

Guide méthodologique à destination
des conseillères et conseillers emploi

Accompagner
les **femmes séniore**s vers
l'insertion professionnelle



Ce guide a été cofinancé par l'Union européenne



SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
I. PRÉALABLES À LA MÉTHODOLOGIE : DÉMARCHE ET UTILISATION	11
A La démarche retenue	11
B Utilisation par le-la professionnel-le	15
II. CONTENU DE LA MÉTHODOLOGIE	17
A Les thèmes de travail	18
B Exemple de progression pédagogique	30
III. LES RESSOURCES À L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES SÉNIORES	33
A Les acteurs concernés par l'accompagnement des senior-e-s vers l'emploi	33
B Les dispositifs existants	37
C Actions des CIDFF	48
CONCLUSION	51
REMERCIEMENTS	53
BIBLIOGRAPHIE	55
WEBOGRAPHIE	57
ANNEXES	
- Les Seniors vus par...	59
- Animation « L'emploi des femmes senior-e-s, comportements et préjugés en questions »	60
- Quelles actions pour faciliter l'accès à l'emploi des femmes ?	61
- « La perte d'emploi chez les seniors : un double deuil à mener ? » – Perte d'emploi et deuil, aspects théoriques	63
- Émergence des compétences	67
- Les senior-e-s et l'emploi : quelles difficultés et quels atouts ?	72
- Accompagnement femmes séniors vers l'emploi - Situation à la fin de l'accompagnement	73
- Accompagnement femmes séniors vers l'emploi - Suivi à 3 mois	75
- Emoticoms	76

INTRODUCTION

Le réseau des CIDFF et l'accompagnement des femmes vers l'emploi

L'accompagnement vers l'emploi est une des missions des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF). Depuis 1985, de nombreux CIDFF ont en effet développé des services spécialisés dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle ayant également vocation à traiter de la création d'entreprise.

Quatre-vingt-dix CIDFF disposent aujourd'hui d'un service emploi formation. En 2012, ces services ont informé 22 018 personnes.

Quatre-vingt-quatre d'entre eux proposent un service d'accompagnement individuel¹. Ces CIDFF informent, orientent et accompagnent les femmes dans leurs démarches d'insertion professionnelle : aide à l'élaboration d'un projet professionnel, recherche d'emploi ou de formation, VAE, etc.

En 2012, les services emploi des CIDFF ont réalisé 37 514 entretiens d'accompagnements individuels, sur une totalité de 8 303 personnes accompagnées, parmi lesquelles 87,4 % de femmes.

La culture professionnelle développée par les conseillères-conseillers emploi des CIDFF fait appel à des démarches et méthodes qui reposent sur le respect des personnes et l'individualisation des parcours ; elle permet souvent de révéler les difficultés multifactorielles rencontrées par les femmes.

Une analyse personnalisée de la situation de la personne accueillie et de ses freins à la reprise d'emploi est toujours réalisée. En effet la démarche poursuivie par les CIDFF, qui repose sur une *approche globale et personnalisée*, intègre le projet professionnel dans le projet de vie, et prend en compte les facteurs qui ne relèvent pas directement du champ de l'emploi, mais peuvent en freiner l'accès.

Ces freins s'ajoutent aux inégalités structurelles découlant des rapports sociaux de sexe : l'emploi est en effet un champ où s'exercent encore les inégalités entre femmes et hommes, celles-ci se traduisant notamment par des choix d'orientation marqués par les représentations sociales, la concentration dans certains

.....
1 Dont 59 labellisés BAIE (Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi)

secteurs d'activité ou certaines familles de métiers souvent peu valorisés ou peu rémunérés.

L'intervention des CIDFF a pour objectif global de favoriser l'autonomie des femmes et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'insertion professionnelle des femmes séniors

Le public prioritaire des CIDFF - les femmes - s'est diversifié, *et un nombre croissant de femmes séniors est accueilli dans les services emploi des CIDFF*. Selon une enquête menée dans le réseau en avril 2012, 70 % des CIDFF² observent une augmentation des demandes de femmes séniors au sein de leurs services emploi : 27,7 % des femmes informées en 2011 avaient plus de 45 ans, dont 22,2 % plus de 55 ans.

En 2012, 18 589 femmes ont été informées au sein du réseau dans le secteur emploi, parmi elles, 5 706 avaient plus de 45 ans, soit 30,7 %.

Les résultats de cette enquête témoignent des difficultés rencontrées par les femmes séniors en termes d'accès et de retour à l'emploi et font apparaître d'autres problématiques telles que :

- Les conséquences de l'éloignement du marché du travail ;
- Les réticences des employeurs vis-à-vis des séniors ;
- Des situations familiales entraînant des difficultés plus importantes pour accéder ou retourner à l'emploi (personnes à charge...) ;
- La pénibilité de certains métiers dits « féminins », accentuée par l'âge (métiers du soin, de l'entretien des locaux par exemple).

Pour appuyer nos analyses relatives aux difficultés rencontrées par les femmes séniors pour trouver un emploi, nous pouvons également observer les indicateurs suivants :

- Le taux de chômage élevé des femmes de 55 à 64 ans : 6,9 % selon l'enquête Emploi 2012 de l'INSEE ;
- Les interruptions de carrière avec nécessité de travailler plus tard pour obtenir une retraite décente ;

2 Sur 51 CIDFF ayant répondu à l'enquête - Cf. article « Les femmes séniors et l'emploi », CIDFF Infos septembre 2012

- Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes : en 2009, dans les entreprises de dix salariés ou plus du secteur concurrentiel, la rémunération annuelle brute moyenne des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. L'écart est de 14 % quand on se réfère au salaire horaire, c'est-à-dire la rémunération annuelle brute rapportée au nombre total d'heures rémunérées. Le temps de travail contribue en effet fortement aux écarts de rémunération car le temps partiel concerne principalement les femmes (données Analyses DARES - Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes - mars 2012 - N° 016) ;
- L'augmentation du nombre de femmes vivant en dessous du seuil de pauvreté après 50 ans quand elles sont isolées³.

Des problématiques spécifiques à l'insertion professionnelle des femmes sénières ?

Lors de l'élaboration de ce guide, nous nous sommes interrogés sur la question de savoir dans quelle mesure la situation des femmes sénières pouvait être considérée comme « spécifique ». Les femmes sénières rencontrent-elles des difficultés particulières liées à leur âge ou à leur sexe ? Quelle est la prédominance de ces critères l'un sur l'autre ? S'agit-il plutôt de freins communs à ceux rencontrés par toutes les femmes, accentués par le fait d'être sénière ?

Il a également été souligné la nécessité de s'interroger sur les atouts dont disposent les femmes sénières.

Plutôt que d'apporter une réponse théorique à cette question, il a été fait le choix d'y répondre de manière concrète et transversale tout au long de la méthodologie proposée, partant du fait que la construction d'un accompagnement plus adapté était souhaitée tant par les femmes sénières que par les professionnel-le-s de l'emploi.

Certaines études menées dans le réseau des CIDFF⁴ ont en effet pu mettre en exergue le manque de moyens mis à la disposition des conseillères-conseillers emploi dans l'accompagnement des femmes sénières, notamment en termes d'outils et de méthodologie d'accompagnement.

3 Source INSEE, données 2011

4 Étude sur l'accompagnement vers l'emploi des femmes de plus de 45 ans dans les CIDFF du Poitou-Charentes 2004

Par ailleurs, certaines femmes orientées vers les CIDFF ont déjà suivi des accompagnements et arrivent lassées d'être passées d'une structure à une autre. Elles sont en recherche d'un accompagnement différent.

Le projet « innovation sociale »

Ces différents constats ainsi que les résultats de l'enquête ont contribué à renforcer les hypothèses du CNIDFF sur la nécessité de se préoccuper du public « femmes séniore », en apportant une méthodologie et des outils adaptés aux conseillères-conseillers emploi des CIDFF et aux autres professionnel-le-s de l'accompagnement vers l'emploi.

C'est pourquoi le CNIDFF a répondu, en septembre 2012, à un appel à projet « Innovation Sociale » lancé par l'AVISE⁵, en proposant d'élaborer une méthodologie adaptée à l'accompagnement des femmes séniore. Le projet du CNIDFF, intitulé « Accompagner les femmes séniore vers l'emploi et l'insertion professionnelle », cofinancé par le Fonds Social Européen (FSE), a été mis en œuvre du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013.

Le caractère innovant du projet repose à la fois sur la cible - les femmes séniore en recherche d'emploi - et sur le procédé de construction de la méthodologie qui associe différents acteurs en sus du CNIDFF :

- Un groupe de travail constitué de **conseillères-conseillers emploi directement en contact avec le public bénéficiaire** (professionnel-le-s du réseau des CIDFF ayant mené des actions auprès de ce type de public⁶).
- **Les femmes séniore** : Des entretiens exploratoires ont été menés auprès d'un échantillon du public cible accompagné par des CIDFF⁷ dont les résultats ont permis de mettre en évidence de nouveaux axes de réflexion pour l'élaboration de la méthodologie.
- **Un groupe de partenaires experts** : Service public de l'emploi (Pôle Emploi, AFPA), représentants du secteur de l'économie sociale et solidaire, partenaires associatifs impliqués dans cette problématique (Force Femmes, Initiative France, Association LA HERSE) pour échanger sur les difficultés rencontrées dans l'accompagnement des femmes séniore et la manière dont les freins rencontrés peuvent être levés.

5 Agence de Valorisation des Initiatives Socio - Economiques (AVISE)

6 CIDFF de la Vienne, du Doubs, du Bas-Rhin, de l'Isère, du Nord/Roubaix/Tourcoing, de la Drôme et des Yvelines.

7 28 femmes séniore accompagnées par les CIDFF de la Vienne, de l'Isère, du Nord/Dunkerque, des Yvelines, du Limousin, du Puy de Dôme, des Côtes d'Armor, de Seine Maritime, de Vendée, d'Ille et Vilaine.

La méthodologie a été présentée à différents groupes « test » pour s'assurer du bon déroulé pédagogique de l'accompagnement, de la cohérence et de la pertinence des différents modules, de l'adhésion du public cible.

Afin de s'assurer d'une bonne appropriation de la méthodologie, une **formation**⁸ a également été proposée à un groupe de 10 **conseillères emploi**. Cette formation sera reconduite et pourra être complétée et enrichie après l'expérimentation par celles-ci.

La méthodologie conserve en effet un **caractère expérimental** puisqu'une évaluation devra en être faite en 2014 par les conseillères-conseillers emploi l'ayant mise en œuvre et par les femmes séniors accompagnées.

La méthodologie achevée, diffusée à l'ensemble des CIDFF, s'accompagne par ailleurs d'un questionnaire d'évaluation à remplir par les bénéficiaires à l'issue de l'accompagnement afin de mesurer les taux de satisfaction et d'une fiche de suivi de situation en terme de retour à l'emploi en fin d'accompagnement puis à 3 mois. Sur la base de ces éléments, il sera également possible d'apporter des compléments à la méthodologie, de l'enrichir de nouveaux outils existants ou créés pour les besoins des accompagnements.

Les résultats attendus de ce projet peuvent être ainsi synthétisés :

- Le développement d'une méthodologie nouvelle, basée sur une approche privilégiant l'autonomie de la personne et l'approche globale, et impliquant l'ensemble des bénéficiaires dans son élaboration (professionnels accompagnant et public cible accompagné).
- *Pour les professionnel-le-s de l'emploi (conseillères-conseillers emploi) :* Une meilleure compréhension des enjeux et des problématiques auxquelles sont confrontées les femmes séniors, l'adaptation des réponses et de l'accompagnement proposé.
- *Pour les femmes séniors :* L'émergence de nouvelles compétences et/ou la valorisation de compétences déjà acquises. Une meilleure adéquation au marché de l'emploi et diversification des types et formes d'emploi recherchés.

8 Accompagner les femmes séniors vers l'insertion professionnelle : formation à la méthodologie (18 et 19 novembre 2013)

I. PRÉALABLES À LA MÉTHODOLOGIE : DÉMARCHE ET UTILISATION

A LA DÉMARCHE RETENUE

Les éléments présentés précédemment et les expériences déjà menées dans le réseau des CIDFF ont amené les membres du groupe de travail à constater qu'ils partagent un certain nombre de postulats (présentés ci-après).

Partant de ces derniers, le groupe de travail a fait le **choix d'une démarche éducative**, centrée sur la personne et déjà très répandue dans le réseau.

Pour rappel, voici une présentation succincte des deux démarches principales en matière d'accompagnement vers l'emploi :

- **La démarche experte**, s'appuyant sur la psychologie différentielle, outillée par des tests, des mesures, des observations. Cette approche scientifique recherche l'objectivité dans la définition des individus. Le-la professionnel-le procède à une évaluation puis en communique les résultats à l'intéressé-e. À partir de cette base, il-elle préconise, prescrit, suggère, conseille, propose des solutions.
- **La démarche éducative**, qui accepte la subjectivité, la complexité et la singularité. Elle propose des activités permettant à la personne d'identifier elle-même ses propres ressources et de progresser dans la résolution de ses questions en y apportant ses propres réponses.

Les postulats liés à la démarche éducative retenue

Ces postulats ont été établis à partir des expériences relatées et des postulats habituellement associés à cette démarche et présentés dans des ouvrages relatifs à la démarche éducative.⁹

.....
9 Collection Chemin faisant et Collection Guides - Editions Qui plus est - Paris

1 - Postulats sur la personne

Le groupe a considéré que, parlant de « sénior », le projet qu'une personne a pour son travail peut être rattaché aux projets qu'elle a pour sa retraite. Ceci sera particulièrement vrai pour les femmes en situation de précarité, qui le seront encore plus au moment de la retraite et devront donc poursuivre leur activité professionnelle.

À tout âge, et malgré ses peurs, la personne est capable d'apprendre. Son développement est constant quelles que soient ses origines, sa situation sociale, familiale, etc. Des projets de formation peuvent donc être envisagés.

C'est la personne qui sait mieux que quiconque quelles sont ses principales difficultés et dans quelle direction il faut travailler. Elle trouve de l'intérêt à se poser elle-même comme objet de sa propre réflexion.

La personne accompagnée peut repérer les influences qui pèsent sur elle, ainsi que l'impact de ses représentations. Elle est capable d'initiatives, de choisir intelligemment, pour peu qu'on l'accompagne dans ses réflexions. Elle saura ensuite assumer la responsabilité de ses décisions.

Quels que soient son origine sociale, son histoire, son contexte familial, tout n'est pas joué d'avance pour elle¹⁰.

C'est un moment décisif : « produit » de son histoire, la personne continue à chercher, à en devenir (ou à demeurer) le « sujet ». La personne est un sujet dont les comportements sont guidés par la conscience subjective qu'il a de lui-même et du monde. Un sujet « acteur » de son existence, qui va exploiter au maximum les ressources de son environnement. Un sujet mû par ses valeurs et à considérer dans sa globalité, sujet social appartenant à une communauté sociale et culturelle, capable avec d'autres de travail coopératif.

Les liens entre les expériences vécues et le besoin de créer

La personne a recours à son expérience de façon créatrice. Elle cherche à donner un sens à ce qu'elle vit et les activités créatives peuvent l'aider à le faire. Elle est capable de s'adapter quand les problèmes changent. La signification qu'elle accorde aux événements dont elle est actrice, aux sentiments, émotions qui y sont rattachés et aux liens qu'elle perçoit entre ces événements s'avère plus déterminante, plus « développante » encore que les événements eux-mêmes¹¹.

¹⁰ En référence à la philosophie de l'existence, fondement théorique sur lequel s'appuient les démarches éducatives d'accompagnement.

¹¹ Référence à la phénoménologie et à la théorie de l'attribution.

2 - Postulats pédagogiques

Chercher ses propres réponses... Il ne s'agit pas d'enseigner directement la connaissance de soi, de l'entreprise, du marché du travail, mais de faciliter l'apprentissage et la mise en action.

Capacité d'apprendre

Quelle que soit son origine, l'être humain a en lui une capacité naturelle d'apprendre. Il est curieux et intéressé par son propre développement.

Une personne apprend, progresse dans l'acquisition de connaissances quand elle perçoit ceci comme nécessaire à elle-même, au maintien de son équilibre, au progrès de soi, à la résolution de son problème. Sa motivation, son implication nécessitent donc tout d'abord qu'elle identifie elle-même ses besoins, qu'elle nomme ce qui pourrait être source de progrès pour elle. À ce moment précis de son parcours, elle détient une part de responsabilité dans le processus d'apprentissage, celui-ci est maximalisé.

Réduire les menaces externes

Une personne ne peut travailler, réfléchir, s'impliquer efficacement, apprendre, progresser que si elle ne se sent pas menacée. La menace externe, réelle ou non, peut rendre le travail difficile.

En effet, la structure du soi est plus rigide quand il y a menace. Les apprentissages, parfois déstabilisants car ils touchent la personne, sont plus facilement abordés quand les menaces extérieures sont absentes ou au moins réduites au minimum. Il est donc **important de veiller au volontariat des personnes** sur cette action.

Apprentissages et pédagogie expérientielle

Dans les apprentissages, l'affect et l'intellect, auxquels les notions de réussite et de plaisir sont associées, ne sont pas dissociés ni dissociables. Un enseignement autodéterminé, choisi par la personne l'engage toute entière, pas seulement avec son intelligence mais aussi avec ses sentiments.

Apprendre à réfléchir, à choisir, apprendre à apprendre, sont des apprentissages aujourd'hui socialement utiles. C'est apprendre à se faire confiance, développer son sens critique, rester ouvert à ses propres expériences. C'est apprendre à intégrer en soi le processus de changement.

L'action, l'expérience facilitent les apprentissages. La **pédagogie expérientielle** utilisée dans cette méthodologie propose un engagement personnel. C'est la personne toute entière qui s'implique, prend des initiatives. C'est en faisant les choses qu'elle comprend et retient. L'apprentissage se fait alors en profondeur. Il crée des changements dans les comportements, les attitudes, la manière de voir, la personnalité.

Nécessité de poser un cadre

Au-delà de la relation qui est fondamentale et constitue un élément de base du travail d'accompagnement, la définition d'un cadre structurant est essentielle.

Quand on parle de son travail, de sa relation au travail, on touche à l'intimité de la personne. **Le cadre proposé pour la session ou les entretiens doit tenir compte du fait qu'il y a rupture d'une part et projection dans l'avenir d'autre part.** Il doit également considérer ce qui est perdu et ce qui s'est passé en amont de la rencontre. Pour cela, le cadre sera clairement défini et suffisamment solide pour que l'individu, remis en cause, puisse s'appuyer dessus. Il sera structurant. En outre, il permettra à l'intervenante, à l'aide de différents repères, de vérifier si le cap est maintenu. Pour les personnes accompagnées, le cadre sera structurant si ces dernières savent à qui elles ont affaire, dans quel dispositif elles évoluent, s'il y a un espace réservé aux travaux, des repères dans le temps, des objectifs clairement énoncés et acceptés, une méthode prenant en compte à la fois la réalité externe aux sujets et le vécu de chacune. Le cadre comporte également des règles de fonctionnement applicables à tous et par tous.

Utilité du collectif

Le collectif est nécessaire pour partager ses expériences, créer du réseau. La personne apprend par le regard de l'autre, par les retours du groupe. Au fil des travaux et des réflexions, elle apprend à confronter ses propres représentations avec celles des autres (autres participantes, proches, professionnel-le-s rencontrés, etc.). Elle s'ouvre à d'autres avis, développe sa créativité. Elle s'entraîne à regarder, questionner, comprendre. Elle acquiert des compétences et diversifie ses représentations.

B UTILISATION PAR LE-LA PROFESSIONNEL-LE

Profil

Les postulats évoqués plus haut peuvent bien sûr être discutés. Toutefois, l'utilisation réussie de la méthodologie proposée ici présuppose que le-la professionnel-le se sente en harmonie avec ces postulats.

L'inverse risque de l'exposer à des difficultés, notamment dans la maîtrise des effets que génère cette pédagogie.

En outre, la dissonance entre les postulats sous-tendant les activités proposées aux personnes et le positionnement du-de la professionnel-le risquerait de troubler la personne accompagnée qui ressentira les contradictions sans pouvoir les situer précisément, sans distinguer si le malaise vient d'elle-même ou de son accompagnateur-accompagnatrice.

Par ailleurs, il est préconisé d'avoir déjà une expérience conséquente de l'accompagnement et d'**avoir travaillé sur ses propres représentations, stéréotypes, croyances, a priori relatifs aux femmes séniors et au travail.**

Ses attitudes, sa posture

Avec cette approche, le-la professionnel-le n'est pas un expert qui choisit, décide à la place de l'autre, plaque une explication, des solutions, des savoirs sur une situation parfois non clairement identifiée par la personne accompagnée. À l'inverse, le-la professionnel-le accompagne le processus d'explicitation ; il-elle propose des activités permettant la construction de connaissances et l'élaboration d'une solution par la personne elle-même, le tout dans un cadre qu'il-elle pose et dont il-elle est garant-e (voir paragraphe « Nécessité de poser un cadre »).

L'approche éducative par la place qu'elle laisse à l'individu, par l'espace de parole qu'elle offre peut être rassurante. L'attitude de l'accompagnateur-accompagnatrice sera déterminante dans le climat de confiance de l'entretien. La qualité de la relation est fondamentale dans le processus de changement. Par son attitude empathique, le-la professionnel-le va amener la personne à considérer ses propres sentiments, ses idées comme recevables et acceptables par autrui. C'est essentiellement cette compréhension et cet accueil qui vont créer un climat rassurant facilitant une dynamique de changement : se voyant accepté, l'individu en viendra à accepter lui-même ses attitudes et ses sentiments, à ne plus les refouler et à délaisser peu à peu ses réactions de défense pour développer un comportement plus ouvert à son expérience de lui-même et des autres.

II. CONTENU DE LA MÉTHODOLOGIE

Rappel sur le public concerné par cette action

Un tel projet s'adresse à des femmes séniore, en demande d'insertion professionnelle et volontaires pour participer à l'action. Au vu de l'hétérogénéité des définitions du terme « sénior », le groupe de travail ayant participé à l'élaboration de la méthodologie a privilégié une définition des séniors correspondant à des personnes âgées de plus de 50 ans. Il a en effet considéré que les thèmes abordés rencontreraient davantage d'échos chez des cinquantenaires. Toutefois ce qui est proposé peut être utilisé avec des femmes de plus de 45 ans.

La méthodologie présentée est celle qui a été élaborée par le groupe de travail. Elle propose une double entrée :

> **Les thèmes** : cette entrée présente les différents thèmes de travail, les objectifs à poursuivre par thème, ainsi qu'un inventaire des outils existants pour atteindre ces objectifs. L'inventaire n'est pas exhaustif ; il a été construit à partir des outils connus des professionnel-le-s participant au groupe de travail. Chacun-e pourra le compléter en fonction de ses usages. Cette entrée par thèmes permet aux professionnel-le-s de construire eux-mêmes leur action, en articulant les thèmes comme ils-elles le souhaitent, en fonction de leurs objectifs, des attentes des personnes reçues, etc.

Attention, les thèmes tels qu'ils apparaissent ci-après ne désignent pas l'ordre qui pourrait être retenu dans l'action construite par les professionnel-le-s. C'est seulement l'ordre dans lequel ces thèmes sont apparus lors des travaux préparatoires, suite aux réponses fournies par les questionnaires utilisés pour les entretiens exploratoires.

> **Un exemple de programme d'intervention** : il propose une progression pédagogique destinée à faciliter la mise en œuvre de la méthodologie. Ce programme articule les différents thèmes entre eux. Sa durée est estimée à 30 jours en collectif + quatre entretiens individuels, le tout s'étalant sur 4 à 5 mois.

A LES THÈMES DE TRAVAIL

Le rapport au travail

Ce thème peut être décomposé en deux sous-thèmes : le rôle du travail et la place du travail dans sa vie.

- Le rôle du travail :

Après analyse des réponses à la question « Pour quelles raisons aimeriez-vous reprendre une activité professionnelle ? » (enquête préalable réalisée auprès de femmes sénières accompagnées dans les CIDFF en mars 2013), on constate d'une part, qu'aucune des personnes interrogées ne fournit des éléments identiques - les réponses sont personnelles et singulières -, d'autre part, les réponses fournies ne sont pas spécifiques à ce public « femmes sénières ».

En effet, que l'on questionne des hommes, des femmes, de tous âges et de tout niveau de qualification, on obtient des réponses toujours différentes les unes des autres. D'une manière générale, les réponses s'articulent autour des trois fonctions principales du travail :

- Fonction matérielle (argent, problème financier...)
- Fonction sociale (lien)
- Fonction psychique et développement perso-équilibre psychique (utilité, reconnaissance, etc.)

Nous avons choisi de nous concentrer sur l'aspect singulier en ne cherchant pas à répondre « pour toutes les femmes ». Le rapport au travail est un rapport intime qui trouve ses explications dans son histoire singulière. Les choix professionnels, les décisions que l'on prend à tout moment de la vie pour sa carrière sont un prolongement de son identité. Ils jouent un rôle dans le développement de cette même identité. Le travail constitue en effet un moyen pour chacun-e d'écrire sa propre histoire, et ceci à tout âge. Il n'est jamais trop tard pour le faire. Pour certaines, les choix professionnels de la cinquantaine sont même vus comme une dernière chance de réaliser un souhait, de se réaliser au-delà des influences, priorités qui ont pesé jusque-là : renouveau ou chaos ? Bilan des renoncements ? Deuil, renoncement ou acceptation ?

Ce qui amène à conclure que cette question du **rapport au travail** est à aborder tant sous l'angle de la prise de conscience et de la clarification des attentes de la personne vis-à-vis du travail, de la place qu'elle entend y consacrer, que

sous celui de son projet professionnel et personnel **et du temps** qu'il lui reste pour le mener.

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
Permettre à la personne d'identifier et de formuler ses valeurs et ses motivations au travail, de repérer ce qui lui procurerait satisfaction dans le travail.	<ul style="list-style-type: none"> - Parlimage (photo-langage). Exemple de consignes : « choisissez-la (les) photo(s) qui vous évoque(nt) ce que vous attendez du travail ». - Ali baba et les 40 valeurs (Chemin Faisant – ADVP emploi et entreprises. Editions Qui plus est) - Brainstorming à partir du listage de « cinq choses importantes pour vous dans le travail »

- La place du travail :

Quelle place chacune entend-elle donner au travail ? Quelle est sa disponibilité pour une reprise d'activité (les liens, les charges : utilité ? Prétexe ?).

Il s'agit de passer de la perception subjective du temps passé à une vision plus objective du temps réellement consacré.

Attention, il s'agit ici de travailler cette notion « ici et maintenant », au moment où l'action se situe.

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
Permettre à la personne de : <ul style="list-style-type: none"> - Identifier ses priorités, ses préoccupations (observer son environnement proche, son propre fonctionnement, ses éventuels dysfonctionnements, etc.) - Identifier la place qu'elle souhaite consacrer au travail par rapport aux autres activités de la vie quotidienne. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le camembert - La cible - L'aquarium - La montre/l'horloge

Les représentations, stéréotypes, a priori

Au travers de son éducation, de ses expériences, de ses questions, des réponses fournies ou élaborées, des influences, etc. l'individu construit ses propres représentations du monde. Il produit une somme de connaissances dont les contenus

cognitifs, affectifs, symboliques vont jouer un rôle essentiel quant à sa façon de penser, d'entrer en relation. Ces représentations (justes ou fausses) vont générer ses conduites, guider ses choix.

Il va être question ici d'interroger les représentations de soi en tant que femme sénior, représentations des autres sur soi, représentations des professionnel-le-s de l'insertion, etc.. Ces points sont à travailler du côté de la **prise de conscience** et de la réflexion sur l'intérêt qu'il pourrait y avoir à modifier son regard, ses représentations.

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
<p>Permettre à la personne de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier ses propres stéréotypes - Identifier les stéréotypes qu'elle accorde aux autres (ce qu'elle pense que l'autre pense) - Diversifier ses représentations - Découvrir l'influence des représentations sociales liées au genre et à l'âge pour s'en détacher (s'autoriser à...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Les femmes séniors vues par soi, par son entourage, les employeurs, les collègues, les professionnel-le-s de l'emploi (annexe 1 – CIDFF Vienne) - Les ours - Le mur - L'arbre de genre (attention, il est préférable d'être 2 pour animer cette séquence) - Intervention extérieure d'un-e sociologue, complétée par les aspects juridiques de la discrimination - Si j'étais... (un homme, si j'étais jeune...) - « Séniors, des renoncements incontournables ou les résultats d'une discrimination subie et intégrée » (annexe 2 – CIDFF de la Vienne)

L'attribution, le pouvoir personnel

À la question « Rencontrez-vous des difficultés particulières dans vos recherches ? » (cf. enquête préalable aux travaux d'élaboration de la méthodologie), la plupart des personnes donnent pour explication à leurs difficultés des causes qui leur sont externes ; ex : l'âge, la conjoncture, les comportements des employeurs, la concurrence... – causes sur lesquelles elles n'ont aucun pouvoir.

La question du pouvoir personnel, du sentiment de pouvoir agir doit donc être posée.

D'une manière générale, le fait de s'en remettre à des phénomènes externes pour expliquer sa situation ou ce qui nous arrive, même si ceci peut apparaître comme protecteur, n'incite pas à l'action. Un objectif prioritaire pourra être de démontrer (par l'échange de points de vue) qu'il peut y avoir plusieurs lectures d'une même situation et que chacun-e garde une part de liberté dans la lecture qu'il en fait.

La démarche vise à modifier la représentation de soi, de sa situation, à rétablir le lien causal entre l'individu et ce qu'il fait. Elle vise à redonner à la personne conscience des marges de manœuvre et possibilités d'action.

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
Permettre à la personne de : - Identifier les causes internes, externes à (sa) une situation - Découvrir son pouvoir d'action sur son environnement, sur son devenir	- Adaptation de rencontre dans le métro (Chemin Faisant – ADVP fondements théoriques et exercices pratiques) : « Vous êtes dans le bus. Vous croisez une femme séniore qui a l'air heureuse. Quelle (s) explication (s) donnez-vous à cela ? » - Voir aussi : « quelles actions pour faciliter l'accès à l'emploi des femmes » (Annexe 3 : consignes 1, 2 et 3)

Indépendance, autonomie, créativité

Selon Marie Christine Llorca, « *L'autonomie, l'auto-contrôle passent par l'accès à la différenciation critique, s'appuient sur l'acquisition de conduites indépendantes, mais aussi sur la capacité à organiser des normes externes, choisies en tenant compte des dépendances. L'autonomie consiste à une autogestion de ses liens de dépendance, par le repérage de ses normes et des normes de l'entourage. Elle est un équilibre entre anomie (absence de référence à une quelconque norme) et hétéronomie (adoption dépendante de normes externes)* ».¹²

Pour Edgar Morin, être autonome, c'est reconnaître ses dépendances : « *c'est dans la dépendance que se tisse et se constitue l'autonomie des êtres. De tels êtres ne peuvent construire et maintenir leur existence, leur autonomie, leur individualité, leur originalité que dans la relation écologique¹³, c'est-à-dire dans et par la dépendance à l'égard de leur environnement* ». D'où notre proposition d'utiliser tout prétexte pour travailler cette question.

12 « Strat'ago », Marie Christine Llorca - Éditions Qui plus est, Paris

13 La méthode. La Nature de la Nature, Edgard Morin - Éditions du Seuil - 1977

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
<ul style="list-style-type: none"> - Découvrir différentes manières d'être autonome, retrouver du pouvoir personnel (tout peut être prétexte à travailler cette question) - Regarder autrement (soi, les métiers, son territoire...) - Stimuler sa créativité - Se positionner par rapport à la création (création d'entreprise par exemple) 	<ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce que l'autonomie ? Comment se manifeste-t-elle ? - Différentes manières de se montrer autonome - Si j'osais.... - Qu'est ce qui m'en empêche ? (avec l'élaboration de plan d'action pour certaines des situations souhaitées - annexe 3 : consignes 4 et 5) - Projet collectif : organisation d'une manifestation pour présenter les créations des participantes

Le rapport à la formation et à l'apprentissage

Plusieurs aspects se dégagent des enquêtes préalables, qui nous invitent à travailler tant sur les représentations de la formation que sur les peurs qui y sont associées :

- Pour certaines, la formation professionnelle continue est toujours assimilée à la formation initiale et aux bancs de l'école (encore une question de représentations),
- L'obsolescence (ou croyance à l'obsolescence) des diplômes obtenus il y a 30 ans ou plus,
- La peur de ne plus savoir, de ne plus pouvoir apprendre. Cette peur peut être liée au fait qu'on n'a pas été confronté à cet acte depuis longtemps ou qu'on en garde un mauvais souvenir,
- Une forme d'idéalisation des savoirs : si je savais ceci ou cela, tout irait mieux,
- Le rapport entre investissement formation et retour sur investissement compte tenu du temps qu'il reste à travailler. La reconversion est-elle envisageable ? Le changement de carrière : oui mais pour combien de temps ?

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
<p>F1 : La formation en général</p> <p>Diversifier ses représentations de la formation professionnelle continue</p> <p>Envisager la formation comme une étape, un recours possible</p> <p>Différencier la formation professionnelle de l'école</p>	<p>Témoignages</p> <p>Visite d'un centre de formation</p> <p>Assister à une demi-journée de formation</p> <p>Interview de personnes en formation</p>
<p>F2 : Les aspects juridiques et les dispositifs</p> <p>Connaître l'existence, le fonctionnement de la formation professionnelle continue</p> <p>Découvrir les dispositifs d'évaluation</p> <p>Découvrir les dispositifs de validation des acquis</p>	<p>Services Publics Régionaux de la Formation (SPRF) : prescriptions possibles par les CIDFF via</p> <ul style="list-style-type: none"> - PROSPER (Rhône Alpes) - SOFIA (Nord) - SIP (Poitou Charentes) - Exposé de juristes
<p>F3 : Soi et la formation</p> <p>Identifier ses propres capacités d'apprentissage</p> <p>Évaluer ses capacités, ses compétences</p> <p>Découvrir ses stratégies d'apprentissage en s'appuyant sur l'expérience, le vécu</p>	<p>Portefeuilles de compétences</p> <p>Tests</p> <p>Plateforme vocationnelle</p> <p>ECCP, EMT</p>

Cette question de l'investissement formation nous a amenées à débattre et à décider de retenir le rapport au temps comme essentiel à travailler.

Le rapport au temps (la perspective temporelle associée ici à la question du projet pour l'avenir)

La cinquantaine amène à percevoir et à regarder le temps restant à travailler comme « limité ». Idem parfois pour le temps restant à vivre : les confrontations aux décès de ses aînés ou de personnes du même âge ne sont plus exceptionnelles ; la mort est perçue comme inéluctable.

Ce qui conduit à se poser la question du « projet » (À trois ans ? À cinq ans ? Pour la retraite ?). La réflexion qui est menée dans la « cinquantaine » serait donc liée à la réflexion menée, plus largement, pour la deuxième moitié de sa vie. La question se pose tant du point de vue du temps (pour combien de temps ?) que du point de vue du projet lui-même (pour quoi faire ?) Se projeter dans

« l'après travail », dans le temps de « la retraite » peut non seulement faire éclore des projets intéressants, originaux, mais également donner du sens aux apprentissages (si ceux-ci s'avèrent nécessaires à la réalisation d'un projet) et aux efforts consentis, donc faciliter la mobilisation des personnes.

Ne pas être du côté du « je ne peux plus » mais « je peux encore... ». Regarder le temps présent et le temps devant soi (et non pas celui écoulé) comme étant encore long.

Un petit extrait de « La crise du milieu de vie » (Françoise Millet Bartoli) :

« Deux représentations temporelles sont possibles. L'une consiste à essayer de maîtriser le temps en planifiant de nouvelles activités, de nouveaux projets ; l'autre, à se retourner vers le passé en trouvant refuge dans ses souvenirs de satisfactions et de bonheur ou bien en revenant sur des blessures non cicatrisées. Selon nos penchants personnels, notre passé, notre plus ou moins grande aptitude au bonheur, chacun de nous adoptera l'une ou l'autre de ces attitudes. Les uns vont considérer qu'il faut renoncer à ce qu'il reste à faire ; les autres, au contraire, qu'il ne faut plus perdre de temps ».¹⁴

Là encore, réaction singulière...

Le rapport au temps

Objectifs	Outils ou séquences existants (Inventaire non exhaustif)
<ul style="list-style-type: none"> - Identifier la place du travail dans sa vie - Identifier ses priorités - Identifier les composantes de sa situation personnelle, son organisation - Regarder l'avenir autrement 	<ul style="list-style-type: none"> - La montre - L'aquarium - Encore un matin (Chemin faisant 2) - 2 horloges : aujourd'hui et demain - Ligne de vie (en se projetant au-delà d'aujourd'hui) - Rétroplanning

14 La crise du milieu de la vie : une deuxième chance, Françoise Millet Bartoli - Éd. Odile Jacob - 2006

Le projet

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
<ul style="list-style-type: none">- Définir son projet professionnel et l'inscrire dans son projet de retraite- Élargir ses choix- Regarder autrement	<ul style="list-style-type: none">- Travail sur le projet : Connaissance de soi (portefeuille de compétences, Explorama, bilan, ADVP, etc.)- Élargissement des choix :<ul style="list-style-type: none">- Témoignage- Films, vidéos- Quiz- Mixité 17- Questions de choix (CIDFF de Dunkerque)- Informations juridiques sur la retraite- Promenade en ville (bus pour découvrir, lister et visiter les entreprises existantes sur le territoire, etc.)

Les émotions, les ressentis, les deuils

Le groupe de travail a choisi de faire en sorte que cette question ne soit pas mise sous silence. À l'inverse, elle sera considérée tout au long de l'action. De ce fait, il n'est pas proposé de la traiter en tant que « thème » mais d'en faire un **élément transverse**, quelle que soit la progression pédagogique construite par le-la professionnel-le.

Les émotions et les ressentis seront interrogés régulièrement au cours de l'action, soit parce qu'ils se présentent spontanément, soit parce que l'intervenant-e facilitera leur explicitation, notamment à l'issue du traitement de chaque thème.

Via « l'**Emoticom** » (communiquer sur ses émotions, ses ressentis) (cf. annexe n° 8) la conseillère-le conseiller emploi interrogera les participantes : Que ressentez-vous ici et maintenant ? Quelle est l'émotion dominante ?

Pour chacune d'elle : qu'est-ce qui peut expliquer cette émotion ? Comment expliquer ce ressenti ? Que vous dites-vous quand vous sentez monter cette émotion ?

L'intervenant-e aura tout loisir, s'il-elle en ressent le besoin, de faire un apport théorique sur les phases du deuil (voir annexe n° 4 d'après Elisabeth Kübler-Ross).

L'image de soi, la santé

Le thème « image de soi » peut être travaillé tant du côté de la « tenue vestimentaire » que du côté de la « confiance en soi ».

Les personnes interrogées dans l'enquête préalable se sentent rejetées d'où une perte de confiance. Comment exister pour soi à un moment où les enfants quittent la maison et deviennent plus indépendants ? Nous avons choisi de travailler cette question de l'image de soi et de la confiance en soi en parallèle de la question de la santé qui apparaît assez régulièrement dans les réponses aux questionnaires.

Isolement, sentiment d'inutilité, mal être, etc., l'âge y est sans doute pour quelque chose. Ajoutons à cela une spécificité de ce public : « la ménopause » avec ses désagréments et « turbulences » dans le corps, mais aussi ses deuils (accepter de ne plus avoir la maîtrise du choix de pouvoir encore ou non faire des enfants).

En plus des problèmes de santé parfois existants préalablement, cet âge est celui où se constatent les premières dégradations de certaines facultés, par exemple, la vue, l'ouïe, l'usure physique liée aux travaux précédents, le renoncement à faire plusieurs choses en même temps.

Prise de conscience du vieillissement : certaines ne se sont « jamais senties si bien », mais pour d'autres les signes de vieillissement les emportent dans une vision pessimiste de l'avenir. Là encore, réaction singulière !

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
S1 : l'image Apprendre à faire avec le vieillissement Apprendre à faire avec la ménopause Accueillir, accepter Prendre soin de son image	Travail sur le look, sur l'image de soi : voir les dispositifs existants proposés par les partenaires (CESF, CG, CAF...) ou en interne
S2 : la santé Mettre des mots sur les maux (identifier les maux) Prévenir, reconnaître (ex : reconnaissance de handicap), prendre soin de sa santé	Utiliser des BD (extraits) ou films : « le démon du soir ou la ménopause héroïque », « nous vieillirons ensemble », « les petits ruisseaux » (visionner, extraire des séquences et construire des consignes de travail) Intervention CPAM

Les expériences professionnelles et extra-professionnelles

Atouts ? Valeurs ? Preuve de... L'expérience professionnelle est souvent abordée sous l'angle « quantitatif » (« Ils m'ont gardée 20 ans » - Nul besoin d'explications supplémentaires pour la personne, et pourtant, elle doute de ses compétences).

L'approche du futur dépend des expériences passées et du sens que la personne est capable de leur donner. Quelles significations donne-t-elle aux expériences professionnelles et extraprofessionnelles vécues ? En effet, la signification accordée aux événements et expériences, les sentiments qui y sont rattachés, les liens possibles entre les expériences s'avèrent souvent plus « développants » et enrichissants que les expériences elles-mêmes.

D'où la nécessité de travailler sur ce que ces expériences (expériences professionnelles et expériences de la vie) lui ont appris, du côté d'une meilleure connaissance de soi (restaurant au passage l'estime de soi) et d'une spécification de ses choix.

L'étape suivante est la traduction des expériences en termes de compétences transversales transférables et le travail sur l'élargissement des choix professionnels.

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
E1 : Définir la compétence Identifier les composantes de la compétence	- Guide compétences (Éditions Qui plus est – Paris) chapitre 1
E2 : Identifier ses compétences Se remémorer son parcours, identifier les fils conducteurs, en extraire le sens Identifier ses savoirs, savoir-faire, savoir-être Recueillir des avis extérieurs sur soi et ses comportements (comment suis-je perçue ?) Transférer les compétences identifiées sur les nouvelles cibles	- Récits d'expériences - Panorama de vie - Portefeuille de compétences Annexe 5 « Émergence des compétences » (Tableau CIDFF de la Vienne) - À chacun son rôle (Chemin faisant 1)
E3 : Transférer – Transmettre Identifier ce que je peux/veux transmettre à d'autres	

Les techniques de recherche d'emploi

Les questionnements des femmes séniors concernant la recherche d'emploi sont multiples et variés : Comment fait-on aujourd'hui pour rechercher un emploi ? Cherche-t-on de la même manière que les autres quand on est sénior ? Existe-t-il des techniques spécifiques à ce public (CV vidéo, contacts directs, etc.) ?

- Comment se faire entendre, connaître, reconnaître ?
- Quels sont les modes de recrutement ?
- Quelle est la situation du marché du travail, quels sont les métiers en tension ?
- Qu'en est-il des réseaux personnels ?
- Peut-on utiliser les réseaux sociaux ?
- Comment utiliser internet dans la recherche d'emploi (génération qui n'a pas grandi avec internet) ?
- Comment préparer les entretiens avec l'employeur : les préparer en lien avec la problématique des discriminations (voir partenaires) ?

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les atouts propres à chacune liés à l'âge et au genre - Construire un argumentaire personnalisé lié à cette situation senior/femme - Comparer, confronter son profil, ses compétences aux exigences d'une offre d'emploi – À compétences égales, identifier ce que la femme sénior accompagnée apporte de plus selon elle (singularité de l'argumentation) - Connaître les principaux sites proposant des offres d'emploi - Construire un réseau Identifier les interlocuteurs utiles - Savoir se servir d'internet dans sa recherche d'emploi, savoir postuler en ligne - Développer ses connaissances de l'entreprise - Connaître les dispositifs en faveur de l'embauche des seniors 	<ul style="list-style-type: none"> - Théâtre, jeu de rôle (trouver le ton...), se décentrer (jouer le rôle d'un employeur) - Difficultés et atouts (annexe 6) - Intervention RH - Trèfle chanceux - CV vidéo - Atelier CV, lettre, réseau - Ateliers entretien - Enquête auprès des entreprises

Les informations juridiques

Pour être actrices de leur projet professionnel, les femmes séniore doivent prendre en compte différents éléments d'information juridique pour leur permettre d'orienter et valider leurs choix :

- Les différents types de contrat de travail, les contrats aidés, les priorités des (femmes) sénior-e-s sur certains types de contrat,
- Les différentes formes d'emploi,
- La création d'entreprise,
- Les aides possibles,
- Les discriminations,
- L'égalité professionnelle,
- Le bilan de compétences : mode d'accès, financement,
- Les droits à la retraite, la question des héritages, l'anticipation.

Objectifs	Outils ou séquences existants (inventaire non exhaustif)
<ul style="list-style-type: none">- Faire le point sur sa situation administrative- Connaître les contrats accessibles aux sénior-e-s- Connaître les relais d'information- Connaître les dispositifs spécifiques aux femmes (FGIF - Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes, contrat de mixité, égalité)- Connaître le cadre légal sur les discriminations	<ul style="list-style-type: none">- Entretiens individuels- Mémoire d'éléphant/Femmes citoyennes- Power point sur les discriminations (à réaliser par chaque CIDFF)- Spots Deledios (Dans l'Emploi pour Lutter pour l'Égalité et contre les Discriminations liées à l'Identité de Genre et à l'Orientation Sexuelle) « La Réunion de travail » http://www.dailymotion.com/video/x55z8x_deledios-histoire-05_webcam- Intervention juriste

Les atouts des femmes séniore

Nous avons constaté une difficulté à lister les « atouts » spécifiques aux femmes séniore. Est-ce parce qu'il n'y en a pas tant que cela (cf. la question de la singularité) ou bien parce qu'il s'agit là d'éléments propres à chaque femme séniore en lien avec son parcours et sa situation ?

Toutefois le groupe a listé quelques caractéristiques qui se retrouvent au travers des entretiens exploratoires réalisés auprès des femmes sénières accompagnées par les CIDFF et au fil des accompagnements : prise de distance, recul, acceptation, philosophie, maturité, conscience professionnelle, capacités d'adaptation au changement.

L'âge est un avantage : équilibre entre générations dans les entreprises, transmission, cohabitation où les unes apprennent des autres, microsociété, disponibilité.

La question des atouts devient en fait **le repérage des atouts propres à chaque personne accompagnée**. Et ceci est travaillé au fil des thèmes (et notamment avec les thèmes « projet » et « techniques »).

▶ EXEMPLE DE PROGRESSION PÉDAGOGIQUE

Introduction à l'utilisation de ce programme

Nous proposons ci-après une articulation des thèmes entre eux constituant un programme indicatif.

Ce programme n'est qu'un exemple possible d'utilisation destiné à faciliter sa mise en œuvre ; le-la professionnel-le garde la possibilité de l'aménager, voire de le reconstruire totalement, ceci en fonction de son public, de ses expériences, de sa pratique, du contexte dans lequel il-elle travaille...

Le programme proposé ici dure aux alentours de 30 jours (plus ou moins selon les temps consacrés aux entretiens individuels, non comptabilisés dans le programme ci-dessous). La durée totale de l'action s'étale sur quatre à cinq mois.

Il est jalonné par « **un carnet de voyage** ». Équivalent à une fiche de synthèse, ce carnet est proposé pour accompagner tout du long la réflexion proposée. Il est complété à l'issue de chaque séquence. Il a donc une fonction de collecte mais aussi une fonction d'intégration (temps de recul, de mise à distance, de synthèse). Il n'est pas ici proposé de « modèle ». Le choix a été fait de laisser la liberté à la personne de construire, créer son « carnet » comme elle l'entend. L'animateur-animatrice proposera différents matériaux pour le réaliser et il-elle réservera à cette activité le temps nécessaire. En ce sens, ce carnet peut aussi avoir une fonction de valorisation et préparer la personne à se présenter et à expliciter son projet.

Un autre élément accompagnera la réflexion : « l'émoticom » (communiquer ses émotions). Une série d'émoticônes sera proposée régulièrement à chacune des participantes. Il lui sera demandé de sélectionner l'émoticône qui évoquera le mieux son ressenti, une émotion, un état d'esprit à l'issue d'une séquence de travail. Un échange pourra avoir lieu, ceci est laissé à la discrétion de l'intervenant-e.

Le programme alterne les temps collectifs et les temps d'entretien individuel. Les entretiens individuels ont pour objectif de faire le point avec la personne sur sa situation personnelle, administrative, sur sa situation par rapport aux thèmes traités collectivement, sur l'avancée de son carnet de voyage, sur ses réactions aux émoticônes, etc. L'ensemble de l'action accorde une place prépondérante aux temps collectifs par rapport aux temps d'entretien individuel. En effet, ceci nous paraît essentiel pour ce type de travail.

Pour chaque séquence, nous proposons une durée indicative.

Ouverture de l'action	
ENTRETIEN INDIVIDUEL PRÉALABLE	
- Présentation des participantes - Recueil des craintes et attentes par rapport à l'action. De ce recueil découlera la présentation du programme - Emoticom	2 jours
- Apport théorique sur le deuil - Image de soi, santé (objectif S1) - Emoticom	1 jour et demi à 5 jours
- Représentations, stéréotypes, a priori à propos des femmes séniors - Informations juridiques sur les discriminations - Emoticom	2 jours
- Indépendance, autonomie, créativité - L'attribution, le pouvoir personnel - Emoticom	2 jours
ENTRETIEN INDIVIDUEL	

- Le rapport au travail - Le rapport au temps - Informations juridiques sur la retraite - Emoticom	2 jours et demi
- Rapport à la formation et à l'apprentissage (objectif F1) - Emoticom	2 jours
- L'expérience professionnelle, les expériences (objectif E1 et E2) - Emoticom	3 jours
- Le Projet : Elargir des choix	3 jours non consécutifs
ENTRETIEN INDIVIDUEL	
- Le Projet : définir son projet - L'expérience professionnelle (Objectifs E2 et E3)	4 jours non consécutifs
- Informations juridiques (droit du travail) - Emoticom	½ jour
- « GRAND JURY » (*) Les participantes présentent leur projet à un jury composé de partenaires extérieurs (en prenant appui sur le carnet de voyage) - Emoticom	½ jour
- Image de soi, santé (objectifs S2) - Formation (objectifs F2 et F3)	½ jour ½ jour + à la carte si besoin
- Les techniques (recherche d'emploi ou de formation) + informations juridiques si besoin	3 jours + ½ jour
ENTRETIEN INDIVIDUEL	
- Emoticom	
Bilan de l'action	½ jour
Bilan financeur	½ jour

(*) Appellation utilisée par le CIDFF de l'Isère dans l'action « les Quinzelles ». Il est possible d'utiliser un autre terme que « Grand Jury » si celui paraît inadéquat aux participantes.

III. LES RESSOURCES À L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES SÉNIORES

▶ LES ACTEURS CONCERNÉS PAR L'ACCOMPAGNEMENT DES SÉNIOR-E-S VERS L'EMPLOI

Pôle emploi

Voici quelques exemples de prestations mobilisables pour les sénior-e-s, mises en place par Pôle emploi ¹⁵ :

Les Club Sénior

Les demandeurs-demandeuses d'emploi qui ont 50 ans et plus peuvent demander à leur conseiller-conseillère d'intégrer un Club Sénior pour une période de 3 mois. Le projet professionnel doit être déjà défini, le-la sénior-e disponible et motivé-e car le rythme est intensif. En dehors des périodes d'accompagnements, les sénior-e-s sont en recherche active et assidue d'un emploi.

Attention ce dispositif ne concerne que certains départements.

CAP projet professionnel

Prestation d'une durée de 3 mois alternant regroupement et entretiens individuels pour :

- Faire le point sur les expériences et le parcours professionnel,
- Identifier les atouts et compétences, centres d'intérêt, valeurs et aspirations
- Définir les emplois et métiers qui correspondent aux critères du-de la bénéficiaire et aux besoins des entreprises.
- Définir le projet de retour à l'emploi et les actions à mettre en œuvre pour le réaliser.

¹⁵ Sous réserve de modification ou suppression des dispositifs existants au moment de la rédaction de la présente méthodologie.

Évaluation en milieu de travail Séniors (EMT) « Plan Sénior »

Mise en situation réelle de travail d'une durée de 120 heures maximum (sur 84 jours maximum), l'EMT Plan Séniors s'adresse à des personnes de 50 ans et plus inscrites comme demandeurs-demandeuses d'emploi. Ce dispositif les aide à évaluer et à vérifier leurs compétences et capacités professionnelles par rapport à l'emploi recherché ou à découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé.

Atelier

Prestation d'une demi-journée en moyenne permettant à un petit groupe de demandeurs-demandeuses d'emploi de travailler de manière individualisée sur le thème qui les intéresse ou collectivement sur un thème commun. Il leur permet de perfectionner leurs techniques de recherche d'emploi, prenant en compte les difficultés particulières des Séniors.

Stratégie de Recherche d'Emploi (STR)

Pendant 3 jours et demi d'ateliers collectifs, l'accent est mis sur les méthodes de recherche d'emploi :

- Identifier les points forts, les points faibles, et les compétences en lien avec l'emploi visé,
- Mieux connaître le marché du travail et les logiques de recrutement des entreprises,
- Identifier les outils ou méthodes pour optimiser la recherche d'emploi,
- S'entraîner à un entretien d'embauche au cours d'une simulation, — élaborer un plan d'actions.

Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

Lorsque le profil du-de la demandeur-demandeuse d'emploi est proche de celui recherché par l'entreprise, ces deux aides à la formation avant l'embauche (400 heures maximum), sont possibles. Elles permettent d'acquérir, au sein de l'entreprise elle-même, la qualification ou les compétences professionnelles manquantes, requises pour accéder à l'emploi visé.

Conditions d'attribution pour l'employeur : le Contrat proposé doit être un CDD de 6 à 12 mois pour l'AFPR et un CDD de plus de 12 mois ou un CDI pour la POE.

Méthode de recrutement par simulation

Cette méthode consiste à repérer les compétences et les habiletés des candidat-e-s par rapport à un poste de travail, en dehors des critères de recrutement habituels que sont le diplôme et l'expérience. La MRS permet donc d'élargir les critères de recrutement.

Guide pratique « Agir ensemble pour l'emploi des séniors »

Pôle emploi Rhône-Alpes publie un guide pratique des acteurs intervenant sur les champs de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, de l'accompagnement des entreprises en faveur des sénior-e-s et du retour à l'emploi des demandeurs-demandeuses d'emploi sénior-e-s, dans la région.

Il répertorie les actions, dispositifs et initiatives développés sur le territoire rhônalpin à destination des sénior-e-s.

Les agences de travail temporaire

Depuis l'ouverture du recrutement aux entreprises de travail temporaires en 2006 une part de plus en plus importante de ce dernier se déroule en partenariat avec elles.

Les entreprises ont de plus en plus recours à des modalités de recrutement moins onéreuses (candidatures spontanées dans 77 % des cas, réseau et relations dans 52 % notamment grâce au boom des Réseaux Sociaux Professionnels, sites Internet spécialisés 49 %), au détriment des méthodes plus traditionnelles telles que les annonces presse (35 %).

L'entreprise

Il semble important d'agir auprès des entreprises par des actions de sensibilisation et d'information permettant à tous les acteurs de mesurer les enjeux actuels et à venir de l'emploi des sénior-e-s.

Selon une publication de la DARES en septembre 2010 (Analyses N° 50) « *En 2008, les employeurs du secteur marchand estiment, dans leur majorité, que les salariés séniors sont un atout pour le collectif de travail, en termes d'expérience et de savoir-faire, de mémoire d'entreprise et de complémentarité des équipes. Cette appréciation générale a peu varié en dix ans. En revanche, la perspective d'une augmentation de la part des salariés de 50 ans et plus*

dans les prochaines années suscite moins d'appréhensions qu'en 2001. Lorsque des réserves s'expriment, elles portent principalement sur le coût salarial et dans une moindre mesure sur la productivité. En réponse à l'augmentation de la part des salariés âgés, la moitié des employeurs envisageraient des actions de formation, d'adaptation au poste de travail ou encore d'aménagement du temps de travail ; un quart encouragerait les départs précoces ou les mobilités externes. »

Toutefois, de nombreuses représentations persistent dans le monde du travail : les sénior-e-s auraient du mal à s'adapter aux évolutions technologiques, coûteraient plus cher qu'un-e jeune, ne seraient pas mobiles, pourraient faire preuve de résistance face au changement, accepteraient mal la hiérarchie...

Les actions à mener envers les entreprises consistent non seulement à leur présenter les différentes mesures en faveur de l'emploi des séniors mais également à agir sur les stéréotypes.

Enfin, les sénior-e-s jouent un rôle de repère social au sein de l'entreprise. Leur implication est souvent forte, ce qui constitue une source d'équilibre pour les plus jeunes et contribue à la cohésion des équipes.

Pour sensibiliser et mobiliser les entreprises autour de la question de l'emploi des Séniors, voici quelques exemples d'actions réalisées :

- L'association Action pour les Conditions de Travail en Alsace (ACTA) organise dix fois par an des rencontres de sensibilisation et d'information sur la gestion des âges à destination des responsables d'entreprise, des DRH, des représentants syndicaux.
- Le guide « Maintien et retour en activité professionnelle des séniors : Guide pour l'action » de l'ANACT : Ce guide est le résultat d'une étude mandatée par la DGEFP et la DGT et rassemble des actions observées dans une quarantaine d'entreprises de taille et de secteurs d'activité variés. Ce guide est consultable de manière interactive en ligne sur le site dédié www.priorite-seniors.fr et aborde chaque bonne pratique, présentée et classée en fonction de plusieurs thèmes, avec la description des enjeux liés, des « repères pour l'action », des illustrations ainsi que des points de vigilance.
- Le guide pratique « Agir ensemble pour l'emploi des Séniors » – Pôle Emploi Rhône Alpes

Les structures parapubliques telles que les maisons de l'emploi, les maisons de l'économie

Structures de proximité créées à l'initiative des collectivités territoriales et de l'État, Les Maisons de l'Emploi et de la Formation sont spécialisées dans l'accueil, l'information, l'orientation et l'appui à la mobilité professionnelle des adultes.

À ce titre, elles proposent des conseils et accompagnements personnalisés des salarié-e-s, des sénior-e-s et actifs-actives.

Certaines proposent des accompagnements et formations spécifiques pour les sénior-e-s.

B LES DISPOSITIFS EXISTANTS

Vous trouverez ci-après un ensemble de dispositifs visant à favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des sénior-e-s.

Cette liste n'est pas exhaustive et les informations sont synthétiques.

Attention, les informations fournies sont validées à la date de publication du guide méthodologique.

La protection contre les discriminations

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée...). À défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/egalite-professionnelle,117/la-protection-contre-les,12789.html>

À savoir : Le **Défenseur des droits** est une autorité constitutionnelle indépendante. Unique en son genre, elle est chargée de veiller à la protection des droits et des libertés et de promouvoir l'égalité.

Le Défenseur des droits est également chargé de lutter contre les discriminations dans les domaines de l'emploi, du logement, de l'accès aux biens et aux services sur la base de 19 critères prohibés par la loi.

Plus d'information sur le site <http://www.defenseurdesdroits.fr>

La retraite progressive

La retraite progressive permet aux salarié-e-s qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite (retraite de base et complémentaires). La loi du 9 novembre 2010 « portant réforme des retraites » (JO du 10) pérennise ce dispositif et assouplit les conditions pour en bénéficier à partir du 11 novembre 2010.

Source : <http://www.social-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/les-fiches-pratiques-de-la,2349/le-depart-a-la-retraite,2351/la-retraite-progressive,14827.html>

La surcote

La surcote est une majoration de la pension de retraite de base dont bénéficient les assurés relevant du régime général qui continuent de travailler après l'âge légal de départ à la retraite (60 ans pour les salariés nés avant le **1^{er} juillet 1951 et entre 60 ans et 4 mois et 62 ans pour ceux nés après**, selon leur date de naissance) et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein (soit 160 trimestres d'assurance pour les assurés nés avant 1949, 161 trimestres pour ceux nés en 1949, 162 pour ceux nés en 1950, 163 pour ceux nés en 1951, 164 pour ceux nés en 1952, 165 pour ceux nés en 1953 et 1954 et 166 pour ceux nés en 1955 – pour la génération 1956, la durée d'assurance sera fixée par décret l'année du 56^e anniversaire). Les règles applicables au calcul de la surcote diffèrent selon la date de liquidation de la pension.

Source : <http://www.social-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/les-fiches-pratiques-de-la,2349/maitien-et-reprise-d-activite,2353/la-surcote,14838.html>

Le cumul emploi-retraite

Pour percevoir sa pension de vieillesse, un-e assuré-e relevant du régime général doit normalement rompre tout lien professionnel avec son employeur. Toutefois, après la liquidation de sa retraite, la reprise d'une activité salariée est possible, y compris chez le dernier employeur, permettant le cumul de la retraite et des revenus tirés de cet emploi. Les conditions de cumul emploi-retraite ont été fortement assouplies à compter du 1^{er} janvier 2009.

Source : <http://www.social-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/les-fiches-pratiques-de-la,2349/maitien-et-reprise-d-activite,2353/le-cumul-emploi-retraite,14837.html>

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Reconnue par le Code du travail et le Code de l'Education, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/emploi-des-seniors,610/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/formation-professionnelle,118/la-validation-des-acquis-de-l,1074.html>

Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salarié-e-s d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du-de la salarié-e. Le refus d'un-e salarié-e d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au-à la bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le-la bénéficiaire est tenu-e d'y répondre de bonne foi. Il-elle est seul-e destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre

Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur sous réserve de l'accord du-de la salarié-e, ou mis en œuvre à l'initiative du-de la salarié-e, dans le cadre d'un congé spécifique.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/emploi-des-seniors,610/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/formation-professionnelle,118/le-bilan-de-competences,1073.html>

Le compte épargne-temps (CET)

Le principe du compte épargne temps (CET) : permettre à la personne salariée d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'elle y a affectées. Mis en place par convention ou accord collectif, le CET est alimenté par des jours de congés ou des sommes diverses. Le-la salarié-e peut l'utiliser soit pour percevoir une rémunération pendant des périodes d'inactivité, soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée. Des dispositions spécifiques sont prévues en cas de rupture du contrat de travail.

Le compte épargne temps est mis en place par accord collectif, conclu, en priorité, au niveau de l'entreprise.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/emploi-des-seniors,610/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/conges-et-absences-du-salarie,114/le-compte-epargne-temps-cet,1045.html>

<http://www.infofemmes.com/intranet/doctypes/FICHE-LeCET.pdf>

Les aides à l'embauche

Il existe deux types d'aides destinées à favoriser l'embauche de salarié-e-s :

- Les exonérations ou allègements de charges sociales mises en œuvre notamment dans certaines zones du territoire : zones de redynamisation urbaine (ZRU), zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines

(ZFU), zones de restructuration de la défense (ZRD) et bassins d'emploi à redynamiser (BER) ;

- Les contrats de travail aidés susceptibles d'être proposés à certains salariés et ouvrant droit, selon le contrat, à des exonérations de cotisations, des primes, des aides à la formation... Il existe également un dispositif général d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas et moyens salaires (réduction dite « Fillon »), dont le champ d'application est très large.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/emploi-des-seniors,610/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/embauche,108/panorama-des-aides-a-l-embauche,658.html>

Le contrat à durée déterminée sénior (CDD sénior)

Dans leur accord du 13 octobre 2005 « relatif à l'emploi des séniors... », signé le 9 mars 2006, les partenaires sociaux ont considéré que l'aménagement des dispositions relatives au contrat à durée déterminée (CDD) pouvait favoriser le retour à l'emploi des sénior-e-s et aussi leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein. Ils ont ainsi prévu le recours à un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois, renouvelable une fois, pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé. Cette disposition conventionnelle a été transposée dans le Code du travail par le décret n° 2006-1070 du 28 août 2006 (JO du 29).

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/emploi-des-seniors,610/le-contrat-a-duree-determinee,12808.html>

Le contrat de génération

L'objectif de ce dispositif est de faciliter l'intégration des jeunes, quel que soit leur diplôme ou leur qualification, dans l'emploi par l'accès à un CDI, et de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salarié-e-s âgé-e-s et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Ce contrat aidé s'adresse aux entreprises privées quel que soit leur effectif mais aussi aux établissements publics industriels et commerciaux de plus de 300 salariés.

Le contrat de génération est un dispositif dont les modalités sont variables en fonction de la taille de l'entreprise ou du groupe.

Une Aide financière étatique :

Pour les entreprises de moins de 300 salariés qui mettent en place des contrats de génération le dispositif se traduit par une aide financière de l'État.

Les entreprises de moins de 50 salariés, n'appartenant pas à un groupe d'au moins 50 salariés, pourront directement obtenir cette aide alors que les entreprises entre 50 et 300 salariés devront avoir conclu un accord collectif ou à défaut, élaboré d'un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors et des jeunes.

Cette aide financière, aide forfaitaire d'un montant de 4 000 euros par an, sera versée pendant 3 ans maximum. Elle sera allouée pour l'embauche en CDI d'un-e salarié-e d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il-elle est handicapé-e) et le maintien dans l'emploi d'un-e salarié-e de 57 ans ou plus (55 ans s'il-elle est handicapé-e) ou le recrutement d'un-e salarié-e de 55 ans ou plus.

Cette aide sera accordée à l'entreprise à chaque fois qu'elle embauchera un-e jeune et maintiendra dans l'emploi un-e sénior-e.

Une obligation de négociation :

Dans les entreprises de 300 salariés et plus le dispositif se traduit par l'obligation, sous peine d'une sanction financière, de négocier un accord collectif ou d'élaborer un plan d'action sur l'embauche des jeunes et le maintien dans l'emploi de sénior-e-s.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/>

Le contrat unique d'insertion (CUI) : dispositions générales

Le contrat unique d'insertion (CUI) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Il se divise en 2 catégories : le contrat initiative emploi (CUI-CIE), qui concerne le secteur marchand industriel et commercial, et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), qui s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif.

Le CUI est applicable en métropole ainsi que dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte où il revêt des formes spécifiques.

Les spécificités du CUI par rapport à un contrat de droit commun sont les suivantes :

- Accompagnement du-de la salarié-e (maintien du soutien de la personne qui assurait antérieurement le suivi personnalisé de son parcours d'insertion professionnelle ; assistance et conseil d'un-e salarié-e « tuteur-tutrice ».)
- Aide financière : L'employeur perçoit pendant plusieurs mois une aide financière des pouvoirs publics et peut également être exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales.
- Formation : Le-la bénéficiaire du CUI doit pouvoir avoir accès aux formations utiles pour développer ses compétences professionnelles et doit aussi pouvoir suspendre le CUI pour saisir une opportunité d'action concourant à son insertion professionnelle.

Un CUI peut être conclu sous la forme d'un CDI ou d'un CDD dont la durée, en principe comprise entre 6 et 24 mois, peut faire l'objet de prolongation pouvant aller jusqu'à 5 ans pour les allocataires de minima sociaux et âgé-e-s de 48 ans minimum à la signature du CUI.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion-cui,10996.html>

Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) constitue la déclinaison, pour le secteur non-marchand, du « contrat unique d'insertion » (CUI). Il ne peut être utilisé que pour des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits ne correspondant pas à des emplois dans les services de l'Etat. Il peut être conclu par :

- une collectivité territoriale (par exemple, une mairie) ou une autre personne morale de droit public (par exemple, un établissement scolaire),
- une association,
- une entreprise chargée de la gestion d'un service public (par exemple une société de ramassage des ordures ménagères).

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10998.html>

Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)

Le contrat unique d'insertion - contrat initiative-emploi (CUI-CIE) constitue la déclinaison, pour le secteur marchand, du « contrat unique d'insertion » (CUI). Il peut être conclu par :

- une entreprise,
- un groupement d'employeurs qui organise des parcours d'insertion et de qualification,
- un employeur de pêche maritime.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10998.html>

Le dispositif EDEC

Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en oeuvre avec l'État, dans un cadre contractuel, les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications. L'objectif des accords ainsi conclus, qui peuvent être annuels ou pluriannuels, est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs-actives occupé-e-s et de répondre aux besoins de développement des compétences des salarié-e-s comme des entreprises.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/emploi-des-séniors,610/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/accompagnement-des-mutations,593/le-dispositif-edec,3799.html>

Les aides à l'amélioration des conditions de travail

Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) a pour objet d'apporter une aide financière, versée sous forme de subvention, aux entreprises et aux branches professionnelles concevant et mettant en oeuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels. L'originalité de ce fonds est d'appréhender les projets déposés par les demandeurs-demandeuses dans une approche globale des conditions de travail, prenant à la fois en compte les facteurs techniques, organisationnels et humains des situations de travail. Une attention particulière est, également, portée à l'association de l'ensemble des personnels et de leurs représentants au montage du projet porté par l'entreprise ou la branche professionnelle.

La gestion du FACT est confiée à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/emploi-des-seniors,610/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/sante-conditions-de-travail,115/les-aides-a-l-amelioration-des,1054.html>

La formation professionnelle tout au long de la vie

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salarié-e-s. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son-sa titulaire.

Source : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA00006178178&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salarié-e-s en contrat à durée indéterminée, notamment ceux-celles qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgé-e-s d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie. Sont également concernés les salarié-e-s titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/emploi-des-séniors,610/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/formation-professionnelle,118/les-periodes-de,1072.html>

L'AFPR

Action de Formation Préalable au Recrutement : « permet à un demandeur d'emploi dont le profil est proche de celui que l'entreprise recherche, d'acquérir la qualification ou les compétences professionnelles requises pour accéder à l'emploi disponible dans l'entreprise ».

L'EMTPR

Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement : « permet à l'entreprise de s'assurer, avant l'embauche, de l'adéquation du candidat au poste de travail à pourvoir, grâce à une mise en situation réelle de travail de la personne pendant 40 heures maximum »

Les dispositifs d'aide à la création d'entreprise

Accre : Aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise

L'Accre consiste en une exonération de charges sociales pendant un an¹⁶ à compter, soit de la date de l'affiliation au régime des travailleurs non-salariés, soit du début d'activité de l'entreprise, si l'assuré relève du régime des assimilés-salariés.

- Plafond : l'exonération ne porte que sur la partie des revenus ou rémunérations ne dépassant pas 120 % du Smic en vigueur au 1^{er} janvier (20 595 € pour 2013).

16 Un dispositif spécial est prévu pendant 3 ans pour les micro-entrepreneurs.

- Sont prises en charge, dans les deux cas, quel que soit leur nouveau statut, les cotisations (patronales, et salariales pour les assimilés salariés) correspondant :
 - à l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès,
 - aux prestations familiales,
 - à l'assurance vieillesse de base.

Restent dues les cotisations relatives à la CSG-CRDS, au risque accident du travail, à la retraite complémentaire, au Fnal, à la formation professionnelle continue et au versement transport.

Précision : l'exonération pendant un an de la cotisation d'assurance vieillesse au titre de l'Accre permet la validation de 4 trimestres maximum (selon le montant du revenu réalisé) d'assurance de vieillesse de base.

En revanche, la personne ne cotisant pas pendant cette période d'exonération, les trimestres sont considérés comme non cotisés. Ceci signifie que le revenu procuré par l'activité professionnelle pendant cette année d'exonération ne sera pas pris en compte dans le revenu annuel moyen entrant dans le calcul la pension de retraite.

En savoir plus : <http://www.apce.com/pid643/accre.html>

Nacre (Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise)

Il s'agit d'un parcours ayant pour objectif de donner aux personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés pour s'insérer durablement dans l'emploi, les meilleures chances de réussite.

Il comprend deux types d'aide :

- une aide au montage du projet de création ou de reprise d'entreprise et au développement de l'entreprise (conseil et accompagnement),
- une aide financière (prêt à taux zéro et sans garantie) qui doit être couplée à un prêt bancaire.

En savoir plus : <http://www.apce.com/pid6248/dispositif-global-nacre.html?espace=1&tp=1>

Lien utile : <http://www.emploi.gouv.fr/nacre#>

Aides de Pôle emploi

La personne qui crée son entreprise peut demander :

- soit le versement de 45 % du reliquat de ses droits à l'assurance chômage sous forme de capital,
- soit le maintien partiel de ses allocations chômage pendant la phase de démarrage de son activité.

En savoir plus : <http://www.apce.com/pid11646/aides-de-pole-emploi.html?espace=1&tp=1>

C ACTIONS DES CIDFF

Action « *Quinqu'elles* » du CIDFF de l'Isère

Cette action, d'une durée de 5 mois, est un parcours d'accompagnement pour favoriser le retour à l'emploi des **femmes de + de 45 ans**. Menée par le CIDFF de l'Isère, elle se déroule en partenariat avec le club d'entreprises FACE Grenoble - Isère.

L'objectif de l'action est de permettre le retour à l'emploi :

- Par la définition ou la redéfinition d'un projet professionnel,
- Par l'identification, la valorisation et la validation des compétences, qualités et aptitudes,
- Par l'élargissement des choix professionnels,
- Par la redynamisation,
- Par la recréation d'un réseau de relations,
- Par le repérage sur leurs territoires, des besoins en emploi, des services non satisfaits,
- Par l'acquisition d'une autonomie dans ses démarches.

Parmi les outils utilisés : Bilan compétences, Enquêtes métiers, évaluations en milieu de travail (EMT)

Stage au Conseil général, présentation des projets devant un « grand Jury » (parrains de FACE), infos juridiques (sénior + divers) / créa/ réseau, techniques de recherches d'emploi (CV video / pixel vidéo)

Actions « Femmes séniors : Mieux être pour favoriser son insertion professionnelle » du CIDFF de la Sarthe

Cette action, d'une durée de neuf semaines, concerne les femmes de **+ de 50 ans**. Les femmes sont rémunérées en tant que stagiaires de la formation professionnelle. L'objectif est de permettre le retour à l'emploi :

- Bilan personnel et professionnel (conseillère emploi du CIDFF),
- Travail sur l'image et l'estime de soi (Styliste et conseillère Conjugale et familiale du CIDFF),
- Techniques recherche d'emploi (ateliers AFPA)
- Stages avec l'AFPA (+ priorité sur les formations à l'issue de l'action)
- Ateliers collectifs CIDFF : Elargissement des choix professionnels, droit (discriminations, contrats de travail « séniors »...)
- Sorties culturelles

Diagnostic du CIDFF : Le CIDFF de la Sarthe a constaté qu'il recevait de nombreuses femmes de plus de 50 ans qui rencontraient des difficultés en raison du chômage et de leur âge. La perte d'emploi à ce moment de leur vie remettait en question beaucoup de choses pour ces femmes : sentiment d'inutilité sociale, de manque de compétences. Elles manifestaient la peur de se retrouver seules, de ne plus avoir leur place dans le monde du travail, de subir une double discrimination, être femme et âgée de + de 45 ans. Par ailleurs, certaines d'entre elles habitant en milieu rural, elles se retrouvaient très isolées.

Action des CIDFF de la région Franche-Comté : Enquête sur les femmes séniors en Franche-Comté 2009

(CIDFF du Doubs, CIDFF de Haute-Saône, CIDFF du Jura, CIDFF du Territoire de Belfort)

Il s'agit d'une enquête menée en Franche-Comté auprès de 346 femmes séniors (**+de 45 ans**). Ce projet, financé par la Région ainsi que par le FSE (axe 2 « amélioration de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi »), a été mis en œuvre par les CIDFF, l'AFPA et une Université.

Elle a permis d'identifier 3 groupes de femmes aux problématiques différentes :

- 1) Les plus favorisées des femmes demandeuses d'emploi, au parcours plus stable (recherche d'une activité différente) ;
- 2) Des femmes de nationalité étrangère éloignées de l'emploi, fortement investies dans la sphère familiale (recherche d'un emploi financier, complément de revenu/complément à la retraite du conjoint) ;

3) Des femmes en situation de précarité et de pauvreté, cumulant différentes problématiques sociales corrélées :

- Les femmes les plus pauvres (seules avec enfants à charge, problèmes de conciliation des temps de vie et de mobilité),
- Les travailleuses aux faibles revenus (recherche d'une activité complémentaire car elles travaillent à temps partiel),
- Les femmes bénéficiaires de minimas sociaux (seules, souvent des problèmes de violences, des problèmes de santé),
- Les femmes à la limite de la précarité (en « transition » professionnelle, ex-industrie).

Cette étude formule un certain nombre de préconisations :

- Recenser les métiers et les secteurs porteurs dans les régions,
- Diversifier les métiers des femmes,
- Ouvrir des formations spécifiques d'aide à la création d'entreprise par les femmes,
- Rechercher une adéquation entre les besoins des employeurs et le profil spécifique du public femme sénior.

Action du CIDFF du Bas-Rhin : « Femmes séniore : un atout pour l'économie alsacienne »

Cette action d'une durée de six mois est proposée à des femmes de plus de 50 ans à la recherche d'un emploi ou d'un complément d'emploi. L'objectif est de permettre un retour à l'emploi :

- Accompagnement personnalisé de retour à l'emploi prenant en compte la globalité de la situation,
- Valorisation du potentiel de ces femmes et de leurs atouts,
- Engagement dans de nouvelles perspectives professionnelles, personnelles et sociales.

Cet accompagnement alterne des entretiens individuels avec un référent dédié, des ateliers collectifs et des immersions en entreprises.

Cette action spécifique est menée en partenariat avec 3 organismes de formation, Retravailler 67, RE.FORM.E qui est le porteur et le CIDFF du Bas-Rhin. Elle bénéficie de co-financements européens, de la Direccte et de la DRDFE. Chaque organisme suit 12 femmes en individuel et les ateliers collectifs sont animés à tour de rôle par chaque organisme et selon les thèmes traités. (ex. : l'intérêt au travail, la santé, l'égalité femme-hommes, les droits à la retraite...).

CONCLUSION

Quels sont les enjeux à travailler sur cette problématique ?

Les enjeux rencontrés sur le terrain :

Les attentes des partenaires (financeurs, autres...).

Améliorer l'emploi des seniors est une volonté partagée par les États membres de l'Union européenne confrontés au vieillissement de leur population. L'Union européenne a fixé cinq objectifs ambitieux à atteindre d'ici 2020 en matière d'emploi, d'innovation, d'éducation, d'inclusion sociale et d'énergie (Europe 2020). Dans les recommandations élaborées par la Commission Européenne pour la France, la 6^e concerne le marché du travail et stipule que « le taux d'emploi des travailleurs âgés doit être amélioré, les services publics pour l'emploi (Pôle emploi) doivent offrir effectivement un appui personnalisé aux chômeurs et les politiques actives de l'emploi doivent cibler les plus défavorisés. »

Les plus de 50 ans sont un effet la tranche d'âge la plus touchée par l'augmentation du chômage et une enquête de l'UNEDIC a montré que les seniors sont deux fois plus touchés par le chômage de longue durée.

Le marché de l'emploi

Selon le *Document d'études - DARES - 2011 - Emploi des seniors : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, ces derniers sont plus présents dans des métiers requérant de l'expérience ou dans des métiers ayant peu recruté ces dernières années

Les métiers exercés par les seniors peuvent nécessiter une certaine expérience, tels les emplois de cadres. Il peut aussi s'agir de métiers ouverts à des femmes peu qualifiées reprenant un emploi après une interruption ou une reconversion (assistantes maternelles, aides à domicile) ou de métiers ayant relativement peu recruté ces dernières années et dont la population vieillit (agriculteurs, employés administratifs de la fonction publique, médecins...).

Au niveau sectoriel, c'est dans les services auprès des ménages et dans l'agriculture que la proportion de travailleurs-travailleuses âgé-e-s est la plus importante : dans ces secteurs, près de quatre personnes en emploi sur dix ont entre 50 et 64 ans et plus d'une sur cinq a 55 ans ou plus.

La part des travailleurs-travailleuses qui ont atteint 50 ans est également importante dans les activités immobilières et dans les secteurs non marchands. Ainsi dans l'administration publique ou l'action sociale, environ 30 % des personnes employées sont des sénior-e-s (contre 25 % de l'ensemble de la population en emploi).

À l'inverse, les sénior-e-s sont peu nombreux dans des secteurs d'expansion récente comme celui de l'information et de la communication (surtout dans les activités informatique et multimédia), ou dans des secteurs qui recrutent beaucoup de jeunes et où le turnover est important comme l'hébergement et la restauration, l'agroalimentaire, le commerce ou encore la construction.

Les besoins des entreprises

Avec le départ des salarié-e-s à la retraite, certaines entreprises sont confrontées à une perte de savoir-faire, une baisse des effectifs, des besoins en recrutement non pourvus ou du personnel non qualifié pour les postes ce qui nécessite un besoin de transfert de compétences et un accompagnement pour l'intégration des nouveaux-nouvelles salarié-e-s.

Conscientes de ces enjeux, les entreprises vont devoir intégrer ces facteurs dans leurs pratiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences si elles veulent maintenir leur niveau de performance.

Les besoins des femmes séniore

Compte tenu des éventuelles interruptions de carrière qu'elles ont pu connaître, les femmes sont plus souvent amenées à prolonger leur activité au-delà de 60 ans pour obtenir une pension à taux plein, alors que les hommes peuvent majoritairement s'arrêter de travailler dès que l'âge légal de la retraite est atteint.

À certaines, dont le métier a disparu ou dont l'entreprise a fermé, il est important de pouvoir proposer un accompagnement qui prenne en compte la globalité de la personne de manière à explorer différentes pistes par le biais de l'élargissement des choix professionnels.

Toutes ont le **souhait de se réapproprier leur parcours, leur histoire et leur devenir.**

N'ayant parfois jamais eu la possibilité de réfléchir à un autre métier ou une autre formation, les accompagner dans ce sens peut leur permettre de retrouver une meilleure estime d'elles-mêmes, l'espoir et l'envie d'aller de l'avant.

REMERCIEMENTS

Le CNIDFF remercie pour leur participation aux groupes de travail :

- CIDFF de la Vienne (avec nos remerciements pour le travail d'adaptation des différents outils)
- CIDFF du Doubs
- CIDFF du Bas-Rhin
- CIDFF de l'Isère
- CIDFF de Roubaix-Tourcoing
- CIDFF des Yvelines
- CIDFF de la Drôme

Pour sa participation aux groupes de travail et à la rédaction de la méthodologie :

- Marie-Claude MOUILLET - MCMC

Pour leur participation aux groupes d'experts :

- La Herse
- Initiative France
- Force Femmes
- L'AFPA
- La MDEF 77

BIBLIOGRAPHIE

Publications/Études

Emploi et chômage des 55-64 ans en 2012

Dares Analyses, n° 83, décembre 2013, 17 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-083.pdf>

Soutenir les entrepreneurs de plus de 45 ans

Initiative France, Lettre Initiative, n° 186, septembre 2013, 4 p.

<http://www.initiative-france.fr/Presse/Toutes-les-actualites/Soutenir-les-entrepreneurs-de-plus-de-45-ans>

Rechercher et retrouver un emploi après 55 ans / Stéphanie Govillot, Marie Rey
INSEE Références, Emploi et salaires, édition 2013, mars 2013, 15 p.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/EMPSAL13c_D1_seniors.pdf

Emploi des séniors : Synthèse des principales données sur l'emploi des séniors
Dares, Document d'études, n° 164, septembre 2011, 101 p.

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE164_Emploi_seniors-280911.pdf

L'opinion des employeurs sur les séniors : les craintes liées au vieillissement
s'atténuent

Dares Analyses, n° 55, septembre 2010, 8 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-055-2.pdf>

L'emploi des séniors en Rhône-Alpes. De la déclaration d'intention à l'action
réelle : risque ou opportunité ?

Pôle emploi Rhône-Alpes, CEFORALP, juin 2010, 170 p.

http://www.emploi-rhonealpes.fr/medias/bmo_pdf/etude_senior_complete.pdf

Enquête sur les Femmes Séniors de Franche-Comté

CIDFF de Franche-Comté, 2010, 2p.

<http://www.fact.aract.fr/download/site-principal/document/pdf/kit/doc-38com.pdf>

Genre, âges et conditions de travail - zoom sur les séniors / Nicole Raoult et
Marie-Dominique de Suremain

In : Genre et conditions de travail, Anact, octobre 2009, p. 102 à 145

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/2558367.PDF>

Ouvrages

Le démon du soir ou la ménopause héroïque / Florence Cestac
Ed. Dargaud, mai 2013, 56 p.

Sur le chagrin et sur le deuil / Elisabeth Kubler-Ross, David Kessler
Ed. Lattes, September 2009, 250 p.

Nous vieillirons ensemble / Camille De Peretti
Ed. Le livre de poche, juin 2009, 309 p.

Compétences / Sylvie Darré, Marie Claude Mouillet
Ed. Qui plus est, Coll. Guides Qui plus est, 2008, 254 p.

Strat'Ago / Marie-Christine Llorca
Ed. Qui plus est, 2007, 112 p.

La crise du milieu de la vie. Une deuxième chance / Françoise Millet-Bartoli
Ed. Odile Jacob, février 2006, 260 p.

ADVP 2 : emploi et entreprise / Marie-Claude Mouillet, Claude Colin
Ed. Qui plus est, coll. Chemin faisant, 2002, 200 p.

ADVP : fondements théoriques, exercices pratiques / Marie-Claude Mouillet,
Claude Colin
Ed. Qui plus est, coll. Chemin faisant, 1998, 210 p.

D'autres ouvrages des collections Chemin faisant et Guides Qui plus sont présentés sur le site des Editions Qui plus est : <http://www.editionsquiplusest.com>

DVD - Vidéo

Les petits ruisseaux / Pascal Rabate
Ed. Ad Vitam, décembre 2010, 94 min.

Deledios - histoire #05
Avril 2008, 1 min 09.

<http://www.youtube.com/watch?v=qRmRUdjrz8>

WEBOGRAPHIE

Pour l'emploi des séniors / Ministère du Travail, de l'emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2

Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi

www.economie.gouv.fr

Pôle emploi

www.pole-emploi.fr

INSEE - Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

www.insee.fr

APEC - Agence pour la création d'entreprise

www.apce.com

ANACT - Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

www.anact.fr

Force Femmes (Association qui accompagne et soutient les femmes de plus de 45 ans dans leurs démarches de retour à l'emploi et de création d'entreprise)

<http://www.forcefemmes.com>

Initiative France (réseau associatif de financement des créateurs d'entreprise)

<http://www.initiative-france.fr>

Retravailler - Secondes parties de carrière

<http://www.retravailler.org/secondes-parties-de-carriere/introduction>

ARAVIS - Agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail

www.aravis.aract.fr

La HERSE (Association de Séniors actifs, emploi et création d'activité)

<http://www.laherse.fr>

ANNEXES

ANNEXE 1

Les sénior-e-s vu par...

	STÉRÉOTYPES
NOUS	
L'ENVIRONNEMENT FAMILIAL	
LES EMPLOYEURS	
LES COLLÈGUES	
LES PROFESSIONNELS DE L'EMPLOI	

ANNEXE 2

Animation « L'emploi des femmes séniore, comportements et préjugés en questions »

Prérequis des animateurs-animateuses : être sensibilisé-e-s à l'approche des préjugés et à l'outil d'animation MétaPlan®.

Étape 1 : « Sénior-e-s, des renoncements incontournables ou les résultats d'une discrimination subie et intégrée ? »

Objectif :

- Exprimer ce à quoi je pense que je vais devoir renoncer en tant que sénior-e
- Découvrir l'influence des préjugés et croyances sur les comportements.

Consigne : « Remémorez-vous des situations où vous avez souhaité avoir moins de 50 ans » (Qu'est-ce que mon âge m'empêche de faire ?)

Ex : - M'habiller comme je veux,
- Évoluer professionnellement,
- Refaire ma vie.

Ou « Si j'étais plus jeune je pourrais... »

Chaque participante note, individuellement, sur un post-it une idée et peut utiliser autant de post-it qu'elle veut (méthode pédagogique inspirée de MétaPlan®).

Une fois les idées notées, l'animateur-animateuse les reprend, les lit à voix haute et les colle sur une feuille paper board. Dans la mesure du possible, l'animatrice en collaboration et en accord avec le groupe tentera de faire des regroupements.

Afficher ensuite la feuille et les post-it au mur car nous y reviendrons ultérieurement.

Échanges : Pourquoi cela se passe ainsi, pourquoi je ne peux pas m'habiller comme je veux, pourquoi je ne peux pas évoluer professionnellement... Est-ce qu'une loi m'en empêche ? Qu'est-ce qui m'en empêche ?

→ Faire verbaliser le regard des autres, leur jugement : **préjugés et croyances.**

Exercice « Les sénior-e-s vus par... »

Faire le lien entre ces préjugés et les comportements traduisant les renoncements et souligner que les femmes séniore ne sont pas que victimes de ces préjugés mais aussi vectrices.

Quelles actions pour faciliter l'accès à l'emploi des femmes ?

Méthode pédagogique inspirée de MétaPlan®.

Objectifs :

- Proposer des actions possibles en faveur de l'emploi des femmes seniors qui seront portées par les femmes elles-mêmes ou mises en place par des institutions,
- Établir un plan d'action personnel.

Il existe des solutions pour faciliter l'emploi des femmes seniors ?

Consigne 1 : Coller une gommette dans la colonne correspondant à votre opinion

Tout à fait d'accord	D'accord	Moyennement d'accord	Pas du tout d'accord

Qui peut agir pour faciliter l'emploi des femmes seniors ?

Consigne 2 : Pour favoriser les échanges les participantes notent sur un post-it une idée et peuvent utiliser autant de post-it qu'elles veulent. Une fois les idées notées, l'animatrice les reprend, les lit à voix haute et les colle sur une feuille paper board. L'animateur-animatrice, en collaboration et en accord avec le groupe, fera des regroupements (les entreprises, les professionnels de l'insertion, les seniors...).

Quelles solutions, quelles actions permettraient de faciliter l'emploi des femmes séniore

Consigne 3 : Idem ci-dessus mais avec 2 feuilles de paper board et 2 couleurs de post-it (l'une concernant les institutions et l'autre les femmes elles-mêmes).

Précaution méthodologique : Passer dans les sous-groupes pour inciter les participantes à développer le plus possible les solutions (pas seulement le quoi mais aussi qui, comment...).

Qu'est-ce que moi demain je peux mettre en place pour faciliter mon accès à l'emploi ?

Consigne 4 : Chaque participante note, individuellement, sur un post-it une idée et peut utiliser autant de post-it qu'elle veut. Une fois les idées notées, l'animateur-animatrice les reprend, les lit à voix haute et les colle sur une feuille paper board. Il-elle, en collaboration et en accord avec le groupe, fera des regroupements.

Qu'est-ce qui pourrait m'en empêcher ?

Consigne 5 : Idem ci-dessus.

« La perte d'emploi chez les senior-e-s : un double deuil à mener ? »

Objectifs :

- Exprimer ses sentiments face aux renoncements liés à l'âge et à la perte du dernier emploi (déli, colère, tristesse...)
- Découvrir les différentes phases du deuil et dédramatiser la situation (processus « normal »)

Distribuer les Emoticom et les consignes :

- « Vis-à-vis des renoncements que vous devez faire du fait de votre âge, cochez la figurine correspondant à votre émotion dominante en ce moment » (un seul choix possible)
- « Vis-à-vis de la perte de votre précédent emploi, cochez la figurine correspondant à votre émotion dominante en ce moment » (un seul choix possible)

Chaque participante conserve ses feuilles, elles seront abordées en entretien individuel.

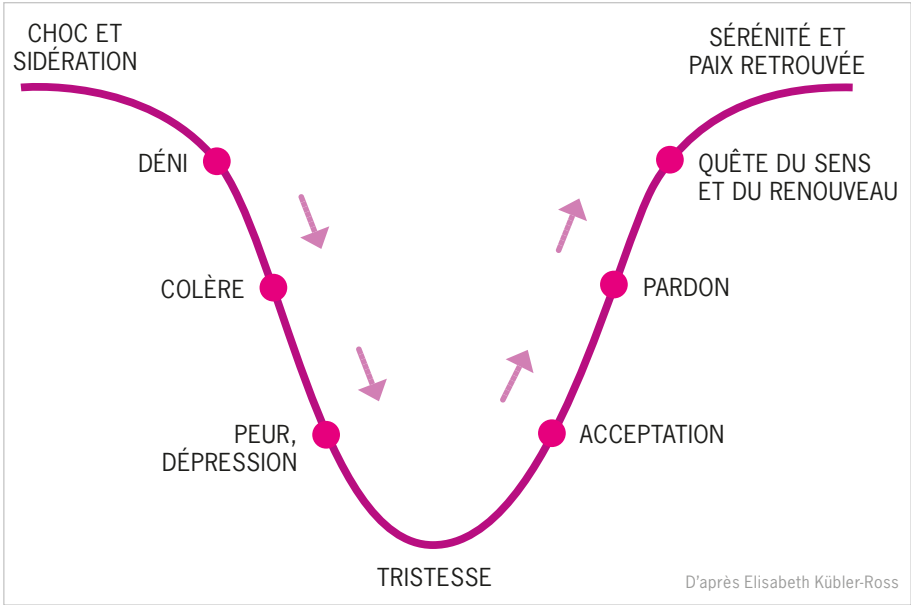
L'intervenant-e apporte des éléments théoriques précisant les différentes phases de deuil en accentuant bien sur l'évolution d'un « mal être » vers un « mieux être ».

Perte d'emploi et deuil : aspects théoriques

Perte d'emploi : un travail de deuil est souvent nécessaire.

Toute perte, de la plus grave à la plus anodine, s'accompagne d'un processus émotionnel au cours duquel nous traversons différentes émotions, telles que la peur ou la colère. Comprendre quelles sont ces émotions, et comment nous passons de l'une à l'autre, peut nous aider à vivre ce **processus de deuil** et le traverser avec succès.

Les étapes du deuil



Tout d'abord, le terme de « deuil » n'est pas à prendre au pied de la lettre, car il ne signifie pas nécessairement qu'il y a eu « mort ». **Faire le deuil** d'une perte, c'est tout simplement l'accepter et continuer à vivre.

Bien sûr, certaines pertes sont lourdes à porter, comme le décès d'un être cher, ou l'annonce d'une maladie grave, qui signifie la perte d'une santé sans histoire. C'est d'ailleurs dans ce type de contexte que la psychologue Elisabeth Kübler-Ross a créé un modèle du processus de deuil qui a été repris, et parfois enrichi, par d'autres. Mais un travail de deuil peut être nécessaire (et s'effectuera de toute façon plus ou moins consciemment) même dans le cas de pertes « légères ».

Imaginez que votre conjoint-e vous ait offert un stylo auquel vous tenez, non pas en raison de sa valeur vénale, mais de sa valeur sentimentale.

Si vous vous apercevez un jour que vous l'avez perdu, vous allez passer par différentes émotions. L'incrédulité : *ce n'est pas possible, j'ai dû l'oublier au bureau ou dans la voiture*. La colère (ou la culpabilité) : *quel idiot je suis, j'aurais dû le laisser à la maison*. La peur : *mais que va-t-elle penser en l'apprenant ?* La tristesse : *quel dommage, jamais je ne retrouverai un stylo comme celui-là, et même si je retrouve le même ce ne sera pas pareil*. Et ainsi de suite...

Ce sont précisément les phases qui ont été identifiées par **Elisabeth Kübler-Ross** et ses consoeurs. Ces phases portent les noms suivants :

- Le **déni** (refus d'admettre la *réalité de la perte*)
- La **colère** (ou **culpabilité**, quand la colère se retourne contre soi-même)
- La **peur** (qui s'accompagne parfois d'un **marchandage**, c'est-à-dire d'une tentative de *négociation avec la réalité*)
- La **tristesse** (sentiment d'impasse, de blocage)
- L'**acceptation** (la perte est acceptée, mais devient moins prégnante)
- Le **pardon** (au responsable de la perte, ou à soi-même)
- La **quête du sens** (en identifiant le *cadeau caché* apporté par la perte)
- La **paix retrouvée** (on recommence à faire des projets)

Nous avons vu des exemples des pensées qui nous habitent dans la première partie du processus. Voyons à présent celles qui correspondent à la seconde partie. L'acceptation : *c'est difficile, mais je vais y arriver*. Le pardon : *de toute façon, ça peut arriver, personne n'est parfait*.

La quête du sens : *au fond, il n'écrivait pas si bien que ça, ce stylo, et je vais pouvoir en choisir un autre plus adapté à mon écriture*. La paix retrouvée : *bon, je vais aller faire les magasins et choisir le stylo que je veux pour mon anniversaire*.

Il ne s'agit là que d'un **modèle** : à ce titre, il simplifie la réalité, car **la carte n'est pas le territoire**. Il est fort possible pour un individu de ne pas traverser toutes ces phases, ou de les traverser dans un ordre différent avec, pourquoi pas, des retours en arrière. De même, ce modèle est applicable dans ce que l'on peut appeler « la culture occidentale », mais d'autres cultures vivent la perte et le deuil différemment, et ne se reconnaissent pas nécessairement dans ce modèle.

Dans le cas d'une **perte d'emploi**, de quoi fait-on le deuil ? D'un emploi spécifique, avec des tâches et des missions précises. D'un lieu de travail, d'horaires. De collègues, peut-être de clients ou de fournisseurs. D'outils et d'équipements utilisées jour après jour. D'habitudes : le café à 10 heures avec les collègues. D'un trajet effectué jour après jour. Mais aussi, d'une certaine structuration du temps : des horaires à respecter, des rythmes imposés. Des rites récurrents : le discours du PDG tous les ans avant Noël. D'une manière de s'habiller (costume, tailleur, uniforme...). Également, d'un sentiment de continuité, voire de progression : un itinéraire tout tracé, de promotion en promotion, peut-être jusqu'à la retraite. D'une belle trajectoire linéaire, sans surprise, sans accident. Enfin, d'un certain statut social, d'une réponse facile et presque automatique à la question : « *Et toi, qu'est-ce que tu fais dans la vie ?* » Être **défini par son travail**, et tout ce qui va avec : c'est tout cela dont on doit faire le deuil

Certaines phases sont plus faciles à traverser. Pour d'autres, en revanche, il arrive que « ça coince ». Par exemple, il n'est pas rare de **tourner en boucle dans la colère** : *il était tellement bien, ce job ! Non, vraiment, il était idéal, et jamais je n'en retrouverai un aussi bien. Si ces idiots n'avaient pas décidé de réorganiser la société, je serais toujours dans l'organigramme, avec ma belle Audi de fonction...*

Avec ce type de pensées récurrentes, et à en vouloir au monde entier, des actionnaires au gouvernement en passant par le big boss, la recherche d'un nouvel emploi en pâtit : on cherche sans y croire, sans avoir envie. Bref, sans motivation. Il arrive aussi que l'on soit **tétanisé par la peur** (la peur du déclassement, celle qui fait que l'on se voit déjà faire la manche dans le métro et coucher dans la rue), et que l'on accepte n'importe quel job, à n'importe quel salaire. Plus difficile encore, être **empêtré dans la tristesse** : *c'est foutu, je resterai toute ma vie au chômage.*

Un des moyens de **sortir de la colère**, c'est d'**exprimer l'ambivalence** que l'on ressentait nécessairement envers le job que l'on a perdu : quels en étaient les mauvais côtés, les aspects frustrants, les collègues antipathiques, les clients pénibles, les règles absurdes, les habitudes un peu ridicules. De la sorte, on évitera d'en idéaliser le souvenir. Pour **faire taire la peur**, il est indispensable de nourrir son estime de soi en devenant **conscient de sa valeur personnelle et professionnelle** (pour cela, un bilan de compétences est un bon outil).

Ainsi libéré du passé, et armé pour affronter l'avenir, la tristesse, pour légitime qu'elle soit, ne sera que passagère, et la recherche d'un nouveau job deviendra un projet motivant et au bout du compte couronné de succès.

ANNEXE 5

« Émergence des compétences »

MON PARCOURS

Du plus récent au plus ancien

Années	Scolarité	Formation complémentaire (hors scolarité)	Expériences sociales / personnelles	Expériences en entreprise

DESCRIPTION DE VOS ACTIVITÉS

Il s'agit ici de **dresser la liste de toutes les activités** que vous avez réalisées **soit dans votre vie professionnelle** (expériences professionnelles et stages pratiques en entreprise), **soit dans votre vie personnelle** comme vos loisirs (mécanique auto, rénovation de meubles anciens, ...), les sports que vous pratiquez ou votre participation à la vie associative (trésorière du club de danse).

Nature des activités (indiquez l'année)	Tâches réalisées dans ces activités	Connaissances utilisées	Qualités dont vous avez fait preuve dans ces activités

Nature des activités (indiquez l'année)	Tâches réalisées dans ces activités	Connaissances utilisées	Qualités dont vous avez fait preuve dans ces activités

SYNTHÈSE DE VOS CONNAISSANCES

Il s'agit là de **dresser la liste des connaissances que vous avez acquises au cours de votre scolarité** (formation initiale), **après votre scolarité** (formations complémentaires) ou **lors de votre vie personnelle**

(Ex : je dispose d'un ordinateur à la maison et j'ai donc appris à utiliser certains logiciels tels que WORD et EXCEL).

VOS CONNAISSANCES	Type de formation [année, diplôme ou formation, et organisme pour les formations complémentaires]	Nature des connaissances acquises
Votre formation initiale (scolaire, universitaire)	<i>(Ex : 1997-CAP secrétariat)</i>	<i>(Ex : Bureautique, rédaction de courriers)</i>
Vos formations complémentaires (hors scolarité)	<i>(Ex : 1999-Comptabilité avec l'AFPA)</i>	<i>(Ex : facturation, préparation du bilan...)</i>
Autres connaissances acquises dans la vie personnelle	X	<i>(Ex : anglais courant – mère anglaise)</i>

SYNTHÈSE DE VOS QUALITÉS

D'après les expériences dont vous venez de faire le récit – desquelles nous avons extraites les qualités que vous avez mises en œuvre – quelles sont celles qui apparaissent le plus fréquemment ?

(Ex : communication – 4 fois)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Citez d'autres expériences ou activités dans lesquelles vous avez eu l'occasion de mettre en œuvre ces qualités, soit dans votre vie professionnelle, soit dans votre vie personnelle.

(Ex : pendant 6 mois j'ai vendu des produits de beauté à domicile en organisant des réunions et lorsque je fais les courses je discute toujours un peu avec la caissière même si je ne la connais pas.)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ANNEXE 6

Les sénior-e-s et l'emploi : quelles difficultés et quels atouts ?

Méthode d'animation pédagogique inspirée de MétaPlan®.

Objectif : Repérer les atouts et difficultés des femmes séniore vis-à-vis de l'accès à l'emploi.

Quelles sont les difficultés et obstacles spécifiques pour l'accès à l'emploi des femmes séniors ?

Quels atouts spécifiques possèdent les femmes séniore vis-à-vis de l'emploi ?

Accompagnement femmes séniiores vers l'emploi Situation à la fin de l'accompagnement

La méthodologie ayant un caractère expérimental, il est nécessaire que nous puissions évaluer sa pertinence au regard de son contenu et de la situation des bénéficiaires en fin d'accompagnement et à 3 mois. Ces analyses n'enlèvent rien aux valeurs portées par la méthodologie qui place la personne au centre de l'accompagnement et au cœur de son projet, mais permettront au contraire d'apprécier son adéquation à l'évolution du marché du travail, aux attentes et aux besoins des bénéficiaires.

Nom, Prénom de la bénéficiaire :
Date de naissance : ... /... / Age à l'entrée de l'accompagnement :
Accompagnement du au

Situation à la fin de l'accompagnement

EMPLOI :

Poste :
Code ROME :
Secteur d'activité :
Type de contrat :
Durée du contrat : Du au

FORMATION :

Intitulé :
Du au
Organisme :

CRÉATION D'ENTREPRISE :

Nature du projet :
Lieu : à partir du

TOUJOURS À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI :

Intitulés des emplois/métiers recherchés :
Codes ROME :
Secteurs d'activité :

Accompagnement femmes sénières vers l'emploi

Suivi à 3 mois

Nom, Prénom de la bénéficiaire :
Date de naissance : ... /... / Age à l'entrée de l'accompagnement :
Accompagnement du au

Situation à 3 mois

EMPLOI :

Poste :
Code ROME :
Secteur d'activité :
Type de contrat :
Durée du contrat : Du au

FORMATION :

Intitulé :
Du au
Organisme :

CRÉATION D'ENTREPRISE :

Nature du projet :
Lieu : à partir du

TOUJOURS À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI :

Intitulés des emplois/métiers recherchés :
Codes ROME :
Secteurs d'activité :

NON-RÉPONSE AUX RELANCES

ANNEXE 7

Accompagnement femmes sénières vers l'emploi

Questionnaire d'évaluation

NOM, Prénom :
Accompagnement du au

Merci de prendre quelques instants pour répondre à ce questionnaire.

Pour chacune des propositions suivantes, vous pouvez exprimer votre degré d'accord à l'aide de l'échelle suivante :

1. Totalement d'accord 2. Plutôt d'accord 3. Plutôt pas d'accord 4. Pas d'accord

	1	2	3	4
L'accompagnement a répondu à vos attentes				
Le groupe a été un soutien pendant l'accompagnement				
La méthodologie proposée vous a convenu				
La durée de l'accompagnement est adaptée				
L'accompagnement vous a permis d'avoir davantage confiance en vous				
Ce que vous avez le plus apprécié pendant cet accompagnement :				
Ce que vous avez le moins apprécié :				
Quelles seraient vos suggestions pour améliorer cet accompagnement ?				

Emoticoms



Imprimé par Lecaux-Ocep, France

Dépôt légal décembre 2013