

EMPLOI ET CARRIERES DES SENIORS

LES PRATIQUES INNOVANTES

LES CLUBS SENIORS DE POLE EMPLOI

Objectifs : Accélérer le retour à l'emploi

Type de public :

Tous secteurs, tous métiers, tous niveaux, cadres, agents de maîtrise, employés... car la mixité du club est sa richesse. Les participants doivent simplement :

- o Avoir identifié leur âge comme étant un frein pour leur retour à l'emploi.
- o Etre suffisamment autonomes : capables de réaliser une partie des démarches seul et/ou en collaboration avec les autres membres du groupe, avec une connaissance basique d'internet
- o Etre motivés et volontaires pour participer à une prestation de groupe
- o Etre disponible a temps plein.

Fonctionnement du club

- o Une réunion d'information collective en fin de mois pour intégration sur le mois suivant.
- o Constitution de groupe de 8 à 12 personnes.
- o Durée d'un groupe : un mois, renouvelable éventuellement si besoin réel (et places disponibles)
- o Réunion de travail tous les mardis matins
- o Regroupement tous les mercredis matins
- o Le reste du temps les membres effectuent des démarches en direction des entreprises

Etat des lieux – Constats – Difficultés identifiées

- o La perte d'un emploi est vécue comme une discrimination en soi, un rejet de l'entreprise, donc de la société.
- o Il y a une perte des repères : emploi du temps, habitudes chamboulées.
- o Remise en cause, doutes au sein même du foyer.
- o Nécessité d'entreprendre une recherche dont ils ne savent rien : méconnaissance totale du marché du travail.
- o Solitude, pas d'éléments de comparaison.
- o Prise de conscience des pouvoirs publics depuis longtemps : la France étant le plus mauvais élève de l'Europe. Le JT du 30/12/2008 de France 2 a notamment fait un reportage sur le club de Nanterre.

Contenu du club seniors de Nanterre

- o Acquérir des outils pour répondre aux discriminations liées à l'âge
- o Prospector des entreprises pour dénicher et saisir des opportunités d'emploi
- o S'approprier des méthodes et outils d'accès au marché caché (ciblage, démarches d'enquêtes auprès des entreprises sur les métiers et les modes de recrutement, techniques de démarchage téléphonique, CV, entretiens d'embauche...)
- o Développer son réseau de relations personnelles et professionnelles et utiliser les ressources du collectif pour avancer dans chacune de ces démarches
- o Cibler les emplois en cohérence avec son profil et le marché de l'emploi local
- o Élargir sa cible emploi si nécessaire
- o Les informer sur l'offre de service seniors de Pôle Emploi (CIE, ADE, ADR, contrat de professionnalisation, EMT, EMT seniors, EMTPR, MRS, AFPR)
- o Les informer sur les sites utiles et les ressources spécifiques, veille et communication sur les évènements liés aux seniors (forum, rencontres)
- o Bénéficier de l'intervention de professionnels invités en fonction des besoins du club (Responsables de sociétés de portage salarial, professionnel de la CNAV, l'AGIRC et l'ARCCO, présentation MRS)
- o Travail sur les freins liés au salaire, à l'éloignement, etc.

Outils et arguments

- o La discrimination existe : ne pas la nier, la regarder en face et la considérer comme un simple obstacle à franchir = transformer le mur en montagne, voire en colline. Redonner confiance.
- o Identifier les défauts attribués aux seniors (trop cher, manque d'énergie, d'adaptabilité, de souplesse, de mobilité, de réactivité, difficulté d'intégration, méconnaissance des nouvelles technologies, peu mobiles et ne sachant plus prendre de risques...) et démontrer à coup d'exemples et de tests que ce sont des idées préconçues et des à-priori.
- o Enumérer les qualités des seniors : maturité, sens des responsabilités, anticipation, esprit d'initiative, autonomie, fidélité, endurance et résistance au stress...
- o Transformer le « demandeur d'emploi » en « offreur de services ».
- o En entretien d'embauche, apprendre à répondre à la question brutale : « Quel âge avez-vous ? » par un argumentaire tout en nuances, en commençant par exemple par des traits d'humour et en relançant la question. Pourquoi ?
- o Développer un argumentaire personnel : « travailler après 50 ans ».
- o Savoir recentrer les entretiens sur les compétences.

Analyse efficacité – résultats

- o Redonner confiance
- o Rompre l'isolement : une synergie se crée naturellement et les participants échangent entre eux, organisent des sorties professionnelles, des enquêtes, des prospections en entreprise.
- o Faire fonctionner le réseau personnel en l'apportant aux ressources du collectif
- o Dynamique de groupe → synergie, participation, implication, solidarité
- o Plus-value d'un collectif : faire baisser la pression, partager les tâches, s'organiser ensemble.
- o Présenter, par chaque adhérent, l'ensemble des profils du groupe : élaboration de mini-CV (sur un tiers de page)
- o 55 % de placement en CDI ou CDD ≥ 6 mois

Conclusion – semblant poétique dans sa forme mais très pragmatique sur le fond.

La jeunesse n'est pas une période de la vie,

- o c'est un état d'esprit,
- o un effet de la volonté,
- o une qualité de l'imagination,
- o une intensité émotive,
- o une victoire du courage sur la timidité, du goût de l'aventure sur l'amour du confort.

On ne devient pas vieux pour avoir vécu un certain nombre d'années.

On devient vieux parce qu'on a déserté son idéal.

Les années rident la peau : renoncer à son idéal ride l'âme.

Les préoccupations, les doutes, les craintes et les désespoirs sont les ennemis qui, lentement, nous font pencher vers la terre et devenir poussière avant la mort.

Jeune est celui qui s'étonne et s'émerveille.

Il demande, comme l'enfant insatiable : et après ?

Il défie les événements et trouve de la joie au jeu de la vie.

Vous êtes aussi jeune que votre confiance en vous-même,

- o aussi jeune que votre espoir,
- o aussi vieux que votre abattement.

Vous resterez jeune tant que vous resterez réceptif,

- o réceptif à ce qui est beau, bon et grand
- o réceptif aux messages de la nature, de l'homme et de l'infini.

Si un jour votre cœur devait être mordu par le pessimisme et rongé par le cynisme, puisse Dieu avoir pitié de votre âme de vieillard.

Mac Arthur 1945