



INNPRO50+ 2021-2-FR01-KA210-VET-000049794



With the support of the European Commission

RAPPORT

Exigences en matière d'orientation professionnelle et
Service de l'emploi pour le développement de bonnes pratiques
dans l'intégration au marché du travail des personnes de 50 ans et plus

Étude empirique dans le département de l'Ain

Institut für angewandte Beratungswissenschaften GmbH

Stuttgart, 22.08.2023

Aperçu

1	Objet de l'étude et procédure	4
2	Résumé des principaux résultats	5
3	Potentiels et implications	7
4	Résultats de l'enquête écrite	8
4.1	Demandeurs d'emploi et chômeurs de 50 ans et plus	8
4.1.1	Données biographiques	8
4.1.2	Besoin de conseil et de réorientation	9
4.1.3	Planification de la carrière professionnelle	9
4.1.4	Services et soutien	12
4.2	Employés 50+	13
4.2.1	Données biographiques	13
4.2.2	Exigences en matière d'orientation et d'accompagnement professionnels	14
4.2.3	Conception de projets de vie/carrière professionnelle	14
4.2.4	Services de conseil	16
4.2.5	Services et pratiques souhaités	16
5	Résultats des entretiens	18
5.1	Agences locales pour l'emploi (SPE)	18
5.1.1	Informations sur les personnes interviewées	18
5.1.2	Services aux chômeurs de 50 ans et plus	18
5.1.3	Instruments de la politique régionale de l'emploi	18
5.1.4	Travailler en réseau	19
5.1.5	Développement des compétences	19
5.2	Entreprises (PME)	19
5.2.1	Informations sur les personnes interviewées	19
5.2.2	Besoins pour le groupe cible des 50 ans et plus	19
5.2.3	Gestion de l'âge et organisation du travail	20
5.2.4	Champs d'action	20
5.2.5	Obstacles à l'emploi/à l'embauche de personnes de 50+20 ans	20
5.2.6	Bonnes pratiques	20
5.2.7	Offres pour les personnes de 50 ans et plus	20

5.3 Sponsors	20
5.3.1 Informations sur les personnes interviewées	20
5.3.2 Accompagnement et besoins	21
5.3.3 Besoins particuliers du groupe cible des 50 ans et plus	21
5.3.4 Priorités en matière d'aides financières	21
5.3.5 Travail en réseau	21
5.4 Agences de travail temporaire	22
5.4.1 Informations sur les personnes interviewées	22
5.4.2 Pertinence et tâches	22
5.4.3 Expériences de placement de personnes de 50 ans et plus	23
5.4.4 Travail en réseau	23
5.4.5 Programmes d'aide	23
5.5 Conseillers	23
5.5.1 Informations sur les personnes interviewées	23
5.5.2 Travail en réseau	24
5.5.3 Développement des compétences (conseillers)	24
5.5.4 Lignes directrices sur les pratiques innovantes	25
6 Résultats du groupe de discussion	26

1 *Objet de l'étude et procédure*

Du 01.10.2022 au 08.12.2022, des enquêtes empiriques ont été menées dans le cadre du projet INNOPRO50+. A cet effet, tant les institutions que les personnes de 50 ans et plus ont été interrogées - dans le respect des dispositions légales en matière de protection des données. Toutes les données et tous les résultats ont été rendus anonymes et servent exclusivement à l'évaluation et à l'analyse scientifiques. Les collectes de données portent notamment sur le thème "Pratiques innovantes pour l'intégration du groupe cible 50+ sur le marché du travail" et se sont appuyées sur trois instruments de recherche :

1. 100 enquête écrite auprès de travailleurs 50+ (n=55) du secteur privé de la production et des services et du secteur public, ainsi qu'auprès de demandeurs d'emploi/chômeurs 50+ (n=45). Les enquêtes auprès de ces groupes cibles ont été menées par écrit (en ligne) et basées sur des questionnaires standardisés. La répartition égale des sexes parmi les personnes interrogées ainsi que l'inclusion de personnes handicapées ont été prises en compte.
2. 12 entretiens avec des entreprises (PME) (n=2), des consultants* (MIFE de l'Ain) (n=4), des agences locales pour l'emploi (n=1), des agences d'intérim (n=3) et des bailleurs de fonds/sponsors/fondations au niveau local (n=2). Les personnes sélectionnées pour les entretiens devaient avoir au moins deux ans d'expérience dans leur domaine professionnel actuel.
3. 1 groupe de discussion avec les acteurs suivants : personnes de 50+, PME, conseillers* (MIFE de l'Ain), agences locales pour l'emploi, agences d'intérim et bailleurs de fonds/sponsors/fondations locaux. L'accent thématique du groupe de discussion a été mis, entre autres, sur la mise en réseau des acteurs du marché du travail afin d'intégrer les personnes de 50+ dans le marché du travail. Le groupe de discussion a eu lieu le 09.12.2022 et 14 experts y ont participé.

2 Résumé des principaux résultats

Point de vue des demandeurs d'emploi et des chômeurs de 50 ans et plus

- Besoins importants : Recherche d'emplois adaptés en tenant compte de la situation de santé, soutien dans la recherche d'emploi, acquisition de compétences professionnelles (informatique, gestion du temps, méthodes d'organisation personnelle, etc.)
- Les intérêts personnels se situent principalement dans les catégories "Réaliste" (sens pratique, technique, manuel) et "Social" (selon J. Holland). Il convient toutefois de noter qu'il existe une différence entre l'intérêt et la capacité (par exemple en raison de restrictions de santé), de sorte qu'une réorientation vers d'autres domaines professionnels peut s'avérer judicieuse.
- Ils ont généralement une forte propension à la mobilité (géographique).
- Ils sont flexibles quant à leurs objectifs professionnels et plus enclins à changer de domaine professionnel ou à s'adapter à de nouvelles conditions sur le marché du travail.
- MIFE et SPE sont considérés comme les principaux prestataires de services pour l'intégration sur le marché du travail.

Le point de vue des travailleurs de 50 ans et plus

- L'objectif principal est de maintenir ou d'assurer l'emploi.
- La formation continue/la qualification/le développement personnel ainsi que la gestion individuelle du temps et la capacité à s'organiser sont considérés comme très importants.
- La majorité des salariés ont indiqué qu'ils participaient régulièrement à des formations en entreprise.
- Seule la moitié (51,1 %) sait que son entreprise a une stratégie de développement des compétences pour les employés de 50 ans et plus.
- Forte volonté de participer à des formations financées par l'employeur et dispensées pendant les heures de travail.
- 76% des salariés de 50 ans et plus ne se disent pas intéressés par la promotion de leur carrière ou par un changement d'emploi
- La volonté de mobilité géographique est très faible.
- Lorsqu'il est fait appel à des services d'orientation professionnelle, ce sont surtout des organismes de conseil indépendants ainsi que des représentants du personnel et des syndicats qui sont cités comme interlocuteurs.
- Les besoins de conseil de ce groupe cible sont peu spécifiés et devraient être gratuits.

Point de vue des services publics de l'emploi

- Compétences des conseillers* pour saisir et analyser objectivement la biographie et les souhaits professionnels (profiling)

- approche adéquate du groupe cible 50+ (type de conseil et formats de communication, p. ex. personnel, numérique)

Le point de vue des PME

- Disposition de principe à l'intégration des personnes de 50 ans et plus, mais les barrières suivantes sont perçues :
 - ✓ des exigences salariales trop élevées 50+
 - ✓ problèmes de santé
 - ✓ Attitude négative, préjugés au sein du personnel
 - ✓ Déficits dans la mise en place et le développement de réseaux au niveau local
 - ✓ manque de programmes de soutien pour les travailleurs* 50+
- exigences des entreprises :
 - ✓ Renforcer la formation des travailleurs de 50 ans et plus dans le domaine des compétences numériques.
 - ✓ Maintien et gestion des connaissances
 - ✓ Salaire plus élevé et primes d'insertion

Point de vue des conseillers

- Compétences pour saisir et analyser le parcours de la personne qui demande conseil
- Relations avec les demandeurs d'emploi (par ex. communication)
- Préparation et transmission professionnelles d'informations et de documents
- connaissance des processus de recrutement et d'intégration internes à l'entreprise
- Transparence sur les programmes de soutien existants et marketing pour les conseillers*.

3 Potentiels et implications

(validé dans un groupe de discussion)

- Il est nécessaire d'accroître la transparence sur les offres de services existantes, en combinaison avec une analyse coûts-bénéfices.
- Concept global d'intégration au marché du travail dans le sens d'une "approche à trois piliers"
 - ✓ Mesures de stabilisation visant à maintenir l'aptitude à la performance et à l'emploi (par ex. qualification).
 - ✓ Mesures de motivation au niveau personnel (coaching, etc.) pour augmenter l'estime de soi et la confiance en soi.
 - ✓ les mesures d'introduction au marché du travail, par exemple les subventions salariales, les mesures d'essai financées par les entreprises, etc.
- Mise en réseau (pas de concurrence entre les acteurs, mais réduction des redondances existantes, mise en commun des compétences/synergies, échange d'expériences/apprentissage comparatif, mise en place de structures de référence dans le domaine du conseil).
- Intensifier la mise en réseau sur la base d'un concept d'organisation uniforme, organiser formellement les réseaux sous une direction générale. Une grande transparence du travail en réseau et un marketing professionnel de l'information sont nécessaires.
- La qualification des professionnels du conseil et du placement en vue de répondre aux exigences spécifiques du groupe cible des 50 ans et plus doit être accélérée.

4 Résultats de l'enquête écrite

4.1 Demandeurs d'emploi et chômeurs 50+

L'enquête écrite auprès des demandeurs d'emploi/chômeurs de 50+ comprend les quatre catégories suivantes :

- Données biographiques
- Besoin de conseil et de réorientation
- Planification de la carrière professionnelle
- Services et soutien

4.1.1 Données biographiques

Sexe (n=54)

- Masculin : 43,6 %
- Femmes : 56,4

Groupes d'âge (n=54)

- 50-55 : 45,9 %
- 56-60 : 29,1 %
- 60+ : 25,5 %

Dernières activités professionnelles exercées (n=55)

Enseigne, bûcheron, gestionnaire de processus, développeur de bases de données, commerçant indépendant, employé d'atelier, auxiliaire de vie, aide-soignant, pianiste, secrétaire de direction, tôlier, couvreur, charpentier, peintre et vernisseur, assistant administratif et d'accueil, scieur, chef d'atelier, aide-cuisinier, aide-paysagiste, garde d'enfants privée, employé polyvalent, employé logistique, technicien, chauffeur de bus, jardinier d'enfants, responsable d'un site de production, réceptionniste, graphiste, directeur, infirmier, mécanicien de dameuses, professeur d'anglais, secrétaire, employé administratif, assistant technique, conseiller indépendant, directeur adjoint de magasin, employé dans le recyclage, ouvrier de production, homme d'entretien, conseiller de vente (sanitaire, jardinage, etc.), etc.), infirmier, employé dans l'hôtellerie et la restauration.

Autres caractéristiques biographiques

37 % des participants ont le baccalauréat, 2 % seulement ont un diplôme universitaire. Les autres ont un diplôme de fin d'études secondaires ou un diplôme de l'école primaire (n=55).

Les personnes interrogées participantes ont des expériences professionnelles variées (dans de nombreux secteurs) ; durée d'emploi : de 0 an à plus de 40 ans (n=52). 93 % des personnes interrogées ont la nationalité française uniquement ; 7 % sont étrangères ou ont plusieurs nationalités (n=53).

Des personnes de 50 ans et plus, au chômage de courte ou de longue durée (jusqu'à cinq ans), ont également participé à l'enquête. Il apparaît clairement que la durée de l'expérience professionnelle n'est pas un indice de sécurité de l'emploi ou de protection contre le chômage. Plus de 41 % vivent actuellement à la limite du minimum vital (protection de base), environ 56 % des personnes interrogées perçoivent des allocations de chômage, les autres personnes de 50+ ne reçoivent actuellement aucune aide financière de l'Etat (n=54).

4.1.2 Besoin de conseil et de réorientation

Les participants citent principalement les exigences suivantes en matière d'orientation professionnelle et d'emploi (n=55) ; plusieurs réponses possibles :

Prise en compte des problèmes de santé	43,6 %
Aide aux techniques de recherche d'emploi (CV/LM/coaching, etc.)	40,0 %
Qualification/acquisition de compétences	30,9 %
Placement en stage ou en emploi	29,1 %
Réduction des préjugés négatifs	23,6 %
Meilleurs conseils et accompagnement dans le processus de candidature	23,6 %
Élimination des obstacles (dettes, recherche de logement, santé, etc.)	18,2 %
Contacts avec les employeurs (anciens + futurs)	18,2 %

Les personnes de 50 ans et plus interrogées soulignent surtout la prise en compte des aspects liés à la santé ainsi que le soutien aux techniques de recherche d'emploi comme des exigences essentielles en matière d'orientation professionnelle et d'emploi ; il en va de même pour l'acquisition de compétences et le placement.

4.1.3 Planification de la carrière professionnelle

Plans de carrière concernant les intérêts professionnels (n=55) ; (réponses multiples)

Réaliste (sens pratique : aptitudes manuelles, techniques, physiques)	63,6 %
Social (engagement social : aider d'autres personnes/organisations à résoudre leurs problèmes en leur fournissant des informations, des conseils et un accompagnement (y compris des activités de soins))	34,5 %
Conventionnel (sens de l'ordre : planification systématique, applications informatiques, travaux administratifs)	20,0 %
Esprit d'entreprise (esprit d'initiative : activités indépendantes menant à la réussite économique)	18,2 %

Artistique (sens de l'innovation : tâches créatives personnelles dans le domaine artistique)	14,5 %
Chercheur (rigueur : activités de découverte, intérêt scientifique)	10,9 %

En ce qui concerne l'auto-évaluation de leurs intérêts personnels (classification selon J. Holland), les personnes interrogées de 50 ans et plus se sont principalement classées dans les catégories "Réaliste" (63,6 %) et "Social" (34,5 %).

Disposition à la mobilité (n=54)

La majorité des personnes interrogées de 50 ans et plus (55,6 %) ne sont pas prêtes à se déplacer pour trouver un futur emploi, 24,1 % sont "éventuellement" prêtes à se déplacer et 24,1 % sont "prêtes à se déplacer". La mobilité se limite toutefois majoritairement à une distance maximale de 30 km et à une durée maximale de 30 minutes (un trajet).

Disposition à changer de domaine professionnel (n=52)

65,4 % des personnes de 50 ans et plus interrogées sont prêtes à changer leur environnement professionnel actuel. Toutefois, la disposition à "faire des concessions" sur le salaire actuel est plutôt faible. Ainsi, 22,3 % des personnes de 50 ans et plus sont "prêtes", 46,3 % "éventuellement prêtes" et 31,5 % "pas prêtes" à faire des compromis sur leur salaire (n=52).

Importance du travail par rapport aux autres domaines de la vie (équilibre entre vie professionnelle et vie privée) (n=55)

Le travail et les autres domaines de la vie ont la même importance	63,3 %
D'autres domaines de la vie sont plus importants	21,8 %
Le travail est la priorité absolue	14,5 %

La majorité des personnes de 50 ans et plus interrogées (63,3 %) accordent la même importance au travail et aux autres domaines de la vie. Pour 14,5 % seulement, le travail est la priorité absolue.

Défis particuliers

Les défis particuliers dans le domaine professionnel sont mentionnés :

- Restrictions de santé
- Préjugés à l'encontre des seniors et manque de reconnaissance et de valorisation du travail fourni
- Mobilité réduite (le permis de conduire est souvent exigé)
- conditions de travail (stress au travail, équipement, salaire, volume de travail, collaboration avec les jeunes générations)
- Manque de soutien en cas de réorientation professionnelle
- Restrictions d'âge lors de l'embauche de personnel
- Bureaucratie et dépenses élevées pour les demandes de reconversion professionnelle

- Formalisme dans la sélection des candidats ; la règle est "le diplôme avant la compétence" !
- Attentes élevées des employeurs et exigences en matière de compétences

Efforts personnels pour trouver un emploi (n=54)

Forte	42,6 %
moyen	42,6 %
Faible	14,8 %

Seule une minorité de 14,8 % estime que les efforts personnels pour trouver un emploi sont faibles.

Seriez-vous prêt(e) à reconsidérer vos objectifs sur le marché du travail ? (n=54)

À court terme	18,5 %
À moyen terme	38,9 %
À long terme	7,4 %
Non	35,2 %
Formation continue	1,9 %
Pas de données	1,9 %

Quels sont les facteurs qui vous motivent à retrouver un emploi ? (n=52 ; plusieurs réponses possibles)

Secteur économique/branche	44,2 %
Emploi	36,8 %
Salaire/rémunération	32,7 %
Domicile/distance du lieu de travail	25,0 %
Horaires de travail	21,2 %
Les critères ne sont pas pertinents	11,5 %
Notoriété de l'établissement	3,8 %

Environ 2/3 des personnes interrogées (64 %) sont prêtes à reconsidérer leurs objectifs professionnels sur le marché du travail. Cela montre une grande flexibilité et une volonté d'adaptation chez le groupe cible des 50 ans et plus. Le secteur, le poste de travail et le salaire sont des facteurs de motivation essentiels dans la recherche d'un emploi.

4.1.4 Services et soutien

A quels prestataires de services (conseil, médiation, etc.) avez-vous recours ? (réponses multiples) (n=54)

Service de l'emploi	81,8 %
Conseils aux entreprises	1,8 %
Centres d'orientation professionnelle	32,7 %
Institutions municipales	5,5 %
Chambres et associations	5,5 %
Syndicats	1,8 %
Autres	30,9 %

Les personnes interrogées ont surtout recours aux services de l'administration de l'emploi, suivis par les services de conseil en orientation professionnelle.

Qui propose des mesures d'orientation professionnelle et d'emploi au niveau local pour les personnes de 50 ans et plus à la recherche d'un emploi ou au chômage ? Quelles sont les mesures proposées ?

Il est frappant de constater que les personnes interrogées de 50 ans et plus n'ont pas indiqué les mesures qu'elles connaissent, et que seules 50 % des personnes interrogées ont cité des organisations correspondantes.

Les plus souvent mentionnés :

- Tremplin Carrière
- Pôle emploi
- MIFE / Alfa3a
- VSI/accompagnement des seniors
- RSA
- Atelier formation stage PE
- Tremplin 73
- Club phénix
- RH-Compétences

Avez-vous participé à ces mesures ? Comment évaluez-vous cette mesure ?

Près de 50 % des personnes interrogées déclarent avoir déjà participé à une mesure visant à améliorer leurs chances d'intégration. Les mesures sont considérées comme très bonnes/bonnes

par les participants ; les aspects d'amélioration de la motivation, d'augmentation de l'estime de soi et d'espoir d'intégration sur le marché du travail sont souvent cités comme résultats des mesures.

4.2 Employés 50+

L'enquête écrite auprès des travailleurs de 50 ans et plus comprend les cinq catégories suivantes :

- Données biographiques
- Exigences en matière d'orientation et d'accompagnement professionnels
- Projet de vie/carrière professionnelle
- Services de conseil
- Services et pratiques souhaités

4.2.1 Données biographiques

Sexe (n=45)

- Masculin : 33,3
- Femmes : 66,7

Groupes d'âge (n=45)

- 50-55 : 53,3 %
- 56-60 : 31,1 %
- 60+ : 15,6 %

Autres informations (n=45)

Les personnes interrogées ont des parcours éducatifs différents (diplômes scolaires, formations, diplômes universitaires) ; le nombre d'années d'expérience professionnelle est également très hétérogène (10 - 44 ans). Les personnes interrogées indiquent leur statut professionnel actuel comme suit :

Employé de direction	26,7 %
Employé	44,4 %
Technicien	20,0 %
Fonctionnaire	4,4 %
Travailleur	4,5 %

Les **activités professionnelles actuelles** mentionnées sont notamment les suivantes : Fonctionnaire territorial, Directeur général, Secrétaire, Administrateur, Chauffeur, Infirmier, Responsable environnement.

Les personnes interrogées exercent leur activité professionnelle dans différents **secteurs** : Arts et métiers, collectivités locales, plasturgie, aide/accompagnement social, associations, collectivité territoriale, fonction publique, maintenance, recrutement, services, etc.

4.2.2 Exigences en matière d'orientation et d'accompagnement professionnels

Quelles compétences sont considérées comme très importantes ? (n=45) (plusieurs réponses possibles)

Gestion individuelle du temps	47,6 %
Compétences organisationnelles	40,5 %
Compétences méthodologiques et de communication	33,3 %
Capacité relationnelle	26,2 %
Travail en équipe	14,3 %

Participation à des activités de formation continue

La majorité des travailleurs de 50 ans et plus interrogés participent/ont participé régulièrement à des activités de formation continue.

Soutien financier des formations continues par l'employeur

Seuls 46,7% des entreprises financent intégralement les formations proposées par les répondants participants ; 15,6% des employeurs financent partiellement les formations et 37,8% des employeurs n'accordent aucune aide financière.

Formes de formation continue des travailleurs de 50 ans et plus

71% des salariés de 50 ans et plus interrogés ont recours à des formations internes à l'entreprise ; 29% ont également recours à des formations externes (par exemple de prestataires externes). Pour 82 % des personnes interrogées, les formations ont lieu pendant le temps de travail.

Stratégies d'entreprise pour le développement des compétences des travailleurs de 50 ans et plus

Seuls 51,1 % des répondants savent que leur entreprise dispose d'une stratégie de développement des compétences pour les travailleurs de 50 ans et plus.

4.2.3 Conception de projets de vie/carrière professionnelle

Quel rôle joue l'équilibre entre le travail et la vie privée ? (n=45)

Important	80,0 %
Moins important	17,8 %

Sans importance	2,2 %
-----------------	-------

Raisons de la nécessité d'un "sain" équilibre entre vie professionnelle et vie privée (n=45)

La famille, les loisirs, les contacts sociaux, le lien entre l'accomplissement professionnel et privé, la détente (physique et psychique) sont cités comme les principales raisons de la nécessité d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Quels sont les thèmes qui vous semblent importants dans la préparation de votre retraite ? (n=45) (plusieurs réponses possibles)

Loisirs	35,6 %
Affaires financières	35,6 %
Autres	35,6 %
Affaires professionnelles	24,4 %
Formation continue/développement des compétences	6,7 %

Quelle carrière professionnelle souhaitez-vous entreprendre à l'avenir ? Quels plans de carrière souhaitez-vous réaliser ? (n=45) (plusieurs réponses possibles)

Maintien/sécurité de l'emploi actuel	57,8 %
Poursuite de l'acquisition de compétences/formation continue	28,9 %
Autres	20,0 %
Changement d'entreprise	13,3 %
Changement de profession	13,3 %
Promotion professionnelle	13,3 %

Intention de changer de carrière en cours de vie active ? (n=45)

75,6% des salariés de 50 ans et plus interrogés ne sont pas intéressés par une évolution de leur carrière, 15,6% sont éventuellement prêts à le faire et seuls 8,9% aspirent à une évolution de leur carrière.

Disposition à la mobilité géographique des employés 50+ (n=45)

31,1 % des personnes interrogées ont une forte propension à la mobilité, 28,9 % sont partiellement mobiles, 40 % des salariés de 50 ans et plus ne se montrent pas prêts.

Les salariés prêts à se déplacer sont majoritairement disposés à parcourir jusqu'à 40 km (aller-retour) ou à effectuer un trajet d'une durée totale de 60 minutes. En revanche, les personnes interrogées refusent souvent de déménager.

Possibilités de financement pour les formations continues (n=43) (plusieurs réponses possibles)

Les possibilités de financement suivantes, liées à une qualification (avec ou sans diplôme), sont connues ou envisagées par les personnes interrogées :

Autofinancement (par ex. crédit)	9,3 %
Programmes publics	25,6 %
Fonds d'entreprise	25,6 %
Autres	93,0 %

Possibilités de promotion (au sein de l'entreprise, dans une autre entreprise) (n=45)

Seuls 37,8 % des salariés interrogés voient des possibilités de promotion professionnelle dans leur propre entreprise ou dans une autre.

Avez-vous l'intention de créer votre propre entreprise ? (n=45) (plusieurs réponses possibles)

Seuls 2,2 % des salariés de 50 ans et plus interrogés peuvent s'imaginer créer leur propre entreprise, 11,1 % peuvent "éventuellement" l'envisager.

Les services suivants sont nécessaires : Développement d'un plan d'affaires (7,9 %), financement (13,2 %), conseils juridiques (18,4 %), développement de produits/services (7,9 %), autres services (76,3 %) ; n=38.

4.2.4 Services de conseil

Si vous avez besoin d'aide pour votre orientation professionnelle, adressez-vous à : (2 réponses maximum) (n=45)

Service de conseil indépendant	37,8 %
Représentant du personnel	31,1 %
Pôle emploi	20,0 %
Comité d'entreprise	22,2 %
Conseil interne à l'entreprise (par ex. HRM)	13,3 %
Réseaux de conseil	11,1 %
Organisations privées de conseil	8,9 %
Chambres, associations d'employeurs	2,2 %
Autres	2,2 %

Veillez décrire brièvement vos besoins en matière de conseil ?

Il est frappant de constater que la majorité des personnes interrogées n'indiquent pas le besoin de conseil ou seulement de manière peu concrète. Des thèmes tels que les compétences informatiques, la création d'entreprise, etc. sont mentionnés de manière isolée.

Seriez-vous prêt à payer pour une consultation ? (n=45)

Seuls 2,3 % des travailleurs de 50 ans et plus interrogés seraient prêts à payer pour des services de conseil, 34,1 % seraient éventuellement prêts à le faire, 63,6 % refusent de payer.

4.2.5 Services et pratiques souhaités

Quels services aimeriez-vous utiliser dans le domaine de l'orientation et de l'accompagnement professionnels ? (n=44) (plusieurs réponses possibles)

Conseils personnalisés	70,5 %
Consultation en groupe	18,2 %
Informations sur des thèmes spécifiques	22,7 %
Coaching, accompagnement	38,6 %
Cours en présentiel	52,3 %
En ligne	18,2 %
Autres	4,5 %

Quelles sont les offres locales d'orientation professionnelle et de promotion de l'emploi pour les personnes de 50 ans et plus que vous connaissez ? (n=45)

Souvent, les personnes interrogées ne connaissent pas d'offres locales concrètes. La MIFE et l'agence pour l'emploi sont citées de manière isolée. Les services d'orientation n'ayant été utilisés jusqu'à présent que de manière isolée par quelques personnes interrogées, il n'est pas possible de les évaluer.

5 Résultats des entretiens

Les institutions suivantes ont été impliquées dans le cadre des entretiens :

- Agences locales pour l'emploi (SPE)
- Entreprises
- Sponsors
- Agences de travail temporaire
- Conseillers

5.1 Agences locales pour l'emploi (SPE)

5.1.1 Informations sur les personnes interviewées

- Nombre de participants : 1
- Âge : 46 ans
- Sexe : femelle
- Expérience dans le conseil/placement : 22 ans
- Poste : employé au SPE
- Activités actuelles : Conseillère pour l'emploi et la formation

5.1.2 Services aux chômeurs de 50 ans et plus

- Les services Tremplin carrière pour les chômeurs de plus de 50 ans, en particulier, sont considérés comme un succès.
- Les services concrets (p. ex. conseil, placement, coaching) ne sont pas mentionnés, mais il est fait référence au droit au chômage prolongé (trois ans maximum) pour les plus de 50 ans (au lieu de 24 mois).
- A la question de savoir si l'organisation dispose d'un système spécifique de gestion ou de contrôle de la qualité adapté au groupe cible des 50+, la réponse est négative.

5.1.3 Instruments de la politique régionale de l'emploi

- Le SPE dispose d'outils d'analyse du marché du travail local, basés sur des enquêtes internes et externes, afin de déterminer les besoins en matière d'offres d'emploi.

- Les initiatives et mesures de soutien suivantes devraient être introduites en priorité : Aide à l'embauche pour les entreprises, forums et job datings avec le groupe cible des 50+, promotion de l'emploi de ces personnes auprès des entreprises afin d'éviter les préjugés.
- La discrimination à l'emploi des personnes âgées est considérée comme un obstacle particulier à l'insertion des chômeurs de 50 ans et plus. Cela résulte entre autres du droit au salaire (éventuellement trop élevé) en raison de leur expérience professionnelle.

5.1.4 Travailler en réseau

- Le SPE collabore avec les institutions suivantes afin de promouvoir la qualification et l'insertion des personnes de plus de 50 ans sur le marché du travail : MIFE, organisations de placement, AMPR et POE.
- Le envisagerait de participer activement à un réseau de prise en charge globale des chômeurs de longue durée de 50 ans et plus au niveau local/régional, car il est très intéressé par l'insertion des personnes en difficulté.

5.1.5 Développement des compétences

Le SPE identifie les besoins suivants en ce qui concerne le groupe cible des 50+ ou la qualification de ses professionnels du conseil et du placement :

- Compétences permettant d'appréhender, d'analyser et de mettre en valeur le parcours des personnes en quête de conseils
- Relations avec les personnes en quête de conseils (p. ex. approche)
- Préparation et transmission d'informations et de documents
- Suppression des obstacles à l'intégration sur le marché du travail

5.2 Entreprises (PME)

5.2.1 Informations sur les personnes interviewées

- Nombre d'entreprises participantes : 2
- Âge des personnes interviewées : 50, 54
- Sexe : masculin
- Fonction : cadre avec une longue expérience professionnelle
- Secteur : Production alimentaire, transformation des matières plastiques
- Nombre d'employés : 40, 2.000
- Chiffre d'affaires : 14 millions d'euros par an, 420 millions d'euros par an
- Taux d'emploi des seniors : 14-20
- Taux de fluctuation annuel des personnes de plus de 50 ans : pas de déclaration

5.2.2 Besoins pour le groupe cible des 50 ans et plus

Quels sont les besoins que vous constatez pour vos employés de 50 ans et plus ?

- Développement des compétences (en particulier dans le domaine numérique)
- Gestion des connaissances : préserver les connaissances des travailleurs expérimentés de 50 ans et plus
- Programmes d'accompagnement pour les travailleurs de 50 ans et plus
- Modèles de temps de travail pour les travailleurs de 50 ans et plus

5.2.3 Gestion de l'âge et organisation du travail

La gestion des âges n'est pas suffisamment ancrée dans l'organisation de toutes les entreprises.

5.2.4 Champs d'action

Du point de vue des entreprises, les champs d'action mis en évidence dans le cadre de la gestion des travailleurs de 50 ans et plus sont particulièrement nombreux :

- Style de leadership
- Culture d'entreprise/marque employeur
- Innovation et transfert de connaissances
- Coopération avec d'autres institutions : Mise en place de réseaux au niveau local

5.2.5 Obstacles à l'emploi/l'embauche de personnes de 50 ans et plus

Les principaux obstacles à l'intégration sur le marché du travail sont les suivants

- Problèmes de santé
- Manque de compétences (y compris les compétences numériques)

5.2.6 Bonnes pratiques

L'accompagnement et l'intégration des personnes de 50 ans et plus ne sont pas considérés dans toutes les entreprises comme faisant partie intégrante de la politique RH.

5.2.7 Offres pour les personnes de 50 ans et plus

Les offres connues sont les suivantes

- Volonté d'intégrer les personnes de 50 ans et plus dans les équipes
- Possibilité pour les personnes de 50 ans et plus de mettre à profit leurs compétences de manière ciblée
- Entretien de fin de carrière

Aucune réponse n'a été fournie quant à la question de savoir qui propose et coordonne de telles mesures et comment ces mesures doivent être évaluées.

Les entreprises interrogées n'ont pas d'expérience dans ce domaine.

5.3 Sponsors

5.3.1 Informations sur les personnes interviewées

- Nombre de participants : 2
- Âge : 50, 64
- Sexe : femelle
- Expérience professionnelle : 25-42 ans
- Fonction : employée, cadre dans le secteur public
- Activités actuelles : Chargée d'études et de développement à la Délégation régionale Auvergne Rhône Alpes de l'AGEFIPH, responsable de l'unité "Insertion professionnelle et emploi".

5.3.2 Accompagnement et besoins

- Les sponsors offrent un soutien financier pour le retour à l'emploi des chômeurs 50+ et/ou le maintien dans l'emploi des salariés 50+ s'ils relèvent de l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) ; en finançant des aides aux particuliers et aux employeurs, ainsi qu'en finançant des partenaires comme Cap Emploi et en participant à des actions régionales de maintien dans l'emploi.
- De plus, les contrats initiative emploi (CIE) sont soutenus pour les adultes ; y compris pour les plus de 50 ans s'ils sont chômeurs de longue durée. Les PEC (pgme emploi et compétences) sont des contrats destinés aux adultes de plus de 50 ans, chômeurs de longue durée ou handicapés, qui peuvent être prolongés jusqu'à la retraite.

5.3.3 Besoins particuliers du groupe cible des 50 ans et plus

Sont considérés comme particulièrement pertinents

- Subventions pour les employeurs
- Développement des compétences pour les plus de 50 ans
- Subventions directes pour les demandeurs d'emploi (frais de déplacement, aide au logement, coût de la vie)
- Élargissement et financement de réseaux pour une prise en charge globale des chômeurs de plus de 50 ans

Sont considérés comme moins pertinents

- Aide médicale en cas de problèmes de dépendance ou de santé mentale
- Conseil en matière d'endettement
- Soutien familial, par exemple pour les familles monoparentales

5.3.4 Priorités en matière d'aides financières

Les sponsors sont prêts à s'engager financièrement ; en particulier pour

- des mesures qui œuvreraient à un changement de mentalité.

- l'aide à l'adaptation à l'emploi et au développement des compétences à long terme, c'est-à-dire l'aide à surmonter "émotionnellement" la perte de l'ancien emploi, le soutien motivationnel pour apprendre des techniques liées à l'évolution des métiers.

5.3.5 Travail en réseau

Toutes les personnes interrogées jugeraient utile la création d'un réseau œuvrant pour l'intégration des personnes de plus de 50 ans. De plus, elles seraient prêtes à participer à un tel réseau et à financer le travail en réseau.

Les **avantages** d'un tel réseau sont les suivants

- Fournir des ressources et des outils spécifiquement conçus pour sensibiliser le groupe cible des 50+ à l'emploi.
- Maintenir les personnes de 50 ans et plus dans l'emploi et les accompagner dans leurs démarches pour qu'elles puissent atteindre l'âge de la retraite, les aider à payer leur loyer, les aider dans leur parcours de vie, éviter l'isolement.

5.4 Agences de travail temporaire

5.4.1 Informations sur les personnes interviewées

- Nombre de participants : 3
- Âge : 51, 51, 52
- Sexe : femelle
- Expérience professionnelle : 20-29 ans
- Poste : Employée
- Activités actuelles : Directeur d'agence Xcelium et HBI, cadre supérieur, gestionnaire de ressources

5.4.2 Pertinence et tâches

Quel est le secteur d'activité de votre agence d'intérim ?

- Toutes les entreprises, de la petite PME à la grande entreprise. Tous les secteurs d'activité dans un rayon de 30 km (Bourg en Bresse)
- Toutes les entreprises, tous les secteurs
- Toutes les entreprises (sauf les micro-entreprises), principalement l'industrie et la construction

Quelle est l'importance du groupe cible 50+ pour vous ? Veuillez expliquer.

- Très important, les personnes de 50 ans et plus doivent être employées en tenant compte de leurs connaissances et de leurs compétences.
- Le placement de la main-d'œuvre se fait indépendamment de l'âge
- L'avantage du groupe cible 50+ est son comportement au sein de l'entreprise

Quelle est la part du groupe cible des plus de 50 ans (en %) parmi vos clients ?

Jusqu'à 85 %.

Quels sont les niveaux de qualification des clients ?

Principalement des employés ; en outre : cadre supérieur/cadre, technicien, ouvrier ; il n'y a guère de différences entre les sexes. En particulier, les clients sont orientés vers des domaines professionnels techniques, industriels et commerciaux.

5.4.3 Expériences de placement de personnes de 50 ans et plus

Quelles sont vos expériences avec le groupe cible 50+ ?

- Forte motivation quant à leurs connaissances et compétences
- Travail de placement avec des personnes qualifiées
- Une grande connaissance du sujet grâce à leurs carrières antérieures

Quelles sont vos expériences avec les chômeurs de longue durée de 50 ans et plus ?

- Le succès du placement diminue avec la durée du chômage
- Des freins complexes, souvent périphériques, liés à des situations d'emploi antérieures, un manque de confiance, des attentes trop élevées par rapport à ce qu'ils ont déjà vécu, des émotions non gérées liées à la perte d'emploi.

Voyez-vous des obstacles à l'augmentation du travail temporaire pour l'insertion des personnes de 50 ans et plus ?

- Non, surtout avec la création de l'agence Xcelium a été bénéfique. Fondamentalement, c'est une question d'attitude et de mentalité.

5.4.4 Travail en réseau

Quels sont les réseaux que vous utilisez déjà pour le placement de personnes de plus de 50 ans ?

- Site xcelium, LinkedIn, Facebook, indeed et pôle emploi
- MIFE, CAP EMPLOI, POLE EMPLOI
- Entreprises avec lesquelles ils collaborent

Seriez-vous intéressé par la mise en place de réseaux locaux/régionaux pour le placement des chômeurs de plus de 50 ans ? Avez-vous des propositions concrètes ?

- Oui. Établir des contacts avec des partenaires (CAP emploi, alixio, MIFE...), organiser des forums emploi. Il est également important d'utiliser correctement les réseaux déjà existants.

5.4.5 Programmes d'aide

Selon vous, quels programmes et aides pourraient être recommandés pour améliorer les chances d'insertion des personnes de plus de 50 ans ? Veuillez expliquer.

- Formation ou remise à niveau des connaissances
- Remboursement des coûts pour les entreprises utilisatrices

- Éliminer les problèmes de gestion (en France) dus à des problèmes de mentalité vis-à-vis des plus de 50 ans

5.5 Conseillers

5.5.1 Informations sur les personnes interviewées

- Nombre de participants : 4
- Âge : 27, 48, 51, 54
- Sexe : femelle
- Expérience dans le conseil : 6-16 ans
- Poste : employé dans des institutions de conseil et d'aide sociale
- Activités actuelles : Conseiller en formation, conseiller en emploi, référent handicap, conseiller socio-éducatif

5.5.2 Travail en réseau

En ce qui concerne le groupe cible des 50+, avec quels partenaires de réseau avez-vous collaboré jusqu'à présent, surtout au niveau local ? (n=4)

- Travailleurs 50+
- Autres groupes de demandeurs d'emploi (accompagnés par les conseillers* de la MIFE).
- PME
- Conseillers indépendants
- Service public de l'emploi
- Institutions académiques
- Administrations politiques (région, département, État, Europe...)
- Associations
- Agences de travail temporaire

Le travail en réseau avec les institutions suivantes est considéré comme moins intensif :

- Fondations
- Centres de bilan de compétences
- Administrations sociales
- OPCO

5.5.3 Développement des compétences (conseillers*)

Dans quels domaines voit-on un besoin de développement des compétences ?

Pas ou peu de besoins identifiés

- Méthodes de conseil et de placement pour le groupe cible des 50 ans et plus
- Gestion des dossiers des chômeurs de longue durée 50+.
- Connaissances approfondies en matière de conseil en réadaptation et réinsertion
- Connaissance approfondie des données du marché du travail

Un besoin moyen ou élevé est perçu dans les domaines suivants :

- Connaissance pratique des processus de recrutement et d'intégration dans les PME
- Connaissance approfondie des programmes de soutien (nationaux, locaux, européens, publics, privés)
- Marketing des services MIFE

5.5.4 Lignes directrices sur les pratiques innovantes

En ce qui concerne les pratiques innovantes dans le domaine de l'orientation et de l'insertion professionnelle des personnes de 50 ans et plus, les conseillers* interrogés n'ont pas connaissance de lignes directrices concrètes ; des agences spécialisées dans le placement des personnes de 50 ans et plus ainsi que des clauses sociales existantes sont parfois mentionnées.

6 Résultats du groupe de discussion

Rapport de la réunion du groupe de réflexion dans le cadre du projet Project INNOPRO50+. 2021-2-FR01-KA210-VET-000049794

Lieu : MIFE de l'Ain (8 boulevard de Brou, 01000 Bourg en Bresse).

Date : Le 9 décembre 2022

Heure : 9:30-12:30

Participants :

Prénom/nom/fonction initiale Organisation

Emmanuel MAQUET (EM), Directeur MIFE de l'Ain

Corinne DE VITIS (CDV), Directrice adjointe MIFE de l'Ain

Annick LEPINE (AL), conseillère emploi et formation MIFE de l'Ain

Anna Goloubtsova (AG), responsable de projet MIFE de l'Ain

Sabrina TETE (ST) - in visio, coordinatrice INTERMIFE Région AURA

Cédric GAILLARD (CG), chargé de mission à Pôle emploi.

Dorine PRADEL (DP), directrice de l'agence d'intérim senior Xcélium.

Thomas KURRLE (TK), directeur exécutif de l'INfaBW

Prof. Dr Michael SCHARPF (MS), Qualification & Développement de programmes, INfaBW

Prof Dr Bernd-Joachim ERTELT (BJE), Recherche & Développement, INfaBW

Thomas GOLLINGER (TG), Conseil & Ressources humaines, INfaBW

Nadège PSCHENISKA (NP), Directrice de la cohésion et du développement social, Département de l'Ain, CD01

Jérôme ARBAN (JA), demandeur d'emploi 50+.

Isabelle DUJET (ID) Interprète

Excusée : Mathilde Véron-Goyet (MVG), CPME de l'Ain.

Modérateurs : Michael SCHARPF et Emmanuel MAQUET.

Suite à la réunion, 2 procès-verbaux, en allemand et en français, seront rédigés.

Contexte et objectif

L'objectif de ce focus group était de réunir les acteurs locaux impliqués dans la problématique de l'emploi des personnes de 50+ dans le département de l'Ain : par exemple les PME, les conseillers* en emploi et formation, les agences pour l'emploi, les agences d'intérim, les financeurs au niveau local.

Le groupe de discussion constitue une étape clé dans le diagnostic de terrain de "Pratiques innovantes" et complète les enquêtes empiriques qui ont eu lieu en octobre/novembre 2022. L'objectif est de prendre en compte différentes perspectives dans le développement de "Pratiques innovantes" et de développer ensemble des solutions pertinentes pour l'intégration des personnes de 50+ sur le marché du travail et dans la formation. Le travail en réseau, c'est-à-dire la coopération entre les acteurs locaux du marché du travail impliqués, doit également jouer un rôle particulier à cet égard.

Résultats

EM : L'objectif du focus group est de réunir les acteurs clés pour l'emploi de la génération 50+ dans la région (pôle emploi, département de l'Ain...) et de se focaliser sur ce sujet afin de chercher ensemble des solutions.

MS : Il est important de s'exprimer librement et de donner des réponses courtes aux questions sur les sujets.

Le groupe de réflexion vise à identifier des approches innovantes pour l'intégration des personnes de 50 ans et plus sur le marché du travail. Les résultats seront résumés dans le rapport final du projet. Toutes les contributions seront rendues anonymes.

MS : (à tous les participants) Comment évaluez-vous la situation actuelle de l'emploi des 50+ au niveau local ? (bref état des lieux) ?

CG : établit la situation des demandeurs d'emploi/chômeurs 50+ sur la base des statistiques actuelles du mois d'octobre 2022 (documents consultables au pôle emploi local) :

- Durée d'inscription à Pôle emploi
- Perception de prestations (droit aux allocations de chômage, Revenu de Solidarité Active)
- Handicap
- Niveau d'éducation, qualification
- Métiers recherchés
- Raisons de l'entrée dans le Pôle Emploi (inscription) et raisons de la sortie

Catégorie A (sans emploi), catégorie B (moins de 78 heures d'activité le mois précédent), catégorie C (plus de 78 heures d'activité le mois précédent). Au total, les catégories A, B et C comptent 43.000 demandeurs d'emploi, dont 12.000 personnes de 50 ans et plus et 2.700 demandeurs

d'emploi de plus de 60 ans. Remarque : la problématique du retour à l'emploi augmente avec l'âge.

NP : Présente des mesures en faveur des bénéficiaires du RSA, financement public, pilotage de l'action "insertion dans l'emploi". Cette action vise à améliorer durablement la fluidité du parcours des bénéficiaires vers l'emploi.

MS à CG : Quelles sont les raisons pour lesquelles il est plus difficile pour les personnes concernées (demandeurs d'emploi 50+) de trouver un emploi ?

CG : Il n'existe pas de conseillers spécialisés pour accompagner les demandeurs d'emploi de 50+, contrairement aux groupes cibles plus jeunes. Les 50+ sont suivis comme les autres demandeurs d'emploi, sans tenir compte de leurs problèmes et exigences spécifiques (mobilité, santé, etc.), c'est-à-dire qu'il y a aussi trop peu de programmes pour ce groupe cible. Afin d'améliorer la réinsertion des 50+ sur le marché du travail, pôle emploi a conclu un contrat avec l'APEC pour des "postes de direction". Par ailleurs, pôle emploi achète des prestations telles que des accompagnements innovants pour la gestion des fonds de formation, par exemple la prestation "Tremplin carrière" (le prestataire actuel est la MIFE 01). Cette prestation permet de réaliser 160 accompagnements par département et par an. L'objectif est de réorienter la recherche d'emploi.

TG : Quel est l'impact de cette mesure sur l'accès à l'emploi des personnes de 50 ans et plus ?

CG : Il n'existe pas de données précises sur le retour à l'emploi. Cependant, une étude entre une cohorte suivie et une cohorte non suivie a montré que le taux de retour à l'emploi était d'environ 60 % chez les personnes de 50 ans et plus non suivies (pour le département de l'Ain).

AL : "Tremplin carrière" dure trois mois et consiste en une alternance de groupes et d'entretiens individuels (ateliers, intervention d'acteurs externes, rendez-vous individuels). Une dynamique de groupe est mise en place. L'objectif est, entre autres, d'améliorer l'image que les participants ont d'eux-mêmes.

MS à CG : Comment les bénéficiaires de cette prestation sont-ils sélectionnés ?

CG : pôle emploi définit des catégories de bénéficiaires, en fonction de leur éloignement du marché du travail (taux de prise en charge différents) :

1. Faible accompagnement (beaucoup d'initiatives personnelles, environ 500-600 clients par accompagnateur).
2. Accompagnement guidé (170-180 clients par accompagnateur).
3. Accompagnement renforcé (110-120 clients par accompagnateur).
4. Très éloigné du marché du travail ; chômeurs de longue durée : accompagnement conjoint par pôle emploi et CD01 insertion, travailleurs sociaux, environ 70 clients par accompagnateur

MIFE se concentre en particulier sur les n° 3 + 4.

EM : Il n'y a pas d'obligation de s'engager dans cette action, c'est la motivation qui compte. Le succès de cette action en dépend, de même que la fréquence et la régularité des contacts (deux fois par semaine toute la journée) et la multiplicité des acteurs, ainsi que les contacts/liens avec les entreprises.

BJE à CG : compte tenu du fait que les conseillers* de Pôle emploi ne sont pas spécifiquement qualifiés pour accompagner le public 50+.

CG : Chaque conseiller* a une offre de services (offres de formation). En fonction de la problématique, nous allons choisir l'offre de service pertinente (partenariat avec le Centre de Bilan de Compétences (CIBC) pour faire un état des lieux des compétences. De plus, il existe des partenariats avec d'autres acteurs du marché du travail, dans le but d'analyser le marché, d'identifier et de développer les besoins et de proposer d'autres services en plus de l'offre classique.

BJE à JA : De quelle offre de services de Pôle emploi avez-vous bénéficié en tant que demandeur d'emploi ?

OUI : accompagnement pour améliorer la présentation de soi, valoriser son image, formation à la candidature, découverte des techniques de recherche d'emploi (ex. mesure "Tremplin carrière", rédaction de CV, etc.) Globalement, il n'y avait pas de transparence sur les techniques au préalable.

MS : Il ressort des questionnaires que les demandeurs d'emploi ne savent pas grand-chose sur les services.

MS à DP : au niveau de l'agence d'intérim (Xcélium), quel est le profil du client (catégories ? 1-2 ou 3-4) ?

DP : Plutôt des candidats de la catégorie 1-2.

TG à JA : Parmi toutes les mesures que vous avez citées, comment les évalueriez-vous en termes d'efficacité (de 1 à 3) ? (recherche d'emploi)

OUI : 1 - autodétermination et valorisation de son image, 2 - soutien dans l'utilisation des outils ou des plateformes mis à disposition, 3 - accompagnement pour renforcer la confiance en soi.

CG : Il est important d'établir une relation de confiance entre les personnes en quête de conseils et les conseillers* afin de construire ensemble le parcours. Pour la génération 50+, il est souvent difficile de se remettre en question, de se réorienter et de trouver une reconversion. La difficulté est de trouver le bon levier de motivation. Les chômeurs de 50+ ont souvent un grand doute sur eux-mêmes.

AL : Le mot le plus important est "être Acteur".

BJE : Y a-t-il des sanctions si quelqu'un ne se présente pas à son rendez-vous ?

CG : Le chômeur a des droits et des devoirs. Il doit être disponible pour son entretien d'embauche. Il y a des sanctions qui peuvent être appliquées (avertissement, suppression des allocations de chômage). Le service de contrôle peut également proposer un plan d'action pour retrouver une dynamique de travail. Le chômeur doit prouver qu'il fait des efforts pour trouver un emploi.

NP : Parmi les bénéficiaires du RSA, les 50 ans et plus représentent environ 30 %. Le Département de l'Ain et Pôle Emploi construisent ensemble des parcours pour accompagner les chômeurs de longue durée, créer des emplois durables. L'idée est de s'appuyer d'abord sur les compétences (action Pouvoir d'Agir) avant de se pencher sur les obstacles/freins des personnes 50+.

TG : Quel est le rapport investissement/bénéfice (toutes modalités confondues) des mesures d'accompagnement et quels sont les résultats obtenus pour les demandeurs de conseils ? Existe-t-il des données à ce sujet ?

CG : Les chiffres exacts ne sont pas disponibles actuellement ; il est possible de les collecter auprès de pôle emploi au niveau du département de l'Ain. Pôle emploi accompagne deux catégories de clients : Les demandeurs d'emploi et les entreprises. Pour avoir une idée des coûts : Prestation de détection de potentiel pour une entreprise coûte environ 500 euros/personne, sachant qu'il y a environ 10-15 candidats et qu'une seule personne peut être recrutée. Un recrutement dans

le cadre d'un tel service du SPE coûte alors environ 5.000 EUR. A titre d'exemple, l'ensemble des modalités d'accompagnement de Jérôme (JA, demandeur d'emploi 50+) a coûté environ 25.000 EUR.

MS : Cette partie du focus group porte sur l'impact de toutes ces mesures sur l'accès à l'emploi des personnes de 50 ans et plus.

Pour rappel, le projet INNOPRO vise à faire évoluer les pratiques d'accompagnement des personnes de 50 ans et plus. Les participants doivent échanger des perspectives et des solutions communes afin de développer des pratiques innovantes. Quatre questions seront posées aux participants. Veuillez noter : il n'y a aucune obligation d'y répondre.

À tous les participants

Votre organisation est-elle informée des offres d'autres organisations relatives à l'intégration des demandeurs d'emploi 50+ sur le marché du travail ?

NP : Un nouveau poste a été créé afin d'optimiser la coordination entre les partenaires locaux (pôle emploi, service public, département de l'Ain, collectivités territoriales, chambres, entreprises, associations d'insertion). En effet, nous avons un déficit de connaissance de l'offre régionale (accompagnement des chômeurs). Cette nouvelle organisation entre vise à répondre à cette problématique (au niveau local). La (ré)insertion des chômeurs de 50 ans et plus n'est en principe pas une mesure nouvelle ; cependant, il n'y a pas assez de transparence sur les mesures proposées par les différentes institutions, c'est pourquoi il faut encourager au niveau local le travail en réseau et les échanges professionnels, notamment aussi entre les entreprises et le SPE ; la coopération - y compris dans le cadre de projets et de financements de l'UE - peut ici encore être intensifiée.

MS à NP : Voyez-vous la nécessité de renforcer la communication entre les structures ?

NP : Oui, notamment pour développer davantage de contacts et de relations avec les entreprises. Ce nouveau service public est en mesure de répondre à ce besoin. Il permet aussi des échanges de pratiques entre les travailleurs sociaux et les conseillers* de Pôle emploi. Nous sommes dans une relation gagnant-gagnant. Nous lançons également des appels d'offres ; par exemple, des appels à projets pour favoriser l'innovation (levier du Fonds social européen).

CG : Au niveau de Pôle emploi, nous essayons d'être le plus transparent possible sur ce qui est proposé aux entreprises et aux demandeurs d'emploi. Chaque directeur d'agence est en relation avec les structures d'insertion, les entreprises et les administrations.

Considérez-vous les autres organisations comme des partenaires ou des concurrents ?

NP en réponse à la question 1 : CG : Il ne sert à rien de créer de la concurrence, l'important est de se compléter dans la collaboration et de ne pas créer de redondances. Ici, les offres des différents établissements doivent être transparentes, également pour renvoyer vers d'autres établissements le cas échéant.

NP : Une répartition des tâches est proposée ; par exemple, un établissement devrait être responsable du diagnostic et rendre les informations pertinentes accessibles aux autres établissements ; une plate-forme commune d'échange doit être développée à cet égard.

DP : L'agence d'intérim considère déjà les autres acteurs du marché du travail comme des partenaires importants pour le placement des chômeurs de 50 ans et plus ; l'agence d'intérim a toutefois besoin de plus de transparence sur les offres des autres institutions.

Pouvez-vous citer une mesure très innovante qui a eu un impact très particulier sur l'intégration des personnes de 50 ans et plus dans le marché du travail ? Avez-vous d'autres idées de pratiques innovantes ?

DP : On peut citer le diagnostic de la personnalité (45 minutes), l'analyse du parcours professionnel antérieur, les tests d'intérêt, les entretiens et rencontres réguliers. Il existe des contrats entre le SPE et les agences d'intérim, avec des conditions de réalisation des objectifs.

CG : Procédures d'embauche accélérées, taux de satisfaction de 80% et évaluation du placement (15 questions), garantie du paiement des prestations en espèces, des primes de performance sont versées aux employés des SPE.

ST : très bonne expérience dans le traitement du groupe cible 50+ ; il y a un besoin d'accompagnement des personnes de 50+ dans les entreprises, également pour prévenir les pertes d'emploi ; d'où la création d'une agence de travail temporaire ; il serait souhaitable de renforcer les échanges entre MIFE et le SPE ; dans l'ensemble, le travail en réseau doit être développé. La qualification actuelle des conseillers se concentre sur les soft skills, une qualification de base des conseillers n'est pas proposée à ce jour. La seule qualification concernant les personnes de 50 ans et plus porte sur un cours de bonnes manières (une journée).

CG : En 2024, un projet d'État doit être lancé ("France travail"). Il s'agit entre autres d'établir des procédures de diagnostic standardisées dans les SPE. Les conseillers des SPE sont certes spécialisés dans certains groupes cibles (par ex. les personnes handicapées), mais pas dans les personnes de plus de 50 ans. Il existe un besoin de qualification dans le domaine du placement et du conseil, notamment en ce qui concerne la collaboration avec les entreprises. Les subventions financières accordées aux entreprises pour l'insertion des chômeurs âgés ont été en partie supprimées ; il est proposé d'exonérer les entreprises des cotisations sociales et de les compenser par des subventions publiques. En France, le "problème" réside dans le fait que l'âge de la retraite est fixé à 62 ans (situation en décembre 2022) et que l'accent est mis sur l'intégration des jeunes chômeurs sur le marché du travail.

DP : L'agence d'intérim a notamment besoin d'accroître ses compétences dans les domaines du "droit du travail" et du "travail en réseau avec les entreprises".