

L'emploi des Seniors

Bassin d'emploi du Pays de Vannes

Juillet 2011

Etude emploi des seniors

- L' allongement des carrières, le phénomène de vieillissement démographique et les récentes évolutions politiques et législatives sont autant de facteurs qui obligent à repenser l'emploi des seniors* aujourd'hui.
- L' augmentation du nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sur le bassin d'emploi Vannetais, incite la Maison de l'Emploi du Pays de Vannes à comprendre quels peuvent être les freins à l'emploi des seniors.
Comment expliquer cette hausse du taux de chômage des seniors ? Quel est le rôle des chefs d'entreprise ? Qu'en pensent les seniors concernés ?
- C'est auprès des 3 EPCI* du bassin d'emploi les plus « touchées » par cette évolution que nous tenterons de trouver des réponses à ces questions.

**Nous définirons, pour cette étude, le sénior comme une personne âgée de 50 ans et plus.*

** Les communautés de commune de Arc Sud Bretagne, du Loch et de la Presqu'île de Rhuys.*

- Cette étude a été réalisée d'avril à juillet 2011.

Etude emploi des seniors

Plan

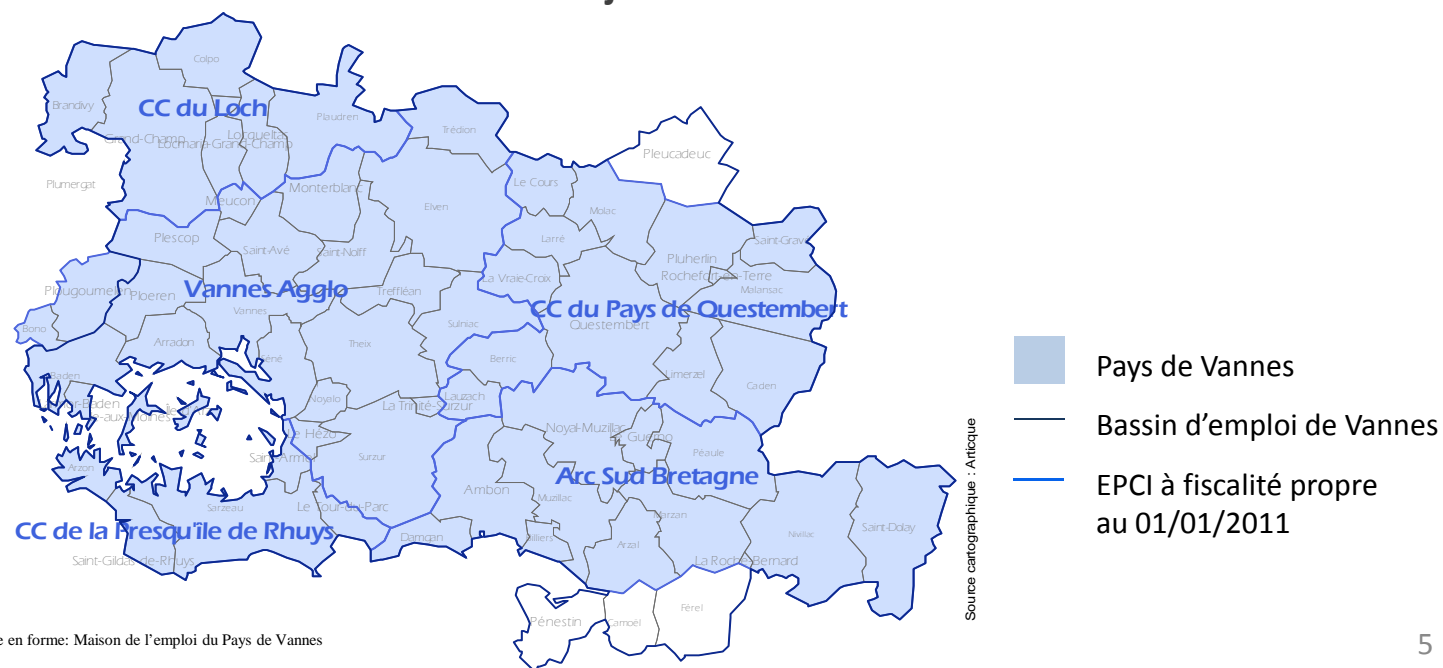
Le Bassin d'emploi du Pays de Vannes	p 4
Les demandeurs d'emploi seniors dans le bassin d'emploi vannetais	p 9
Le contexte législatif	p 22
Méthodologie	p 28
Résultats et analyse	p 35
Pistes d'actions	p 73

Le bassin d'emploi de Vannes

Le territoire d'intervention de la MDE

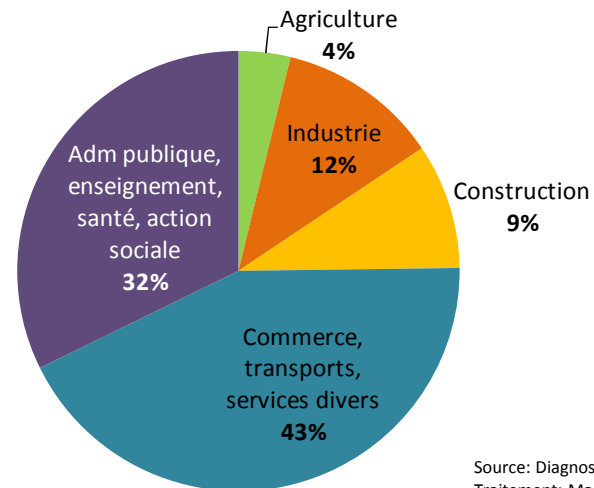
- 5 Etablissements Publics de Coopération Intercommunale :
 - ✓ Arc Sud Bretagne
 - ✓ La CC du Loch
 - ✓ La CC du Pays de Questembert
 - ✓ La CC de la Presqu'île de Rhuys
 - ✓ Vannes Agglo
- 64 communes dont 4 communes n'appartenant à aucun EPCI du territoire vannetais : Camoël, Férel, Pénestin et Pleucadeuc

Pays et bassin d'emploi de Vannes au 1^{er} janvier 2011



Caractéristiques du bassin d'emploi

Répartition des emplois par grands secteurs d'activité sur le Pays de Vannes en 2007



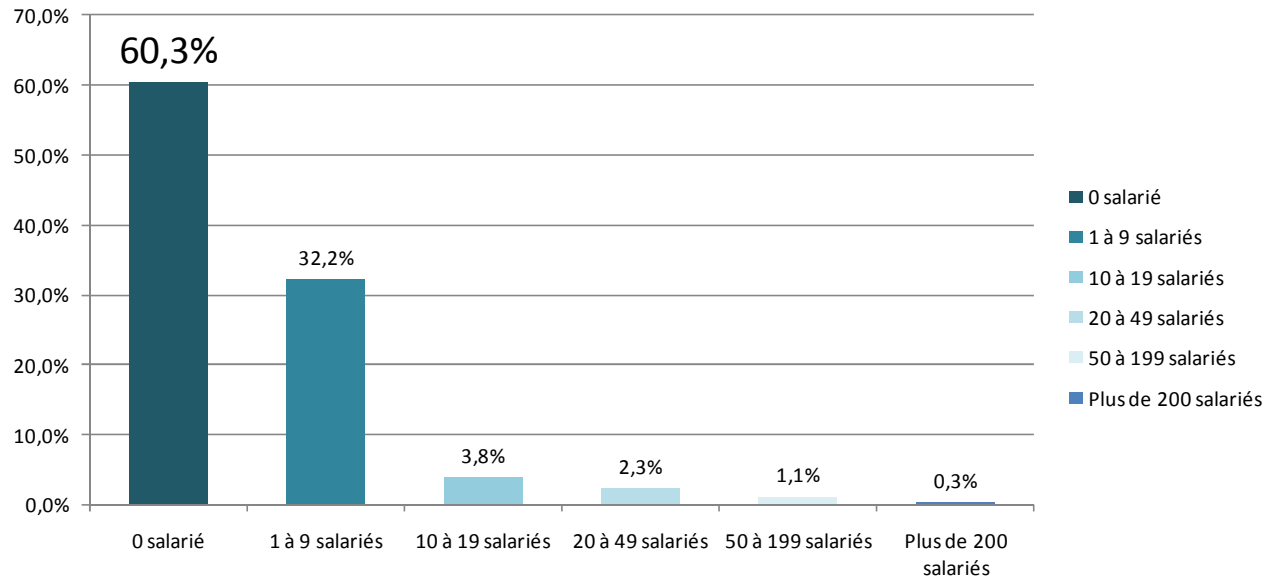
Source: Diagnostic territorial de l'emploi 2010
Traitement: Maison de l'Emploi du Pays de Vannes

- Un territoire essentiellement tourné vers le tertiaire malgré une spécialisation de certains EPCI dans l'industrie.
- Une place importante de l'emploi saisonnier
- Un territoire très hétérogène : zone littorale attractive et « arrière-pays » périurbain et rural

Les entreprises du bassin d'emploi vannetais

- Le bassin d'emploi du Pays de Vannes comptait 18 733 entreprises en novembre 2010
- 9 entreprises sur 10 emploient entre 0 et 9 salariés
- Les entreprises de plus de 200 salariés sont sous représentées

Poids des établissements du bassin de Vannes en novembre 2010

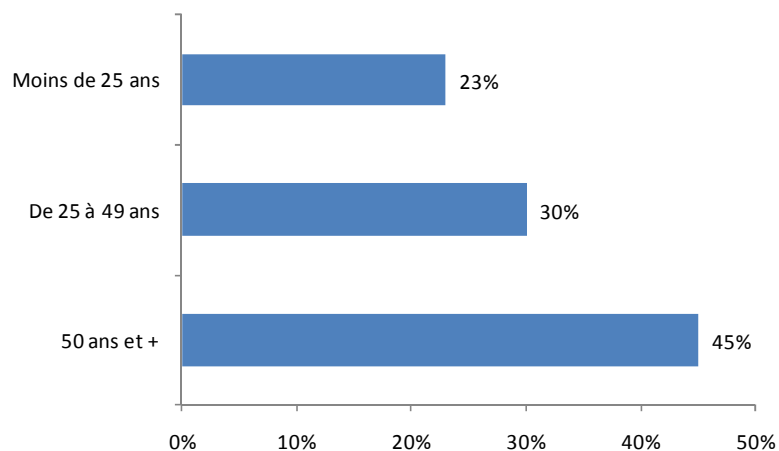


Source: Diagnostic territorial de l'emploi 2010
 Traitement: Maison de l'Emploi du Pays de Vannes

Un bassin d'emploi touché par la crise

- Augmentation du nombre de demandeurs d'emploi de 23% entre 2000 et 2009 alors qu'elle est de 14% pour le Morbihan et 6.5% pour la France
- 2007: Année de rupture du dynamisme de l'emploi que connaissait le Pays de Vannes : perte de 3 000 emplois.
- Hausse du chômage de longue durée depuis 2008
- Les femmes et les seniors semblent avoir été plus touchés.

Evolution des DEFM 1.2.3 entre septembre 2008 et septembre 2010 par ancienneté d'inscription sur le Bassin de Vannes



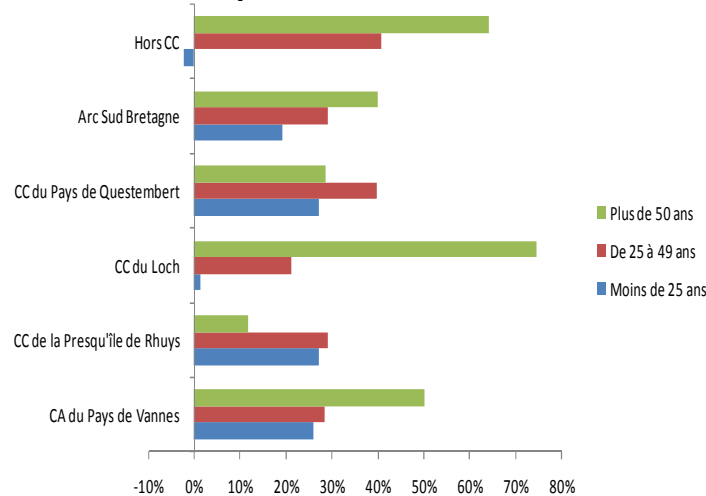
Source: Diagnostic territorial de l'emploi 2010
 Traitement: Maison de l'Emploi du Pays de Vannes

Sur la période 2008-2010 la demande d'emploi des seniors a augmenté plus fortement, soit une évolution de +45% du nombre de DEFM 1.2.3 entre septembre 2008 et septembre 2010.

**Les demandeurs
d'emploi seniors
dans le
bassin d'emploi vannetais**

Une forte progression de la demande d'emploi seniors

Evolution des DEFM 1.2.3 par âge sur les EPCI du Bassin de Vannes entre septembre 2008 et septembre 2010



Source: Pôle Emploi
Traitement: MDE du Pays de Vannes

Evolution des DEFM ABC de plus de 50 ans entre février 2010 et février 2011

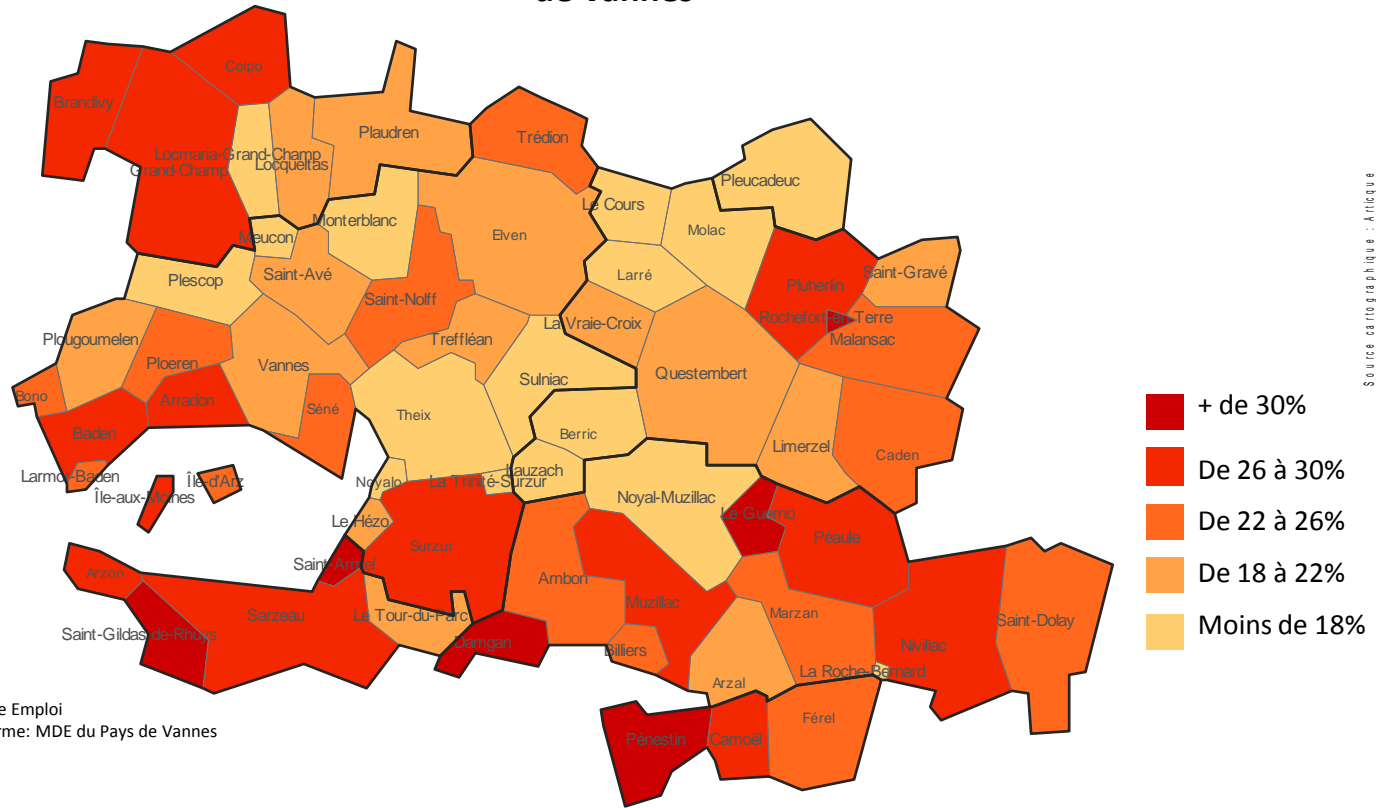
	Février		Evolution
	Février 2010	2011	2011/2010
	DEFM + de 50 ans	DEFM + de 50 ans	DEFM + de 50 ans
CA du Pays de Vannes	1379	1573	14%
CC de la Presqu'île de Rhuys	198	209	6%
CC du Loch	141	150	6%
CC du Pays de Questembert	223	241	8%
CC Arc Sud Bretagne	336	366	9%
Hors CC	99	115	16%
Total DEFM ABC			
Bassin de Vannes	2376	2654	12%

Source: Pôle Emploi
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- Le bassin de Vannes compte 2 654 DEFM de plus de 50 ans en février 2011
 - Le nombre de DEFM seniors n'a cessé d'augmenter dans chaque intercommunalité du bassin depuis septembre 2008, une hausse qui perdure jusqu'en 2011.
 - Plus marquée sur la période de septembre 2008 à 2009, la progression de la demande d'emploi se poursuit entre 2010 et 2011 et touche tous les EPCI : +14% de DEFM ABC sur Vannes Agglo, +9% sur Arc Sud Bretagne, +8% sur la CC du Pays de Questembert et +6% sur la CC du Loch et de la Presqu'île de Rhuys.
- En l'espace d'un an (février 2010 à février 2011), on dénombre ainsi près de 280 demandeurs d'emploi seniors supplémentaires sur le bassin de Vannes.

Des demandeurs d'emploi seniors plus nombreux sur les communes littorales

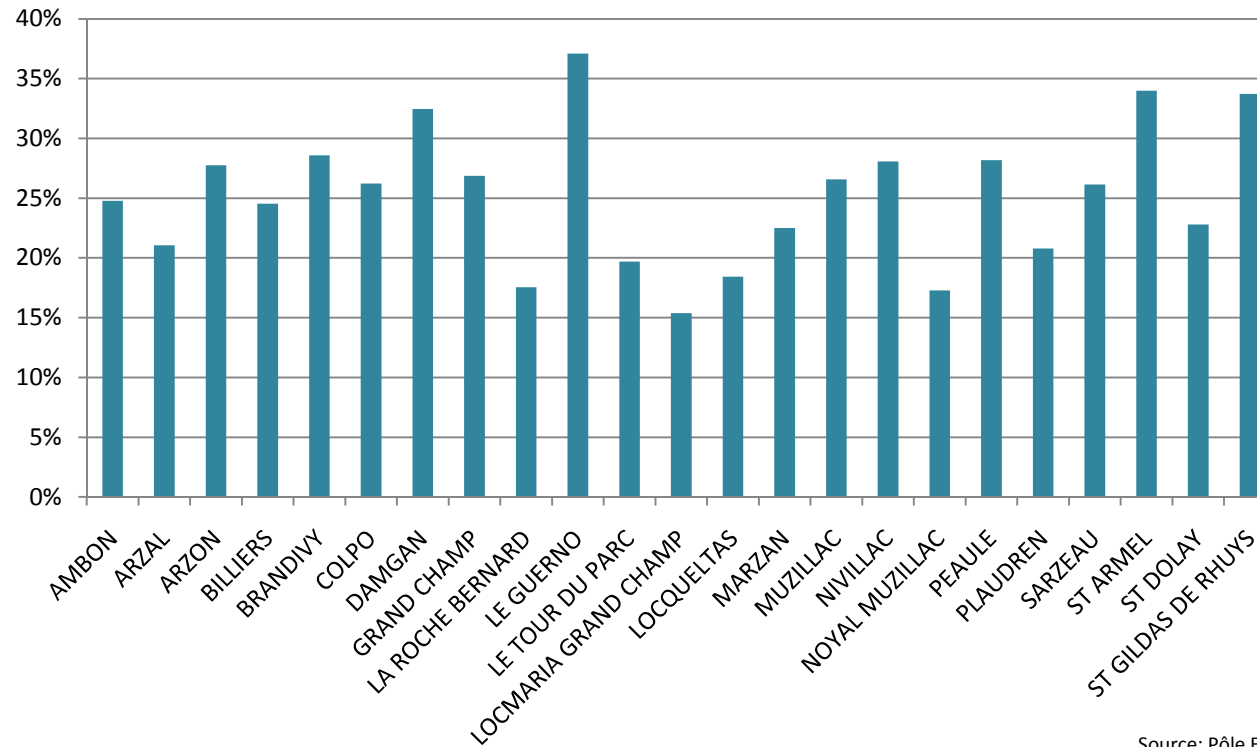
Part des DEFM ABC seniors dans le total des DEFM ABC en février 2011 sur le bassin d'emploi de Vannes



- La part des demandeurs d'emploi seniors est plus importante sur les communes littorales: Saint-Gildas-de-Rhuys, Saint-Armel, Damgan et Pénestin.
- Trois Communautés de Communes semblent plus touchées: la CC de Presqu'île de Rhuys, la CC du Loc'h et Arc Sud Bretagne.

Des disparités dans la DEFM senior suivant les intercommunalités

Part des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans dans le total de la DEFM ABC en février 2011 dans les Communes des Communautés de Communes du Loc'h, de la Presqu'île de Rhuys et d'Arc Sud Bretagne

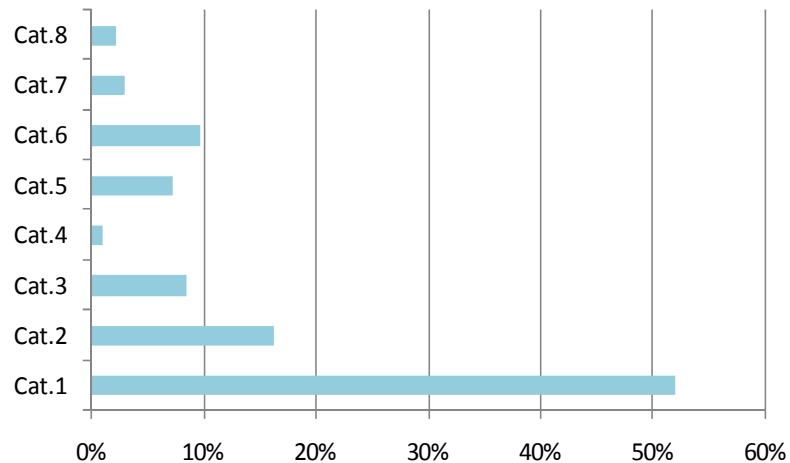


Source: Pôle Emploi
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- A l'intérieur de ces trois communautés de communes, on recense également des disparités. Ainsi les communes littorales semblent plus touchées mais elles ne sont pas les seules: les communes du Guerno et de Colpo ont, par exemple, elles aussi, une part de demandeurs d'emploi seniors importante (+ de 30%).

90% des demandeurs d'emploi seniors appartiennent aux catégories 1.2.3

Répartition des DEFM seniors par catégorie en novembre 2010



Source: Pôle Emploi
Traitement: MDE du Pays de Vannes

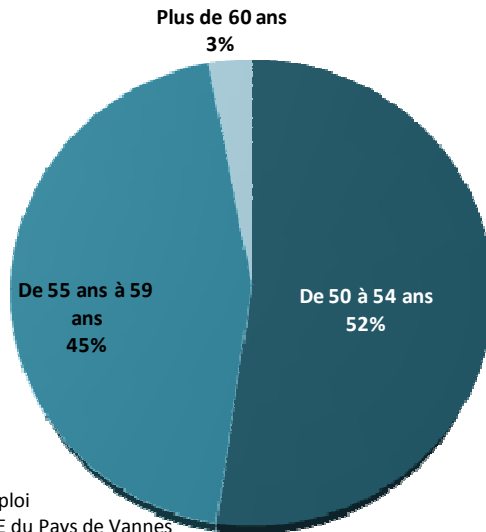
- La catégorie 1 compte plus de la moitié des DEFM seniors, ce qui représente 1294 demandeurs d'emploi sur un total de 2494.
- La catégorie 4 ne représente que 1% des DEFM seniors, soit 27 demandeurs d'emploi.

→ Les DEFM 1.2.3 représentent près de 80% du total des demandeurs d'emploi. Ainsi, nous analyserons les caractéristiques de ces 3 catégories de DEFM.

- **Cat 1** : personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein
- **Cat 2** : personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel
- **Cat 3** : personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier
- **Cat 4** : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, non tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi
- **Cat 5** : personnes pourvues d'emploi à la recherche d'un autre emploi
- **Cat 6** : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein
- **Cat 7** : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel
- **Cat 8** : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier

52% des demandeurs d'emploi du bassin ont entre 50 et 54 ans

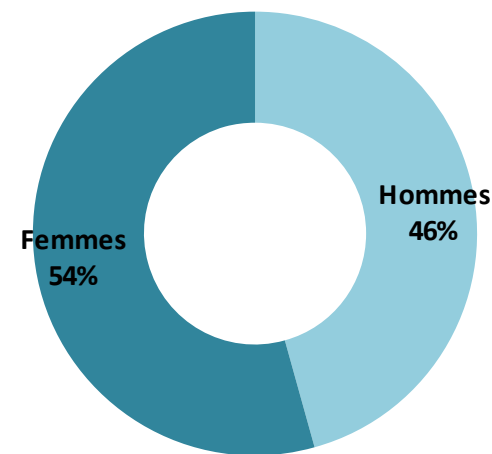
Répartition des DEFM 1,2,3 seniors en fonction de l'âge en novembre 2010



Source: Pôle Emploi
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- 52% des demandeurs d'emploi seniors sont âgés de 50 à 54 ans, ce qui représente 999 seniors sur un total de 1911 DEFM 1,2,3 seniors en novembre 2010.
- La part des demandeurs d'emploi de plus de 60 ans est la plus faible, 3%, soit 57 demandeurs d'emploi.

Répartition des DEFM 1,2,3 seniors en fonction du sexe en novembre 2010



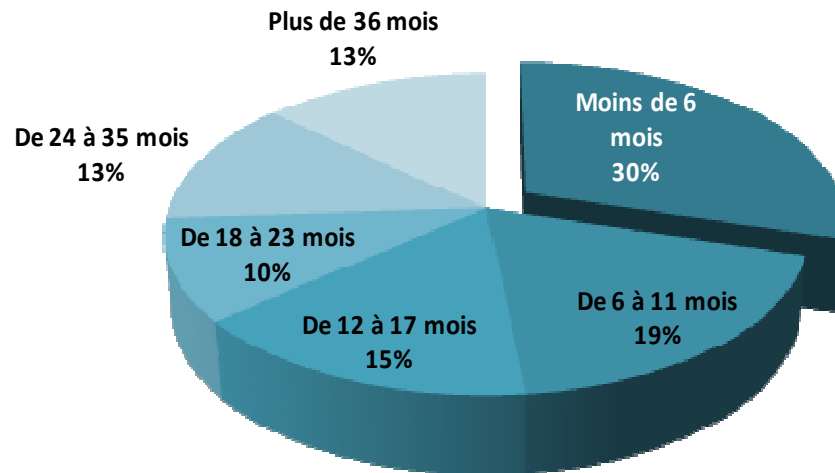
- La répartition homme/femme apparaît équilibrée. 54% des DEFM 1,2,3 seniors sont des femmes et 46% sont des hommes soit, respectivement, 1038 femmes et 873 hommes.

50% des demandeurs d'emploi seniors sont au chômage depuis au moins un an

- En novembre 2010, 566 demandeurs d'emploi seniors, soit 30%, sont inscrits à Pôle Emploi depuis moins de 6 mois.
- 1 demandeur d'emploi sur 2 est inscrit à Pôle Emploi depuis au moins un an.
- 1 demandeur d'emploi seniors sur 4 recherche un emploi depuis plus de 2 ans. Les hommes sont autant touchés que les femmes par le chômage de très longue durée.

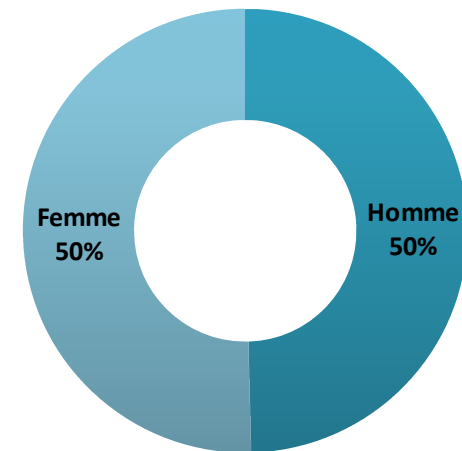
→ La moitié des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont des DEFM de longue et de très longue durée.

Répartition des DEFM 1,2,3 seniors par ancienneté en novembre 2010



Source: Pôle Emploi
Traitement: MDE du Pays de Vannes

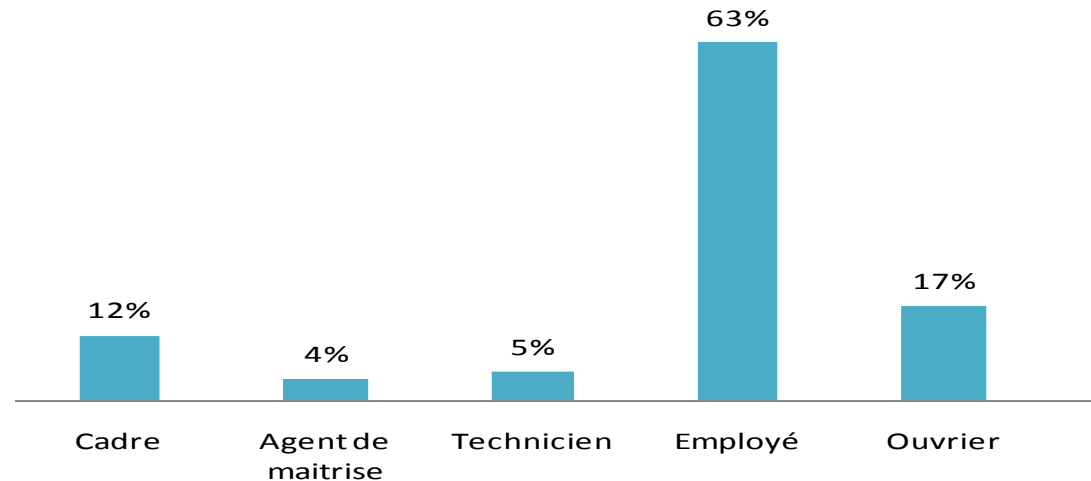
Répartition des DEFM 1,2,3 seniors de très longue durée en fonction du sexe en novembre 2010



Source: Pôle Emploi
Traitement: MDE du Pays de Vannes

80% des demandeurs d'emploi ont une qualification d'employé ou d'ouvrier

Répartition des DEFM 1,2,3 seniors en fonction de la qualification en novembre 2010

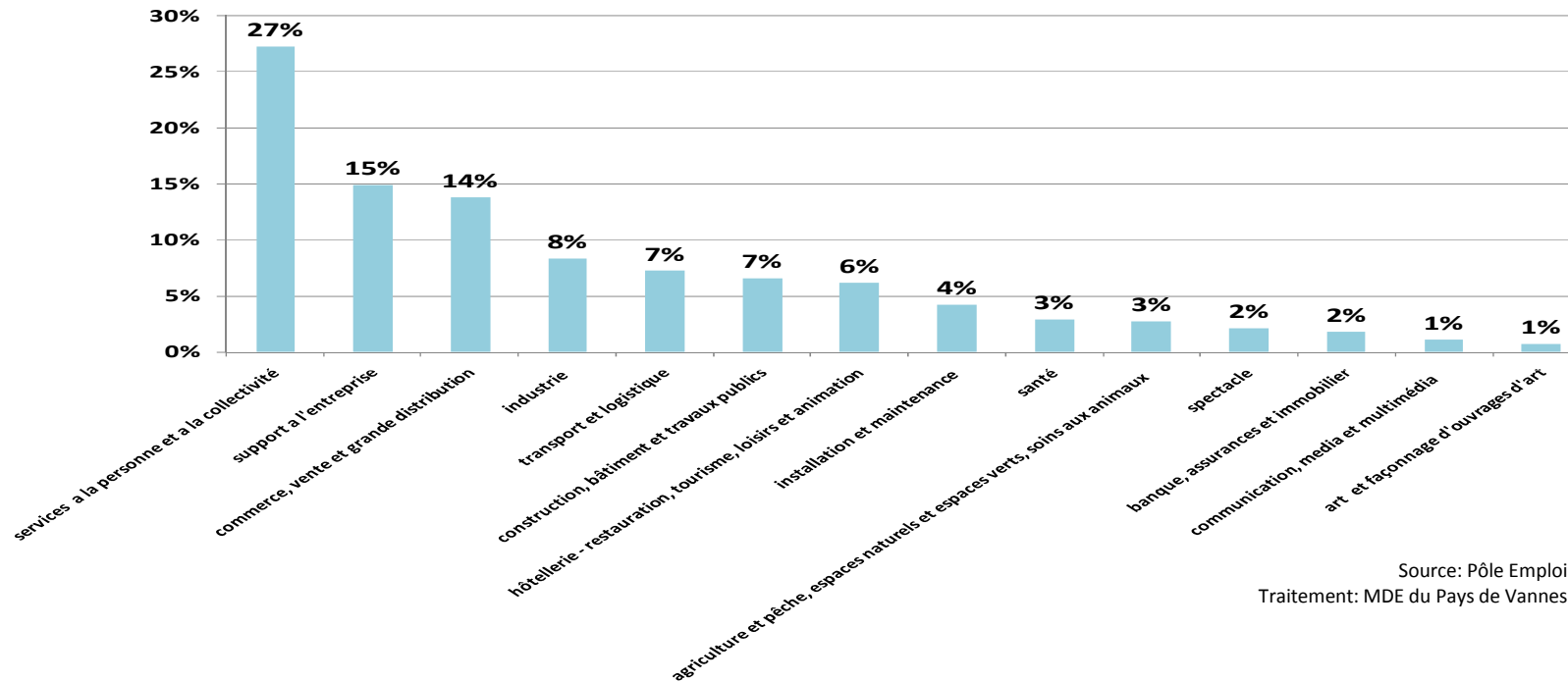


Source: Pôle Emploi
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- Près des 2/3 des demandeurs d'emploi seniors appartiennent à la catégorie des employés.
- La part des cadres est relativement importante (12%) dans le total de la demande d'emploi sénior.
- Les agents de maîtrise et les techniciens sont les qualifications les moins représentées au sein de la population senior, elles comptabilisent respectivement 73 et 97 DEFM seniors, sur un total de 1911 DEFM.

Les services à la personne : le secteur d'activité le plus recherché par les seniors

Répartition des DEFM 1,2,3 seniors en fonction du secteur d'activité recherché en novembre 2010



Source: Pôle Emploi
 Traitement: MDE du Pays de Vannes

- 82% des DEFM 1.2.3 recherchent un emploi dans le secteur tertiaire, contre 15% pour le secondaire et 3% pour le secteur primaire.

- Le secteur des services à la personne et à la collectivité (27%) est le plus représenté dans la demande d'emploi des seniors : il concerne 521 DEFM 1,2,3 seniors.

Les métiers d'assistant(e) maternel(le), d'aide à domicile, d'employé(e) de ménage, d'auxiliaire de vie, d'agent(e) d'entretien et de garde d'enfant à domicile sont les emplois les plus représentés dans ce secteur.

Un manque d'adéquation entre offre et demande d'emploi des plus de 50 ans

• Les offres collectées par secteurs en octobre 2010 sont, par ordre croissant et en % du total des offres déposées à Pôle Emploi :

- Restauration : 14.5%
- Commerce de détail : 12.5%
- Support à l'entreprise : 7.7%
- Action sociale sans hébergement : 7.5%
- Travaux de construction spécialisés : 7.2%
- Hébergement médico-social et social : 4.5%
- Construction BTP : 4.5%
- Industries alimentaires : 3.7%
- Administration publique et défense : 2.8%
- Industrie : 2.8%
- Enseignement : 2.7%
- Commerce de gros : 2.4%
- Installation et maintenance : 1.1%
- Transport et logistique : 0.4%

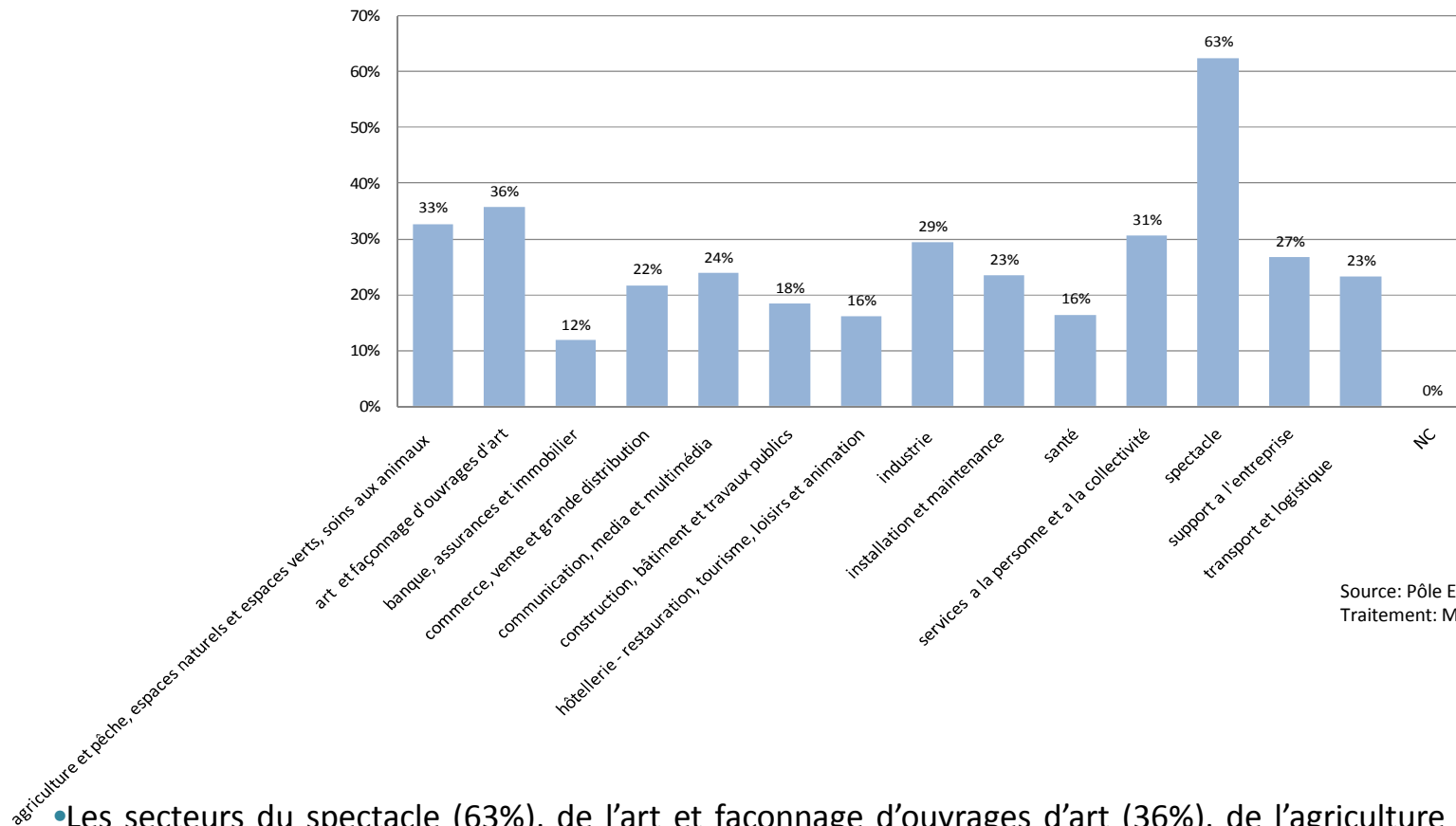
• Les secteurs porteurs en matière d'offres ne sont pas les secteurs les plus demandés par les DEFM 1,2,3 seniors : La restauration, qui représente 14.5% des offres, enregistre moins de 6% de la demande d'emploi.

• Certains des secteurs représentés dans la demande d'emploi ne le sont pas dans l'offre et inversement.
• Le commerce et le support à l'entreprise sont les seuls à être à la fois représentés dans la demande d'emploi et dans l'offre déposées à Pôle Emploi.

→ Le manque d'adéquation entre le profil des demandeurs d'emploi et les offres proposées peut être une des causes du difficile retour à l'emploi des seniors.

Les DEFM recherchant un emploi dans le spectacle et les métiers d'art sortent difficilement des « listes » de Pôle Emploi

Poids des DEFM 1,2,3 seniors de très longue durée par secteur d'activité en novembre 2010

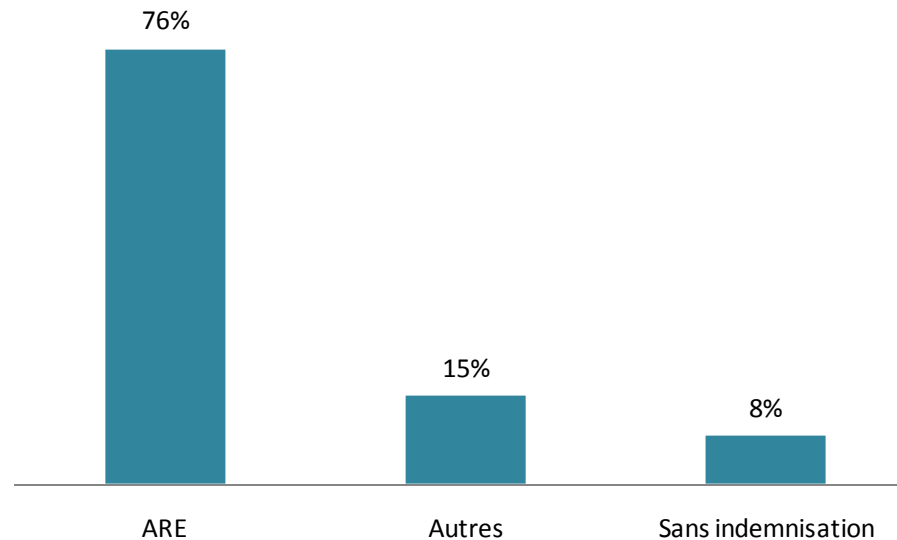


Source: Pôle Emploi
Traitement: MDE du Pays de Vannes

• Les secteurs du spectacle (63%), de l'art et façonnage d'ouvrages d'art (36%), de l'agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux (33%) et des services à la personne (31%) regroupent une forte part de DEFM de longue durée dans le total des DEFM. Il semblerait donc que l'accès ou le retour à l'emploi soit plus difficile dans ces secteurs que dans celui de la banque, assurance et immobilier par exemple.

92% des DEFM seniors perçoivent une indemnisation

Répartition des DEFM 1,2,3 seniors bénéficiaires d'indemnités en novembre 2010



Source: Pôle Emploi
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- 76% des DEFM 1,2,3 seniors du bassin d'emploi de Vannes perçoivent l'Allocation de Retour à l'Emploi contre 74% pour le Morbihan
Il sont 8% à ne bénéficier d'aucune indemnisation, ce qui représente 160 demandeurs d'emploi seniors sur 1911.

Les demandeurs d'emploi seniors dans le bassin de Vannes : L'essentiel...

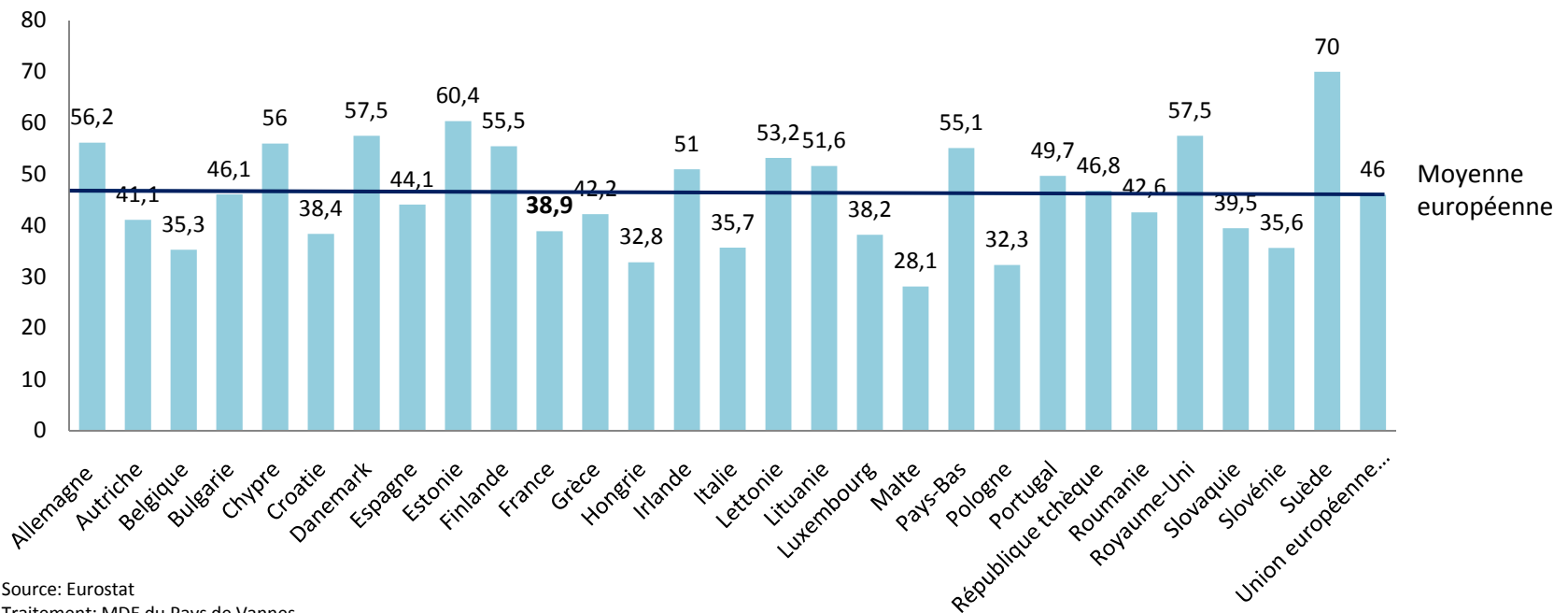
- 2 654 Demandeurs d'emploi de + de 50 ans sur le bassin vannetais en février 2011
- Depuis 2008, une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans dans chaque intercommunalité du bassin de Vannes
- Une progression qui perdure en 2010 et 2011 : +12% de DEFM ABC de plus de 50 ans sur le bassin de Vannes entre février 2010 et février 2011
- La part des DEFM ABC de plus de 50 ans dans le total des demandeurs d'emploi est globalement plus importante sur les communes littorales de la **CC de la Presqu'île de Rhuys**, d'**Arc Sud Bretagne** et de la **CC du Loch**
- En novembre 2010, la majorité des DEFM ABC seniors (52%) ont entre 50 et 54 ans et 45% ont entre 55 et 59 ans
- 1 demandeur d'emploi seniors sur 4 recherche un emploi depuis plus de 2 ans
- 80% des demandeurs d'emploi seniors sont des employés ou des ouvriers
- 82% des DEFM 1.2.3 recherchent un emploi dans le secteur tertiaire, dont 27% dans les métiers des services à la personne et à la collectivité
- Un manque d'adéquation entre le profil des demandeurs d'emploi et les offres proposées, un constat qui peut être une des causes du difficile retour à l'emploi des seniors
- Les secteurs du spectacle, de l'art et façonnage d'art et de l'agriculture/pêche concentrent une forte part de demandeurs d'emploi seniors de très longue durée

Le contexte législatif

Un taux d'emploi français au dessous de la moyenne européenne

- L'objectif de la stratégie de Lisbonne de 2000 était d'atteindre un taux d'emploi des 55-64 ans de 50% à l'horizon 2010. Certains Pays y sont parvenu, on citera par exemple la Suède avec un taux d'emploi de 70%. La France, au contraire, figure parmi les Pays ayant un taux d'emploi inférieur à 40% (38,9%).
- On constate ainsi de fortes disparités en matière d'emploi des seniors entre les pays de l'Union Européenne.
- Le taux d'emploi de la France est faible au regard de la moyenne européenne.

Taux d'emploi des 55-64 ans en Europe en 2009



Source: Eurostat
 Traitement: MDE du Pays de Vannes

La législation française : des mesures pour favoriser l'emploi des seniors

- Adoption d'une série de mesures afin de favoriser la mise en place d'une « gestion active des âges dans les entreprises », « l'incitation au maintien dans l'activité au-delà de 60 ans » et « favoriser le retour vers l'emploi des seniors ».
- Deux lois importantes:
 - La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008
 - La loi relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi du 1^{er} août 2008
- Ces mesures obligent les entreprises à être couvertes par:
 - Un accord de branche ou un plan d'action senior pour les entreprises de 50 à 300 salariés
 - Un accord avec les partenaires sociaux ou un plan d'action senior pour les entreprises de plus de 300 salariés
- Ces accords doivent contenir des objectifs chiffrés, des modalités de suivi et des dispositions favorables à l'emploi des seniors.
6 domaines d'action ont été définis, les accords doivent en intégrer au moins 3:
 - Le recrutement des 50 ans et plus
 - L'anticipation des carrières professionnelles
 - L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité
 - Le développement des compétences et l'accès à la formation
 - L'aménagement des fins de carrières
 - La transmission des savoirs et le développement du tutorat

Une législation qui ne s'applique qu'aux entreprises de plus 50 salariés

- En cas de non application de la mesure par les entreprises de plus de 50 salariés, la loi prévoit une amende de 1% de leur masse salariale.
 - Ces accords devaient être conclus pour le 1^{er} janvier 2010 et pour une durée de 3 ans.
 - Afin d'inciter chaque salarié à prolonger sa période d'activité, l'Etat a supprimé la mise à la retraite d'office à 65 ans, a incité au cumul emploi/retraite et a augmenté la surcote.
 - L'âge de la dispense de recherche d'emploi augmentera de façon progressive pour arriver à sa suppression en 2012.
 - L'accompagnement des demandeurs d'emploi sera renforcé par le Service Public de l'Emploi.
- Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas concernées par ces dispositifs, or, le bassin d'emploi de Vannes est essentiellement composé de Très Petites Entreprises.

Des aides à l'embauche

- Afin d'inciter les entreprises à embaucher des seniors, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont éligibles aux contrats aidés.
Pour le Contrat Unique d'Insertion – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) (pour le secteur non marchand), le taux de prise en charge de l'Etat s'élève à 70% du taux horaire brut du SMIC.
Pour les Contrats Unique d'Insertion – Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE) (secteur marchand) ce taux s'élève à 25% au 1^{er} avril 2011.

Bilan des réformes:

- Selon le gouvernement, au 2^e trimestre 2010, le taux d'emploi des 55-60 ans s'élevait à 60%. La France entre alors dans la moyenne européenne et depuis 2007, 300 000 seniors supplémentaires ont un emploi.
- En septembre 2010, plus de 80 accords de branches et 33 900 accords d'entreprises ont été conclus.
- Toujours selon le gouvernement: « la quasi-totalité des salariés des entreprises de plus de 50 salariés sont désormais couverts ».

La législation française : L'essentiel...

🚩 La France enregistre un taux d'emploi des séniors (38.9%) inférieur à la moyenne européenne (46%) et très largement inférieur à certains Pays comme la Suède (70%), l'Estonie (60.4%), le Royaume-Uni (57.5%).

🚩 Adoption par l'Etat d'une série de mesures afin de favoriser la « mise en place d'une gestion active des âges dans les entreprises », « l'incitation au maintien dans l'activité au-delà de 60 ans » et « favoriser le retour vers l'emploi des seniors ».

🚩 Des dispositifs mis en place mais qui ne concernent que les entreprises d'au moins 50 salariés, or le bassin d'emploi de Vannes est essentiellement composé de Très Petites Entreprises.

→ Le bassin doit faire face à une très forte progression de ces demandeurs d'emploi seniors mais n'est, du fait de son tissu d'entreprises, que très partiellement concerné par les mesures adoptées pour inciter et favoriser le maintien ou le retour des séniors dans l'activité.

Méthodologie

5 objectifs à cette étude

Les objectifs de cette étude sont de:

- ✓ caractériser la population des seniors du bassin de Vannes
- ✓ identifier les freins à l'emploi des seniors
- ✓ identifier les pratiques des entreprises en matière d'emploi des seniors
- ✓ identifier le comportement des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans
- ✓ établir les pistes d'actions afin de favoriser l'emploi des seniors

Une étude menée sur 3 intercommunalités

- Cette étude de terrain est menée sur les 3 EPCI dont le poids des demandeurs d'emploi seniors dans le total des demandeurs d'emploi en fin de mois ABC est le plus important en février 2011.
- La Communauté de Communes d'Arc Sud Bretagne, la Communauté de Communes du Loch et la Communauté de Communes de la Presqu'île de Rhuys sont les intercommunalités qui enregistrent les plus fortes parts de seniors dans le total de la demande d'emploi, des parts d'ailleurs supérieures à la moyenne du bassin de Vannes.

- Ces trois EPCI regroupent 23 communes: Ambon, Arzal, Arzon, Billiers, Brandivy, Colpo, Damgan, Grand-Champ, La Roche-Bernard, Le Guerno, Le Tour-du-Parc, Locmaria-Grand-Champ, Locqueltas, Marzan, Muzillac, Nivillac, Noyal-Muzillac, Péaule, Plaudren, Saint-Armel, Saint-Dolay, Saint-Gildas-de-Rhuys, Sarzeau.

Poids des plus de 50 ans dans le total des DEFM ABC en février 2011

	Poids des + de 50 ans dans le total des DEFM ABC
CA du Pays de Vannes	19,5%
CC de la Presqu'île de Rhuys	27,2%
CC du Loch	24,0%
CC du Pays de Questembert	19,2%
CC Arc Sud Bretagne	25,5%
Hors CC	27,1%
Total Bassin de Vannes	21,1%

Des entretiens auprès de 3 publics

- Afin de répondre au mieux à la problématique de l'emploi des seniors et de pouvoir identifier les freins à l'emploi des personnes de plus de 50 ans, des entretiens individuels ont eu lieu auprès de:

- chefs d'entreprises ou responsables des ressources humaines
- demandeurs d'emploi de plus de 50 ans
- conseillères des Points Accueil Emploi

- Les données recueillies ont été traitées grâce au logiciel SPHINX.
- L'anonymat de chacun sera respecté lors de cette étude.

Un échantillon de 40 entreprises

- Les entreprises interrogées proviennent des différentes Communautés de Communes, de différents secteurs d'activités et ont des effectifs salariés différents.
- Les dirigeants d'entreprises ou les responsables des ressources humaines ont été interrogés lors de cette étude à la fois sur leurs pratiques RH, sur les caractéristiques de la population seniors de leur entreprise et sur leur point de vue sur les salariés seniors.
- L'échantillon, composé de 40 entreprises, peut s'analyser de la manière suivante:

Nombre de salariés

- 1 à 9 salariés: 17
- 10 à 19 salariés: 6
- 20 à 49 salariés: 10
- 50 salariés et + : 7

Secteur d'activité

- Transport: 2
- Bâtiment: 3
- Services: 4
- Industrie: 12
- Commerce: 7
- Administration: 3
- Agriculture: 1
- HCR: 8

Communauté de Communes

- Arc Sud Bretagne: 19
- Presqu'île de Rhuy: 10
- Le Loch: 11

Un échantillon de 12 demandeurs d'emploi

- 12 demandeurs d'emploi ont été rencontrés au cours d'un entretien individuel d'environ une heure.
- Les demandeurs d'emploi ont été interrogés sur leur parcours professionnel, leur période de chômage et leur recherche d'emploi.
- Chaque demandeur d'emploi était libre de répondre ou non à toutes les questions posées.
- L'échantillon, composé de 12 demandeurs d'emploi seniors, peut se décomposer de la manière suivante:

Age

- 50 à 54 ans: 4
- 55 à 59 ans: 8
- 60 à 64 ans: 0
- 65 et + : 0

Sexe:

- Homme: 5
- Femme: 7

Communauté de Communes:

- Le Loch: 5
- Presqu'île de Rhuy: 2
- Arc Sud Bretagne: 5

Méthode et échantillon : L'essentiel...

➤ Une étude de terrain menée sur les 3 territoires intercommunaux enregistrant les plus importantes parts de demandeurs d'emploi seniors dans le total de la demande d'emploi : la Communauté de Communes d'Arc Sud Bretagne, la Communauté de Communes du Loch et la Communauté de Communes de la Presqu'île de Rhuys.

➤ Des entretiens individuels menés auprès de:

- 40 chefs d'entreprises ou responsables des ressources humaines (entreprises de différents secteurs d'activité et de différentes tranches d'effectifs)
- 12 demandeurs d'emploi de plus de 50 ans
- 3 conseillères des Points Accueil Emploi

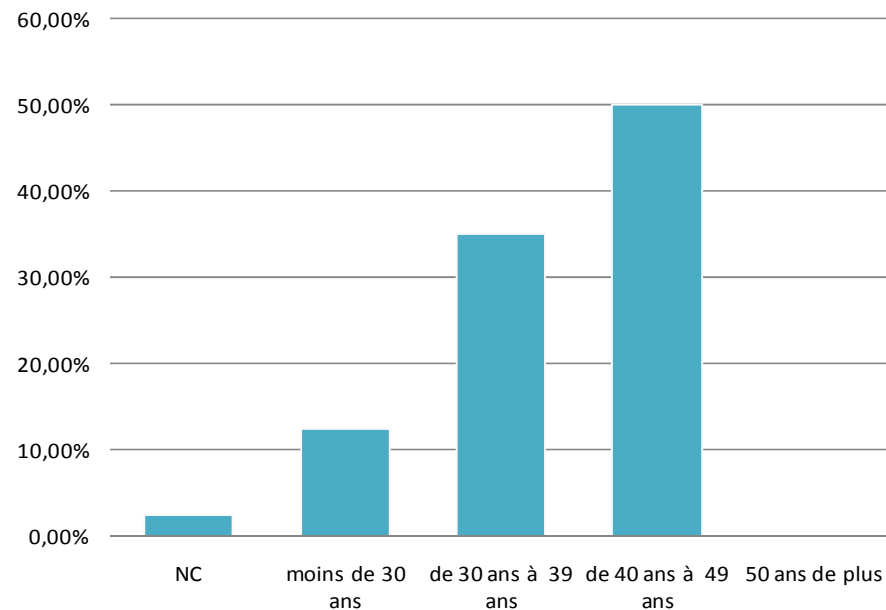
Résultats & analyse

Résultats et analyse des entretiens auprès des entreprises

Présentation des entreprises interrogées

- 20% des entreprises interrogées font parti d'un groupe, soit 8 entreprises sur 40.

Moyenne d'âge dans les entreprises interrogées

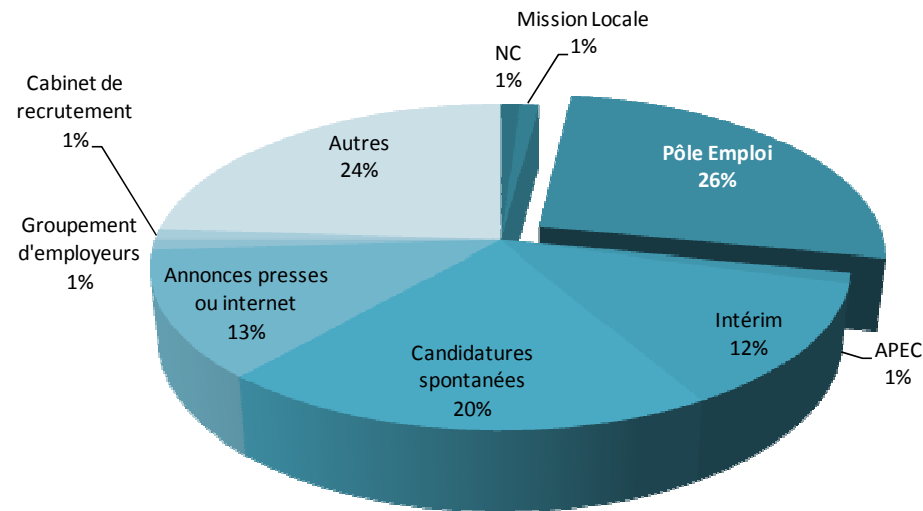


Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- La moyenne d'âge des salariés est comprise entre 40 et 49 ans pour la moitié des entreprises.

Pratiques RH au sein des entreprises interrogées

Canaux de recrutement des entreprises interrogées



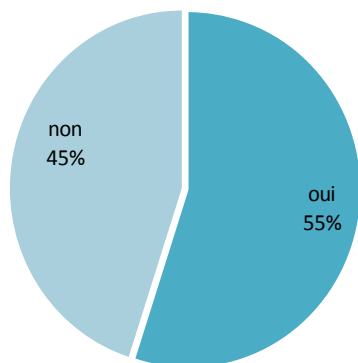
Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- Le 1^{er} canal de recrutement utilisé par les entreprises est Pôle Emploi (26%), puis les candidatures spontanées (20%). Les autres canaux de recrutement étant les Points Accueil Emploi, les agences spécialisées telles que Cap Emploi, les écoles et CFA et enfin le « bouche à oreilles ».

NB: Pour cette question, plusieurs réponses étaient possibles, les pourcentages sont donc calculés sur une base de 96 réponses.

Des difficultés de recrutement exprimées

Problèmes de recrutement rencontrés au sein des entreprises interrogées

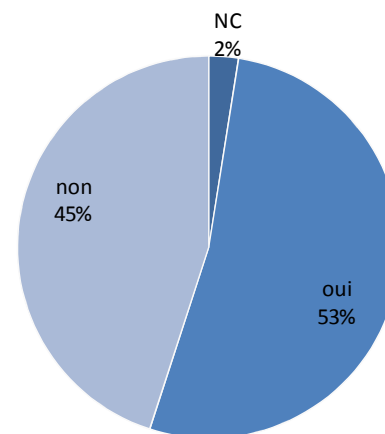


Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- 55% des entreprises interrogées déclarent avoir des problèmes de recrutement.
- Les principaux facteurs explicatifs de ces problèmes de recrutement, selon les entreprises, sont :
 - la difficulté à trouver des personnes formées et motivées
 - le manque d'attractivité des métiers
 - La contrainte de la saisonnalité, essentiellement présente dans le secteur de l'Hôtellerie-Café-Restaurant.

- 21 entreprises ont l'intention de recruter prochainement.
- Certaines ont déjà amorcé leur processus de recrutement et sont déjà confrontées à des difficultés de recrutement.

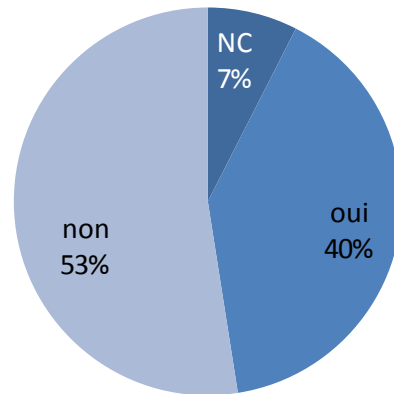
Intention de recrutement de la part des entreprises interrogées



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

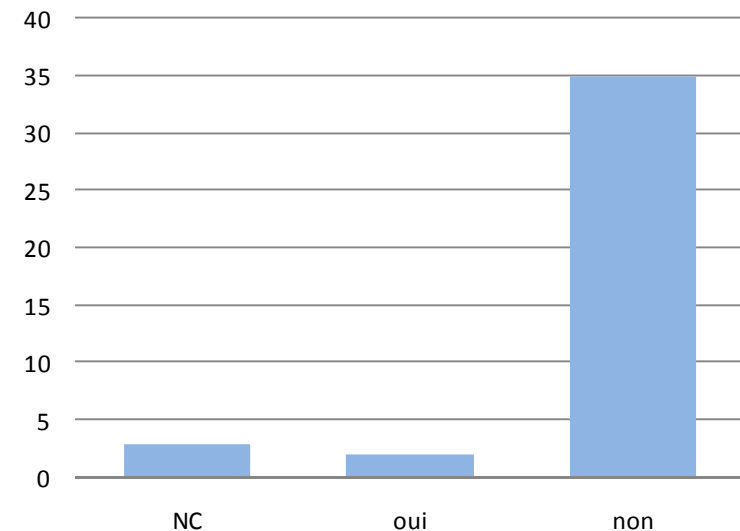
L'entretien individuel et la formation: principaux outils de GPEC

Démarche de gestion des compétences dans les entreprises interrogées



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les entreprises interrogées

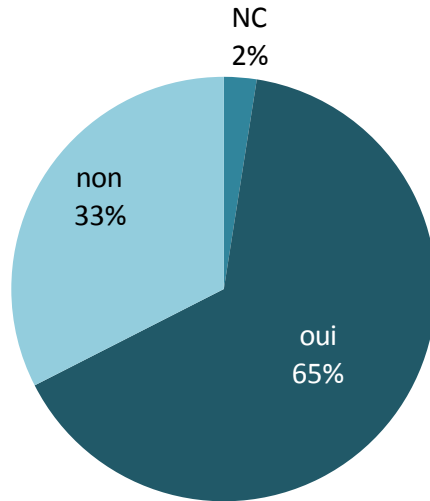


Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- 16 entreprises sur 40 déclarent gérer les compétences de leurs salariés, essentiellement par le biais du plan de formation et /ou de l'entretien annuel.
- Cependant, seulement 2 entreprises sur 40 sont couvertes par un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

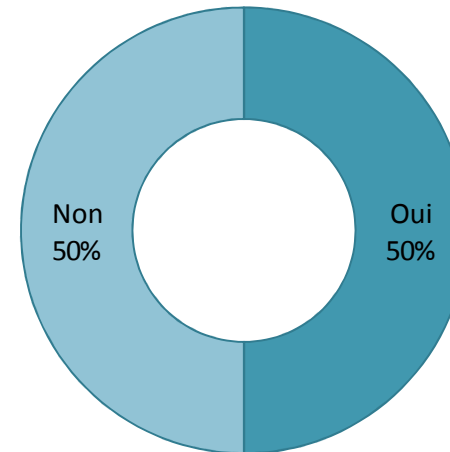
Des aides à l'embauche connues mais non adaptées

Connaissance des aides à l'embauche des seniors par les entreprises interrogées



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

Effet incitatif des aides à l'embauche des seniors sur les 26 entreprises ayant connaissance de ces aides

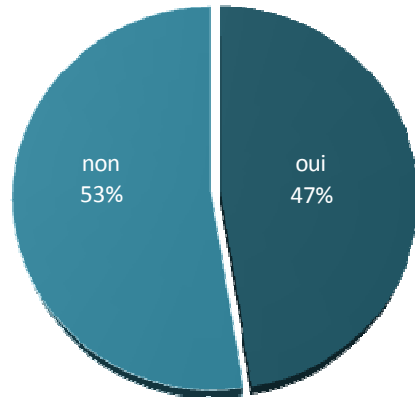


Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- 65% des entreprises ont connaissance des aides à l'embauche des seniors.
- Pour ces 26 entreprises, seulement la moitié, sont ou seraient incitées à embaucher des seniors grâce aux aides.
- A l'inverse certaines entreprises considèrent que ce ne sont pas les aides qui conditionnent le recrutement ou que les conditions d'attributions de ces aides sont trop longues ou trop complexes.

Condition physique et proximité de la retraite: critères déterminants

Importance du critère de l'âge pour le recrutement



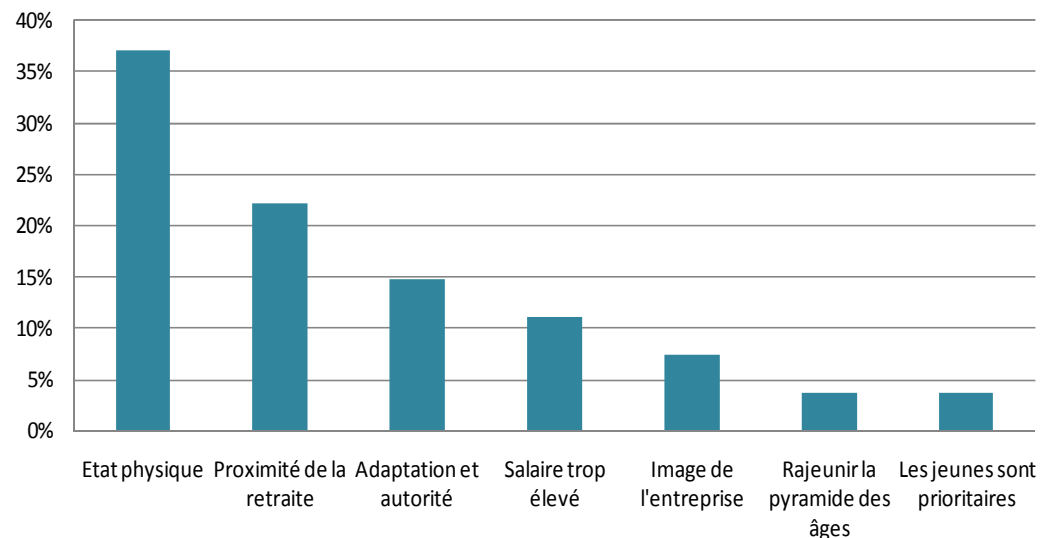
Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
 Traitement: MDE du Pays de Vannes

- L'état physique et la proximité de la retraite sont les raisons les plus citées ou sous-entendues expliquant cette réticence des entreprises à embaucher des seniors.

NB: plusieurs réponses étaient possibles, les pourcentages sont donc calculés sur une base de 27 réponses

- Pour 47 % des entreprises, l'âge apparaît comme un critère important dans le recrutement.
- On peut supposer que certaines entreprises n'ont pas émis leur réel point de vue sur la question sachant que la discrimination en raison de l'âge est interdite et sanctionnée.
- Les raisons pour lesquelles l'âge apparaît comme un critère important sont diverses.

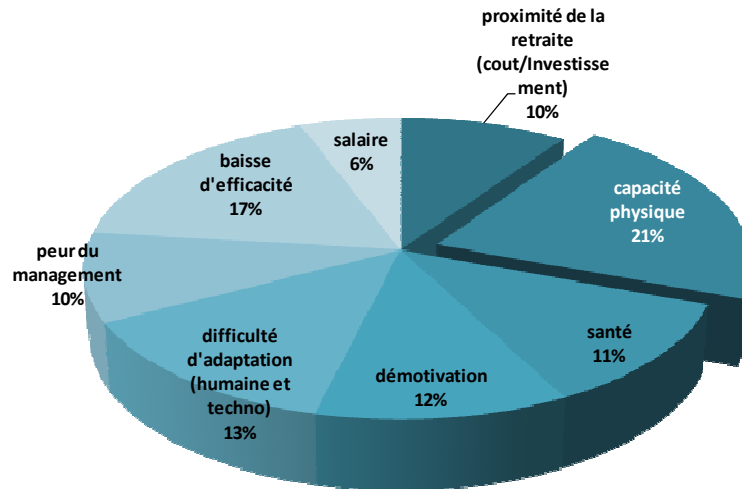
Motifs invoqués de l'importance du critère de l'âge dans le recrutement au sein des entreprises interrogées



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
 Traitement: MDE du Pays de Vannes

Condition physique et proximité de la retraite: critères déterminants ... suite

Points faibles des seniors selon les entreprises interrogées



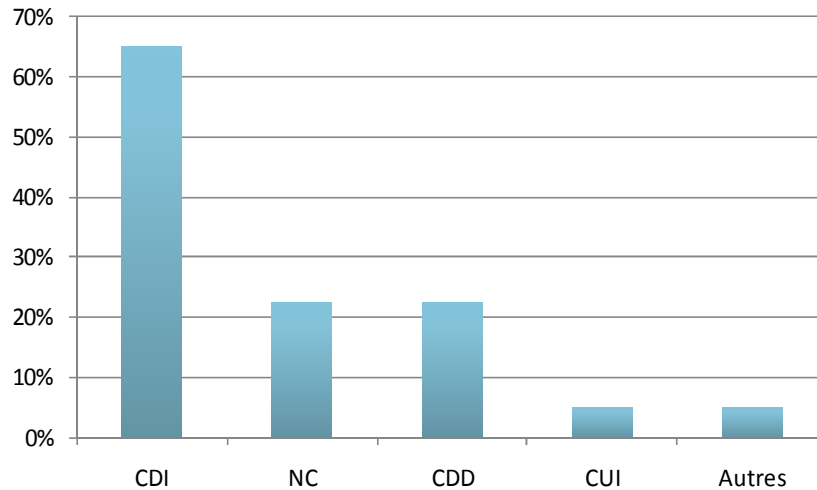
Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- La baisse de la capacité physique des seniors est le point faible le plus cité par les responsables du personnel interrogés. Cette question de la capacité physique est souvent liée à la carrière des seniors et se retrouve de manière plus importante dans le secteur de l'industrie ou les postes sont plus physiques et pénibles.
- 7 entreprises sur 40 pensent que les seniors éprouvent plus de difficultés d'adaptation en ce qui concerne les nouvelles technologies ou l'intégration à une nouvelle équipe.

- La proximité de la retraite pour les entreprises peut être un frein à l'embauche des seniors . Elle est perçue par certaines entreprises rencontrées comme une cause de la perte de motivation des salariés.
- Enfin, pour certaines entreprises interviewées, les seniors semblent plus difficile à encadrer du fait de leur expérience professionnelle passée. Ils seraient alors moins malléables, plus résistants aux changements et se remettraient en question moins facilement.

65% des salariés seniors ont un CDI

Contrats des salariés seniors dans les entreprises interrogées

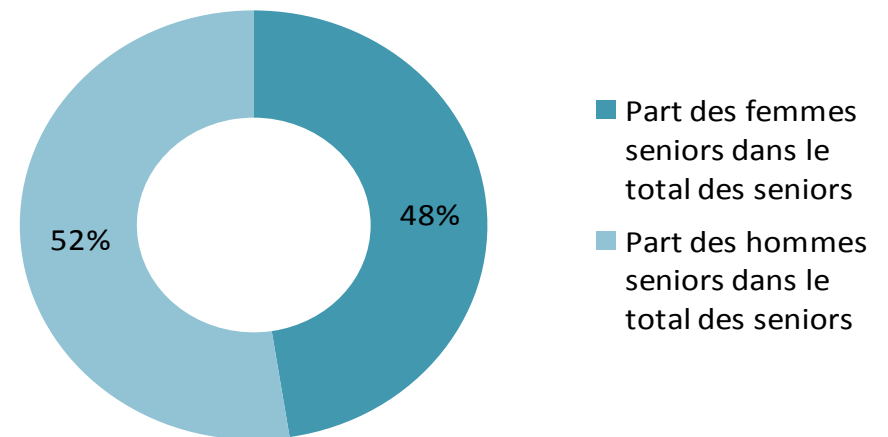


Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- Au sein des entreprises interrogées, les salariés seniors ont pour la majorité un contrat à durée indéterminée (65%), à l'inverse les contrats uniques d'insertion ne représentent que 5% des contrats.

- La répartition des femmes et des hommes au sein de la population seniors des entreprises apparaît équilibrée. En effet, la part des hommes dans le total des salariés seniors des entreprises interrogées et employant des seniors est de 52%

Répartition des seniors en fonction du sexe dans 28 des entreprises interrogées employant des seniors

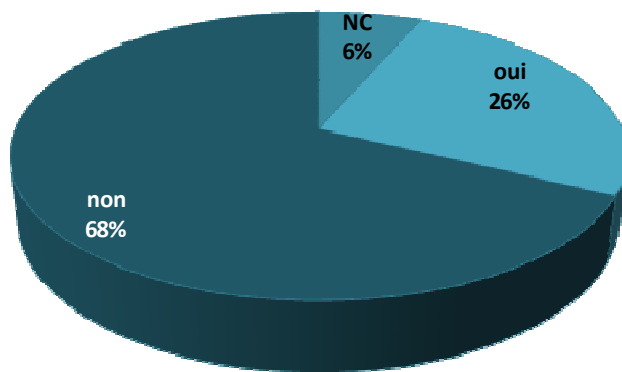


Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

¼ des entreprises interrogées agissent en faveur du maintien dans l'emploi des salariés seniors

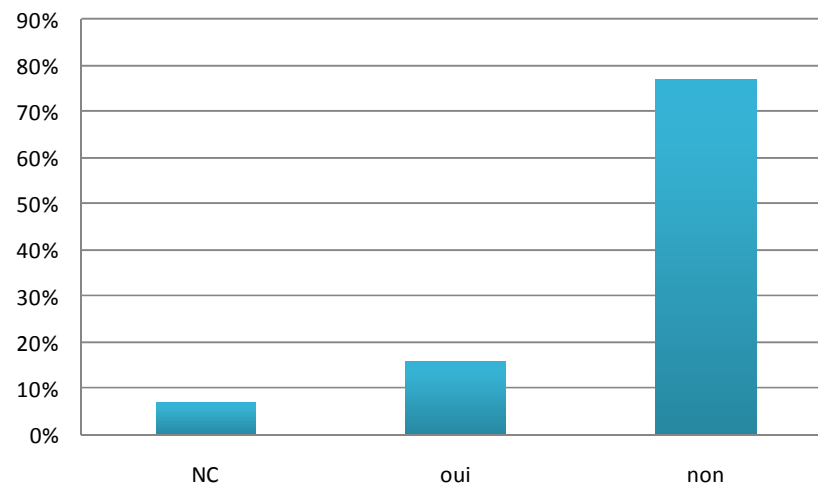
- 26% des 31 entreprises interrogées employant des seniors mettent en place des actions afin de favoriser le maintien en emploi des salariés de plus de 50 ans, ce qui représente 8 entreprises sur 31. Ces actions sont, pour certaines entreprises interrogées :
 - la mise en place du tutorat générationnel
 - le reclassement des salariés seniors
 - un accès facilité à la formation
 - une attention plus grande portée au personnel senior
- De plus, parmi les 31 entreprises qui emploient des seniors, seulement 5 ont aménagé des postes en fonction des besoins des salariés seniors présents dans l'entreprise. Les entreprises qui n'ont réalisé aucun aménagement de postes, le justifie pour beaucoup par le fait qu'il n'y a pas besoin de le faire à l'heure actuelle.

Actions de maintien en emploi des seniors dans les 31 entreprises employant des seniors



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

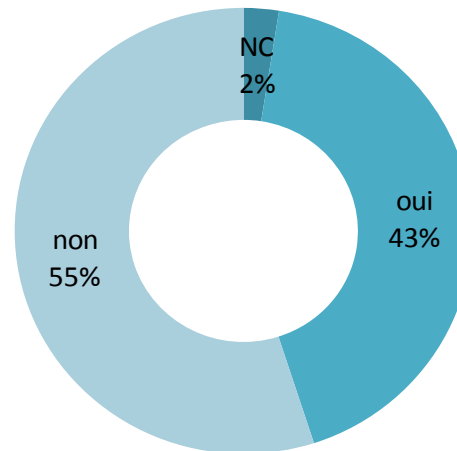
Aménagement de postes pour les salariés seniors dans les 31 entreprises qui emploient des seniors



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

Des seniors perçus par les entreprises interrogées comme « moins motivés »

Candidatures spontanées de seniors dans les entreprises interrogées

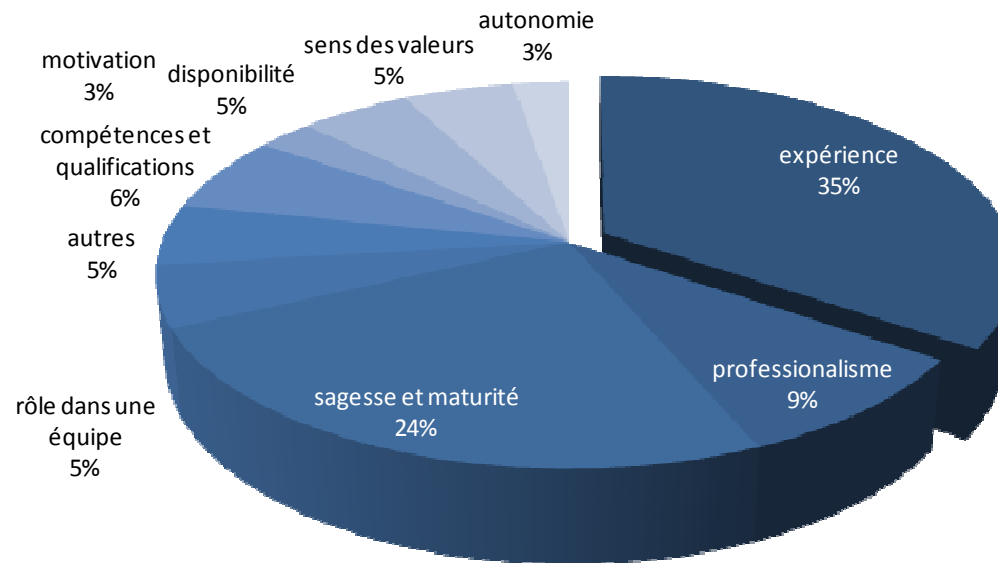


Source: Enquête emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- On constate que 55% des entreprises ne reçoivent pas de candidatures spontanées de personnes de 50 ans et plus.
- En réponse aux candidatures spontanées, certaines entreprises reçoivent les seniors en entretiens. Ces derniers se passent dans la plupart des cas comme tous les entretiens. Certains responsables du personnel ont tout de même identifié des comportements spécifiques aux seniors: ils paraissent moins motivés, plus usés, moins à l'aise et ils semblent avoir peur de l'avenir: « *Certains viennent en entretien en se disant qu'ils ne seront pas embauchés* » précise un dirigeant d'entreprise.

L'expérience, la maturité et le professionnalisme: des atouts majeurs

Points forts des seniors reconnus par les entreprises interrogées



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

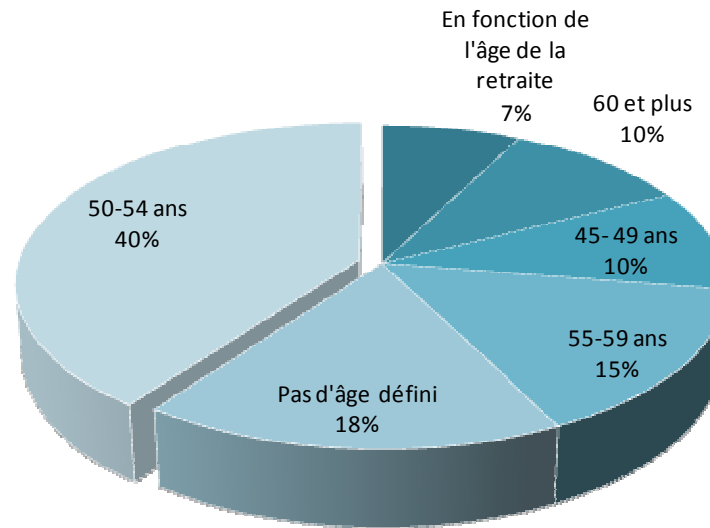
- L'expérience est reconnue comme un atout majeur des salariés seniors par 35% des entreprises interrogées.
- La sagesse et la maturité sont également considérées comme des points fort des seniors par 24% d'entre-elles. En effet, ils sont qualifiés de responsable, patient, stable, fiable (qualités que les entreprises considèrent acquises grâce à leur âge).
- Le professionnalisme des seniors est également reconnu par les entreprises.
- Certaines, (4 entreprises sur 40) considèrent que la place que peut occuper le senior dans une équipe est un atout considérable, en effet, il peut former les plus jeunes, tempore les équipes et est considéré comme un élément fédérateur dans quelques entreprises.

La catégorie des séniors vue par les entreprises : les points de vue divergent

L'âge à partir duquel un salarié entre dans la catégorie des seniors varie selon les entreprises :

- En effet, sur les 40 entreprises interrogées, 16 considèrent qu'un salarié devient senior entre 50 et 54 ans.
- Pour d'autres, cet âge n'est pas fixe mais dépend de plusieurs facteurs comme l'état physique de la personne et le métier envisagé. Un gérant d'entreprise a précisé: « *il n'y a pas d'âge, c'est dans la tête, dans le physique* ».
- Enfin, d'autres encore considèrent une personne comme étant senior dès lors que cette dernière a atteint l'âge de la retraite et souhaite prolonger son activité professionnelle. Selon un responsable des ressources humaines, « *plus l'âge de la retraite va reculer, plus l'âge ou l'on devient seniors va reculer* ».

Age à partir duquel les entreprises interrogées considèrent un salarié comme « senior »



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

Le point de vue des entreprises interrogées sur les seniors

- Pour certaines entreprises, les seniors ont une expérience et des connaissances indispensables à l'entreprise, leur départ à la retraite sans une transmission des connaissances serait une perte pour l'entreprise
- Quelques dirigeants d'entreprises et responsables du personnel, ont mis l'accent sur le fait que ce n'était pas eux qui étaient réticents à recruter des salariés seniors, mais les seniors eux même qui n'allaient pas vers certaines entreprises. En effet, des métiers sont parfois connotés « jeunes » et n'attirent pas les salariés de plus de 50 ans.
- Une personne responsable des Ressources Humaines à précisé lors de l'entretien que: *« l'âge n'est pas un frein mais on embauche des personnes qui nous ressemble, c'est un reflex inconscient »*.
- Selon plusieurs chefs d'entreprises ou responsables des Ressources Humaines, les seniors ont une place importante dans l'entreprise mais pas à n'importe quel poste. Pour ces entreprises, le rôle conféré aux seniors est celui de la transmission des connaissances, de la formation du personnel.
- De plus, certains mettent en avant leur volonté de rajeunir leur pyramide des âges et quelques-uns insistent également sur l'importance de la diversité au sein d'une entreprise. cette diversité passant notamment par la diversité des âges.
- Certains responsables du personnel, ont également souligné que certains seniors, en entretien de recrutement, semblent moins à l'aise, semblent avoir plus peur de l'avenir. Les seniors auraient également tendance à se dévaloriser lors d'un entretien de recrutement.
- Certaines entreprises reconnaissent cependant les atouts des seniors, en effet, un responsable du personnel a affirmé que *« l'âge est un gage de sérieux et de qualité »*.

Résultats et analyse des entretiens auprès des entreprises : l'essentiel...

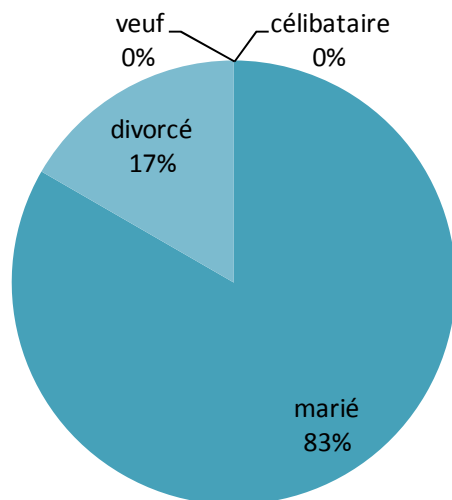
- 1 entreprise sur 2 interrogées déclarent avoir des difficultés à pourvoir certains postes.
(Raisons invoquées : difficultés à trouver des personnes formées et motivées, manque d'attractivité de certains métiers, contrainte de la saisonnalité...)
- 40 % des entreprises gèrent les compétences de leurs salariés par le biais du plan de formation et/ou de l'entretien annuel. 5% des entreprises interrogées sont couvertes par un accord de GPEC.
- 26 % des entreprises interrogées, employant des séniors, déclarent mettre en place des actions afin de maintenir en emploi leurs salariés de + de 50 ans. (actions mises en place : le tutorat générationnel, le reclassement des salariés séniors, l'accès facilité à la formation, une attention plus grande portée au sénior).
- La moitié des entreprises interrogées déclarent recevoir des candidatures spontanées de séniors.
- Points forts des séniors reconnus par les entreprises : L'expérience, la sagesse et la maturité, le professionnalisme, les compétences et les qualifications, leur rôle privilégié au sein d'une équipe, la disponibilité, le sens des valeurs, la motivation, l'autonomie.
- Points faibles des séniors identifiés par certaines entreprises : baisse des capacités physiques, baisse d'efficacité, difficultés d'adaptation (humaines et technologiques), démotivation, problèmes de santé, peur de management, proximité de la retraite (et rapport coût/investissement), salaires élevés .
- 40% des entreprises interrogées considèrent un salarié comme étant sénior à partir de 50 ans, 10 % les considèrent comme séniors à partir de 55 ans, pour 18% d'entre-elle il n'y pas d'âge défini.

Résultats et analyse des entretiens auprès des demandeurs d'emploi

Qui sont ces D.E seniors interrogés ?

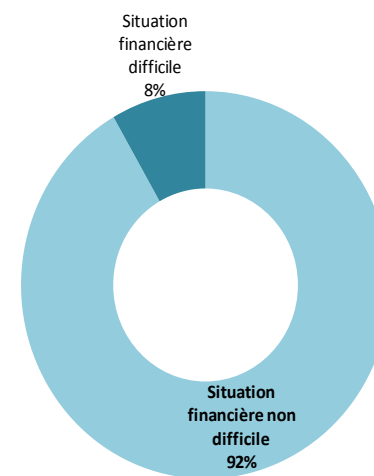
- Sur les 12 demandeurs d'emploi rencontrés : 4 sont âgés de 50 à 54 ans et 8 de 55 à 59 ans.
- Ils ont des niveaux de formation et des parcours professionnels différents.
- 6 demandeurs d'emploi sur 12, exerçaient une activité au moment de l'entretien. Cependant, la plupart d'entre-eux cherche activement et en parallèle un emploi plus stable ou avec plus d'heures de travail ou encore mieux rémunéré.
- 10 demandeurs d'emploi sur 12 sont mariés.
- 92% des demandeurs d'emploi interrogés (11 DE sur 12) avouent ne pas avoir une situation financière difficile. Pourtant l'aspect financier reste leur principale motivation. Ce constat peut être mis en relation avec la situation familiale du D.E : en effet, la plupart reconnaissent ne pas être dans une situation financière délicate grâce aux revenus de leur conjoint (salaire, retraite...).

Situation familiale des D.E seniors interrogés



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

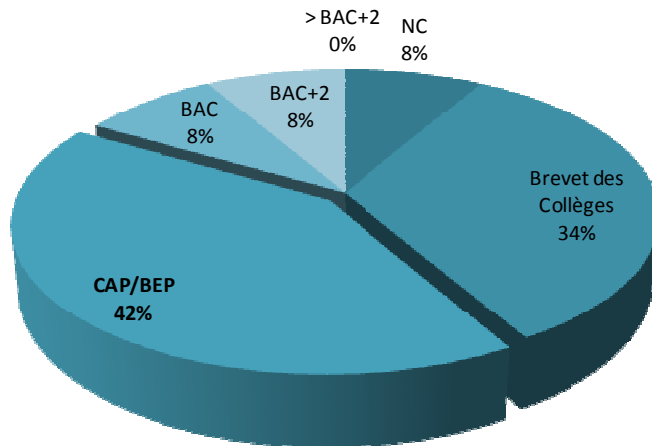
Situation financière des D.E seniors interrogés



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

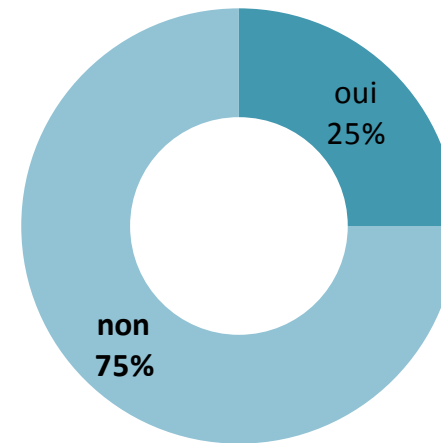
Le niveau de formation des D.E seniors interrogés

Niveau de formation des D.E seniors interrogés



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

Part des D.E seniors interrogés ayant fait de la formation continue

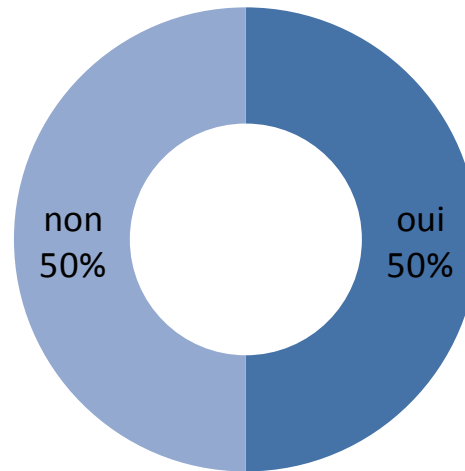


Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- 42 % des demandeurs d'emploi seniors rencontrés ont un niveau de formation CAP/BEP, soit 5 D.E sur 12, et 34% ont un niveau de formation brevet des collèges.
- Seulement 3 demandeurs d'emploi interrogés ont suivi une formation continue, soit par le biais de cellule de reclassement, soit par leur propre volonté.

Des D.E seniors installés depuis moins de 2 ans sur le territoire

Demandeurs d'emploi interrogés récemment arrivés sur le territoire

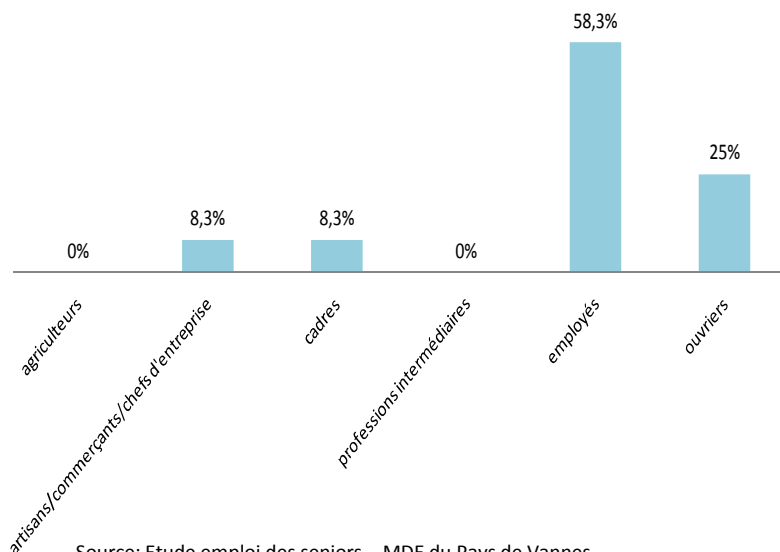


Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- La moitié des demandeurs d'emploi interrogés sont arrivés sur le territoire du Pays de Vannes récemment.
- Parmi ces demandeurs d'emploi, 3 sont installés sur une de trois Communautés de Communes depuis plus de 2 ans et 3 se sont installés il y a moins de 2 ans.

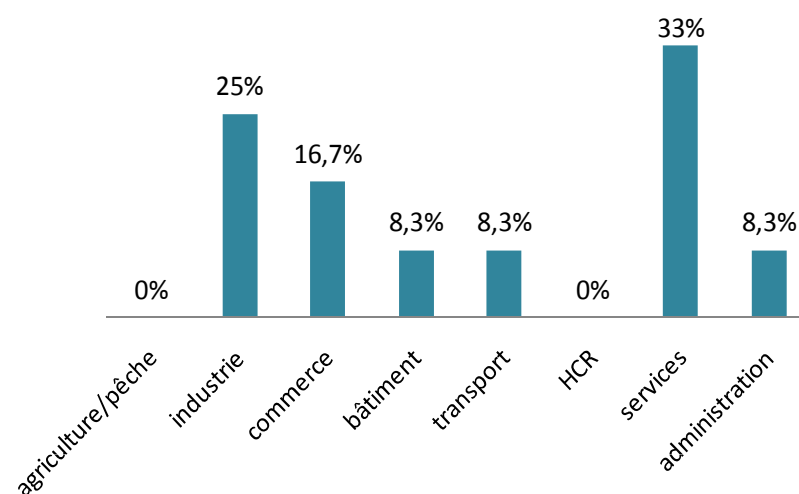
Plus de 58% des D.E seniors occupaient un poste d'employé

CSP ancien emploi des D.E seniors interrogés



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

Secteur d'activité ancien emploi des D.E interrogés



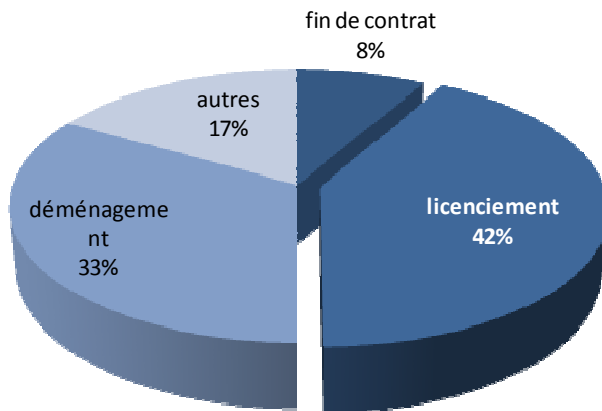
Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- On considère l'ancien emploi comme le dernier emploi occupé par le demandeur d'emploi avant de s'inscrire à Pôle Emploi pour la première fois.
- Parmi les anciens emplois occupés,
 - la catégorie socioprofessionnelle majoritairement rencontrée est celle des employés : elle concerne 7 D.E sur 12.
 - Le secteur d'activité des services est celui le plus représenté.
- Les métiers exercés par les demandeurs d'emploi interrogés sont ceux d'ouvrier en usine agroalimentaire, commercial, électricien dans le bâtiment, chef d'entreprise, gendarme, animatrice en ALSH, chauffeur-livreur, comptable, aide à domicile.

Le licenciement, principale cause d'un chômage qui a tendance à durer dans le temps

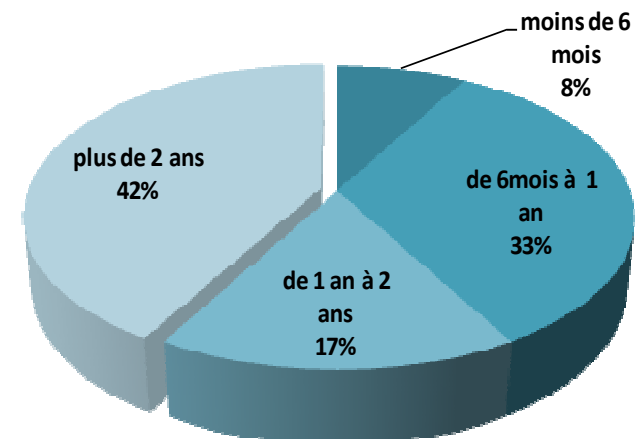
- La principale cause de la perte d'emploi des seniors interrogés (*qui les a conduit à une première inscription à Pôle Emploi et à rechercher un nouvel emploi*) est le licenciement. 5 demandeurs d'emploi sont concernés et parmi ces 5 personnes, 4 ont été licenciées pour raison économique dont 3 dans le secteur de l'agroalimentaire et 1 pour des problèmes de santé
- La vente d'une entreprise, le départ en retraite de la fonction de gendarme sont également d'autres causes de perte d'emploi de ces seniors rencontrés.
- La durée de leur période de recherche d'emploi a été calculée à partir de leur première inscription à Pôle Emploi
- Les demandeurs d'emploi de très longue durée sont les plus représentés parmi les seniors interrogés. A l'inverse, seulement un demandeur d'emploi sur les 12 est inscrit à Pôle Emploi depuis moins de six mois.

Cause de la perte d'emploi et de leur première inscription à Pôle Emploi



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

Durée de la période de recherche d'emploi des D.E seniors interrogés



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

Les séniors recherchent avant tout une occupation

- Les demandeurs d'emploi seniors rencontrés ont été interrogés sur leur motivation à travailler, 9 déclarent chercher un emploi pour avoir une occupation, 4 avouent vouloir travailler pour continuer de cotiser pour leur retraite, 3 souhaitent un emploi afin d'être indépendant et pouvoir subvenir à leur besoins.
- Un seul demandeur d'emploi senior avoue que sa recherche d'emploi est essentiellement motivée par un impératif financier.
- Un demandeur d'emploi précise que travailler c'est « *refaire parti de la société, on existe, on a le droit de dire quelque chose* », un autre affirme que « *pour le moral, c'est mieux de travailler* », enfin, un troisième ajoute qu'il souhaite « *retrouver un emploi pour finir de cotiser pour la retraite et ne pas rester statique.* »

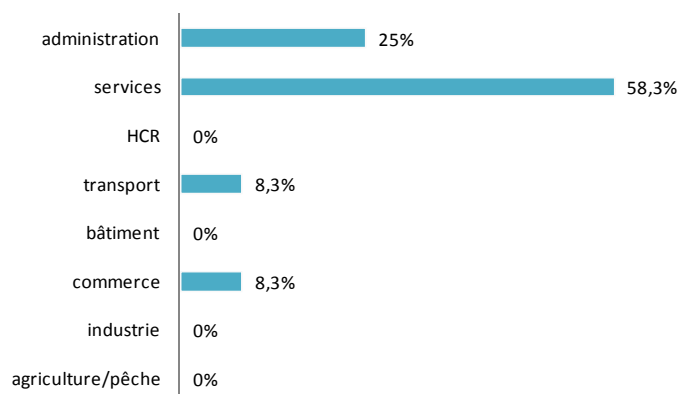
NB: Pour cette question, plusieurs réponses par demandeurs d'emploi étaient possibles

Les séniors privilégient le contact direct avec l'employeur

- 10 demandeurs d'emploi seniors avouent rechercher des annonces sur internet ou dans la presse dans le cadre de leur recherche d'emploi, 9 sur 12 envoient des candidatures spontanées.
- Cependant, seulement 3 demandeurs d'emploi seniors sur 12 relancent les entreprises après avoir candidaté.
- 5 demandeurs d'emploi seniors sur les 12 interrogés déclarent se rendre dans des forums de l'emploi, tels que les forums de la semaine Ensemble pour l'Emploi ou les forums de l'emploi saisonnier organisés par les PAE. Un demandeur d'emploi précise que « *les forums c'est bien, car on voit tout de suite l'employeur.* »
- Plusieurs demandeurs d'emploi ont insisté sur le fait que les employeurs ne donnent pas suite à leur candidatures. En effet, après avoir envoyé un nombre important de candidatures, parfois en joignant des enveloppes timbrées pour le retour, les demandeurs d'emploi seniors interrogés regrettent de n'avoir aucune réponse, même si elle est négative. Pour eux cette absence de réponse traduit un manque de respect de la part des entreprises. Un demandeur d'emploi précise: « *Seulement deux entreprises m'ont répondu sur une quinzaine de candidatures, au moins eux ils sont honnêtes, ils répondent.* », un autre ajoute: « *Même si la réponse est négative, avoir une réponse signifie que l'on s'est intéressé à mon cas.* »
- Pour un demandeur d'emploi « *avoir un entretien c'est un soulagement, cela signifie que mon CV plait* » mais c'est également un moyen de « *se faire connaître, de voir ce que les entreprises recherchent comme personnes et comme postes.* »

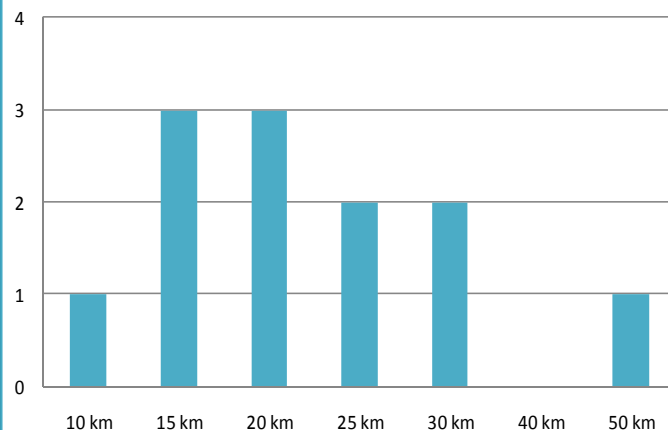
Le type de poste recherché par les D.E seniors interrogés

Secteur d'activités des métiers recherchés par les demandeurs d'emploi seniors interrogés



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
 Traitement: MDE du Pays de Vannes

Etendue kilométrique de la recherche d'emploi des demandeurs d'emploi seniors interrogés

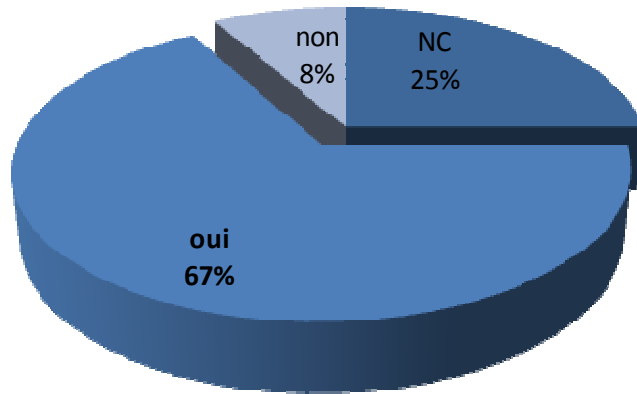


Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
 Traitement: MDE du Pays de Vannes

- Les métiers recherchés par les D.E rencontrés sont ceux d'Agent Technique Spécialisé des Ecoles Maternelle, d'agent d'entretien dans les collectivités, d'animatrice en ALSH, d'aide à domicile, d'agent de maintenance, d'agent en blanchisserie, d'assistante de vie, de comptable, de commercial, de transporteur et d'employée de ménage.
- La plupart des demandeurs d'emploi recherchent un Contrat à Durée Indéterminée mais sont prêts à accepter un Contrat à Durée Déterminée.
- La majorité recherche également un emploi à temps complet.
- Sur les 12 demandeurs d'emploi seniors interrogés, 8 n'ont aucune prétention salariale et ont conscience qu'ils ne toucheront pas plus que le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC): « *Je n'espère pas plus que le SMIC car les employeurs ne paient plus* », pour certains avoir des prétentions salariales ne leur est « même pas venu à l'esprit. » A l'inverse, 4 demandeurs d'emploi avouent avoir des prétentions salariales. Parmi ces derniers, un demandeur d'emploi précise: « *Je n'accepterai pas le SMIC car c'est ce que je touche avec Pôle Emploi, surtout si c'est pour aller jusque Vannes.* »
- 7 demandeurs d'emploi seniors interrogés, ont élargi leur recherche d'emploi à 20 kilomètres maximum de leur domicile.
- Seulement un demandeur d'emploi sur les 12 interrogés a élargi sa recherche d'emploi à 50 kilomètres de son domicile.

Des offres d'emploi qui ne sont pas en adéquation avec leurs compétences

Part des demandeurs d'emploi seniors interrogés ayant refusé au moins une offre d'emploi



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
 Traitement: MDE du Pays de Vannes

- On constate que 67% des demandeurs d'emploi interrogés ont déjà refusé une offre d'emploi (8 D.E seniors sur 12).
- Les raisons de ces refus sont multiples, 3 demandeurs d'emploi avouent que l'offre ne correspondait pas à leurs compétences, 2 estiment que la distance entre leur domicile et le lieu de l'offre d'emploi était trop importante, et pour 3 autres demandeurs d'emploi seniors, le refus était motivé par des raisons d'horaires et de temps de travail: trop faible pour un et trop contraignant pour les autres. Les autres motifs de refus sont des problèmes de santé, des problèmes de valeurs ou encore des raisons personnelles.

Motifs du refus d'une offre d'emploi par les D.E seniors interrogés

Motifs du refus d'offres ou de missions	Nombre de D.E
l'offre ne correspondait pas aux compétences	3
problème de mobilité	2
salaire	0
horaire et temps de travail	3
autres	4

Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
 Traitement: MDE du Pays de Vannes

NB: Pour cette question, plusieurs réponses par demandeurs d'emploi étaient possibles

Des avis tranchés sur les intermédiaires de l'emploi

- L'ensemble des 12 demandeurs d'emploi interrogés sur leurs relations avec les intermédiaires de l'emploi fréquentent les Points Accueil Emploi . 11 d'entre-eux semblent satisfaits des services offerts par ces structures.
- 33% par ceux de Pôle Emploi.
- 3 demandeurs d'emploi qui ont été en contact avec des organismes de formation en sont satisfaits.
- 1 personne suivi par la COTOREP et Cap Emploi n'a pas trouvé satisfaction.
- Enfin, sur les 3 demandeurs d'emploi suivis par la cellule de reclassement suite à leur licenciement, une seule personne semble satisfaite. Selon l'une d'elle, la cellule de reclassement n'a pas bien pris en charge les salariés licenciés: « *certaines avaient besoin d'être poussés et ça n'a pas été le cas* ». Un autre demandeur d'emploi ajoute que « *la cellule de reclassement ne m'a pas permis de retrouver un emploi* ». A l'inverse, pour le troisième demandeur d'emploi, « *la cellule de reclassement laisse le temps de voir venir, nous permet de rencontrer des personnes qui nous apportent des conseils.* »

L'expérience et la capacité d'analyse: principaux atouts mis en avant par les seniors

- Les demandeurs d'emploi seniors rencontrés ont également été interrogés sur les atouts qu'ils pourraient mettre en avant chez un employeur lors d'un entretien de recrutement.
 - Tous affirment que leur expérience est un point fort à valoriser.
 - Leur capacité d'analyse et leur capacité à transmettre leur savoir sont les atouts qui viennent en 2^{ème} et 3^{ème} position (pour 7 et 6 d'entre-eux).
 - D'autres points forts, comme les méthodes de travail, la connaissance du monde de l'entreprise, le réseau, l'exactitude, le savoir vivre, la disponibilité, le relationnel, la persévérance, la confiance, la capacité d'adaptation et l'aptitude au travail ont également été cités .
 - Seul un demandeur d'emploi estime que la maîtrise des nouvelles technologies est un point fort qu'il peut valoriser chez un employeur.
-
- Les demandeurs d'emploi seniors ont également été interrogés sur les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur recherche d'emploi.
 - L' âge apparaît pour 9 d'entre-eux comme une difficulté dans la recherche d'emploi, 7 considèrent que la plupart des offres ne correspondent à leur profil.
 - 6 avouent avoir des problèmes de santé qui se révèlent être un frein dans leur recherche d'emploi.
 - La mobilité est également un frein pour 5 D.E seniors parmi les 12 rencontrés.
 - Certains ont ajouté à ces difficultés les prétentions salariales, la perte de motivation, la peur des employeurs à embaucher un senior, la rapidité.

Comment les séniors vivent leur situation de D-E?

- Chaque demandeur d'emploi interrogé a vécu ou vit différemment cette période de recherche d'emploi.
- Selon Mme A, il s'agit d'une période difficile car « *On a pas de tranquillité d'esprit, on est toujours dans l'attente d'un entretien et les entreprises ne s'en rendent pas compte* », même si pour Mme A ce n'est pas vital, cette situation reste quand même inconfortable. Elle avoue avoir été déçue par la passé donc elle « *reste sur ses gardes* » mais elle garde néanmoins confiance. Cependant, elle ajoute que face à un refus elle a tendance à se dévaloriser, se démotiver et à perdre confiance.
- Mr B ne vit pas bien cette période et vit très mal le regard des gens, « *On a l'impression qu'à notre âge on est refoulé.* » De plus, Mr B ne semble pas confiant dans l'idée de retrouver un emploi: « *ce n'est pas facile à cet âge là de chercher, j'ai bientôt 57 ans, c'est cuit!* »
- Mme C, pour sa part, vit plutôt bien cette période de recherche d'emploi, elle a plus de temps libre et affirme que « *à cet âge là, ça fait du bien.* » Elle ajoute également, « *J'ai bien pris mon licenciement mais ce n'est pas le cas de tout le monde.* »
- Mme D le vit bien car ce n'est pas vital pour elle, elle se sent également entourée et bien aidée. Elle est confiante et selon elle « *Il y a toujours du travail dans l'aide à domicile, en cherchant bien on trouve!* »
- Mme E n'a pas bien vécu cette période de recherche d'emploi: « *A 55 ans c'est l'horreur, surtout quand on a aucun bagage!* », à la suite de sa perte d'emploi elle s'est dit que « *c'était fichu!* ». Elle avoue également avoir « *la hantise de ne pas pouvoir faire, de rencontrer de nouvelles personnes.* »
- Mme F vit moyennement bien cette période de chômage et elle est moins confiante qu'auparavant: « *Plus le temps passe et plus mon âge avance et moins je suis confiante!* »

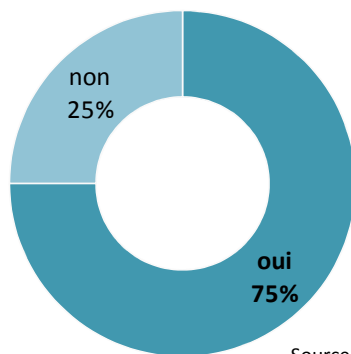
Comment les séniors vivent leur situation de D-E?

... suite

- Mr G vit également moyennement cette période de recherche d'emploi, il ne semble pas démotivé, il « *cherche un emploi pour rester dans le système, ne pas perdre la notion des jours.* »
- Mr H a très bien vécu cette période de recherche d'emploi, il confie: « *Je n'étais pas pressé de trouver un emploi* », mais il était surtout énervé de ne pas avoir de réponse des entreprises. Mr H est à la retraite, il savait donc que sa situation était moins alarmante, il avoue que dans un autre contexte sa réaction aurait été différente. Il pensait cependant trouver un emploi plus facilement, il était prêt à abandonner et avait perdu confiance quand il a enfin trouvé un « petit boulot ».
- Mme I, avoue vivre une période de stress et elle a peur pour sa retraite. Quand elle trouve des « petits boulots » elle n'y pense plus mais quand elle n'a plus d'appel le moral baisse et elle prend conscience de la précarité de la situation, elle précise également que « *à cet âge là, ce n'est pas évident.* » Elle n'est pas du tout confiante: « *Je suis toujours en stress* », elle se pose beaucoup de questions sur l'après.
- Mr J a très mal vécu le moment où il a perdu son emploi: « *On dégringole quand on est au chômage, on en veut un peu à tout le monde, moi j'ai tout perdu!* » Il ajoute également: « *Au début on se prend une claque avec le licenciement, il faut s'en remettre!* »
- Mme K vit très mal cette période de recherche d'emploi: « *C'est la galère, personne ne veut de nous, on nous dit qu'on est trop vieille, qu'on approche de la retraite, que c'est trop dur physiquement!* » Elle est complètement découragée face à sa recherche d'emploi, elle a perdu toute motivation et ne semble plus confiante dans l'idée de retrouver un emploi.
- Mr L vivait très mal le fait d'être demandeur d'emploi au début car il avait encore un enfant à sa charge. Mais il le vit mieux maintenant et sait qu'il doit faire très attention à sa santé. Mr L ne semble pas confiant et avoir perdu toute motivation, pour lui si il ne trouve pas d'emploi c'est lié à son âge.

L'âge, critère de réticence à l'embauche?

Réticence par rapport à l'âge ressentie par les D.E seniors interrogés



Source: Etude emploi des seniors – MDE du Pays de Vannes
Traitement: MDE du Pays de Vannes

- 75 % des demandeurs d'emploi interrogés affirment avoir ressenti une certaine réticence de la part des entreprises par rapport à leur âge. A l'inverse 25% des demandeurs d'emploi interrogés, soit 3 seniors, n'estiment ne pas avoir été confrontés à ce problème.

- Afin d'illustrer ces données, nous pouvons reprendre les expériences des demandeurs d'emploi seniors rencontrés:

- Mr L confie que « *La société X n'est pas intéressée par mon profil car je suis trop âgé, la place est vacante mais ils n'ont jamais voulu m'embaucher!* »
- Mme I affirme qu'on lui a déjà dit que si elle n'avait pas été recommandée on ne l'aurait pas engagé par rapport à son âge. Elle ajoute que lors d'entretiens, les recruteurs plus jeunes qu'elle sont mal à l'aise et qu'ils ont des réticences à embaucher un senior car ils ont peur de ne pas pouvoir le manager. De plus, on lui a déjà répondu que la place était prise alors que l'offre était toujours en cours, elle pense que c'est dû à son âge.
- Mme E pense que si un employeur a le choix entre 2 CV identiques d'une personne de 35 et d'une personne de 57 ans, il choisira la personne de 35 ans. Elle a été confrontée à un employeur qui la considérait trop proche de l'âge du départ à la retraite.

L'âge, critère de réticence à l'embauche? ... suite

- Pour Mme F, les employeurs ne le disent pas directement mais le font sentir, elle a l'impression que « *les gens écoutent mais que c'est seulement par politesse, j'ai l'impression que dès que je suis entrée dans la pièce ils se sont dit que je n'étais pas la bonne personne.* » Elle a également été écartée d'un poste en raison de son âge, il s'agissait d'un contrat de professionnalisation mais la formation coûtait trop chère, donc la réponse fut négative.
- Mr G émet l'hypothèse que « *L'employeur peut avoir peur de ne pas être à la hauteur de son personnel s'il a plus de 50 ans alors que le personnel est seulement là pour travailler!* » On lui a déjà dit que son âge était une raison d'un refus de poste, un employeur lui a dit qu'il fallait de la jeunesse dans l'entreprise.
- Mr H a surtout ressenti cette réticence en agence d'intérim, car selon lui ce n'est pas vraiment la tranche d'âge recherchée. Selon ses propos, on lui aurait fait comprendre qu'il n'était pas prioritaire, que les plus jeunes passeraient avant.
- Mr J précise que souvent par téléphone l'employeur lui demande d'entrée son âge et quand il répond la conversation se termine. Il ajoute: « *On ne le dit pas toujours mais on le fait comprendre!* » Il pense qu'on lui a refusé des postes à cause de son âge et pourtant pour lui « *les seniors connaissent les combines du métier et c'est un manque à gagner pour les entreprises.* »
- Mme K affirme que des employeurs lui ont dit directement que son âge posait problème: « *Personne ne veut de nous, on nous dit qu'on est trop vieille, qu'on approche de la retraite, que c'est trop dur physiquement!* »

Le CUI et la création d'entreprise vus par les D.E seniors interrogés

- 9 demandeurs d'emploi sur les 12 interrogés connaissent les aides du gouvernement en faveur de l'emploi des seniors.
- La plupart de ces seniors connaissent le Contrat Unique d'Insertion (CUI) sous sa forme Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE). Cependant les avis sur ce dispositif sont partagés :
 - Mr G pense que les « *entreprises ne sont pas intéressées* »,
 - à l'inverse Mme I pense qu'il s'agit « *d'un argument supplémentaire pour une personne d'un certain âge et l'argent compte pour les entreprises* », la question qu'elle se pose c'est: « *après on fait quoi?* » Pour elle, le CUI est trop aléatoire et stressant. Il faudrait revoir l'après CUI.
 - Mme A espère que ca va continuer: « *Sans les CUI les seniors seraient mis de côté, le CUI est un atout, une chance pour les seniors.* »
 - Mr L pense que « *Les entreprises profitent de la situation et après on nous jette!* », de même pour Mr F pour qui n'a pas un avis très positif car il a l'impression que « *c'est un peu de l'exploitation* ».
- Nous avons également interrogé les D.E seniors sur la création d'entreprise. Certains s'estiment trop âgés pour se lancer dans un tel projet, d'autres trouvent que c'est un investissement trop conséquent. L'âge semble donc être un frein à la création d'entreprises.
 - « *Trop compliqué et trop d'investissement surtout à mon âge* »
 - « *Trop compliqué et pas à mon âge* »
 - « *J'y ai pensé mais c'est trop tard par rapport à mon âge* »
 - « *Je me sens incapable de le faire à mon âge, malheureusement car je me dis que ca doit être bien* »
 - « *Trop difficile, suppose des problèmes, du temps, des contraintes et il faut avoir de l'argent* »
 - « *Je ne veux pas, à 57 ans, reprendre une entreprise* »
 - « *C'est trop galère, pas à 55 ans* »

Paroles de D.E seniors interrogés

- Paroles de D.E:

- « Ce qui compte c'est de trouver un emploi, je sais que je ne serais pas payé plus que le SMIC. »
- « On est des numéros, on a besoin de nous ou on est balancé! »
- « La maîtrise des nouvelles technologies: pas à mon âge! »
- « Je ne suis pas de la génération ordinateur. »
- « Travail d'expérience: les entreprises ne peuvent pas payer en conséquence. »
- « Au dessus de 50 ans, l'âge est un problème. »
- « Tôt pour la retraite mais tard pour retrouver un emploi. »
- « Changer de métier à mon âge me paraît difficile car je n'ai pas 30 ans de carrière devant moi et je ne serais pas crédible auprès des employeurs. »
- « Les jeunes ne trouvent pas de travail avec leurs diplômes donc qui va trouver? »
- « Dans quoi faire travailler les seniors? »
- « Les temps ont changé, ce n'est plus comme avant. »
- « Jongler entre plusieurs employeurs c'est plus dur à un certain âge. »
- « On prend ce qu'on nous donne, on a pas le choix! »
- « C'est l'âge qui cloche. »
- « Ca fait plaisir de transmettre son savoir. »
- « Mon âge et mon handicap font que personne ne veut de moi! »
- « Drôle d'époque, le travail c'est plus comme avant. »
- « A 50 ans on est pas foutu! »
- « Celui qui a une place, il faut qu'il la garde! »
- « Je n'ai rien, donc n'ayant rien, je prend tout ce que je trouve! »

Résultats et analyse des entretiens auprès des demandeurs d'emploi seniors : l'essentiel...

- 92% des demandeurs d'emploi interrogés avouent ne pas avoir une situation financière difficile (*grâce à leur revenu ou celui de leur conjoint*). Pourtant l'aspect financier reste leur principale motivation après la recherche d'une « occupation ».
- 42 % des demandeurs d'emploi seniors rencontrés ont un niveau de formation CAP/BEP et 34% ont un niveau de formation brevet des collèges. Ils ont peu recours à la formation continue.
- La moitié des demandeurs d'emploi interrogés sont arrivés sur le territoire du Pays de Vannes récemment (*depuis moins de 2 ans*).
- La catégorie socioprofessionnelle majoritairement rencontrée est celle des employés et le secteur d'activité des services est celui le plus représenté.
- Le licenciement est la principale cause d'un chômage qui dure dans le temps (plus de 2 ans pour 42% d'entre-eux).
- Les seniors privilégient le contact direct avec les employeurs (entretien, forums) et recherchent plutôt un CDI à temps complet, pour la plupart proche de leur domicile (distance acceptée: une 20aine de Km).
- Leur expérience et leur capacités d'analyse sont les principaux atouts mis en avant par les seniors.
- 75 % des demandeurs d'emploi interrogés affirment avoir ressenti une certaine réticence de la part des entreprises par rapport à leur âge.
- Les seniors considèrent leur âge comme un frein à la création d'entreprise.

Résultats et analyse des entretiens auprès des conseillères des Points Accueil Emploi

Une hausse de fréquentation des Points Accueil Emploi

- Selon les conseillères des PAE des 3 communautés de communes, une hausse de la fréquentation des demandeurs d'emploi seniors s'est fait ressentir. Cependant cette hausse et les facteurs explicatifs ne sont pas forcément ressentis de la même façon au sein des 4 PAE.
- Au Point Accueil du Loch, cette hausse a été essentiellement ressentie au moment de la fermeture d'une usine agro-alimentaire, la moyenne d'âge dans l'entreprise était alors de 49 ans.
- Au Point Accueil Emploi de Muzillac, on explique cette augmentation du nombre de seniors par le fait que plusieurs licenciements ont eu lieu sur le territoire où sur les territoires voisins ou travaillaient des résidents d'Arc Sud Bretagne. Les femmes ont le plus été touchées ainsi que les hommes issus du bâtiment.
- Le PAE de la Presqu'île de Rhuis recevait plus de jeunes que de seniors mais en 2010 la tendance s'est inversée et le nombre de seniors a augmenté. De plus, en 2010, le PAE reçoit aussi plus d'hommes que de femmes, ce qui était l'inverse en 2009. Ces bouleversements s'expliquent, selon la conseillère, par la crise, en effet les actifs ont été les plus touchés et surtout les hommes, mais aussi par le fait que plus de retraités ou de femmes à temps partiel viennent chercher un complément pour vivre.

Le licenciement vécu comme une rupture importante

- Les demandeurs d'emploi seniors qui fréquentent le PAE du Loch ont généralement eu un parcours linéaire et le licenciement ou la formation représente une rupture importante pour ces personnes. La fréquentation du PAE est essentiellement féminine, les hommes ont plus de mal à demander de l'aide. Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, dans le secteur du bâtiment sont assez nombreux mais rebondissent assez vite.
- Aux PAE d'Arc Sud Bretagne les profils sont divers et certains demandeurs d'emploi seniors viennent d'autres régions, il y a alors un décalage entre les emplois, les salaires et les statuts de l'ancienne région et le territoire d'Arc Sud Bretagne. On recense également quelques demandeurs d'emploi licenciés pour raison économique, mais cela concerne moins les femmes que les hommes. Comme sur la Communauté de Communes du Loch, les hommes fréquentent moins la structure que les femmes, en effet, ils font rarement la démarche de venir demander de l'aide au PAE.
- Sur la Presqu'île de Rhuys et selon la conseillère du PAE, les demandeurs d'emploi seniors sont souvent des personnes qui avaient un poste avant et qui sont novices dans la recherche d'emploi. Il y a également certains retraités qui recherchent un complément pour leur retraite.

Entretiens auprès des conseillères des PAE

- Les comportements des demandeurs d'emploi ne sont pas identiques, selon les conseillères à l'emploi, certains vivent mal cette période de recherche d'emploi, perdent confiance en eux, ont besoin d'être rassurés et revalorisés. Dans certains cas un malaise s'installe par rapport aux générations plus jeunes: « on va prendre la place des jeunes!» confie certains demandeurs d'emploi. Dans d'autres cas, cette période sans emploi n'est pas forcément plus mal vécue par les seniors que celle des autres demandeurs d'emploi.

Les demandeurs d'emploi, toujours selon certaines conseillères des PAE, auraient fait le « deuil » d'obtenir un CDI, ils savent que les CDI sont rares. Une conseillère ajoute que pour certains demandeurs d'emploi, leur âge devient un frein et une excuse pour ne pas retrouver un emploi.

- Enfin, les conseillères à l'emploi ont identifié des freins à l'emploi des seniors. En effet, la vision des employeurs sur les seniors ne facilite pas leur réinsertion professionnelle. Ce n'est cependant pas le seul frein à leur retour en emploi: la maîtrise des nouvelles technologies, des outils de candidatures, le manque de motivation ou encore le décalage entre l'offre et la demande sur le territoire constituent des difficultés supplémentaires pour les seniors en recherche d'emploi.

Pistes d'actions

Pistes d'actions & préconisations

- Cette étude nous permet de renforcer l'hypothèse selon laquelle les seniors de plus de 50 ans ont plus de difficultés à se réinsérer dans la vie professionnelle.
- Ce constat nous amène donc à une réflexion sur les pistes d'actions possibles:



Actions vers les entreprises

- Promouvoir et développer le tutorat générationnel
- Promouvoir les aménagements de poste et de temps de travail afin de permettre le maintien en emploi des seniors
- Communiquer positivement auprès des entreprises sur les seniors



Actions vers les demandeurs d'emploi seniors

- Renforcer l'accompagnement des D.E seniors
- Informer les demandeurs d'emploi seniors sur les structures de l'emploi et sur les secteurs porteurs
- Promouvoir la formation auprès des seniors