qualité :

C'est dans cet environnement que les hommes et femmes du groupe Eric Mey évoluent au quotidien, assurant ainsi à leurs partenaires et clients disponibilité, performance et solidarité.

Les métiers proposés par le Groupe Eric Mey

- **Transaction immobilière** : Nous réalisons tous types de transactions, de l'habitation aux commerces en passant par le foncier, les officines, les châteaux ou les locaux industriels.

- **Gestion locative** : Afin d'assurer à nos clients le service de gestion le plus efficace au meilleur tarif, nous avons choisi de centraliser autour d'un pôle national unique notre activité de gestion locative. Nos clients disposent ainsi d'un interlocuteur unique bénéficiant d'une parfaite connaissance de leur dossier.

- **Financement** : Pour apporter à nos clients le meilleur service dans les meilleurs délais, nous disposons de notre propre filiale de courtage en crédits.

- **Assurance** : De l'assurance habitation à l'assurance vie en passant par l'assurance crédit, nous disposons d'une filiale nationale de courtage en assurances.

- **Défiscalisation** : Nos équipes spécialisées optimisent la fiscalité de nos clients au moyen des lois de défiscalisation immobilière (Scellier, Girardin, Demessine, Malraux, LMP, LMNP...).

- **Marchands de biens** : Avec plus de 50 ans d'expérience dans l'immobilier de proximité, nos dirigeants ont acquis l'expertise nécessaire à la parfaite réalisation d'opérations de marchand de biens, en collaboration avec nos partenaires locaux.

- **Promotion immobilière**: Nous avons élaboré une structure souple et réactive permettant le montage complet d'opérations de promotion immobilière sur l'ensemble du territoire national, de la recherche foncière à la vente des programmes.

- **Photovoltaïque** : Proposer et vendre des solutions photovoltaïques à usage domestique et professionnel, un acte citoyen qui participe à l'effort écologique.

ERIC MEY, un Groupe qui déborde d'énergie !

■ INSTITUT DE LA TRANSITION

Stand D4

L'Institut de la Transition est le premier organisme français de formation et de conseil dédié à la gestion de la transition permettant de maximiser l'efficacité des ressources et des performances des seniors.

Notre vocation est de structurer et professionnaliser les métiers de la transition.

L'Institut de la Transition propose des programmes de formations certifiantes :

- Le Management de Transition qui consiste à faire appel à un cadre extérieur à l'entreprise pour mettre en œuvre un plan d'action dans le cadre d'une mission définie dans le temps

- Le Tutorat/Mentorat qui permet de transférer des compétences-clés et des savoirs détenus par les seniors à d'autres collaborateurs de l'entreprise

- La gestion des entretiens professionnels ou entretiens de 2^{nde} partie de carrière

L'Institut de la Transition propose également :

- La prise en charge des Entretiens professionnels au sein de l'entreprise, de la mise en place du processus jusqu'aux entretiens eux-mêmes
- La conduite de Bilans de compétence Senior spécifiques

La certification : une garantie d'employabilité

Pour l'entreprise, la certification est l'assurance que le manager retenu maîtrise les compétences requises pour la mission qui lui est confiée.

Pour le salarié, en poste ou en recherche, la certification est l'assurance d'une réussite durable dans ces nouveaux métiers ; elle est gage de professionnalisme et permet de préserver l'employabilité.

Notre expertise : un engagement de qualité totale

Fondé par deux managers de transition et une spécialiste de la pédagogie de certification, l'Institut fait intervenir des professionnels hautement qualifiés ayant suivi un processus de certification à l'animation des modules de formation de l'Institut.

Toutes les formations obéissent aux mêmes exigences de qualité, qu'elles soient dispensées en inter ou en intra-entreprise.

■ INSTITUT DE LA VOCATION

Stand B6

Seniors, «Découvrez votre personnalité professionnelle et donnez un second souffle à votre carrière»

L'Institut de la Vocation est une association sans but lucratif regroupant des chercheurs en sciences humaines et de praticiens de l'évaluation des hommes au travail, fondée à Lyon en 1987 sous la présidence de M. Charles Mérioux.

L'Institut effectue des prestations d'aide à l'orientation scolaire et professionnelle qui permettent de découvrir sa personnalité professionnelle et les compétences naturelles qui y sont associées et de comprendre la nature des relations qui se nouent entre différentes personnalités professionnelles dans le monde du travail.

Ces prestations s'appuient sur un diagnostic : le C.G.P. (Centre de gravité professionnel) qui s'adresse à toute personne souhaitant s'appuyer sur ses compétences naturelles pour progresser dans son travail.

L'Institut de la Vocation lance une version "senior" de son diagnostic de personnalité professionnelle

Ce diagnostic qui a pour nom le C.G.P. (Centre de gravité professionnel) repère 151 personnalités professionnelles différentes et décrit en deux ou trois pages les caractéristiques des tâches / fonctions / responsabilités où quelqu'un peut, par nature, être heureux et compétent.

Pour les Seniors, trois niveaux de prestation sont proposés :

- degré 1 : passation du Test C.G.P. et découverte immédiate de sa personnalité professionnelle (35 euros)

- degré 2 : découverte de sa personnalité professionnelle comme dans le degré 1 avec réponse argumentée et personnalisée à la problématique du senior par un conseiller agréé par l'Institut de la Vocation. Ceci se fait par courriel en retour aux réponses à un questionnaire qui éclaire la problématique personnelle du senior (95 euros)

- degré 3 : découverte de sa personnalité professionnelle comme dans le degré 1 avec accompagnement personnalisé du senior en une séance en face à face de 3 heures ou deux séances de 1 heure 30 (275 euros) à Paris, Troyes, Lyon et Sophia Antipolis.

Pour le senior en poste, l'élucidation de sa personnalité professionnelle lui permet de savoir ce qu'il vaut, par d'autres moyens que les jugements des employeurs et des recruteurs, et de chercher et peut être trouver une fin de carrière optimale.

Pour le senior à la retraite (normale ou anticipée), cette connaissance de sa personnalité professionnelle fournit la lumière nécessaire pour se réaliser enfin pendant les longues années de temps libre. www.institutdelavocation.fr

■ JOB BTP

Stand B5

JoB-Btp.fr, vous connaissez ?

JoB-Btp.fr est un site de recrutement spécialisé dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics. Notre réseau de diffusion permet une visibilité de vos offres d'environ 500 000 visiteurs mensuels par le biais de notre réseau multidiffusion.

Avec Job-btp.fr, vos offres sont visibles sur divers canaux de diffusion, divers événements tout au long de l'année et par une communication ciblée. Actuellement, JoB-Btp.fr totalise environs 5 200 candidats, 790 offres d'emploi et plus de 215 clients (Grands comptes, TPE, PME, sociétés d'intérim, consultants et fonctions publiques).

Sur notre site, tous les profils sont représentés : du maçon à l'ingénieur chargé d'études en passant par le technicien. Ainsi, tous s'y retrouvent car notre équipe met tout en œuvre pour que chacun y trouve son compte quelque soit son niveau de qualification : des non-diplômés, des CAP/BEP mais également des diplômés d'ingénieurs.

En s'associant avec des institutions reconnues telles que l'AGEFIPH, des missions locales ou encore avec des associations (seniors, travailleurs handicapés, jeunes), JoB-Btp.fr est ouvert à tous.

« Orienter les chercheurs d'emploi et les entreprises », telle est la philosophie de JoB-Btp.fr

L'une des priorités de JoB-Btp.fr est d'être encore plus proche des demandeurs d'emploi.

A de nombreuses reprises, JoB-Btp.fr a eu l'opportunité de leur apporter son soutien ainsi qu'aux entreprises, en participant à des salons, des forums et des conférences.

Ces événements nous permettent de tisser des liens avec de multiples structures notamment avec des partenaires. De par nos partenariats, nos annonces sont rediffusées sur de nombreux sites, cela les rend donc plus visibles. Notre site de recrutement dans le domaine du BTP propose un contact direct entre les candidats et les entreprises favorisant l'offre et la demande.

■ KLIPJOB

Stand C11

- La Vidéo dans tous ses états

Le site www.klipjob.com, en ligne depuis octobre 2009, mise sur une batterie d'outils qui placent l'interactivité vidéo au centre du processus de recrutement. Chez Klipjob, on estime que les possibilités qu'offrent ces nouvelles solutions demeurent encore sous-exploitées par les entreprises.



Ce constat, nous a motivé à développer une plateforme web de mise en relation

bâtie autour de la vidéo : des pitches de candidats pour présenter leur profil et se différencier auprès des recruteurs ; des clips vidéo de présentation des entreprises pour attirer les candidats ; des annonces vidéo qui rendent l'offre plus vivante et plus compréhensible ; et surtout, des vidéo-conférences en ligne par webcam pour un premier entretien simple et rapide. Le tout avec un accompagnement des équipes Klipjob afin que la qualité soit au rendez-vous.

- Se cacher derrière son CV ? Oui mais après ...

Klipjob n'est pas un simple job-board vidéo. La plateforme de mise en relation Klipjob offre une solution unique aux candidats afin qu'ils valorisent au mieux leur candidature. Pour Klipjob, la meilleure façon de faire tomber les préjugés, c'est de se présenter tel qu'on est et de faire passer sa personnalité à travers un pitch court. Cette plateforme permet aux candidats d'être proactifs dans leur recherche et se révèle être une occasion fantastique de montrer qu'on vaut bien plus que son CV.

Un principe fort guide notre action : à l'ère de la communication tous azimuts, se cacher derrière son CV, c'est un peu se renier et déshumaniser le recrutement.

- Vous gagnez à être connu !

Notre devise résume notre vision et ambition : permettre une interaction étroite grâce à la mise en relation vidéo, pour renforcer la composante humaine qui fait cruellement défaut lorsque le recruteur a face à lui un CV papier aussi bien réalisé soit il. Faciliter, simplifier, valoriser, communiquer, gagner du temps, ... sont les clés du recrutement d'aujourd'hui. C'est pourquoi Klipjob invite dès maintenant candidats et recruteurs à venir se rencontrer sur www.klipjob.com.

Klipjob réalisera gratuitement sur le salon, les CV vidéo des candidats qui le souhaitent.

■ LE CONSERVATEUR

Stand B4

Créé en 1844, Le Conservateur est un groupe indépendant d'assurance à forme mutualiste, qui gère et commercialise une solution d'épargne sous la forme d'associations collectives d'épargnants : La Tontine. Le Conservateur a su le faire évoluer pour en faire une solution d'épargne moderne capable de répondre aux attentes et aux besoins des épargnants d'aujourd'hui (préparer sa retraite, transmettre un patrimoine ou le faire fructifier...) et devenir leader sur le marché de la Tontine.

Attaché à la pérennité des performances de ses produits, Le Conservateur applique une politique de gestion dite "en bon père de famille" qui fait du Groupe un spécialiste des placements sécuritaires (fonds en euros, gamme d'OPCVM obligataires).

Offres et actions pour l'emploi des seniors :

Le Conservateur favorise le recrutement des seniors en tant que profession libérale ou mandataire non salarié. Il met à leur disposition un programme de formation ainsi qu'un accompagnement au quotidien.

Nous portons un grand intérêt au recrutement des seniors qui ont pour nous une grande valeur ajoutée. Leur expérience professionnelle mais aussi de vie, leur facilité d'adaptation et la vision claire de leurs attentes sont un cumul d'atouts que nous recherchons au sein du Conservateur.

Nous avons mené plusieurs actions pour le recrutement des seniors :

- Présence au café contact à Courbevoie : sur 17 candidats, nous avons recruté 2 personnes âgées de 52 et 56 ans.
- Présence au café recrutement à Issy les Moulineaux
- Présence au prochain Salon du recrutement à Ermont (95)

■ MALAKOFF MEDERIC

Stand B10

A toutes les étapes de la vie

Reflète des valeurs de solidarité et de proximité du groupe, L'Action sociale des Institutions de Retraite de Malakoff Médéric poursuit une triple vocation :

- accompagner les situations de rupture sociale

- favoriser le bien vieillir
- contribuer au maintien de l'autonomie de la personne.

Forte d'un réseau de 150 collaborateurs, l'Action sociale accompagne les personnes qui rencontrent des difficultés à certains moments de leur vie, en leur apportant écoute, conseil et orientation ainsi que des aides matérielles ponctuelles.

Nous mettons en œuvre des moyens afin de favoriser :

L'intégration sociale, l'insertion sociale et professionnelle, le bien vieillir, les conséquences d'une dépendance physique et / ou psychique : en encourageant la solidarité intergénérationnelle, en sensibilisant les actifs comme les retraités à la nécessaire préservation de leur capital santé, la promotion de solutions de maintien à domicile, en offrant des solutions qualitatives de prise en charge de la dépendance et de l'hébergement en établissement.

Nous vous accompagnons dans la recherche de solutions en réponse à des situations de réelle difficulté sociale, dans le cadre d'un Diagnostic social.

Insertion et reprise d'activité : pour les anciens cotisants demandeurs d'emploi, un ensemble d'aides et de soutien est proposé, en complément des dispositifs légaux.

- un espace emploi dédié à Paris
- un partenariat national avec l'APEC.
- un accompagnement sur 6 mois avec des professionnels, des bénévoles alternant des rencontres de groupe et un suivi individuel.

■ MEDICA

Stand A2

Acteur de référence de la prise en charge de la dépendance pérenne et temporaire.

Avec plus de 40 ans d'expérience dans le secteur de la dépendance, MEDICA est un expert reconnu de la prise en charge en France avec une présence en Italie. Le groupe a développé un réseau de qualité qui compte 148 établissements représentant une capacité d'accueil de 11 381 lits dans les principaux bassins de populations français et italiens (chiffres au 31 décembre 2009).

MEDICA propose une offre d'accueil en établissements sur deux secteurs d'activités :

- le secteur EHPAD (Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes) pour la dépendance pérenne,
- le secteur sanitaire: Soins de Suite et de Réadaptation (SSR) ou établissements spécialisés dans le domaine psychiatrique pour la dépendance temporaire.

Le savoir-faire reconnu du groupe a été récompensé par plusieurs trophées décernés par les professionnels du secteur.

- **Une démarche qualitative de haut niveau :**
MEDICA est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche qualitative et la mise en place de référentiels de qualité afin que ses établissements médicalisés répondent aux exigences élevées des résidents et de leurs familles: 69 % des établissements EHPAD sont certifiés NF SERVICES.

- **Politique Emploi des Seniors**

La direction de Medica France et les représentants du personnel (CFDT et UNSA) ont signé le 5 novembre 2009, un accord d'entreprise sur l'emploi des seniors. Conclu pour une durée de trois ans, l'accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010. A travers cet accord, Medica France formalise l'ensemble de ses engagements pour le maintien dans l'emploi et le recrutement de seniors et répond à la nouvelle obligation pour les entreprises en allant au-delà de la loi de financement de la sécurité sociale 2009. Ainsi le Groupe s'engage sur des objectifs à la fois pour le maintien dans l'emploi des seniors de plus de 55 ans, et pour le recrutement des seniors de plus de 50 ans. Les collaborateurs du Groupe âgés de 45 ans et plus sont également bénéficiaires de cet accord sur certaines actions. Les bonnes pratiques RH à destination des seniors existaient déjà au sein du Groupe. L'accord d'entreprise signé en novembre 2008 sur la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, prévoyait déjà un entretien professionnel de deuxième partie de carrière pour les plus de 45 ans et un accès favorisé au bilan de compétence et au rôle de tuteur.

- **L'emploi des seniors, un engagement fort du Groupe Medica France**

La diversité générationnelle est déterminante pour Medica France. Elle favorise le transfert de compétences et la coopération multi-générationnelle.

■ MIDAS

Stand C16

Activité : **Réparation Rapide Automobile**

Apport personnel minimum : 60 000,00 EUR



Pionnier du "sans rendez-vous" et du multimarquisme, N°1 en notoriété, **Midas intervient aujourd'hui sur 90% de l'entretien courant d'un véhicule :**

- Opérations de Maintenance (Vidange, Révision, Climatisation), Freinage, Echappement (Ligne complète, catalyseur, CO/CO2), Amortisseurs, Pneumatiques, Rotules, Cardans, etc...

Présent en France depuis 30 ans, fort de son **expérience de la franchise** (avec un réseau composé

à plus de **80% de franchisés**), Midas poursuit son développement en France.

ACCOMPAGNEMENT DES FRANCHISES

- Aide dans le **choix de l'implantation**, l'étude de marché, aménagement du centre et la **publicité de lancement**

- **Formation initiale** riche de 9 semaines de stage sur des sites pilotes

- **Formations permanentes personnalisées** selon les besoins du franchisé et de son équipe.

ECHANGES AVEC L'ENSEIGNE AU QUOTIDIEN

- Par la mise à disposition de différents **outils opérationnels** (en gestion, management, qualité et informatique)

- Par des **échanges avec des interlocuteurs** locaux, des directeurs de région, des instructeurs techniques et commerciaux et la mise à disposition pour le franchisé du Centre d'Appels Réseau (C.A.R.) dédié exclusivement à la gestion du réseau de centres automobiles Midas.

LE PROFIL DU CANDIDAT

- **Tempérament de gagnant** et souhaitant développer avec enthousiasme un centre auto

- **Goût du commerce** et du service

- **Qualités de manager.**

■ NOUVEAUX DEPARTS

Espace JE

"Un coaching fait pour vous"

Notre société, exige de plus en plus, et quotidiennement, de la part de chacun d'entre nous des performances toujours plus élevées et sans cesse renouvelées. Cela, dans tous les secteurs de la vie, professionnelle, personnelle, familiale, relationnelle, associative...

Le culte de la performance est ainsi devenu la norme sociale qui prévaut à tous les échelons de notre environnement.



Avec Nouveaux Départs le coaching est une réponse, un processus d'accompagnement qui va vous aider à valoriser votre potentiel et vos compétences, en mettant en évidence les

ressources qui sont en vous. Et cela, pour vous permettre d'atteindre vos objectifs et réaliser un projet de vie. Le coaching, avec Nouveaux Départs est pragmatique. Ancré dans l'ici et maintenant.

Nouveaux Départs ne pose pas de questions mais vous aide à trouver des solutions.

Le coaching offre une prise en main immédiate et personnelle pour vous accompagner dans la réalisation de vos objectifs. Telle est la vision du coaching pour Nouveaux Départs

Pourquoi le coaching est fait pour vous ?

- Le désir d'aller bien, d'aller mieux est en chacun de nous.

- La force, la volonté de changer son quotidien, ou tout au moins de l'améliorer ne dépendent que nous.

- Décider de prendre un nouveau départ, une nouvelle orientation est une démarche, qui bien que personnelle, est souvent difficile à entreprendre seul.

Ce désir de prendre un nouveau départ, qui surgit à un moment précis de notre vie, n'est ni le fruit du hasard, ni celui d'un engouement passager.

Cette remise en question est souvent le révélateur d'un mal être, pas toujours très définissable, mais qui nous déstabilise dans une société exigeant de la part de chacun d'entre nous, des performances toujours plus élevées et renouvelées. Et cela dans tous les secteurs de la vie :

- Professionnelle
- Personnelle
- Familiale
- Associative

C'est pourquoi je me propose de vous accompagner dans une démarche de changement pour vous aider à trouver et à valoriser le potentiel et les compétences qui sont en vous afin d'atteindre vos objectifs et réaliser un projet de vie.

■ O PORTAGE

Espace JE

Créer et développer son business sans prendre de risques Le portage salarial en quelques mots :



O portage, société de portage salarial, offre aux prestataires de service exerçant dans divers secteurs d'activités, aux porteurs de projet, la

possibilité de réaliser des missions de façon autonome auprès des clients de leur choix tout en restant sous un statut de salarié.

Nous vous accompagnons dans le développement de votre activité, vous bénéficiez d'un suivi personnalisé et de notre implantation dans différents réseaux.

A qui s'adresse le portage salarial ?

✓ A toute personne désirant exercer une activité indépendante sans créer de structure juridique, le portage salarial lui permettra de se constituer une clientèle, de se consacrer exclusivement à son métier sans perdre de temps sur les tâches administratives.

✓ Aux entreprises préférant une facturation plus souple et moins contraignante qu'un salaire, elles bénéficieront de compétences multidisciplinaires du réseau d'intervenants, et d'une rapidité de mise en œuvre par des spécialistes, pour leur mission ou projet ponctuels.

Secteurs principaux de notre réseau de compétences

- Bien-être (Esthéticienne, Technique de relaxation, magnétisme, Feng Shui...)
- Coach en développement personnel
- Psychologue

- Secrétariat / prestations administratives
- Graphiste
- Informaticien / création de site internet
- Décoratrice / aménagement d'espace
- Apporteur d'affaires
- Formation
- Communication / Marketing
- Expertise technique
- Finance / gestion
- Qualité
- Photographe

Nos frais de gestion

Notre taux est dégressif de 10% à 6% pour un montant facturé de 0 à 250 000€ par tranche de 50 000€. Ce taux devient fixe et agit comme une prime de fidélité, pas de frais de dossier ni de minimum de facturation.

■ OTIS

Stand D6

Otis, une filiale de United Technologies Corporation, est le Numéro Un mondial en matière de fabrication, d'installation et de maintenance d'ascenseurs, d'escalators, de trottoirs roulants et de systèmes de transport horizontal.

Otis est une entreprise globale. Elle offre ses produits dans plus de 200 pays et possède des unités de production sur le continent américain, en Europe, en Asie et en Australie et des centres de recherche et développement aux États-Unis, en Allemagne, en Espagne, en France et au Japon.

Otis, est aussi le premier transporteur «sans ticket» pour un milliard de passagers par jour dans le monde, avec 1,9 millions d'ascenseurs et 130000 escalators en fonctionnement. "

■ PIIRAMID

Stand D11

Centre de Relation Clients CRC : La franchise du 21^{ème} siècle

Les solutions de télé-marketing en appel entrants ou sortants (home shoring = travail a domicile), peuvent être utilisées par plus de 2 millions d'entreprises en France.

Être votre propre patron, c'est décider vous-même de votre avenir et de celui de vos proches.

Vous êtes employé, cadre, indépendant, chef d'entreprise, chômeur, en congé parental, ou à mi-temps, Devenez Franchisé du Groupe Piiramid
D'après les économistes : «L'industrie du télé-marketing est sur le point d'exploser d'une façon jamais observée auparavant dans notre histoire.»

Ce que nous mettons à la disposition des franchisés:

- Une plate forme virtuelle de centre de relation clients, de 2 à 200 postes
- Des clients, plate forme d'échange et d'information à disposition (mission-board)
- Des téléopérateurs travaillant de chez eux, recrutés et formés (job-board)

- Notre savoir faire et connaissance du métier depuis plus de 15 ans.
- Formation personnalisé en centre dédié à la vente et au commercial.

Leurs outils :

- Logiciel simple d'utilisation, sans déplacement intervention pour mise a jour ou dépannage.
- Gestion de vos équipes à distance par webcam, intranet ou téléphone
- Télésurveillance des opérateurs (travaillant a domicile) par vidéo-conférence, vidéo-formation, ainsi que vidéo-animation des équipes
- Matériel informatique du EEEPC avec un écran tactile de 20 pouces

Leur activité:

- Gestion de votre centre de profit
- Management de vos équipes de téléopérateurs
- Support commercial de vos clients

Leur soutien au client :

- Experts commerciaux, juridiques, techniques, informatiques et formations
- SAV à distance, remplacement du matériel sous 24h

- 4 sessions de rencontre par an, et vidéo animation en direct du réseau en continue

Avantages concurrentiels:

- Faible coût d'exploitation, pas de frais de locaux, pas de frais fixe de personnel
- Aucun besoin en fond de roulement
- Retour immédiat sur investissement
- Possibilité de revenu illimité, tout inclus dans les royalties, pas de frais cachés

www.piiramid.fr

Location gérance et franchise à partir de 1 955€* HT jusqu'à 96 000€ HT

*Certaines de nos formules sont sponsorisées sur étude de dossier uniquement, ce qui nous permet de valoriser les meilleurs profils et les plus volontaires
« De chez vous, couvrez la France et le monde sans limitation de territoire »

■ RATP

Stand C6

1^{ère} entreprise française de transport urbain et 6^{ème} sur le plan international, la RATP, c'est : 4,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires (+ 2,7%) - 25 filiales dans 13 pays - 10 millions de voyageurs chaque jour - 45 000 collaborateurs dont 35 000 opérateurs - 1 200 ingénieurs - 234 métiers - 2^{ème} recruteur d'Ile-de-France

La RATP coté seniors

En signant fin 2009 un plan d'actions en faveur de l'emploi des seniors, la RATP marque sa volonté d'insertion, d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. C'est un engagement fort de la RATP qui confirme son adhésion totale à la politique publique sur ce thème.

La RATP va traiter 5 domaines proposés par la loi à savoir :

- le recrutement
- l'anticipation de l'évolution professionnelle
- l'amélioration des conditions de travail
- le développement des compétences
- la transmission des savoirs

Ce plan vient compléter une politique de ressources humaines d'ores et déjà développée en faveur de l'égalité des chances. En effet, en tant que 2^{ème} employeur de l'Île de France, la RATP favorise un recrutement représentatif de son environnement et s'engage à privilégier l'égalité des chances et la diversité notamment au travers du recrutement.

Dans ce cadre, la RATP s'inscrit résolument dans la lutte contre toute forme de discrimination. Depuis 2002, elle a ouvert son recrutement à toute nationalité, a adhéré en 2004 à la Charte de la diversité, a été en 2007 la première entreprise publique à mettre en place le CV anonyme.

La RATP coté emploi

De non diplômés à Bac +5 et plus

Chaque jour, les 45 000 collaborateurs de la RATP se mobilisent pour relever de nouveaux défis : penser le transport de demain et développer leur expertise de la mobilité urbaine. Leur ambition commune ? Rendre le transport toujours plus simple, rapide, sûr et agréable pour les voyageurs et prendre part à tous les grands projets urbains nationaux et internationaux de demain pour aménager des villes plus humaines.

Depuis l'ingénierie, jusqu'à la maintenance, en passant par le transport, l'accueil et la sécurité, nos collaborateurs partagent la même ambition : la qualité du service apporté aux voyageurs. En associant votre avenir à celui de la RATP, vous donnez du sens à votre engagement professionnel. Vous faites le choix de poursuivre votre carrière au sein d'un groupe dont la volonté est de devenir un leader mondial du transport.

Venez découvrir nos familles métiers : ingénierie des systèmes transport, ingénierie informatique et télécom, ingénierie génie civil, exploitation transport, maintenance, relation de service, fonctions supports.

■ RAZEL

Stand E9

Razel, entreprise de Travaux Publics (483 M€ de chiffre d'affaires, 3.920 collaborateurs), filiale du Groupe FAYAT (4^{ème} major du BTP) c'est aujourd'hui : Un siècle de savoir-faire en France et en Afrique dans : le terrassement, le génie civil, le souterrain, les routes et la VRD, les barrages, travaux maritimes et fluviaux.

Mais, c'est aussi : la prise en compte de l'environnement et du qualitatif, un esprit de

recherche et d'innovation, des valeurs professionnelles.

Présentation de la politique RAZEL en faveur de l'emploi des seniors :

RAZEL souhaite maintenir l'emploi des seniors au sein du groupe et matérialise son engagement par la participation à différentes manifestations.

Profils recherchés :

Contrôleur de gestion opérationnel - Ingénieur Travaux - Ingénieur/Technicien Etudes De Prix - Ingénieur Mécanicien - Chef d'atelier export - Directeur Technique - Responsable Administratif et Comptable Export

■ REGUS

Stand B16

Regus est le **principal fournisseur mondial** de solutions innovantes d'espace de travail grâce à des produits et des services qui s'étendent des bureaux entièrement équipés aux salles de réunion professionnelles, aux espaces d'affaires et au plus grand réseau de studios de vidéoconférence.

Des **clients prestigieux** tels que Google, GlaxoSmithKline et Nokia ainsi que des milliers de petites et moyennes entreprises profitent de l'externalisation de leurs besoins en bureaux et en espace de travail auprès de Regus. Plus de **500 000 clients** bénéficient chaque jour des installations de Regus, lesquelles sont réparties sur **1 000 sites dans 450 villes et 78 pays.**

Rejoignez nous vite pour profiter de l'internationalité de Regus qui est une entreprise ambitieuse et en pleine croissance, des opportunités de carrière et la mobilité internationale étant offertes à chaque employé!

Il n'y a pas d'actions spécifiques orientées seniors pour l'instant, nous sommes en train de les mettre en place, nous n'avons pas encore identifié les organismes de formation pour les langues et l'utilisation de l'outil info, donc nous ne souhaitons pas le mettre en avant immédiatement. Par contre nous sommes prêts à aménager le temps de travail si nécessaire.

■ SENIORS A VOTRE SERVICE

Stand A3

www.seniorsavotreservice.com, le site des seniors actifs est une plate forme de mise en relation entre de jeunes seniors ou des retraités en recherche d'emploi, de complément de revenus, des particuliers employeurs qui emploient des personnes à domicile et des entreprises qui recrutent des seniors.



Comment ça marche ?

Il s'agit d'un système de petites annonces : Les seniors présentent leurs profils, leurs compétences et expériences, les particuliers employeurs déposent les profils recherchés pour des emplois à domicile, les entreprises déposent les offres d'emploi.

Des critères de sélection efficaces : on croise les recherches par métier (secrétariat, assistance informatique, vente, télémarketing ...) et par zone géographique, ce qui permet de trouver des candidats ou des missions à proximité.

22 catégories de métiers sont proposées sur toute la France.

Les « plus » de seniorsavotreservice.com :

Une messagerie sécurisée - 100% des annonces sont modérées - Un site de proximité - Des Conseils pratiques : pour s'informer sur le cumul emploi retraite, les services à la personne, l'emploi des seniors etc ... Un Forum pour échanger - Des petites annonces sports et loisirs pour trouver des partenaires - Une inscription GRATUITE - La publication d'annonce GRATUITE pour les seniors offreurs de services et les particuliers employeurs.

Seniors à votre service, c'est plus de 12 000 inscrits, candidats seniors, entreprises qui recrutent et particuliers employeurs.

■ TMC TELEWEB

Espace JE

Nous sommes un Organisme de Conseil et de Formation spécialisé dans la Vente «Télécouverture».

A défaut d'être un nouveau Produit, c'est un nouveau Métier

Pourquoi m'intéresser aux Séniors ?

Lors d'une formation que j'animais sur les Techniques de Vente, j'ai rencontré une personne qui, grâce à un coup de pouce, après 2 ans de chômage sans aucune réponse à des centaines de CV, à refait –surface-

Après un contrat en CDD en tant que livreur, l'entreprise lui a proposé un poste de vendeur sédentaire.

Après 6 mois, il a été confirmé vendeur et responsable d'une zone géographique et assume avec succès sa fonction. Depuis, j'essaie de mettre en avant les CV des séniors pour équilibrer la construction des équipes sur l'aspect générationnel et expertise/expérience ...bon sens

Si ma participation au salon me permet, de mettre en relation, des Séniors et des Entreprises, j'aurai contribué à faire évoluer les mentalités dans un métier où nous avons du mal à recruter alors que des milliers de personnes ont du mal à revenir dans la vie active.

Quel gâchis !

Les métiers de la Vente ont considérablement évolués ces vingt dernières années.

Le Commercial Terrain était la fonction « noble » du métier avec :

- pour la catégorie des VRP une capacité de gains rapides

- pour les autres commerciaux, un plan de carrière vertical et prometteur du vendeur junior au vendeur Expert et Grand Compte-

Le Téléacteur, est la fonction « OS » de la force de vente

La notion de productivité, environnement en Centre d'Appels, objectifs de volume d'appels de durée d'appelsont largement contribué à cette image.

...Depuis les années 2000... Un nouveau métier, un nouveau contexte

Dans un contexte d'évolution (Marché, Concurrence, Enjeux financiers ...), les stratégies commerciales des Entreprises sont obligées d'évoluer. Maintenant que les avantages et les inconvénients de l'OFFSHORE et de la Sous-traitance s'évaluent plus facilement, les entreprises ont compris qu'elles ne peuvent pas tout confier l'ensemble des contacts Clients à des Centres d'Appel.

En 2010, Les Entreprises recrutent aujourd'hui pour créer en interne, sous la responsabilité d'un Chef des Ventes, des Commerciaux Sédentaires.

Si, en recrutement, le profil –jeune- avec une bonne culture générale et le goût de la Vente a été privilégié, fort est de constater que le profil « sénior » a de réels avantages.

Les point forts des séniors : L'expérience de la Vie en Entreprise, la capacité à s'inscrire dans la durée, l'expérience qui donne crédibilité vis-à-vis de l'acheteur, le sens des responsabilités, la persévérance... , l'envie de redémarrer, la fierté...

Les points faibles ne sont pas insurmontables : l'aspect Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (les NTIC, Net, Web, CRM) peuvent être un frein, tant du côté du candidat que pour l'Entreprise.

Ces connaissances techniques sont faciles à acquérir avec un dispositif de formation orienté sur un accompagnement bien structuré.

Les Séniors ont bien leur rôle à jouer, ils doivent le savoir.

■ WALL STREET INSTITUTE

Stand D16

Wall Street Institute et Wall Street Pro sont leaders en France de la formation à l'anglais pour les particuliers et les entreprises avec plus de 70 centres et 25 000 stagiaires formés chaque année. Dans le cadre du salon Emploi des Seniors, ils offrent à tous les seniors souhaitant augmenter leur employabilité par l'apprentissage de l'anglais 15% de réduction sur toutes leurs formations dans l'un de leurs 11 centres parisiens.

■ WIDOOBIZ

Widoobiz est la radio des TPE/PME.



Stand A9

L'ambition des 4 co-créateurs de la radio est de soutenir les entreprises dans leur création et leur développement.

Sur cette radio, que vous soyez

salarié, auto-entrepreneur, dirigeant ou créateur d'entreprise, vous trouverez des informations pratiques, immédiatement applicables dans votre métier.

Une journée sur Widoobiz c'est :

- ° Des émissions de débat sur des thématiques d'actualité liées à votre secteur d'activité
- ° Des chroniques d'experts qualifiés sur les questions que vous vous posez.
- ° De l'actualité, des évènements, des moments de détente musicale et bien d'autres choses à découvrir très prochainement.

Nous souhaitons lancer officiellement la radio en fin d'année 2010. Pourquoi le salon de l'emploi pour les seniors ?

La situation de l'emploi des seniors en France est une préoccupation majeure. C'est un véritable enjeu pour la croissance, la viabilité des systèmes de protection sociale et l'épanouissement personnel et professionnel de toute une génération.

Widoobiz sera présente sur le salon pour :

- Recueillir des témoignages de seniors : quels parcours, quelles situations, quelles aspirations ?
- Prendre le pouls des entreprises présentes sur le salon : quelles politiques d'emploi et de maintien dans l'emploi, quels outils de transmission de connaissances sont proposés ?
- En savoir plus sur politiques régionales et nationales en direction des seniors : bilan, futures annonces ?

Widoobiz représentera un relais d'informations utiles sur l'emploi des seniors durant cet évènement et à moyen terme, par la diffusion de nos interviews via divers sites internet.



Informer, témoigner, partager

■ DES CONFERENCES RICHES EN CONTENU ! ■

Entrée libre et gratuite

PLANNING DES CONFERENCES

MARDI 13 AVRIL 2010

C1- CONFERENCE INAUGURALE

10h00-12h00

*Intervention de Laurent Wauquiez,
Secrétaire d'état chargé de l'Emploi*

13h00-15h00

C2 - LES SENIORS DE DEMAIN

15h30-17h30

C3 - COMMENT FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS

MERCREDI 14 AVRIL 2010

C4 - PRATIQUES EUROPEENNES

10h00-12h00

Conférence en anglais avec traduction simultanée
assurée à **titre gratuit** par des **étudiantes de la Section**
Interprétation de l'ESIT (École Supérieure d'Interprètes et de
Traducteurs), Université de la Sorbonne Nouvelle

13h00-15h00

C5 - LES RESEAUX SOCIAUX EN LIGNE ET EN REEL

15h30-17h30

C6 - GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES
COMPETENCES
Et les dispositifs en faveur du maintien de l'emploi des
seniors

DECOUVREZ DANS LES PAGES SUIVANTES LE PROGRAMME COMPLET DES CONFERENCES



■ MARDI 13 AVRIL 2010 ■

<p>C1 10h à 12h</p>	<p style="text-align: center;">CONFERENCE INAUGURALE</p> <p>La discrimination constitue un phénomène aux multiples facettes dont l'une correspond à la population qualifiée "Senior"; et pourtant la diversité constitue un facteur reconnue de performance.</p> <p>Les stéréotypes sont très certainement une des raisons principales du phénomène de discrimination que ce soit dans le monde du travail ou dans le Monde tout court. Ces stéréotypes, mais pas uniquement ceux-ci, constituent des freins à la participation au marché du travail des seniors. A côté de ces freins il y a, heureusement, des moteurs.</p> <p>A quel âge est-on senior? Quels sont les facteurs qui font que l'on devienne senior sur le marché du travail ? La flexibilité de chacun ainsi que sa propre remise en cause régulière constituent, entre autres, des facteurs permettant de rebondir plus facilement sur le marché du travail.</p> <p>Sur ce marché le contrat à durée indéterminée n'est pas, et loin s'en faut, le seul cadre juridique; bien d'autres solutions s'offrent aux personnes en repositionnement professionnel</p>	<p><u>Animateur</u> : Patrick BLUM. ACCORDIA</p> <p>Tout public</p>
<p>10H 10</p>	<p style="text-align: center;">INAUGURATION DES CONFERENCES</p>	<p>Mr Laurent WAUQUIEZ, Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi</p>
	<p>La discrimination en général et les stéréotypes relatifs aux seniors.</p>	<p>Patrick BLUM - ACCORDIA</p>
	<p>Freins et moteurs de la participation des seniors au marché du travail.</p>	<p>Mélissa PETIT. Doctorante en sociologie - Université Paris Descartes</p>
	<p>Les problèmes culturels liés à l'emploi des seniors et les différentes formes d'emploi (CDI, CDD, Temps partagé, Coopératives, Interim, Portage salarial...).</p>	<p>Claude WARET, Président de la FIDES (Fédération Interrégionale pour l'Emploi des Seniors)</p>
	<p>La génération 45+ des baby-boomers vecteur d'innovations sociales tant pour elle-même que pour les générations Y et Z.</p>	<p>Gilles VITRY - Développement fondation Face Paris</p>
	<p>Conclusion : SWOT sur la diversité avec un focus sur les seniors.</p>	<p>Patrick BLUM et Melissa PETIT</p>
<p>C2 13h à 15h</p>	<p style="text-align: center;">LES SENIORS DE DEMAIN</p> <p>La France est un des mauvais élèves de l'Europe en matière d'emploi des seniors. Ce n'est pas un hasard et encore moins une fatalité ; mais le résultat d'un enchaînement de mauvaises décisions gouvernementales qui ont eu pour effet de banaliser le fait de se séparer de salariés avant l'âge de la retraite dans des perspectives de gestion à court terme. L'excuse ridicule avancée pour justifier ce type de pratique était de faire de la place pour les jeunes dont le taux de chômage continue à être un des plus élevé en Europe. Ce raisonnement basé sur la considération que le travail est un bien qui doit se partager est faux et génère un cercle vicieux d'exclus du marché du travail.</p> <p>Cette conférence va mettre en lumière les atouts spécifiques de la France en considérant le sujet sous l'angle démographique, tout en expliquant les raisons pour lesquelles nous connaissons une situation du marché du travail aussi déséquilibrée et évoquer les pistes à prendre en considération pour sortir de cette spirale infernale qui pénalise autant les jeunes que les anciens en faisant peser une charge trop lourde sur la population en activité.</p>	<p><u>Animateur</u> : Nicole TURBE SUETENS, Consultante et gérante du Cabinet DISTANCE EXPERT</p> <p>Tout public</p>

	<p>La France bénéficie d'une double caractéristique positive qui devrait permettre d'harmoniser la gestion des âges dans le monde du travail si les démons culturels se taisaient : une dynamique démographique qui permet un renouvellement naturel de sa population et une période de babyboom plus longue que dans la plupart des autres pays.</p> <p>Le premier facteur permet d'envisager l'avenir avec une certaine sérénité si nous nous montrons aptes à développer les compétences dont le marché français a besoin pour rester au mieux de sa compétitivité et le second permet de vivre le choc des départs massifs à la retraite de manière plus étalée que d'autres pays.</p> <p>Alors, pourquoi une situation du marché de l'emploi aussi dégradée ?</p> <p>Quelles en sont les causes et que faire pour que les seniors de demain ne connaissent pas un tel sort ?</p>	<p><u>Animateur :</u> Nicole TURBÉ-SUETENS, DISTANCE EXPERT</p>
	<p>Pendant plus de 15 ans les seniors ont été – et sont encore - les victimes de décisions d'élimination puis de discrimination, dues à une gestion financière avec une vue à très court terme, ou à un manque de considération, voire de délaissement.</p> <p>Il aura fallu une loi avec menace de rétorsions financières fortes pour que les entreprises réagissent et entament une démarche de réhabilitation des travailleurs âgés. Le principal mérite de cette loi est d'obliger les entreprises à se préoccuper de leurs seniors.</p> <p>Que va-t-il en résulter ? Nos seniors, demain auront accès à la formation pour maintenir leur employabilité, pourrons transmettre leur savoirs et savoirs faire, préparer leur retraite grâce à des dispositifs procurant flexibilité et sécurité, être recruté sans qu'on leur dise «Non, mais vous avez vu votre âge ! »</p> <p>De nouveaux outils apparaissent permettant aux recruteurs et gestionnaires de mieux gérer les compétences, d'associer junior et seniors, de suivre les parcours, et les besoins à venir de l'entreprise en terme de compétences.</p> <p>Mais les seniors eux-mêmes pourrons s'épanouir en devenant tuteur ou enseignant grâce à la VAE, ou en devenant eux même chef d'entreprise grâce au statut d'auto entrepreneur ou prolonger une activité qui leur plait grâce au cumul emploi - retraite. « Les seniors valent de l'or » comme le dit Monsieur François Humbert, et, on peut rêver que demain les entreprises redécouvriront cette mine qu'elles avaient délaissée.</p>	<p><u>Animateur :</u> Michel DELANNOY, Vice Président de SeniorFlex</p>
	<p>« Pourquoi parler des « seniors de demain » ? Parce que cela nous rappelle que la question de l'emploi des seniors soulève de vrais enjeux de société :</p> <p>Comment adapter le monde du travail pour que chacun puisse bien vieillir au travail ?</p> <p>Quel nouveau contrat social entre les générations ?</p> <p>Les préjugés qu'on attache souvent aux seniors (baisse de la motivation, mauvaise maîtrise des technologies, etc.) sont souvent moins à relier à l'avancée en âge qu'à la qualité du parcours professionnel. Si rien n'est fait dans l'entreprise en termes de formation, de prévention de la pénibilité, etc., c'est souvent en fin de carrière que les problèmes vont se poser.</p> <p>Comment mieux anticiper plutôt que de réparer ou dédommager une fois que le mal est fait ?</p> <p>La question du développement des compétences tout au long de la vie et de la reconnaissance de l'expérience est essentielle, tout comme la lutte contre la pénibilité du travail. L'évolution de la société plaide aussi pour une autre gestion des temps tout au long de la vie. A chaque âge ses contraintes : les acteurs de l'entreprise se doivent de mieux les prendre en compte tout au long du parcours professionnel. »</p>	<p><u>Animateur :</u> Cécile COTTEREAU Secrétaire confédéral CFDT Sécurisation des parcours professionnels, emploi des seniors et GPEC</p>

C3 15h30 à 17h30	COMMENT FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS	
	<p>Les entreprises face aux séniors : lever les préjugés ! qui sont-ils ? comment mieux employer et recruter des séniors ?</p> <p>Les séniors face à l'entreprise : lever les préjugés ! qui sont-ils ? comment utiliser la flexibilité pour favoriser l'employabilité des séniors ?</p> <p>Les dispositions prises pour favoriser l'emploi des séniors dans le cadre de la diversité : outils, modèles et exemples ayant permis d'améliorer l'emploi de séniors ?</p>	<p><u>Animateurs</u> : Christian COLMANT - RES - IT</p> <p>Tout public</p>
	<p>« Modèles d'employabilité » En dehors du CDI il y a des modèles qui permettent d'améliorer l'employabilité et la mobilité</p>	<p><u>Animateur</u> : Dominique DUFLO ex DRH de Sogeti et partenaire Evolena</p>
	<p>« Valorisation des compétences des séniors » Valoriser ses compétences, se montrer, communiquer, s'adapter, se vendre...</p>	<p>Martine TRIQUET-GUILLAUME de Senior Agir</p>
	<p>« Le portage salarial » Trouver des missions de conseil en entreprise grâce au portage salarial</p>	<p>Jean-Marc BOURGUIGNON de Dream-Team</p>
	<p>« Le management de transition » Comment permettre aux entreprises de bénéficier de l'expertise des séniors et aux séniors de garantir leur employabilité</p>	<p>Françoise BUSSY, Présidente de l'Institut de la Transition</p>

■ **MERCREDI 14 AVRIL 2010** ■

C4 10h à 12h	LES PRATIQUES EUROPEENNES	
	<p style="text-align: center;">Conférence en anglais avec traduction simultanée </p> <p>L'association E-SENIORS (http://www.e-seniors.asso.fr/) couvrira deux sujets, grâce aux interventions, en langue anglaise avec traduction simultanée de l'anglais vers le français, de groupes de partenaires européens de projets de partenariat éducatif Grundtvig (apprentissage tout au long de la vie) :</p> <p>1) Les solutions pour résoudre le problème du chômage des séniors en Europe : état des lieux, accords et plans d'action en faveur de l'emploi des séniors Améliorer leur employabilité par l'acquisition de compétences numériques : méthodes et contenus des formations aux TIC pour les e-exclus âgés de 45 ans et au-delà.</p> <p>Avec les partenaires du projet de partenariat éducatif Grundtvig ECOM45+</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espagne (coordinateur) - Aula de MAYORES de la Universidad de Malaga - (Coordination). - Italie - Federazione Nazionale dei Pensionati (FNP – CISL) - Roma - Hongrie – Net-Mex Innovacios es Oktato (KFT) - Estonie – SA Noored Teaduses Ja Ettevotluses (YSBF) – Tallinn - Bulgarie - Intelekti Ltd - Veliko Tarnovo 	
	<p>2) Le projet européen E-BAZAAR : une place de marché pour vendre services, compétences et produits tout en promouvant l'auto-entrepreneuriat des séniors.</p> <p>Quel peut être le profil des futurs entrepreneurs dans les différents pays ? Quels sont les besoins de ce groupe cible, comment les attirer (stratégie de recrutement) ? Analyse de faisabilité : quels sont les services ou les produits susceptibles d'être proposés sur le marché local ou européen pour assurer le succès de ce marché ? Avec les partenaires de E-Seniors pour le projet eBAZAAR, de type multilatéral Grundtvig :</p> <ul style="list-style-type: none"> - RFA – EBG Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft gGmbH (coordination) - Autriche - Berufsfoerderungsinstitut - Italie - UniTS - Università del Terzo Settore - Turquie - Ministry of National Education directorat in Eskisehir - Royaume-Uni - Equinox Research & Development Unit - University of Wales 	

<p>C5 13h-15h</p>	<p>LES RESEAUX SOCIAUX EN LIGNE ET EN REEL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les réseaux sociaux en ligne (sur Internet) permettent une démultiplication de contacts et d'opportunités, comment en profiter ? • Les réseaux sociaux en réel regroupent autour d'un intérêt commun : seniors, femmes, chômeurs... Comment les valoriser à l'heure d'Internet ? • Que font les Seniors dans leurs réseaux sociaux ? Comment optimiser les usages des Seniors ? 	<p><u>Animateur</u> : André DAN – Challengey</p> <p><u>Intervenants</u> : Force Femmes : Mathilde GASTON-MATHE, Responsable Entreprenariat Beboomer : Catherine HINDRE, Directrice Générale Dynamique Cadres : Jean-Bernard RIERA, Président Force Vive : Eric PEYRARD, Directeur LesAssos : Jean-Luc ARFI, Président</p> <p>Tout public</p>
<p>C6 15h30 à 17h30</p>	<p>LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES et les dispositifs en faveur du maintien de l'emploi des seniors</p>	<p><u>Animateur</u> : Gilda JANTZEN – Agissens</p> <p>Tout public</p>
	<p>Que dit la loi ? Atelier 1 : La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et la gestion des âges Où en sommes nous ? Combien d'accords signés ? Quels sont les axes privilégiés en matière d'emploi des seniors ?</p>	<p><u>Intervenants</u> : Gilda JANTZEN, Consultante-coach-formatrice - Cabinet Agissens - un intervenant de la fonction RH en entreprise (un exemple d'accord et de plan d'actions innovant dans une entreprise)</p>
	<p>Comment agir ? Atelier 2 : La gestion des seniors et la négociation des accords dans les PME En quoi consiste la gestion active des âges dans les PME ? Quels appuis dans la préparation de leur accord ou plan d'action senior?</p>	<p>Témoignage d'un représentant patronal des PME avec l'intervention de : Benoît RABOT - Directeur de projet CGPME Paris Ile-de-France</p>
	<p>Quelles actions ? Atelier 3 : L'accompagnement des parcours professionnels pour redynamiser les fins de carrière Parmi les domaines d'actions pour une politique de gestion des âges : en quoi consiste l'anticipation et l'aménagement des fins de carrière ?</p>	<p><u>Intervenants</u> : Tristan de FEUILHADE Conseiller-coach formateur MIDLIFE conseil</p>

"Atteindre un taux d'emploi de 50% des plus de 50 ans est une nécessité urgente, non seulement sociologique, mais également et surtout économique. »



■ CONTACTS ■



■ Pour le salon :

Marc WEINTRAUB
Deborah ASSAYAG
Bruno COOL, Jean BARON

Fondateur, Directeur du salon
Directrice Associée
Responsables commerciaux

■ Pour les conférences :

Marc WEINTRAUB
Tél : 09 50 28 73 45

Directeur des conférences
marc.weintraub@salon-emploiseniors.com

■ Pour la presse :

YUCATAN

Colette REY
Tel : 01 53 63 27 33

Directrice de clientèle RP
crey@yucatan.tm.fr

TOUS LES DETAILS SUR www.salon-emploiseniors.com

Le salon Emploi des Seniors est placé en 2010, sous les hauts parrainages du Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville et du Secrétariat d'Etat, chargé de l'Emploi.



NOTEZ DES MAINTENANT LES PROCHAINES EDITIONS :

SES - EMPLOI des SENIORS TOULOUSE
Midi-Pyrénées Languedoc-Roussillon-Catalogne-Baléares
16 novembre - Toulouse

SES - EMPLOI des SENIORS ALSACE
Janvier 2011 à Strasbourg

SES - EMPLOI des SENIORS PARIS
Avril 2011 à la Cité des Sciences

Le salon Emploi des Seniors est un événement organisé par DAW Events
46 Chemin des Chênes – 93160 NOISY LE GRAND