



« Notre métier : le développement des  
compétences au travail »

## Mise en œuvre d'une Action de valorisation de l'expérience Auprès de seniors

*(Convention DDTEFP64 – 2005/2006 – Programme 103)*

### **Rapport final**

**Mis en forme par :**

#### **AFPA**

Hervé PRÉVOST – Chargé de direction - Responsable de formation

André POECKER – Formateur en charge de l'action

#### **CIBC64**

François BANIZETTE - Directeur

Cathy BORDIS - Adjointe de Direction

Claudine URIETA - Conseillère bilan et VAE - Formatrice en charge de l'action

# SOMMAIRE

*Nos remerciements*

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>p 4</b>
<b>1 Rappel du cadre .....</b>	<b>p 5</b>
▪ L'objectif global de l'action	
▪ Le comité de pilotage	
▪ Les bénéficiaires	
▪ Les objectifs et contenus de la formation	
▪ Les moyens humains & matériels	
<b>2 Déroulement effectif, constats « au fil de l'eau » et enseignements de cette action-expérience.....</b>	<b>p 12</b>
▪ Niveau institutionnel	
▪ Niveau pédagogique – équipe de formation	
▪ Niveau des seniors, bénéficiaires volontaires pour s'impliquer dans cette action.	
<b>3 Bilan par participants et éléments de modélisation .....</b>	<b>p 27</b>
<b>4 En guise de conclusion.....</b>	<b>p 37</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>p 38</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>p 40</b>

## NOS REMERCIEMENTS

*Cette « formation-action-recherche » n'aurait pas vu le jour sans la confiance et le soutien de Christine LESTRADE, Directrice-adjointe de la DDTEFP64, qui ont permis à François BANIZETTE, à Cathy BORDIS et à Hervé PREVOST de donner corps à cette « action SENIORS ». Très vite, ils ont été rejoints par Céline ROYER (PDITH64) et Pierrick DENIS (Mission Réagir), tout aussi engagés envers les seniors qu'intéressés par l'aspect expérimental et inter institutionnel portant ce projet.*

*C'est aussi grâce à Claudine URIETA et à André POECKER, les formateurs, qui ont souhaité et su co-animer cette action durant 9 mois, que ce projet commun a pris toute son envergure. Qu'ils soient tout aussi sincèrement remerciés de leur engagement et de leur professionnalisme.*

*Mais c'est aussi chacun des participants que nous tenons tous ensemble à remercier d'avoir relevé avec nous ce défi. Car **travailler l'expérience, c'est se confronter à une nouveauté, à un inconnu à dévoiler. Ces seniors volontaires se sont impliqués tout au fil de l'action, des comités de pilotage jusqu'au bilan, en considérant aussi ce projet comme le leur. Merci donc à Sandrine, à Patricia, à Monique, à Nacéra, à Henri, à Claude, aux deux Dominique, à Guy, à Michel et à Alain pour leur implication dans cette démarche expérimentale.***

## INTRODUCTION

Avant de préciser les enjeux inhérents à la présente action, quelques propos liminaires permettront de préciser le contexte de sa mise en œuvre.

La démarche engagée au début de l'année 2005 avait pour ambition d'accompagner et de mettre en valeur les acquis d'expériences des seniors pour mieux cerner leurs besoins, construire des réponses plus adéquates en direction de ces publics (salariés ou non) et engager une réflexion collective sur les méthodologies les plus pertinentes.

Nous pensions avant tout favoriser une re-mobilisation de chaque senior volontaire, via une méthode permettant à la personne de se décentrer (histoire de vie) et lui permettant d'intégrer une réflexion sur l'environnement socio économique (identification et développement de stratégies relatives aux freins à l'embauche les concernant).

A une période d'allongement de la vie professionnelle, comment permettre à ces actifs d'avoir des moyens plus efficaces d'accéder aux évolutions souhaitées, qu'il s'agisse d'emploi, de formation, de VAE ou de création de leur propre activité ?

Différents éléments contextuels (plan seniors, Projet Equal sur la zone de Lacq,...) nous ont amené à souhaiter **poser la problématique des seniors** et de l'emploi **AVEC et POUR EUX**.

Portée par une profonde volonté institutionnelle, la démarche de valorisation de l'expérience professionnelle des seniors a cherché à échapper à une logique de prestation favorisant la co-construction d'un service....

Trois parties composent ce rapport final : un **rappel du cadre de départ**, des **constats et des ajustements au fil de l'eau** avec le comité de pilotage et enfin les **conclusions** apportées par :

- les **participants seniors**
- les **formateurs** (*mixte senior / pré senior...*)
- le **comité de pilotage** (*mixte seniors / pré seniors...*)

# 1. Rappel du cadre de l'action

## Historique du projet

Dès 2005, des échanges ont émergé sur une question concernant certains d'entre nous et devenant une préoccupation affichée de tous, à savoir, l'emploi des quinquas, la situation des seniors :

### **La France veut relancer l'emploi des quinquagénaires**

Article publié le 11 Février 2005

Par Claire Guélaud

Source : LE MONDE

Taille de l'article : 743 mots

**Extrait** : Alors qu'en Europe les 55-65 ans continuent d'apporter leur expérience à l'entreprise, la France a tout mis en oeuvre pour se délester de ses seniors. Patronat et syndicats commencent les premières négociations, vendredi 11 février, pour augmenter l'activité des baby-boomers. Avec plus d'un an de retard, les négociations entre patronat et syndicats s'ouvrent, vendredi 11 février, sur L'EMPLOI DES SENIORS. La France est en effet à la traîne, parmi les pays européens, pour l'emploi des 55-65 ans, dont elle a presque systématiquement favorisé le départ dans les entreprises.

De là, nous avons vu émerger des projets de lois, mais aussi des projets locaux dans lesquels nous avons été impliqués de différentes manières (Cf. Projet EQUAL sur le bassin de Lacq), ce qui nous a amené à envisager une action expérimentale pour « **donner la parole** » aux seniors sur ce qui les concerne, étant nous-mêmes convaincus qu'**une méthodologie d'accompagnement innovante permettrait de favoriser chez eux une forme d'opportunisme.**

C'est ainsi qu'à la demande de Christine LESTRADE, Directrice-adjointe de la DDTEFP64, nous (l'AFPA de Pau, le CIBC 64, le PDITH 64 et la Mission Réagir) lançons une action en direction des personnes "dites seniors" à la recherche d'un emploi ou inquiètes quant à leur avenir professionnel.

De là, avec une ambition démocratique partagée (Cf. La participation des usagers à la définition des services qui les concernent), nous avons engagé une action qui a pris forme en fin d'année 2005 et qui a permis à un groupe de participants seniors volontaires d'être accompagné durant l'année 2006 par un binôme de formateurs. Un comité de pilotage a accompagné l'ensemble du dispositif.

## **L'objectif global de l'action**

Cette action expérimentale visait la re-mobilisation, l'expression et **la valorisation de l'expérience personnelle des seniors**.

Pour ce faire, plusieurs modalités étaient prévues :

- Animation de groupe autour des objectifs pédagogiques,
- Démarche personnelle d'identification des expériences réalisées dans le parcours professionnel,
- Entretiens individuels,
- Visites d'entreprises,
- Participation aux réunions du groupe de pilotage (élargi).

**A priori inductive**, la démarche portée par un comité de pilotage consistait via cette action à mieux cerner :

1. Les attentes et les besoins spécifiques des participants seniors engagés dans un parcours de vie professionnelle :
  - L'expression du vécu d'une situation d'exclusion du marché de l'emploi et les éléments d'analyse et de motivation vécus par ce type de public. Nous pensons comprendre avec eux les manques en terme d'aides à l'emploi et de valorisation de leurs compétences.
  - Les projections souhaitées par ces publics sur la suite de leur parcours, avec notamment l'hypothèse de la VAE.
2. Les pratiques d'accompagnement participant à la mobilisation de l'expérience et à sa mise en valeur.

**Ce travail réflexif**, mené avec les participants dans le cadre de cette formation/action/recherche, peut permettre aux acteurs institutionnels, aux individus et aux accompagnateurs, d'être force de proposition en terme de contenu comme de méthodologie pour l'accompagnement, l'intégration et l'évolution des seniors **dans leur parcours professionnel**.

## **Le comité de pilotage**

Il a été constitué de :

### **Porteur et Financier :**

- DDTEFP 64 .....Mme LESTRADE

### **Partenaires du comité de pilotage pédagogique :**

- AFPA .....Mr PREVOST  
.....Mr POECKER
- CIBC 64 .....Mr BANIZETTE  
.....Mme BORDIS  
.....Mme URIETA
- PDITH 64 .....Mme ROYER
- Mission Réagir .....Mr DENIS

### **Partenaires Institutionnels du comité de pilotage :**

- ANPE .....Mme FRAGNOL
- APEC / ANDCP .....Mr ETASSE
- Communauté de Communes de Lacq Projet EQUAL Seniors ....Mme POUEYTO
- ANDCP / RH : .....Mme COSQUER

## **Les bénéficiaires**

L'action était destinée à des seniors, soit demandeurs d'emploi, soit salariés menacés de perdre leur emploi et, dans tous les cas, volontaires.

Elle voulait également concerner des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en passe de l'être, connaissant également des difficultés face à l'emploi. La Mission Réagir et le PDITH 64 se sont ici montrés vivement intéressés par l'action et ont tenté de mobiliser des seniors dans ces situations. Malheureusement, les personnes qui étaient en arrêt maladie et suivies par la Mission Réagir, malgré le volontariat de départ, n'ont pas pu maintenir leur présence à cette action du fait de problématiques de santé prioritaires à gérer.

Désireux de « mixer » au départ des publics salariés et demandeurs d'emplois, cela n'a pas été possible du fait :

- d'une insuffisance de communication en amont auprès des entreprises et de l'APEC,
- d'une faible mobilisation des entreprises sur cette action en direction des seniors qui s'explique aussi au regard du faisceau d'initiatives croisées sur ces questions d'âges,
- d'une durée de l'action peu compatible avec un statut salarié, dans la mesure où cette action n'était pas considérée comme une action de formation et qu'en conséquence le statut des participants est resté « flou ».

Au final, l'information sur l'existence de cette action s'est faite via les membres du comité de pilotage et le recrutement plus particulièrement à l'AFPA en direction des demandeurs d'emploi. Après une information collective le 24 mars 2006 à laquelle 18 seniors ont participé, des entretiens individuels avec les formateurs, seuls 5 seniors ont intégré l'action. Les 8 autres, recrutés par le réseau, ont permis de constituer **un groupe de 13 volontaires** au démarrage de cette action le 3 avril 2006, malgré l'inconnue portant sur leur statut (non stagiaires de la formation professionnelle) et la difficile anticipation des frais à venir (déplacements, repas, etc...).

Très vite, **3 seniors ont interrompu** l'action durant la phase collective lorsque le parcours de vie a été abordé.

#### **Sexe et âge :**

- 4 Femmes de 46 à 53 ans
- 6 Hommes de 49 à 55 ans

#### **Demandeurs d'emploi**

- Depuis 2 à 10 ans,
- Souvent suite à un licenciement,
- Indemnisés ou non ;
- Une participante salariée en Contrat aidé dans une Association Chantier d'Insertion,
- Deux participants adressés ou suivis par l'APEC et 4 participants ayant eu un statut cadre

#### **Situation au regard du handicap :**

- 1 en cours de RQTH + demande d'AAH
- 4 RQTH + 1 demande d'AAH en cours
- Une recherche d'emploi en entreprise adaptée

## Niveaux de formation

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Infra V	1	1	2
V	3	3	6
IV			
III	1		1
II			
I	1		1

Les participants, même lorsqu'ils ont eu une qualification élevée, n'ont pas toujours un niveau de diplôme ou de formation correspondant, ce qui peut expliquer dans certains secteurs leur double « handicap » pour accéder à l'emploi: prétentions liées à l'expérience et manque de diplômes...

### Vie et modalités de fonctionnement du groupe :

La dynamique de groupe s'est constituée avec les 10 participants en collectif d'avril à juin 2006. Cette dynamique a permis un soutien et un travail en profondeur au niveau individuel.

- Un participant a quitté l'action après avoir clarifié sa problématique (mi mai).
- Un participant est entré en formation à l'AFPA de Tarbes « technicien d'intervention sur équipement des cuisines professionnelles. »

Les 5 autres sorties de l'action se sont faites au fur et à mesure. Lors des regroupements du dernier trimestre, seuls 3 participants en moyenne étaient présents, les autres ayant trouvé une solution, qu'il s'agisse d'emploi ou de formation.

5 sorties de Juillet à Octobre :

- 2 entrées en formation IPC Technicien supérieur commercial
- Développement d'un commerce et recherche d'emploi
- Travail personnel et arrêt maladie (appareillage auditif indispensable)
- Préparation du concours d'aide soignante

3 en cours (Novembre – Décembre) :

- VAE Manager Univers Marchand / AFPA de Pau, attente recevabilité
- Attente emploi / handicap. Réalise une EMT dans une entreprise adaptée.
- Formation Technicien Supérieur de Commerce.

Le groupe est resté soudé, s'est soutenu et a permis à chacun d'aller à son rythme également. Bien que n'étant pas rémunérés, les participants ont démontré **une assiduité sans faille et un réel enthousiasme vis-à-vis de l'action qu'ils ont eux-mêmes fait évoluer.**

Les participants, s'ils ont compris ce qu'ils trouvaient dans cette action, n'ont en revanche pas toujours trouvé compréhension et accompagnement dans leur réseau d'accompagnateurs (travailleurs sociaux, chargé de sélection en formation....).

### **Objectifs et contenus de la formation**

L'objectif s'articulait autour de la question suivante :

**« Comment l'expérience des seniors peut-elle être mobilisée dans et pour un projet professionnel ? ».**

Il se déclinait en deux objectifs opérationnels complémentaires :

- L'accompagnement vers l'emploi d'un groupe de seniors dans une action de valorisation de l'expérience pouvant aboutir à une validation des acquis de l'expérience ;
- L'identification et la compréhension des mécanismes de mobilisation de l'expérience personnelle dans le troisième tiers de la vie professionnelle.

La durée de l'action prévue s'élevait à 280 heures avec une alternance des modalités collectives et individuelles lors d'une première période mobilisant le groupe à temps plein quasiment d'avril à juin. Puis la suite de l'action était envisagée sous forme de regroupements de 1 à 2 journées par mois de juillet à décembre.

Le contenu prévisionnel de l'action de formation figure en **Annexe 1**.

Le travail au cours de l'action collective s'est articulé autour :

- D'une réflexion personnelle sur le parcours de vie,
- De la formalisation d'un portefeuille de compétences,
- De l'évaluation des ressources personnelles,
- D'une étude des transférabilités des compétences et potentialités,
- D'une méthodologie de réflexion sur les représentations collectives à l'égard des seniors (construction, réalisation, analyse d'enquête **en Annexe 2**),

- D'une confrontation avec la réalité économique locale,
- De préparation à la recherche d'emploi / aux entretiens d'embauches,
- D'un suivi individualisé de chaque situation/ problématique,
- D'une définition de stratégies de réalisation de projets et d'accompagnement dans la mise en œuvre,
- De la formalisation du travail personnel.

### **Les moyens humains & matériels**

Une émanation du comité de pilotage, « Le comité de pilotage pédagogique », s'est réuni plusieurs fois avec les formateurs et parfois avec le groupe de seniors.

L'action devait être animée par deux formateurs (AFPA Pau et CIBC 64) sensibilisés aux « Histoires de vie », et eux-mêmes seniors ou pré seniors. Ces formateurs ayant pour leur part une expérience personnelle de la formation tout au long de la vie et l'expérience de l'accompagnement de publics variés.

L'action s'est déroulée dans les locaux de l'AFPA de Pau, avec quelques regroupements au CIBC 64.

La co-animation s'est appuyée sur une alternance des apports méthodologiques et des contenus pédagogiques permettant aux participants d'avancer individuellement et collectivement dans la formalisation de leurs histoires de vie et la capitalisation de traces relatives à leur expérience.

## 2 Déroulement effectif, constats « au fil de l'eau » et enseignements de cette action

Cette action « hors cadre » a eu du mal à se trouver un nom, signe d'une identité peu aisée à cerner.... Partant de « Processus de VAE pour les seniors », puis « Seniors », voire « Actualisation de l'expérience des seniors », à « Potentialisation de l'expérience des seniors », à partir de juin, il a été question de « formation/action/recherche de valorisation de l'expérience des Seniors », puis au final d'une « **Action de valorisation de l'expérience auprès de seniors** ».

Chacun s'y est retrouvé à sa manière et les seniors en créant un support d'enquête se sont présentés aux entreprises rencontrées comme « **Force 50** ».

### **Niveau institutionnel**

---

Comme le montre le tableau page suivante, le comité de pilotage s'est réuni 4 fois dont deux au cours de l'action. Le comité de suivi pédagogique, quant à lui, s'est réuni deux fois.

Certains participants sont venus seulement une fois, d'autres n'ont pu être présents et ont dû s'excuser, certains ont « lâché » le projet dans sa phase opérationnelle. Il s'agit de constater (à nouveau) ici la difficulté à mobiliser sur la durée les individus et/ou des Institutions. Les causes sont multiples et parfois inconnues ou inexplicables... comme d'autres sont connues et accompagnées d'excuses et d'une volonté sincère de suivi.

Cependant, il nous semble que c'est la mobilisation d'individus plus que d'institutions qui a permis à cette action de prendre forme et que les individus y avaient chacun des intérêts personnels et/ou professionnels, parfois en lien avec les enjeux des institutions auxquelles ils appartiennent.

**PLANIFICATION DES RENCONTRES INSTITUTIONNELLES en 2006**

	<b>COPI n°1</b>	<b>Comité de suivi pédagogique</b>	<b>COPI N°2</b>	<b>COPI N°3</b>	<b>Comité de suivi pédagogique</b>	<b>COPI N°4</b>	<b>BILAN DE L'ACTION SENIORS</b>
<b>Date et lieu</b>	27 janvier de 14 h à 15 h 30	16 mars à 14 h à l'AFPA de Pau.	18 avril à 9 h au centre AFPA de Pau	12 juin à 15 h 30 à la Maison de l'Agriculture	10 octobre à l'AFPA de Pau	30 novembre au CIBC 64	le 8 décembre à 14 heures au centre AFPA de Pau
<b>ODJ</b>	Définir un peu mieux le rôle du comité de suivi pédagogique et de déterminer les publics pouvant bénéficier de l'accompagnement	Réunion du comité de suivi pédagogique de l'action "Actualisation de l'expérience des seniors"	Point d'étape	Point d'étape	Point sur les parcours des personnes ayant bénéficié de l'action  Retenir les éléments déterminants dans ce type d'action  Convenir de la forme de la restitution finale	Présentation des premiers éléments de synthèse de l'action Echanges sur les éventuels prolongements (communication, développement de la méthodologie...)	Avec la participation des seniors impliqués dans l'action  Communication des résultats sur l'action
<b>Participants</b>	<b>Présents :</b> Christine LESTRADE François BANIZETTE Hervé PREVOST Céline ROYER Pierrick DENIS Cathy BORDIS Claudine URIETA André POECKER Sébastien ETASSE Josy POUYETO Isabelle COSQUER Stéphanie FRAGNOL	<b>Présents :</b> Hervé PREVOST Céline ROYER Pierrick DENIS Claudine URIETA André POECKER	<b>Présents :</b> François BANIZETTE Hervé PREVOST Céline ROYER Pierrick DENIS Claudine URIETA André POECKER Claudine	<b>Présents :</b> Claudine URIETA André POECKER Pierrick DENIS Hervé PREVOST Cathy BORDIS François BANIZETTE Christine LESTRADE Sébastien ETASSE Céline ROYER Annabelle CLAME – stagiaire AFPA Patricia et Guy, participants seniors	<b>Présents :</b> Hervé PREVOST Pierrick DENIS Cathy BORDIS Claudine URIETA André POECKER  <b>Excusées :</b> Christine LESTRADE Céline ROYER	<b>Présents :</b> Christine LESTRADE François BANIZETTE Hervé PREVOST Céline ROYER Pierrick DENIS Cathy BORDIS Claudine URIETA André POECKER Seniors : Sandrine, Henri, Patricia, Claude, Monique <b>Absents :</b> ANPE / APEC/	COPI  Seniors  Institutionnels et partenaires invités

## Comité de pilotage pédagogique

Déterminées à développer la dimension réflexive, les ambitions de départ ont été écrites dès le début de l'action, aussi bien par les membres du comité de pilotage que par les formateurs et les participants seniors eux-mêmes.

En fin d'action, les bilans de l'action ont été repris dans un temps de formalisation individuelle

Le type d'évaluation et le bilan prévus initialement portaient sur les axes suivants :

- Satisfaction des participants,
- Retour à l'emploi,
- Validation des acquis de l'expérience,
- Modélisation du dispositif.

L'assiduité et les témoignages, comme les évaluations présentées ci-après, nous portent à croire que cette action a induit de la satisfaction ou du moins la certitude qu'une dynamique est d'autant plus nécessaire (et d'autant plus efficace via une mobilisation collective et individualisée) que l'on est éloigné du dernier emploi occupé.

Le taux de retour à l'emploi direct reste faible, même si cela concerne deux à trois participants. Une majorité de seniors aurait besoin d'un diplôme et si un ou deux participants envisagent une VAE, les autres privilégient l'entrée en formation.

Ce dispositif a semble-t-il, en mobilisant une expérience passée et actuelle et en questionnant la mobilisation dans « l'à venir », permis aux participants d'écrire la suite de leur parcours et de se mobiliser. C'était une de nos ambitions et nous allons maintenant tenter de décrypter ce qui a permis cela, sous l'angle des **conditions qui seraient à réunir pour reconduire ce type d'action... demain, ailleurs et avec d'autres !**

## **Niveau pédagogique – équipe de formation**

---

Malgré le programme prévisionnel conçu par les deux formateurs qui ne se connaissaient pas..., il a fallu :

- **Adapter le contenu prévisionnel aux réalités, attentes et besoins des participants → Adaptation de la pédagogie envisagée au réel de l'action.**
  
- **Réajuster les ambitions relatives à la VAE ou aux histoires de vie en respectant les choix individuels.**

Cela nous permet de préciser aujourd'hui que la finalité exploratoire de l'action est devenue aussi une méthode en partant des besoins des seniors.

### **Force est cependant de constater :**

- Une méthode et un type d'animation sont essentiels face à un public expérimenté et « exigeant », car ayant parfois « subi » un certain nombre de dispositifs ... ;
- Tenir compte de l'environnement (dont ses aspects discriminants) est essentiel pour leur permettre de développer des stratégies de communication plus efficaces pour convaincre ;
- Les acquis d'expériences sont multiples, riches mais parfois lointains et également jalonnés de ruptures, échecs (ou sentiment d'échecs) et de brutales pertes d'emploi (licenciement), il faut se réapproprier certains éléments parfois pour s'envisager un avenir ;
- Les niveaux de diplômes ne sont pas toujours en rapport avec l'expérience, les objectifs et les prétentions ;
- Des problématiques de santé influencées par le travail passé et délimitant le travail à venir sont à prendre en compte.

Bien entendu, des impacts de cette action étaient escomptés, prévus, mais il se trouve que des éléments non prévus sont apparus et ont suscité une grande faculté d'adaptation et de coordination des formateurs, qui eux aussi ont su se remettre en cause.

Les principaux enseignements tirés par l'équipe de formateurs sont les suivants :

### Concernant leur binôme

- Le binôme composé **de genres** différents a permis à chacun des seniors de trouver des repères et un équilibre dans l'expression de ses propres besoins.
- **L'âge des formateurs** proche de celui des seniors a rassuré, le discours restant en phase avec celui de l'ensemble du groupe. *Cette dimension a clairement favorisé et renforcé le sentiment d'appartenance.*
- **Le parcours personnel et professionnel** des formateurs est apparu comme un élément favorisant la dynamique et l'adhésion des participants à cette action. Chaque participant s'est retrouvé dans le discours, dans l'histoire personnelle et professionnelle. La précarité de l'un des formateurs a été une dimension importante sur les représentations que chacun avait du marché de l'emploi. *Un participant a formulé, à un instant donné, le projet de devenir formateur. Il a fait une analyse sur la réalité de ce métier. Celle-ci l'a conduit à abandonner cette piste. Dans l'argumentation qu'il fait de cet abandon, il priorise la précarité de la situation du formateur qui l'accompagne...*
- **L'expérience des formateurs** amène, par sa complémentarité, une richesse dans la connaissance des différents secteurs d'activités : bâtiment, tourisme, commerce, formation, industrie...
- **Leur parcours de formation** respectif montre à chacun que « ***tout est possible*** », il démontre les stratégies utilisées pour y parvenir. Les formateurs sont eux-mêmes inscrits dans un parcours de formation, cela rassure quant à la faisabilité d'une éventuelle orientation en formation. De plus, un des deux formateurs a réalisé une VAE et a partagé cette expérience avec les stagiaires.
- Les formateurs possèdent **des compétences complémentaires**. S'ils sont tous les deux licenciés dans les sciences de l'éducation, la conseillère du CIBC64 est inscrite dans un cursus de psychologie du travail et formée en psychopathologie du travail.
- L'élaboration du projet personnel et professionnel amène à interroger les fonctionnements psychiques et cognitifs des bénéficiaires de l'action. Cela pose la question des prérogatives quant à l'utilisation de certains outils.

- « **Placer l'individu au centre du dispositif** » interroge les techniques **d'accompagnement**. L'accompagnateur ne peut concevoir un contenu a priori, les besoins étant définis par les individus eux-mêmes. L'individualisation s'attache alors à gérer autant de besoins que de bénéficiaires. L'organisation requiert **créativité** et **ingénierie** en permanence. L'accompagnateur qui fait l'impasse de cette donnée prend le risque de tomber dans un protocole stérile.

### Concernant « les histoires de vie »

La mise en œuvre de façon collective des histoires de vie a été **une innovation pédagogique pour chacun des formateurs**. Formés à cet outil, ils étaient sensibilisés à son utilisation. C'est donc avec beaucoup de précaution, d'attention et d'implication qu'ils ont préparé et présenté cette démarche.

L'objectif de l'histoire de vie était de permettre à chaque bénéficiaire d'écrire son histoire, support de la valorisation de l'expérience et de la reconnaissance personnelle. Cependant des adaptations ont été faites compte tenu des éléments suivants :

- *Le public en précarité est en **recherche de solutions** ; nous rappelons que tous les participants (qui l'ont utilisée) étaient demandeurs d'emploi,*
- ***Les évènements** liés à cette précarité sont encore **très présents** et d'actualité dans leur mémoire,*
- *Le terme « histoire de vie » est **méconnu**. Il peut amener à une confusion dans ce qu'il est en réalité,*
- *Les candidats constituant ce groupe ne **se connaissent pas** et ce travail de réflexion était prévu en tout début d'action,*
- *Cet exercice de formalisation requiert **des aptitudes rédactionnelles** et renvoie à **des évènements vécus** de son histoire personnelle et professionnelle,*
- *Enfin, nous souhaitons conserver jusqu'à la fin de l'action, **l'effectif maximum...***

Nous constatons que 3 personnes ont quitté l'action dès le début de la rédaction.

Les résultats font apparaître que tous les stagiaires restant **ont rédigé leur histoire**. Les uns se sont emparés de cet outil dans lequel ils se sont investis. D'autres ont ressenti le besoin de rédiger un parcours professionnel. Ce document a constitué **un outil pertinent** qui a eu des effets différents pour chacun. **L'outil présente un réel intérêt dans une action de ce type et répond à l'objectif fixé.**

### **Concernant le portefeuille de compétences**

Cet outil a répondu à l'objectif que nous nous étions fixés de formaliser l'expérience. Tous les bénéficiaires s'en sont emparés. Les stagiaires ont bénéficié de moyens informatiques mis en permanence à leur disposition. **Le portefeuille de compétences est pertinent sur une action de ce type.**

### **Concernant l'enquête sur les représentations de l'employabilité des seniors**

L'idée de permettre aux seniors de réfléchir à leur employabilité par la réalisation d'une enquête a été initiée par le comité de pilotage. Les formateurs se sont saisis de cette idée en proposant aux stagiaires de créer une enquête. Cet outil était une innovation dans la pratique des formateurs.

Les seniors ont construit eux-mêmes un questionnaire destiné à vérifier leurs propres représentations ainsi que celles des employeurs sur leur employabilité.

Le travail sur cette enquête a permis :

- *Une appropriation par tous de leur problématique commune,*
- *Une réflexion poussée, parfois même animée autour de cette question,*
- *Un travail (projet) commun à partir de leurs besoins,*
- *Un retour vers l'entreprise. Précisons à ce sujet que les seniors ont évoqué et rencontré des difficultés à retourner vers l'entreprise. Le travail de groupe a été en cela facilitateur et fédérateur,*
- *L'analyse, par le croisement des données, a enrichi par des résultats concrets, stagiaires, formateurs, comités de suivi et de pilotage.*

L'enquête, dans sa phase de recherche et de réflexion, dans sa construction, dans sa mise en œuvre et dans son analyse, a été d'une extrême richesse. Conjuguée avec les précédents outils, elle a conduit à des résultats qui ont amené les stagiaires à prendre des décisions qui les engagent dans l'action (A noter: 8 offres cachées collectées).

Les formateurs ont dû intervenir pour recadrer la construction de l'enquête qui ne semblait pas répondre à une méthode d'élaboration « scientifique », ce qui a pu générer des tensions, qui n'ont pas empêché la démarche de questionnement des employeurs et le recueil des représentations de ces derniers vis-à-vis des seniors.

### **Concernant le travail sur la SANTE**

Les formateurs ont fait le constat que trois participants n'avaient pas encore mis en œuvre des actions relatives à leur projet. **Un espace de parole sur la santé** leur a été proposé. Cet exercice était une innovation dans la pratique des accompagnateurs. Cette séance a produit des effets, tels qu'une prise de décision de soins pour l'un, une mise en cohérence de l'état de santé avec le projet pour un autre, l'initialisation d'une démarche de reconnaissance du handicap pour le dernier. Cette approche est intéressante dans le cadre d'une action de ce type car l'usure professionnelle et le handicap sont parfois liés aux activités professionnelles passées et conditionnent, de fait, celles à venir.

### **Concernant la réflexion quotidienne sur sa situation**

Les stagiaires ont répondu quotidiennement et par écrit à un questionnaire permettant de repérer leur cheminement dans cette action. Ils ont évalué quotidiennement en quoi les outils proposés leur permettaient de clarifier leur situation. Cet exercice a permis aux formateurs de reconsidérer les besoins de chaque stagiaire au fur et à mesure de l'avancée dans l'action.

### **L'ingénierie de l'action ainsi constituée a permis à chacun**

- D'éclaircir sa situation,
- De donner une valeur à son expérience, mettre des mots sur celle-ci,
- La mise à distance de son expérience, ce qui a permis de se la réapproprier,
- De reprendre du « pouvoir d'agir »,
- De s'engager dans l'action.

## Les moyens accordés par l'expérimentation

L'expérimentation a permis une ingénierie que les formateurs ont conçue comme «idéale ».

L'organisation posée à travers une phase collective suivie de regroupements a demandé une **disponibilité** pour le formateur en contrat de vacation.

L'étalement dans le temps a permis aux formateurs de prendre le temps sur les résultats escomptés et de **laisser cheminer les stagiaires à leur rythme**.

Les deux formateurs ont été présents sur la quasi-totalité de l'action, ce qui leur a permis **d'organiser des ateliers collectifs et à la fois des entretiens individuels**. De ce fait, de nombreux entretiens individuels ont été réalisés sans qu'ils soient totalement planifiés. Cette disponibilité a favorisé une écoute active et une approche compréhensive de chaque situation évoquée. Les stagiaires ont profité des diverses compétences complémentaires des formateurs.

## Niveau des seniors, bénéficiaires volontaires pour s'impliquer dans cette action

### Bilan final

#### • **Situations**

Les sorties échelonnées montrent que selon les situations, le dispositif a permis par son ingénierie une continuité et une ouverture et cela est à retenir dans des actions futures.

Le bilan final par participant figure dans la troisième partie de ce rapport (page 27) avec une majorité d'entrée en formation ou retour à l'emploi. Certains, qui n'étaient pas en capacité de travailler dans l'immédiat, ont programmé des étapes intermédiaires, notamment liées aux problématiques de santé vécues.

#### • **Satisfaction**

La satisfaction des participants a été exprimée et entendue au comité de pilotage intermédiaire.

Elle a été aussi questionnée en fin d'action de manière collective et individuelle.

Des témoignages vidéo permettront d'incarner les apports de cette action et seront, sous réserve d'autorisation, mis en ligne.

## Productions individuelles

- **Histoires de vie**
- **Portefeuilles de compétences**

## Productions collectives

- **Livret support d'enquête : Action seniors -FORCE 50 – Histoires de vie en formation – AFPA, CIBC 64 et partenaires : DDTEFP 64, PDITH 64 et Mission Réagir.**
  - mini CV de Nacéra, Monique, Henri, Claude, Dominique B., Patricia, Michel, Guy, Dominique P., Sandrine et Alain
  - Liste des 15 entreprises rencontrées pour leur « étude comprehensive sur les freins à l'emploi de seniors ».
  - Quelques résultats établis par les seniors de l'enquête menée auprès des entreprises (**Annexe 2**)

Au départ, nous avons questionné les participants :

- Ce qui les amène dans un tel dispositif ?
- Comment s'imaginent-ils valoriser leur expérience ?
- Ce qui leur ferait dire que cette action serait réussie... ?

Et les réponses ont été les suivantes :

<b>Ce qui les amène dans un tel dispositif ?</b>	<b>Comment ils s'imaginent valoriser leur expérience</b>	<b>Ce qui leur ferait dire que cette action serait réussie...</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ J'ai pris conscience que j'ai besoin d'aide mais aussi d'apporter ma contribution</li> <li>▪ Difficulté à retrouver un emploi, éventuelle réorientation, curiosité pour un projet novateur, trouver d'autres pistes</li> <li>▪ Besoin de réfléchir, échanger, partager des points de vue différents sur la problématique de l'embauche des seniors avec un groupe concerné</li> <li>▪ Invité par quelqu'un</li> <li>▪ Bouger et apprendre</li> <li>▪ Le projet et la relation de groupe m'apportent une vision différente de mon parcours accidenté.</li> <li>▪ Etre avec des personnes de mon âge, reprendre mon parcours de vie et stage atypique enfin pour oser se dépasser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Par un document reconnu la validant</li> <li>▪ Orientations diversifiées ou formations pour recoller au marché</li> <li>▪ En la cernant et la formalisant avec des confrontations au milieu professionnel</li> <li>▪ Utiliser mon acquis pour faciliter la gestion, les démarches de l'entrepreneur,</li> <li>▪ En transmettant</li> <li>▪ Réaliser un bilan qui m'autorise un virage</li> <li>▪ Prendre le risque de dire non, faire des stages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si je retrouve un emploi à ma convenance.</li> <li>▪ Retrouver un emploi assez rapidement</li> <li>▪ Réussir à proposer mes compétences et être reconnu dans un travail où tout en exprimant mes goûts, je parviens à me réaliser</li> <li>▪ Si je cerne les difficultés majeures susceptibles de faire échouer mon projet de création d'entreprise et si je profite de la dynamique de groupe pour recueillir les informations nécessaires au projet.</li> <li>▪ Si j'arrive à définir où je veux aller, à m'épanouir professionnellement.</li> <li>▪ Si j'intéresse les autres</li> <li>▪ Si je suis plus fort dans ma recherche, plus sûr de mes acquis</li> </ul>

### Collectivement, les seniors ont cités comme éléments clés dans cette action :

- L'effort de communication qui permet **l'adhésion éclairée**. Une fois explicitée la démarche, les personnes s'engageaient pleinement, en toute connaissance de cause, par rapport au contenu, au statut (non rémunération). Le pré requis principal pour participer à cette action devait rester la motivation.
- La **variété des profils** des seniors engagés dans l'action
- L'importance d'une réflexion personnelle et professionnelle sur le parcours de vie (histoire de vie) ; De la formalisation d'un portefeuille de compétences ; L'évaluation des ressources personnelles est **perçue comme très engageante**.
- La **méthodologie de réflexion sur les représentations collectives** des seniors, en particulier des recruteurs vis-à-vis des seniors (réflexion, construction, réalisation et analyse des résultats d'une enquête) ;
- Le suivi individualisé autour de la **problématique individuelle**
- L'accompagnement dans la réalisation et le **suivi dans la mise en œuvre des stratégies de réalisation** des projets
- La **dynamique de groupe** qui a favorisé un travail en profondeur au niveau individuel

Lors du bilan, les participants ont mis en avant la rédaction par tous de leur histoire sur un temps variant selon les personnes et l'intérêt de chacun. La résistance à la socialisation de l'histoire pour certains est forte. Il est mis en avant le partage, le soutien et l'exploitation entre les membres du groupe, mais pas pour tous. Ce travail à partir de l'histoire de vie permet une **appropriation de son histoire, une prise de hauteur sur les changements dans sa vie, de sens que l'on leur attribue** (changements vécus, choisis ou, subits), il permet également la valorisation de ses différentes compétences professionnelles, extraprofessionnelles et des connaissances acquises. Il favorise aussi la reprise de confiance en soi, le partage des résultats, des analyses de chacun, parfois la réécriture par certains et la création d'une confiance et d'une entraide de personnes engagées dans cette démarche collective et contractuelle.

### Autres observations :

La VAE a été un moyen parmi d'autres pour valoriser l'expérience, c'est plutôt la formation ou l'emploi qui sont privilégiés et au final, même si plusieurs l'ont envisagé, une seule personne maintient sa démarche de VAE, sur 2 certifications.

L'aspect Travail et handicap est devenu incontournable et a été abordé ; une participante par exemple engage une demande de reconnaissance TH, le handicap n'est plus vécu comme tabou mais c'est un moyen de réalisation de son projet. Pour une autre participante, la demande d'une reconnaissance de travailleur handicapé est vécue comme une stratégie de financement de formation. Il a été nécessaire de reconsidérer le projet pour deux des seniors à partir du handicap. Un participant a utilisé une EMT comme moyen d'évaluation des capacités à travailler par rapport au handicap, ce qui l'amène à envisager un emploi en E.S.A.T.

Le questionnaire qui a servi de support à l'enquête venait des participants. Cette enquête a été vécue comme un passage à l'action. Cette réflexion du groupe sur les représentations de soi et de l'entreprise a permis une appropriation de la méthode, une confrontation des représentations.

Ainsi un participant dira après avoir réussi un entretien d'embauche ; *« les représentations que les employeurs ont des seniors, c'est nous les seniors qui les générons, leurs donnons. Il faut modifier nos attitudes, se remettre en question, s'interroger sur les représentations au niveau général et sur des situations en particulier, nous avons pris conscience des difficultés ...C'est à nous de modifier notre attitude et nos comportements »*. Ce travail d'enquête a été déclencheur de prises de décisions chez certains, dans la mesure où il a permis une reprise de contact avec l'entreprise pour mieux se préparer à des entretiens d'embauche, anticiper les questions des recruteurs.

*« Les dirigeants nous renvoient que cette situation de difficulté des seniors à retravailler, à se maintenir en emploi, n'est pas spécifique aux seniors »... « Il s'agit plus de la conjugaison des freins dans la problématique des seniors »*

### **Question de temps**

Pour les participants à cette action, ce qui a semblé très important (très sensible même), c'est la possibilité de prendre le temps de se poser, de pouvoir être accompagné durablement pour un travail sur soi, sur son projet, une mobilisation de l'expérience, un retour dans l'emploi. Cela demande des moyens, des conditions matérielles, financières en adéquation avec les enjeux d'un tel engagement.

C'est une démarche qui engage pleinement la personne, il s'agit d'aller et de retours entre son expérience passée, le présent et une projection, parfois dans l'urgence matérielle et financière, souvent induite par le statut de demandeur d'emploi. Il s'agit d'arriver à sortir de l'urgence, de pouvoir se projeter sur l'année. Les participants prennent le temps de vérifier tous les éléments du projet et la mise en place du projet doit coïncider avec le démarrage de la formation, cela doit tomber au bon moment, une fois résolue les contraintes administratives, ou financières de paiement de la formation, de rémunération. Pour les participants, ce travail en profondeur sur la valorisation de l'expérience, demande de ne pas avoir de pression supplémentaire.

## Ce que nous retiendrons de l'action sur sa forme

- Il est utile de constituer un groupe mixte, ici composé de salariés et de demandeurs d'emploi, d'actifs valides et de travailleurs handicapés.
- Il est recommandé de maintenir un accompagnement individuel, en alternant entretiens individuels et travail collectif. L'étalement dans le temps de l'action présente des intérêts pour les participants, sous la forme d'une organisation sur 3 jours par semaine, avec des séquences collectives et individuelles.
- De même l'alternance avec l'entreprise est à privilégier, même si cela représente une vraie difficulté de repartir vers le monde professionnel. L'enquête sur les représentations, sur l'employabilité, a permis de modifier les représentations que les seniors avaient des recruteurs, elle a même permis de mettre à jour des besoins non pourvus, de redonner confiance, de reprendre contact avec des employeurs sans avoir l'objectif de décrocher un emploi, par le prétexte d'aller enquêter au nom d'un groupe de recherche.
- Les rencontres entre les membres du comité de pilotage et les bénéficiaires de l'action ont favorisé une dynamique de participation à l'action pilote, avec des effets très positifs chez les seniors.
- L'aspect « expérimentation » de l'action et le fait que les seniors ont été associés au Comité de pilotage ont développé l'assiduité des seniors, une ambiance et dynamique de groupe particulière. Au niveau de l'assiduité les seniors, malgré le fait de ne pas être rémunérés, « *ont pris du plaisir* » « *le fait de participer à cette action est bon pour le moral* », « *cela m'a permis de trouver une solution à ma situation* », « *Cela m'obligeait à me lever, à me comprendre* » Le projet « pilote » est ressenti très favorablement et la méthode valorisante « *Réponse à mon questionnement de départ, engagement par rapport au groupe* »

### 3. Bilan par participants et éléments de modélisation

#### SYNTHESE DE L'ACTION « VALORISATION DE L'EXPERIENCE DES SENIORS »

Nom Prénom	Projet au 02/06/06	Stratégie au 02/06/06	Projet au 02/10/06	Stratégie au 02/10/06
<p><b><u>Monique</u></b>  <b>51 ans</b>            DE depuis 01/2005            Dossier RQTH en cours            Réseau Cap Sud Ouest</p>	<p>Consultante en création d'entreprise</p>	<p>Doit encore confronter son projet à la réalité par EMT            Problème de santé (1 autre opération prévue en fin d'année)</p>	<p>Assistante RH, Assistante commerciale, Adjointe de PME, Commerciale dans les assurances. Ne cherche pas de travail dans l'immédiat, doit régler les problèmes de santé. Met à profit ce temps pour s'engager dans la VAE</p>	<p>Abandon du projet consultante en création après enquêtes auprès des professionnels. Abandon du projet de création de son entreprise d'entretien de co-propriétés pour incapacité physique Elle adapte son projet en fonction de son état de santé ; VAE MUM (manager univers marchand), Adjointe direction PME, PMI (titres Ministère du Travail) Dépôt du dossier MUM en attente de recevabilité, accompagnée par SOP</p>
<p><b><u>Dominique</u></b>            55 ans            DE depuis Nov 2005</p>	<p>Directeur d'une clinique</p>	<p>Avait des propositions d'emploi dans son domaine, n'a pas poursuivi l'action</p>		<p>Projet professionnel lié au domaine familial</p>
<p><b><u>Alain</u></b>            49 ans            DE depuis 05/2003</p>	<p>Technicien commercial</p>	<p>Formation TSC à l'IPC de Lescar            Financement ?            Rémunération ?            Formation TSC à L'AFPA de Tarbes en nov. 2006            VAE possible et envisageable s'il n'intègre pas l'une des formations</p>	<p>Technico commercial</p>	<p>A intégré l'IPC le 05/09/06            Formation TSC niveau III            Financement : FSE, dotation chambre de commerce, Ministère du commerce et de l'artisanat            + Financement personnel            Rémunération CNASEA            Stratégie de la formation ; utiliser les stages en entreprises pour décrocher l'emploi</p>
<p><b><u>Patricia</u></b>            51 ans            DE depuis 2002</p>	<p>Aide soignante</p>	<p>Présentation au concours en septembre 2006            Financement ?            Rémunération ?</p>	<p>Aide soignante            A fait une demande de reconnaissance TH</p>	<p>Inscription à Sauveterre de Béarn pour le concours Aide soignante. S'oriente vers formation AMP, pour postuler dans ADAPEI, structures éducatives</p>

**SYNTHESE DE L'ACTION « VALORISATION DE L'EXPERIENCE DES SENIORS »**

Nom Prénom	Projet au 02/06/06	Stratégie 02/06/06	Projet au 02/10/06	Stratégie au 02/10/06
<p><b><u>Nacéra</u></b> 53 ans Arrivée en France en 2005 DE depuis Mars 2005 Travaille dans une ACI</p>	<p align="center">Cuisinière</p>	<p>ADE Aide cuisinière Formation de cuisinière au LP Morlaàs Financement et rémunération ?</p>	<p>Cuisinière?</p>	<p>Ne s'est pas confrontée à la réalité du métier (EMT) A engagée un travail personnel. Suspend sa participation à l'action, a signé un deuxième contrat de travail dans la même ACI</p>
<p><b><u>Guy</u></b> 54 ans DE depuis Sans allocation</p>	<p align="center">Monteur dépanneur frigoriste  Créer son entreprise de services</p>	<p>Formation MDF (monteur dépanneur frigoriste) à L'Afpa de Tarbes Recherche d'autres formations</p>	<p>Monteur dépanneur frigoriste Création de son entreprise de service Dépanneur de cuisine professionnelle</p>	<p>A réalisé une étude de marché domaine du froid au niveau National voire International (Suisse). Valide ses projets, a intégré la formation « Technicien d'Intervention sur Equipements de Cuisines Professionnelles » le 26/08/06 Afpa de Tarbes jusqu'au 03/08/07</p>
<p><b><u>Michel</u></b> 55 ans DE depuis nov 2005 TH</p>	<p align="center">Technicien commercial Metteur en page PAO Imprimeur</p>	<p>Formation TCIE à L'IPC de Lescar Cofinancement Agefiph Rémunération : Cnasea  Formation TSC à L'Afpa de Tarbes nov. 2006</p>	<p>Technico commercial (dans le domaine de l'imprimerie) Metteur en page PAO. Imprimeur Il a envisagé une VAE sur BTS (production industrielle graphique) il a valorisé son expérience par sa formalisation, il sait en parler, la négocie sans avoir besoin d'un titre</p>	<p>A fait une EMT à Pau (metteur en page PAO). Valide tous les projets au regard de son investigation A intégré l'IPC le 08/09/06 formation Supérieure de Technicien supérieur commercial niveau III A réussi à obtenir le Cofinancement Agefiph + ANPE, rémunération Assedic</p>

**SYNTHESE DE L'ACTION « VALORISATION DE L'EXPERIENCE DES SENIORS »**

Nom Prénom	Projet au 02/06/06	Stratégie 02/06/06	Projet au 02/10/06	Stratégie au 02/10/06
<p><b><u>Dominique</u></b> 51 ans DE depuis 2002 Dossier RQTH en cours demande AAH en cours Réseau Cap Sud Ouest</p>	Comptable	Accès Direct à l'Emploi	Comptable	A déménagé dans le Pas de Calais Pour obtenir un poste de comptable par son réseau personnel
<p><b><u>Henri</u></b> 47 ans DE depuis 10 ans TH/AAH Accompagné par Cap Emploi</p>	Emploi protégé  Menuisier	Entreprise adaptée (emploi à pourvoir)  Menuisier en Milieu ordinaire avec aménagements	Emploi protégé dans une entreprise adaptée	Doit réaliser une EMT pour explorer la faisabilité d'une embauche dans une entreprise adaptée (suivi Cap Emploi)
<p><b><u>Sandrine</u></b> 46 ans De depuis 2000 TH/AAH</p>	Conseillère en image	Doit confronter son projet à la réalité	Technico commerciale A long terme recreation d'un dépôt vente A invalidé le projet conseillère en image après avoir étudié la faisabilité par des enquêtes auprès des professionnels partenaires potentiels	Elabore un projet de formation de Technicien Supérieur Commercial, s'engage dans une remise à niveau et prépare les sélections pour intégrer la formation
<p><b><u>Claude</u></b> 50 ans DE depuis 2002 Envoyé par APEC</p>	Formateur en mécanique Conseiller technique en entretien de véhicules Création d'entreprise	VAE TP mécanicien  Formation de formateur à L'AFPA de Bègles ?	Commerçant (de produits régionaux) Cadre responsable d'entreprise pneumatique	Embauché en qualité de manager de plusieurs stations services d'autoroute

Ce tableau synoptique est complété par les enseignements personnels tirés par deux des participants seniors, Claude et Monique. Ils sont présentés ci-dessous :

### **Valoriser son expérience dans un processus de VAE !**

*Lorsque je suis arrivé à la découverte de cette action, en tant que chômeur, demandeur d'emploi ou autres appellations plus ou moins flatteuses, je m'interrogeais sur l'opportunité de changer d'orientation, mes recherches d'emplois étant infructueuses dans le monde dans lequel j'avais évolué jusque là (L'automobile et les Carburants) et j'avais aussi envie d'entrer dans un réseau me permettant d'approcher puis d'exercer le métier de formateur (et oui déjà dès le début).*

*Ma question était " Qu'est-ce que je pourrais bien faire ou pour quel travail suis-je fais ? ".*

*Le premier aspect positif de cette action a été de se sortir de son isolement et de son enfermement, sentiment partagé par d'autres participants.*

*Le groupe a été prépondérant pour se motiver à nouveau, seul on peut avoir tendance à baisser les bras d'échecs en échecs.*

*Le fait de voir que l'on était pas seul dans cette « impasse » et de constater que je n'étais pas et de très loin le plus mal en « point » permet aussi de ne pas s'apitoyer sur son sort et de sortir de sa réserve pour essayer d'aider les autres. Nous étions tous là de notre propre volonté et notre engagement et le fait de vouloir s'en sortir furent, je pense notre moteur.*

*Mais sans les deux animateurs et leurs désirs de nous aider sans doute le « soufflet » serait -il retombé.*

### **Au cours de cette action, les différents outils utilisés m'ont permis de\_:**

**L'H2V** m'a permis de mettre en évidence les raisons (la raison) des changements professionnels et de mieux les « vendre » lors d'entretien, et aussi de voir sa « vie » d'un seul coup d'oeil et de constater qu'il n'y avait pas forcément d'incohérence dans les choix de vie.

**Le portefeuille de compétence et le test de capacités** m'ont redonné confiance et m'ont rassuré.

**Les enquêtes** m'ont remis en marche, m'ont redonné un but et ont fini de me persuader de mon besoin de contacts. Elles ont aussi eu pour effet avec leurs analyses de toucher du doigt les représentations des employeurs et des personnes en général qui ne sont en fait que notre propre image que nous leur donnons à observer. Les freins, ce sont nous qui nous les mettons, et à partir de ce moment de changer mon attitude mon apparence et aussi mon discours lors d'entretien d'embauche, et on peut penser que mon embauche ce 04/12/2006 je la dois en partie au travail effectué dans le cadre de cette action.

**La démarche de VAE** : avant d'arriver à ce stade et mon retour à l'emploi je voulais fermement devenir formateur dans l'automobile et autres. Il m'était nécessaire d'obtenir un titre minimum pour y prétendre, et donc j'engageais une démarche de VAE.

C'est une très bonne chose que de définir un objectif professionnel et de vouloir combler ce qui manque pour y parvenir, et cela à été très bien fait par le duo Claudine et André. Par contre dès que l'on entrait en contact avec d'autres représentants institutionnels pour continuer la démarche, on ne pouvait être que déçu et irrité. Une psychologue a ainsi eu plus tendance à m'orienter là ou il y avait de la place qu'à chercher à approfondir mon projet....

La deuxième étape fut du même tonneau et j'ai décidé d'arrêter là cette démarche. Pour moi être formateur c'est un engagement de réussite pour les autres, l'image qu'il m'a été donné de voir ne m'a pas incité à poursuivre dans cette voie et je le déplore (fin du coup de gueule).

**Cette action** m'a enrichi et m'a aidé et je pense qu'il faut la renouveler, en en faisant une sorte de mouvement perpétuel avec un groupe de participants évoluant au fil des jours par des sorties vers des formations ou de l'emploi et des entrées de nouveaux membres intégrés par les anciens qui pour diverses raisons n'ont pas encore retrouvé un nouveau chemin et cela redonnerait du sens et de la motivation à leur action par leur utilité.

**Pourquoi suis-je venu** et resté malgré quelques absences, j'avais de l'espoir dans cette démarche, je m'y suis engagé et je voulais aller au bout avec les autres acteurs. Sans le plaisir de voir et revoir les deux animateurs et les collègues et de voir avancer les choses je ne serais pas resté dans cette action surtout quand on rencontre des personnes du style cité plus haut. On a pris le temps, on a attendu tout le groupe, les échanges ont été parfois animés (surtout quand une tierce personne était là...) mais ont toujours été respectueux et enrichissants, la confiance permettait la « mise à nu ».

**La prestation a-t-elle répondu à mes attentes ?** Je suis à nouveau dans le marché du travail et c'était mon but, donc oui. A ma question de départ, oui et non, j'avais sans doute la mauvaise question, j'aurais du poser « Qu'est-ce qui fait que je ne retrouve pas un emploi ? » ?

Cette action m'a sans doute aidé pour comprendre que mon approche n'était pas la bonne, à me poser des questions et à me faire trouver les réponses, ce n'est pas fini j'ai encore des tas de questions, à moi de ne pas laisser s'endormir les réflexes réveillés par cette action.

**L'action a mis aussi en évidence la chose suivante :** Avec les représentations négatives que nous, les seniors, nous donnons, il faut absolument être quasi-parfait par la présentation et l'architecture de son CV et de la lettre de motivation pensée et repensée à chaque fois pour dans un premier temps obtenir un RDV au cours duquel toutes ces représentations négatives doivent être mises « en faux » par notre apparence et notre comportement.

Et aussi bien cibler ces recherches d'emplois pour ne retenir que celles nous correspondant parfaitement pour ne pas s'user par des refus nombreux, mais la « peur » et la pression mise pour la « recherche effective d'emploi », pour ne pas être radié, incite à la quantité plus qu'à la qualité. Les dirigeants de l'ANPE peuvent ici trouver matière à réfléchir à sa mission, à son utilité et aux conditions de son efficacité.

**La compréhension de la situation** s'est faite, j'aurais presque envie de dire, naturellement tout au long de l'action, elle ne s'est pas faite seule, l'aide des animateurs a été prépondérante pour nous mettre sur la voie au cours du travail de groupe et ce de façon homéopathique sans avoir l'air d'y toucher, ce sont d'excellents animateurs.

La dernière chose, je pense que « donner et partager » sont les deux actions qui nous ont réunis.

Je ne souhaite pas revenir dans une situation comparable à la mienne avant cette action mais j'aimerais pouvoir prolonger cette action pour encore donner..... et être utile aux autres pour autant que je puisse l'être.

Claude

## Mon bilan de l'action seniors

Monique

Lorsque je me suis présentée pour être membre actif de l'action seniors, je me reconnaissais dans la définition du senior en tant que personne de plus de 45 ans, en recherche d'emploi, provisoirement inapte physiquement au travail, mais je ne me voyais pas être le sujet d'une problématique. Je ne pensais absolument pas réduire, au fur et à mesure que les semaines passent, mes chances de retour à l'emploi. J'étais persuadée d'ailleurs que j'allais très rapidement reprendre une activité professionnelle.

Je me suis engagée dans l'action, quasi certaine (sans prétention) de pouvoir répondre aux trois objectifs principaux qui sont d'après la présentation du contenu de l'action :

- retrouver l'envie, le désir et l'énergie d'entreprendre
- ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles
- engager une démarche de VAE

Je ne pensais pas avoir vraiment besoin d'aide mais je pensais être à même d'apporter des réponses aux questions posées, relatives à l'employabilité des plus de 45 ans et à la complexité de leur situation.

En fait, après réflexion, je me suis inscrite dans une démarche que je voyais professionnelle et non personnelle.

Ma vision de celle-ci n'a duré que le temps de la phase d'accueil et de celle de l'analyse de la situation telles que définies dans le contenu de l'action, soit une petite semaine.

Dès la fin de cette semaine, ma vision de ma situation personnelle par rapport à l'action, au groupe, à l'emploi, s'est trouvée complètement chamboulée.

Les phases suivantes et les commandes (histoire de vie, tests) m'ont fait perdre mes moyens durant quelques semaines.

Mener une réflexion autobiographique, rédiger mon histoire...cela m'a beaucoup perturbée et même déstabilisée. Je me suis sentie incapable de coucher sur du papier 40 ans de souvenirs, incapable de faire cette rétrospective tel un observateur sans implication émotionnelle.

Moi qui, moi je...n'étais plus à la hauteur de la tâche. Ma force de caractère et mes compétences ne m'apportaient là aucune aide. Satisfaire à cette commande est devenu une épreuve, une angoisse, à la mesure de celles que j'ai vécues et pourtant dépassées.

En revivant tout cela, je faisais resurgir tous les malaises et mal-être que j'avais enfouis et qu'à présent je devais affronter. Il me fallait en toute évidence, régler mes comptes avec moi-même et mon passé si je voulais pouvoir continuer dans l'action et ne pas rester sur des « si j'avais su...si j'avais pu...je n'aurais pas dû... ». Il me fallait être honnête, peser mon positif et mon négatif afin d'établir sans détour mon bilan qui somme toute est plutôt positif.

Mais à ce stade, il me semblait ne voir que du négatif et malgré les heures studieuses passées sur ma copie, je n'ai réussi qu'à rédiger trois feuilles.

J'ai poursuivi l'action tout en étant déçue de ma rédaction. J'étais consciente d'avoir laissé en interlignes beaucoup trop d'émotions, de sentiments que je n'ai pas su transcrire.

Je ne sais pas d'où je tiens cela mais j'ai toujours cru que montrer ses émotions était un signe de faiblesse...hors je refuse d'être faible !!!...

Et pourtant j'ai de nombreuses faiblesses dont je suis consciente et que je m'évertue de cacher et compenser pour que les miens et tous ceux qui pourraient avoir besoin de moi, me trouvent toujours opérationnelle et efficace.

Alors pourquoi m'attarder sur ces non-dits et exprimer ce qui m'a fait vibrer au sens propre comme au sens figuré, de bonheur comme de souffrance et reconnaître que j'ai plus

*besoin des autres que les autres n'ont besoin de moi, que mon besoin de reconnaissance est parfois excessif et me met souvent en difficulté ?...*

*Rien à faire, j'ai eu beau lire et relire mon récit, je n'y ai rien changé ni rajouté. Il me fallait absolument clore le sujet et pour cela faire valider mon écrit afin de me débarrasser de l'obsession générée par la commande. Pour moi, la validation de mon histoire devait passer par la remise du document à mes commanditaires, tel un devoir au professeur.*

*Mais mon insatisfaction me taraudait. Je n'étais pas en accord avec moi-même hors ce principe régit ma vie. Je devais trouver la solution pour y remédier. Je n'allais pas rester sur un sentiment d'échec et déroger à mon code de conduite. J'ai toujours jusque là réussi à dépasser les difficultés en tous genres. Il n'était pas question de buter sur celle-ci.*

*C'est la préparation du mariage, en septembre, de ma fille qui est géographiquement loin de moi et la recherche pour cette occasion, d'une attention très personnelle de sa sœur et moi-même, qui m'a permis d'assouvir le besoin de compléter mon histoire de vie : je devais constituer un album photos qui me serait entièrement consacré tout comme pour chacune de mes filles.*

*Il faut savoir que depuis huit ans, je n'en avais pas refait et n'avais plus également en ma possession de photos sauf quelques unes professionnelles.*

*Il a donc fallu que je me mette en quête de photos auprès de mes parents, ma sœur et ma fille avec laquelle j'ai effectué les recherches, les tris et les sélections. Par contre, j'ai voulu garder pour moi seule, la création de ces albums. J'ai éprouvé le besoin d'être seule pour leur réalisation, pour assembler photo après photo, page après page afin d'exorciser, me dégager, me libérer...*

*Toutes ces démarches m'ont permis de passer plus de temps avec ma famille et grâce aux photos de partager nos souvenirs, de nous ouvrir les uns aux autres comme nous ne l'avions jamais fait, de nous dire ce qui n'avait jamais été dit.*

*Ces démarches font maintenant que nos liens déjà solides se sont encore plus renforcés.*

*Elles m'ont fait prendre conscience qu'il me fallait revoir mes priorités, accepter de ne plus être celle que j'étais, passer la main pour « la direction des opérations », accepter de recevoir plus que je puis donner et réussir à m'accomplir à nouveau professionnellement même si physiquement mes moyens sont limités.*

*La réflexion engagée pour mieux se comprendre, se penser, a finalement produit des effets sur le plan psychologique et le plan comportemental. Je reconnais l'importance du travail sur soi et qu'il me fallait aller au bout de ce cheminement afin de pouvoir être lucide sur moi-même, ma situation et mieux appréhender mon retour à l'emploi.*

*L'action de groupe m'a également été très profitable. Elle m'a permis de faire un break.*

*J'ai alors pu observer, écouter, échanger, partager mais aussi me dévoiler, m'exprimer, me défouler, me mesurer, me comparer. Elle m'a obligée à prendre du recul et relativiser mon vécu et ma situation présente.*

*Les tests ont mis à jour mes moteurs et mes freins. Ils m'ont obligée à faire le point de mes limites, à prendre conscience des risques, à me recadrer, à faire l'analyse en toute objectivité, de mes capacités. Cela m'a permis de réviser mes objectifs et ne plus viser l'inaccessible, de mesurer mes faiblesses et valoriser mes atouts.*

*L'ensemble de toutes les phases de l'action seniors a eu pour effet de rendre plus clairs mes besoins à ce jour et plus claire également, l'échelle de priorités de ces besoins. Je me sens toujours aussi motivée qu'à la date de mon engagement mais j'intègre à présent, la notion de problématique à la situation des seniors et la mienne.*

*Grâce à l'action, j'ai compris qu'il me fallait ménager et entretenir mon énergie afin de maintenir l'envie et le désir d'entreprendre, sans me fixer de délai. J'ai compris qu'il me*

*fallait mettre à profit mon temps libre, engager une démarche de VAE, ce qui est fait et me préparer sereinement à effectuer une réorientation professionnelle par une formation complémentaire de comptabilité et gestion en CRP.*

*Elle m'a permis de conscientiser, d'identifier, de relativiser, de prioriser et de me projeter...*

*La mission de l'équipe accompagnement a, en ce qui me concerne, atteint ses objectifs.*

*Au départ, quand je suis venu, je me suis dit : « enfin quelque chose qui est bien pour moi »*

*Les tests que j'ai effectués pendant cette formation m'ont permis de me découvrir un peu mieux et corriger ce qui n'allait pas en moi.*

*J'y vois mieux, c'est-à-dire qu'avant je m'emportais facilement, que je pensais plus aux autres qu'à moi...ce qui fait que je me trouvais prisonnier de mon entourage.*

*A présent, j'avance bien à mon rythme, pas trop vite pour ne pas trébucher en cours de route...*

*Ma situation à ce jour est claire...je bouscule tout et j'attends mon EMT tranquillement et pense enfin à moi et mon avenir.*

*L'action de groupe m'a fait beaucoup de bien...*

*Je me suis rendu compte que je n'étais pas tout seul à attendre que quelque chose me tombe du ciel et avoir des difficultés à trouver du travail en tant que handicapé...*

*Nous nous sommes découverts sous différents aspects qui ont été bénéfiques pour chaque membre du groupe.*

*Il est vrai qu'en discutant entre nous, nous nous sommes boostés...*

*Partir chacun de notre côté, aller voir différentes entreprises, c'est une chose qui au départ n'était pas facile...et après maintes discussions, nous sommes partis confiants pour faire ces démarches.*

*Il est vrai que maintenant je suis plus à l'aise et rassuré.*

*Je remercie les accompagnateurs de l'action seniors et les autres membres de l'équipe.*

*Henri*

## LES ELEMENTS DE MODELISATION

### A RETENIR

- L'articulation Comité de pilotage/ Comité pédagogique/ Formateurs/Participants
- L'ingénierie pédagogique, alternant une dynamique collective et un suivi très individualisé (avec possibilité d'entrées et sorties permanentes pour pallier à un effilochement du groupe et conserver une dynamique)
- Les dimensions temporelles de l'action
- Le binôme et les caractéristiques des formateurs (valeur d'exemplarité, complémentarité des compétences, remise en cause)
- La formalisation des histoires de vie
- Les enquêtes sur les représentations des employeurs
- La VAE comme levier de la valorisation des acquis, mais non comme une fin en soi.

### A TRAVAILLER

- La mobilisation en amont des partenaires
- L'assiduité et l'implication des membres du COPI
- Le recrutement des participants
- Le statut des participants : rémunération ou défraiement ?
- La communication autour de l'action / autres partenaires

#### 4 En guise de conclusion

Ce rapport d'action/formation/recherche est **long parce que très détaillé.**

Il est **dense parce qu'immensément riche** d'une expérience humaine très forte.

Il est **singulier parce qu'écrit avec toutes les mains...**

S'occuper des actifs seniors n'est pas nouveau. C'est une nécessité qui est dans l'air du temps. Elle a, pour certains, une valeur curative. Pour tous, elle a une valeur préventive.

Ce qui peut être considéré ici comme innovant, c'est bien la méthode. A un dispositif conçu pour les seniors, l'hypothèse était d'y substituer un programme co-construit avec eux et, en fonction, d'y tester quelques outils pédagogiques.

Chacun jugera naturellement des résultats présentés. Nous (l'ensemble des protagonistes) sommes heureux de les donner à voir, en **espérant utilement contribuer à une pédagogie de l'accompagnement dans laquelle l'utilisateur du service participe à sa définition et à ses ajustements...**

## NOS REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

CHALUT NATAL G., NOWCKI P., *Ame et compétences.* , Paris, Coriance Editeur, 2000.

BEZILLE H., COURTOIS B. (s/dir), *Penser la relation expérience - formation*, Lyon, Chronique Sociale, 2006.

CLOT Y., *Le travail sans l'homme ?" Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Édition La Découverte/Poche 1998.

DUDAN E., *50 ans, et après ?* Paris, Timée- Editions, 2006.

EVEQUOZ G., *Les compétences clé "Pour accroître l'efficacité et l'employabilité de chacun*, Entreprise & Carrières Éditions Liaisons 2004.

FRANCEQUIN G. (s/dir), *Pour une approche biographique en orientation. L'intégration de l'histoire professionnelle au choix de profession*. Sainte Foy, Septembre Editeur, 2004.

HANSEN B., SIARD S., (CIBC 71), *Seniors actifs, travailleurs âgés, travailleurs expérimentés. Le Journal des Psychologues, N°239, Juillet Août 2006*.

LIEVRE P., *Manuel d'initiation à la recherche en travail social.*, Éditions ENSP 2003.

PINEAU G., *Les histoires de vie*, Que sais-je ? PUF, 2002.

PREVOST H., *Commencer à gagner sa vie sans la perdre*. L'harmattan, 2005.

PREVOST H., *L'individualisation de la formation*. Chronique Sociale, Lyon, 1994.

PREVOST H., *Re-connaissance et accompagnement de l'expérience au cours de la vie*. Revue SAVOIRS 2005-8. Revue Internationale de recherches en éducation et formation des adultes. Dossier Analyse de l'activité et formation, Université Paris X, Nanterre, L'harmattan, 2005.

**L'observatoire de l'ANPE**, *Les demandeurs d'emploi seniors*, Mars 2006.

**Education Permanente n°153** , *L'accompagnement dans tous ses états dont : Compagnonnage et accompagnement dans un trajet interculturel ORIENT/OCCIDENT* - Article de BRETON H.

### **Entreprises et Carrières :**

Article : « Baromètre : Des seniors plus réalistes mais pas mieux traités. ». N°833 ; Novembre 2006

### **Âges et emploi à l'horizon 2010**

Rapport de Bernard QUINTREAU au Conseil économique et social (octobre 2001). Présentation des enjeux de l'évolution démographique et proposition pour renouveler l'approche des temps sociaux le long de la vie.

<http://www.ces.fr/rapport/docton/01102420.PDF>

### **Rapport sur la gestion des âges et des politiques de l'emploi dans l'Union européenne**

Rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) publié en mai 2004. A partir des exemples de quatre pays européens (Belgique, Allemagne, Suède, Royaume-Uni), analyse de l'objectif européen de développement de l'emploi des seniors, puis examen des conditions d'une politique active de gestion des âges. Rapport complet sur

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/044000585.shtml>

### **Rapport annuel 2004 : gestion des âges et politiques de l'emploi**

Rapport annuel de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS). Etat des lieux de la situation et de l'évolution de l'emploi des seniors en France en 2004 (vieillesse de la population, projection démographique jusqu'en 2050, répartition géographique de la population active, apport de l'immigration) et analyse des phénomènes tels que la persistance des discriminations ainsi que la prise de conscience collective du problème du sous-emploi des 50-64 ans.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/044000575.shtml>

# **ANNEXE 1**

## **Contenu prévisionnel de l'action**

**ANNEXE 1 - CONTENU PREVISIONNEL DE L'ACTION « LES SENIORS »**

<b>PHASES</b>	<b>OBJECTIFS</b>	<b>MODALITES</b>	<b>MOYENS UTILISES</b>
<b>Phase d'accueil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶Accueil</li> <li>▶Présentation de l'action</li> <li>▶Contractualisation administrative</li> </ul>	groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶Plaquette des structures</li> <li>▶Plaquette de présentation de l'action</li> <li>▶Questionnaire individuel</li> <li>▶Contrat d'engagement</li> <li>▶Planning des rendez-vous</li> <li>▶Présentation du dossier pédagogique</li> </ul>
<b>Analyse de la situation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶Analyse du parcours</li> <li>▶Définition du besoin de chaque participant</li> </ul>	Entretien Individuel	▶Repérage des étapes significatives du parcours personnel et professionnel de chacun
<b>Connaissance de soi</b>	▶Mener une réflexion sur soi afin de mieux se projeter sur un métier.	groupe	▶Animations pédagogiques basées sur les supports du dossier relatifs à : ses centres d'intérêts, motivations, valeurs, conditions de travail...)
<b>Formalisation et analyse de l'expérience</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶Formalisation de l'expérience</li> <li>▶Exploration de l'expérience</li> <li>▶Etude des transférabilités</li> </ul>	Entretien Individuel/ groupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶Entretien individuel</li> <li>▶Animations pédagogiques</li> <li>▶Construction d'un livret stagiaire</li> <li>▶Rédaction de son Histoire</li> <li>▶Elaboration d'un portefeuille de compétences</li> </ul>
<b>Evaluation des ressources personnelles mobilisables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶Evaluer, <b>le cas échéant</b>, les aptitudes personnelles et relationnelles</li> <li>▶Evaluer les aptitudes générales et spécifiques</li> <li>▶Repérer et mettre en concordance des profils professionnels demandés</li> </ul>	Atelier collectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶Passation de tests et mises en situation</li> <li>▶Synthèse entre les souhaits et les capacités effectives</li> <li>▶L'autoévaluation, le requis et les résultats aux tests</li> <li>▶Propositions de solutions par rapport aux écarts et aux besoins</li> </ul>

PHASES	OBJECTIFS	MODALITES	MOYENS UTILISES
<b>Formulation des pistes</b>  <b>Confrontation à la réalité</b>  <b>Validation des projets</b>	▶Formulation des hypothèses de projets  ▶Vérification des représentations  ▶Confrontation à la réalité  ▶Mesure de l'écart entre le projet et l'expérience (positionnement) Evaluation des besoins	Groupe  Rencontres/enquêtes  Entretien individuel ateliers groupe	▶Recherches documentaires  ▶Enquêtes auprès des professionnels  ▶Animation sur le marché économique local  ▶Immersion en entreprise selon les besoins
<b>Définition des stratégies de réalisation</b>	▶Définition du plan d'action pour entreprendre la professionnalisation  ▶Recherches de formations et de moyens de financement  ▶Recherches de titres ou diplômes accessibles par VAE ▶Rédaction de lettres, CV, e-candidature, simulation d'entretien d'embauche	Ateliers	▶Informations sur les formations ▶Informations sur les sources de financement  ▶Présentation des référentiels de certification  ▶TRE
<b>Réalisation de la mise en œuvre de la stratégie</b>	▶Sélections pour Accès à la formation  ▶Rédaction du dossier de recevabilité  ▶Recherches d'emploi	Ateliers	▶Rencontres avec les responsables de formation  ▶Coordonnées des certificateurs  ▶Consultation des offres d'emplois ▶Prospection dans les entreprises ▶Réalisation d'une EMT, PAE

## **ANNEXE 2**

# **Résultats de l'enquête menée par les seniors auprès des entreprises**

## Annexe 2. ANALYSE ET SYNTHÈSE DES ENQUÊTES SENIORS

### Question 1 : quels sont pour vous les raisons et critères d'embauche des plus de 45 ans ?

L'expérience est la première réponse citée à plus de 25%, suivie par la compétence citée à presque 20%, autres réponses pour près de 10% chacune : la formation, les connaissances et la motivation ; puis ont été cités mais peu : le savoir faire confirmé, la maturité, la personnalité, la sociabilité, l'adaptabilité, la polyvalence, l'opérationnalité et les diplômes.

### Question 2 : quels sont pour vous les raisons et critères de non-embauche des plus de 45 ans ?

Réponses citées :

- 21,4% le salaire lié à l'expérience ou les prétentions de salaire
- 10,7% l'âge (qui empêche le passage de la barrière « entretien » : témoignage d'un recruteur « 1 entretien obtenu pour 80 CV envoyés »)
- 10,7% la faible adaptabilité aux nouvelles technologies et outils
- 7,1% l'image que la personne renvoie
- 7,1% le manque de dynamisme (baisse de productivité)
- 7,1% le manque de souplesse
- 7,1% les difficultés de relationnel (risque de conflit)
- 7,1% l'instabilité
- ont été cités pour 3,6% chaque : la perte de motivation, la forme physique, les problèmes de santé, les problèmes financiers, le besoin familial, le manque de mobilité géographique et le manque d'avantages ou d'informations les concernant (le non-retour sur investissement)

### Question 3 : le handicap est-il pour vous un frein à l'embauche et pourquoi ?

Pour l'ensemble des personnes interrogées le handicap n'est pas un frein à l'embauche mais pour tous, cela dépend du handicap...

Beaucoup pensent qu'il n'y a pas ou très peu, dans leur entreprise, de poste accessible à une personne handicapée...

Certains ont eu l'honnêteté de dire que sans obligation, ils n'ont pas « envie » d'embaucher une personne handicapée... « Il y en a certainement de bien mais certainement aussi, encore mieux chez les autres »...

**Question 4 : quelles sont vos représentations des difficultés que rencontrent les seniors pour revenir dans le marché du travail ?**

Réponses citées :

- L'âge et tous les problèmes qui en découlent : image à effet négatif, perspective de carrière courte (en terme de productivité), manque de clarté (en terme d'évolution), à 50 ans il ne reste plus que 4 ou 5 ans à travailler... problèmes de santé, problèmes familiaux, manque de mobilité géographique (les seniors se sont « posés »)...
- Difficultés à reprendre une activité professionnelle après une période de chômage plutôt plus que moins longue, trop longue période d'inactivité après le dernier emploi ce qui ne met pas en confiance, trop d'immobilisme et en opposition est citée l'instabilité, l'auto-exclusion qui fait que l'on se replie et se renferme sur soi-même...
- Le risque de conflit, la difficulté d'adaptation, le fait de posséder un avis (un avis sur tout et surtout un avis...)
- La contribution Delalande, le manque d'aides à l'embauche ou si elles existent leur méconnaissance, les prétentions de rémunération liées à l'expérience et ou aux diplômes...
- Le manque de connaissances des nouvelles techniques d'informations et de communications, le manque de conscience de l'évolution des techniques de travail, la peur de ne plus être à la hauteur...

**Question 5 : quels sont à votre avis, les leviers qui permettraient d'amoindrir voire dissiper ces difficultés ?**

Réponses citées :

- La gestion de carrière, changer d'orientation...
- Se maintenir en activité, faire des stages, maintenir son niveau, suivre des formations, développer ses compétences et en acquérir de nouvelles...
- Connaître l'entreprise qui recrute, soigner son image, montrer sa motivation, son ouverture d'esprit, sa capacité à créer des liens et à s'engager sur la durée, montrer que l'on est opérationnel et force de proposition, se booster...
- « Tricher », adapter son CV, faire un CV anonyme pour passer la barrière de la première sélection et obtenir un entretien...
- L'abrogation de la loi Delalande, revoir et modifier le code et la législation du travail...
- Conscientiser nos politiques de tous bords sur les actions à mener car à ce jour, la politique d'état ne va pas dans le sens de l'embauche...
- Abolir les aides car notre société n'évolue plus que dans l'assistanat ; nous, entreprises, ne cherchons plus les solutions dans nos propres ressources humaines
- Bousculer les consciences afin de faire évoluer les mentalités et dissiper les préjugés...

### **Question 6 : comment à vos yeux, peut-on valoriser l'expérience des seniors ?**

Réponses citées :

- Faire valider ses acquis par le bilan de compétences et la VAE...
- Effectuer des stages en entreprises et accepter des évaluations...
- Créer une structure d'accompagnement du senior en recherche d'emploi, chargée de la reconnaissance de son expérience et son garant auprès des entreprises, chargée également de son suivi pédagogique et pratique jusqu'au retour à l'emploi...
- Mettre en évidence son expérience dans son CV et lors de l'entretien, ne pas avoir de préjugés en poussant la porte, ne pas nourrir ses complexes, mettre en avant sa motivation, son potentiel, ce que l'on peut apporter à l'entreprise, montrer son envie de transmettre ses savoirs...

### **Question 7 : avez-vous des postes à pourvoir et quels en sont les profils ?**

La quasi totalité des recruteurs interrogés ont répondu avoir au moins un poste à pourvoir... Cependant les profils recherchés sont toujours spécifiques, requièrent des qualifications et nécessitent des opérationnels immédiats. Aucun d'entre nous ne correspondait à ceux-là...

### **Question 8 : quelles sont pour vous les conditions pour être force de propositions en tant que senior ?**

Réponses citées :

- Etre réaliste, rester positif, ouvert, motivé et affronter la réalité ; ne pas s'isoler, se connaître (ses forces et ses faiblesses)...
- Valoriser son expérience, définir sa polyvalence et savoir se vendre...
- Cerner les besoins des entreprises, s'adapter et compléter ses qualifications...
- Ne pas brader ses compétences mais être prêt à les négocier à la baisse le temps de faire ses preuves en terme de productivité et d'adaptabilité...
- Avoir foi en ses compétences afin de communiquer son assurance et convaincre...

### **Question 9 : seriez-vous intéressé par une information de la synthèse générale de nos enquêtes ?**

Toutes les personnes interrogées sauf une, ont témoigné de l'intérêt pour notre enquête ou du moins pour nous, ce en quoi nous les remercions vivement...

Elles souhaitent un retour d'information, trace de leur participation...

Certains, directement concernés professionnellement par le sujet, nous ont proposé leur aide et d'intégrer le groupe de réflexion...

## **Synthèse de l'enquête**

Beaucoup de recruteurs interrogés disent penser qu'il n'y a pas de véritable problème d'emploi des plus de 45 ans, ils sont eux-mêmes dans cette catégorie.

Cependant ils ne cataloguent pas de « senior » une personne de plus de 45 ans en activité ; ce terme est réservé aux personnes de plus de 45 ans sans activité et ou en recherche d'emploi...

Il est une évidence : les recruteurs n'ont pas conscience d'être à l'origine de la barrière des préjugés car en fait, ce sont eux qui ont fabriqué les « seniors » par leurs réticences...

A force d'entendre les arguments cités comme freins à l'embauche, images aussi de la société par voie de conséquence, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans se les sont appropriés alors que la majorité d'entre eux, ne se reconnaissent pas dans toutes ou partie de ces représentations...

Après analyse, il est un constat flagrant : à ce jour, seuls les seniors sont à même de vaincre le scepticisme des recruteurs pour ce qu'aujourd'hui le monde du travail désigne comme étant un marché difficile, l'emploi des seniors ou plutôt leur employabilité (nouveau terme créé pour désigner leur situation, suggérant une notion de mérite dans l'obtention du résultat)...

Nos anciens nous ont pourtant transmis un adage : c'est dans les vieux pots que l'on fait de la bonne soupe. Nous devrions tous le retenir et nous en inspirer...