

CHÔMAGE DES SENIORS

QUEL AVENIR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL?

COLLOQUE INSERTION VAUD
2018

SYNTHÈSE



1^{ère} partie

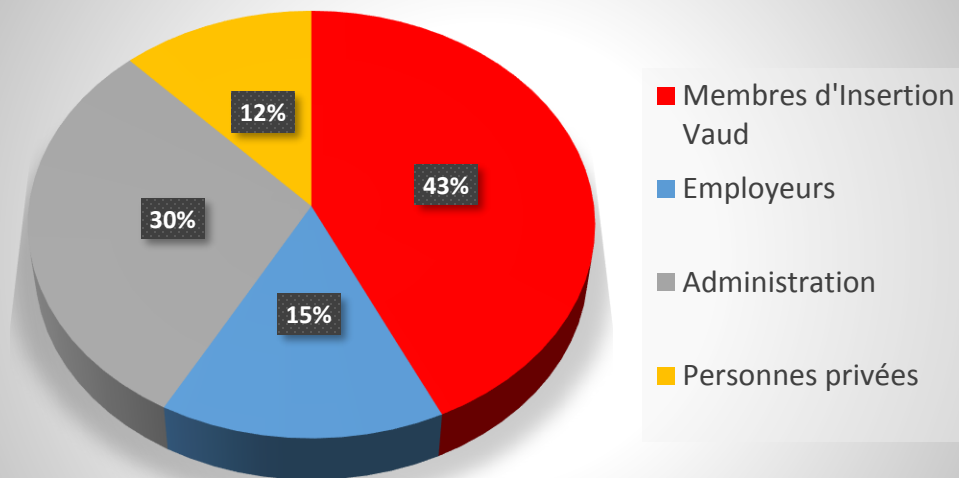
dès 14h30	Ouverture des portes.
15h00	Accueil et ouverture du colloque par Stéphane Manco , président d'Insertion Vaud, François Vodoz , chef du Service de l'emploi du canton de Vaud et Claudine Amstein , directrice de la CVCI.
15h15	« Viellir au travail : à quoi bon ? » par Eric Deschavanne , professeur de philosophie, animateur du Collège de philosophie à la Sorbonne.
15h50	« Retour à l'emploi des plus de 50 ans : que de difficultés ! » par François Gonin , professeur RH à la HEIG-VD et René Knüsel , professeur en sciences sociales à l'UNIL.
16h30	Pause

2^e partie

17h00	« Pénurie de main-d'oeuvre qualifiée : une opportunité pour les chômeurs seniors » par Laurence Devaud , collaboratrice scientifique au SECO.
17h35	« Atout'Age50 : une nouvelle mesure innovante » par Stéphane Der Stépanian , responsable du programme AvantAge chez Pro Senectute et porteur du projet Atout'Age50.
18h10	« Réinsertion des chômeurs seniors : les entreprises agissent » par Geneviève Bauhofer , associée chez Procadres International et Antonio Racciatti , directeur des ressources humaines au CHUV. *
18h45	« Quel avenir pour les seniors dans un monde en constante évolution ? » par Xavier Comtesse , mathématicien et Digital Shaper.
dès 19h15	Apéritif dînatoire et réseautage.

* Remplacé par son adjoint, **Eric Monnard**

243 participant·e·s



J'AI PLUS DE SOANS

C'EST UNE MALADIE ?



Animation

Esther Mammarbachi, RTS
Thierry Barrigue, Vigousse





Discours d'ouverture

François Vodoz, chef du Service de l'emploi

Claudine Amstein, directrice de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI)

Stéphane Manco, président d'Insertion Vaud

« La génération sandwich, c'est celle qui se trouve au milieu de la vie (...). Un âge, entre 50 et 65 ans, qui se retrouve donc confronté à de multiples responsabilités. Et à de multiples risques. Dont celui du chômage... »

Stéphane Manco





*« Nous sommes entrés, qu'on le veuille ou non, dans **l'ère de la révolution permanente**. C'est désormais l'avenir, et non plus le passé, qui fait autorité. »*

Eric Deschavanne, professeur
de philosophie, Sorbonne Université



« *Différer l'âge du départ à la retraite, par exemple, n'a pas seulement pour effet de sauvegarder le financement du système des retraites. L'allongement de l'espérance de vie au travail a aussi pour effet de **rentabiliser l'investissement dans les formations tardives** susceptibles d'éviter le déclin de la productivité des seniors : donc de les rendre possibles.* »



« Il m'apparaît nécessaire de **redéfinir la notion d'expérience**. (...) La réflexion sur les expériences passées, sur la trajectoire vécue, confère une largeur de vue, un savoir-faire dans les rapports humains fait d'humilité, de tolérance, de tempérance et de prudence qu'on peut appeler "sagesse".
Si je travaillais dans les ressources humaines, c'est un "capital humain" que je ne négligerais pas. »

Eric Deschavanne, professeur de philosophie,
Sorbonne Université



Colloque Insertion Vaud

Chômage des seniors
Quel avenir sur le marché du travail?

8 octobre 2018

POUR GÉRER L'HUMAIN
VEUILLEZ CLIQUER !



René Knüsel, professeur de politiques sociales,
Université de Lausanne

« Le **paradoxe**, c'est qu'alors que le taux de chômage est bas, la probabilité que les chômeurs de plus de 50 ans retrouvent un emploi est **plus basse en Suisse qu'ailleurs**. »



« Beaucoup se retrouvent dans une situation délicate car ils n'ont jamais postulé. Comme peu d'entre eux sont au chômage, les recruteurs se demandent pourquoi ils y sont, pourquoi ils ont été licenciés. Et ainsi les seniors sont **doublement pénalisés**. »



Remarque du public

« *Et les chômeurs en fin de droit qui sortent des statistiques ?* »

« *En effet, c'est très préoccupant. L'Office fédéral de la statistique et le SECO ne calculent pas les taux de chômage de la même manière. **Mais les statistiques ne disent pas tout.** Il y a au moins deux fois plus de demandeurs d'emploi que de chômeurs inscrits.* »

René Knüsel, professeur de politiques sociales, Université de Lausanne



*« On oublie que l'entreprise, ce n'est pas seulement de la technologie.
Ce sont aussi des humains qui gèrent des humains. »*

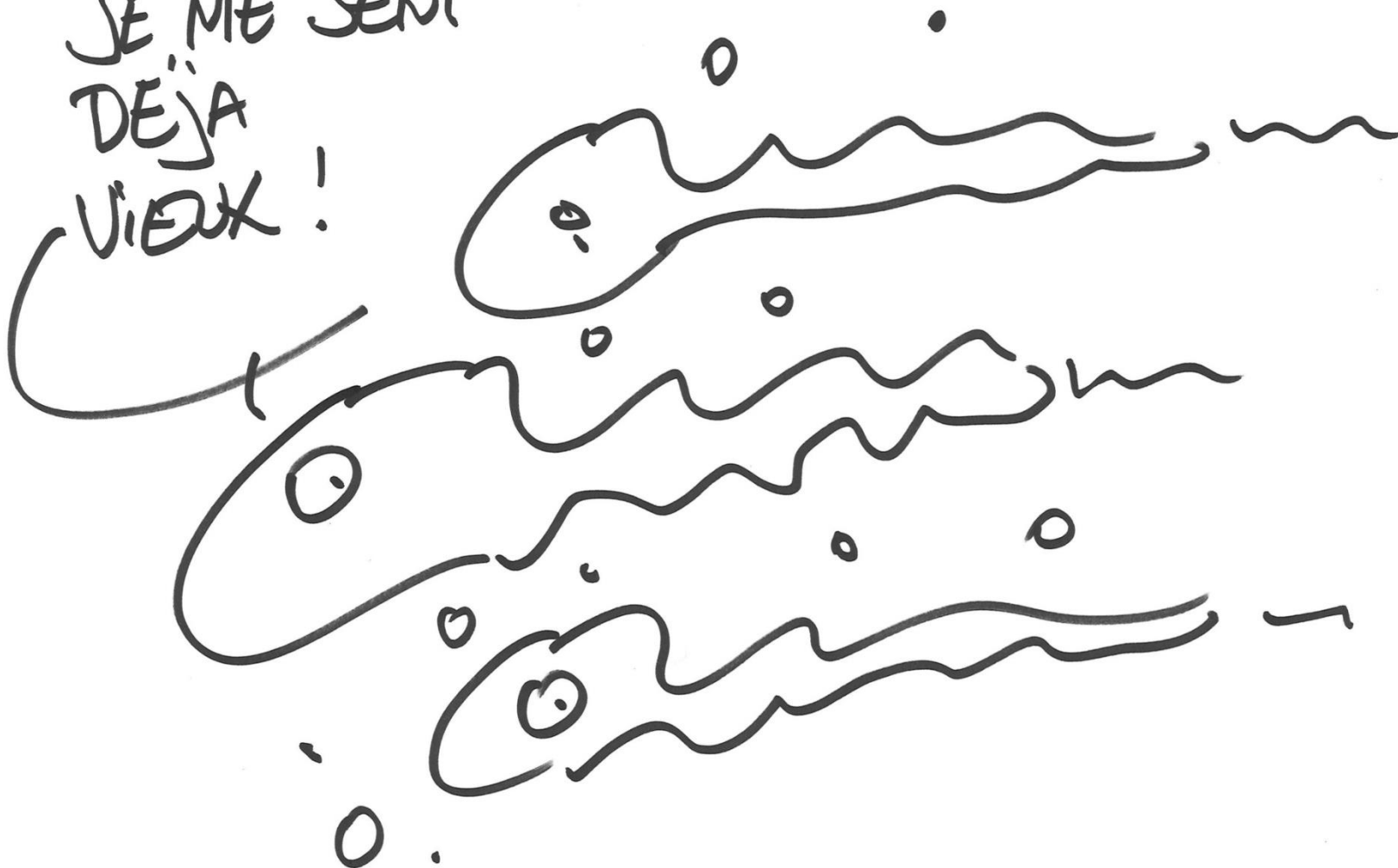
François Gonin, professeur de ressources humaines, HEIG-VD

« Les objectifs des demandeurs d'emploi correspondent souvent très peu à ceux des entreprises. Les jeunes disent qu'ils veulent gagner en expérience, et les seniors qu'ils désirent apporter leur expérience. **Mais il faudrait se poser la question des besoins de l'employeur !** »

François Gonin, professeur
de ressources humaines, HEIG-VD



JE ME SENT
DÉJÀ
VIEUX !



Question du public

« *Comment faire valoir des acquis qui n'ont pas été validés par des certificats ?* »

« Il est important de **valoriser ses compétences** acquises tout au long du parcours de vie, même en dehors du travail, et de **faire jouer ses contacts**. »

François Gonin, professeur
de ressources humaines, HEIG-VD





« La pénurie de main d'œuvre qualifiée est une opportunité pour les chômeurs seniors. »

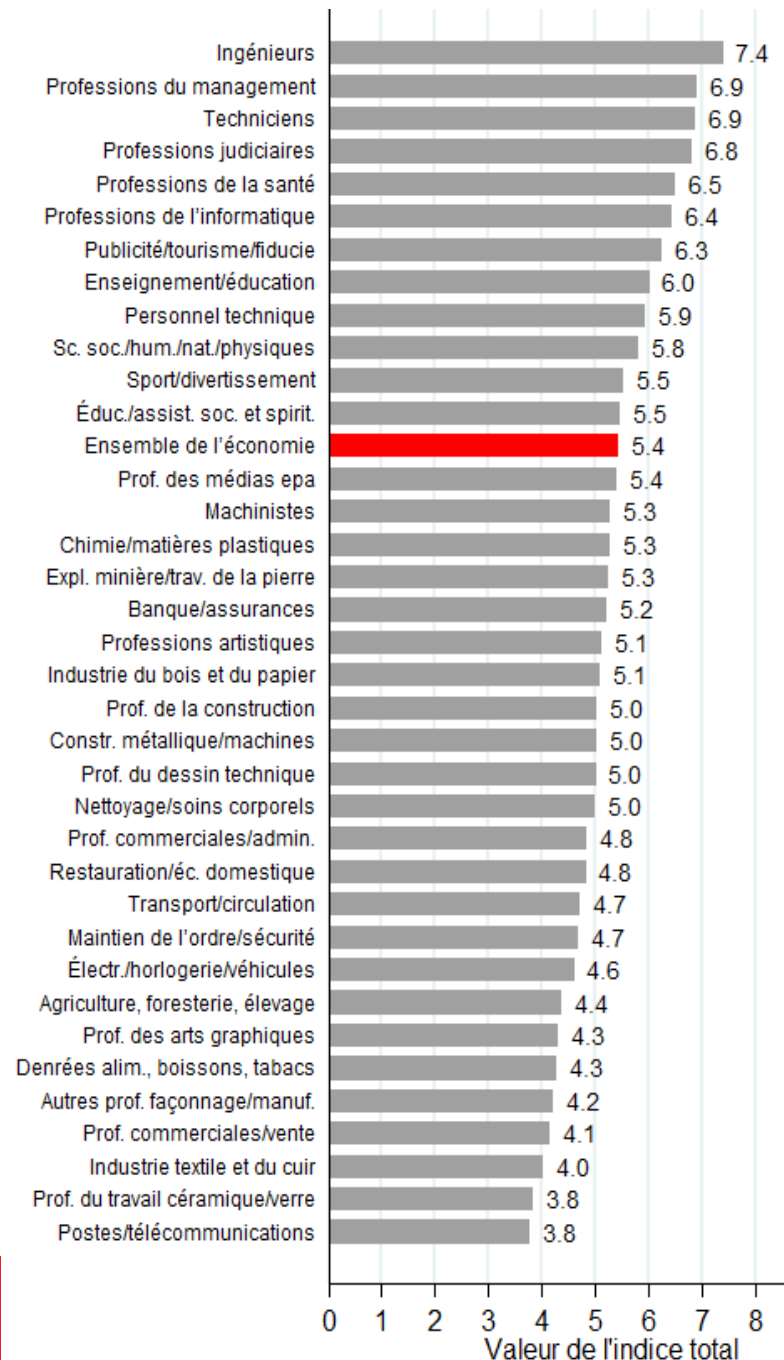
Laurence Devaud, collaboratrice scientifique, Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

Quelles sont les professions concernées?

Source : Système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié SECO (2016)

Echelle : 1 = aucun signe de pénurie de personnel qualifié ; 10 = signes forts de pénurie de personnel qualifié

[Présentation de Laurence Devaud](#)



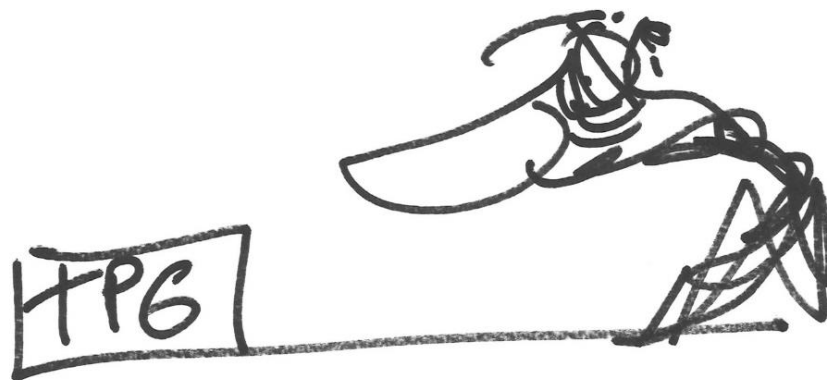
« **Les reconversions sont possibles.** Par exemple, à Olten, des demandeurs d'emploi hommes et femmes, âgés de plus de 55 ans et qui rencontrent des difficultés à trouver un emploi dans leur profession d'origine, peuvent devenir chauffeur de bus. »

Voir le site :

<https://www.personnelqualifie-suisse.ch/fr/>

Laurence Devaud, collaboratrice scientifique,
Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

ET CHAUFFEUR
DE CORBILLARD
C'EST POSSIBLE ?



*« Une enquête auprès de 400 seniors a montré qu'un quart d'entre eux a subi des **discriminations** liées à l'âge. »*

Stéphane Der Stépanian, Pro Senectute



Projet Atout'Age 50

Objectifs du SDE

Présentation de
Stéphane Der Stépanian

Suite post mesure...ORP

Accompagnement et ateliers

**Aiguiller vers d'autres prestataires
en cas de besoin spécifique**

Viser l'insertion

Définir un projet personnel

Suivi individualisé

Varier les contenus

Offre plus étoffée

Aller un peu plus loin

Définir des prés requis pour plus d'efficacité

Connaissance des contenus et spécificités du programme par les conseillères et
conseillers ORP - vidéo



« Quand on arrive en fin de droits,
on nous oublie si l'on n'a pas droit au
revenu d'insertion... »

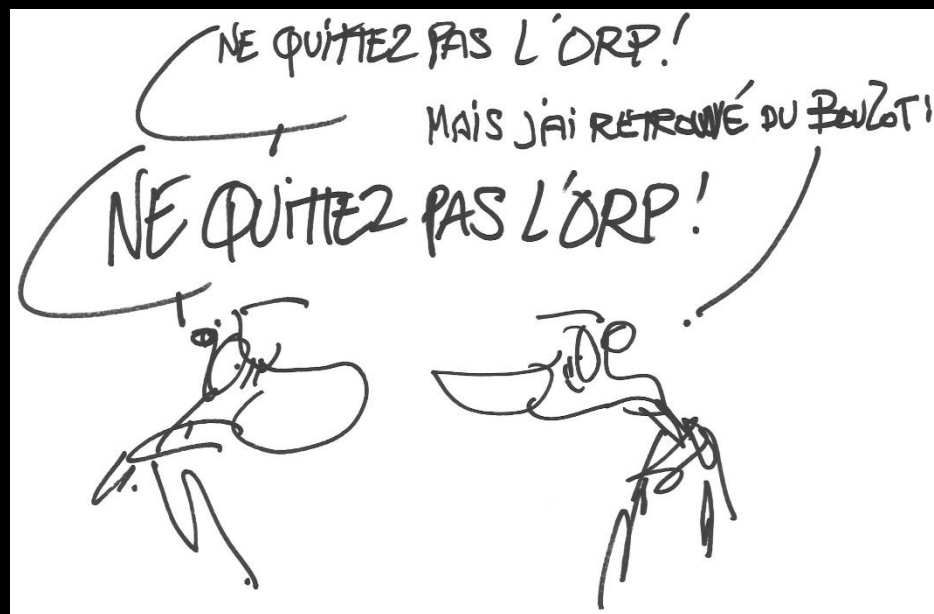
Remarque du public



« Je veux rappeler que les ORP ont pour mission d'accueillir toute personne en recherche d'emploi.

La première chose à faire, même en fin de droits, est de rester inscrit, car il est possible de bénéficier d'un suivi et de l'accès privilégié aux places vacantes. »

François Vodoz,
chef du Service de l'emploi





*« Je suis contre les quotas, c'est indigne. Les entreprises prennent quand-même les seniors !
Continuez à être curieux ! »*



Geneviève Bauhofer, associée chez Procadres International

JE M'INFORME QUE DIT
TON ADROSCOPE?



LE SENIOR
C'EST L'AVENIR!

DEPUIS QUAND?



**« 25% des effectifs du CHUV ont plus de 50 ans.
Ce n'est pas un critère éliminatoire, mais un
avantage sérieux. »**

Eric Monnard,
directeur adjoint des
ressources humaines
du CHUV



« Les compétences sont le premier critère. **La séniorité est même un avantage.**
Dans notre vision, le transfert de savoirs vers les jeunes se passe dans la pratique par des gens expérimentés. »

Eric Monnard, directeur adjoint des ressources humaines du CHUV

NE PAS PERDRE ESPOIR





Xavier Comtesse,
mathématicien et *digital shaper*

« Demain ne sera pas meilleur ! Il faut dire aux enfants de **se mettre en état de survie**. Ils devront changer plusieurs fois de métier au cours de leur vie. »



*« Nous avons un problème démographique.
Les baby boomers sont tous nés en même temps.
Mais quand ça s'arrêtera, dans dix ou vingt ans,
on rappellera les seniors, car il n'y aura plus assez
de gens. »*



« On a essayé de me virer à 58 ans. Alors j'ai proposé de **baissier mon taux de travail à 80%**, et j'ai inventé les 20% restants. Bien sûr, j'ai fait des études, j'avais des compétences, et je sais que pour beaucoup c'est trop difficile. Mais peut-être que les seniors doivent se préparer à faire **un mi-temps, ou deux mi-temps.** »

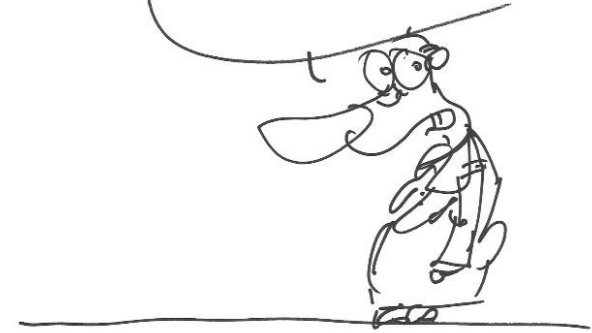
Xavier Comtesse, mathématicien et *digital shaper*



IL Y A DEUX PLACES DE LIBRE
POUR DES VIEILLARDS
AU CONSEIL FÉDÉRAL !



J'AIMERDIS RETROUVER
UN TRAVAIL JUSTE AVANT
DE RETOURNER À L'EMS!



En conclusion, quelques pistes :

- Se préparer à gérer le **changement** quand on est encore en emploi.
- La **formation** continue doit commencer tôt et se poursuivre en permanence
- Réfléchir aux **compétences** qui peuvent être utiles à l'entreprise.
- Rechercher des métiers connexes en faisant appel à ses **talents cachés**.
- Valoriser ses **expériences extra-professionnelles**.
- **L'attitude** est le facteur déterminant.
- Faire jouer ses **contacts**.
- Privilégier les **approches directes et ciblées** auprès des employeurs.
- **Rester inscrit au chômage**, même une fois arrivé en fin de droits.
- Privilégier les **coachings individualisés**.
- Accepter ou négocier des **aménagements** des conditions de travail.



C'est presque fini...

Merci aux intervenant·e·s, partenaires,
animateurs·trices, organisateurs·trices,
et au photographe **Jean-Bernard Sieber** !

