

## Les compromis socioprofessionnels des demandeurs d'emploi handicapés âgés de 50 ans et plus

*Le présent document rend compte d'une étude menée  
par le CRTH-MP entre Novembre 2003 et Janvier 2004 dans le département du Gers.*

*13 Mai 2004*

L'hypothèse préalable à cette étude est de considérer que la **catégorie** des travailleurs handicapés demandeurs d'emploi de 50 ans et plus n'existe pas en soi, mais qu'il est possible d'identifier parmi cette population différents types de **compromis socioprofessionnels** entendus comme combinaisons singulières des dimensions sociales, familiales, professionnelles... Ces compromis sont **personnels** (ils renvoient au parcours vécu et à la situation actuelle), **évolutifs** (ils sont instables) et **situés** (ils s'inscrivent dans un contexte socio-économique particulier). Pour distinguer et caractériser ces différentes situations, l'enquête s'est appuyée sur deux phases complémentaires :

- La constitution et l'analyse d'une **base de données** rassemblant des données ANPE, COTOREP et RMI. Elle porte sur l'ensemble des 184 Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés de 50 ans et plus, toutes catégories confondues, enregistrés à l'ANPE au 27 Novembre 2003 (personnes repérées par la déclaration de la RQTH, soit environ 92% des publics prioritaires, bénéficiaires de la loi de 1987).
- Des **entretiens biographiques** auprès d'un échantillon d'une quinzaine de personnes volontaires parmi les 39 résidant dans les 6 cantons du bassin d'Auch. Cette zone présente un chômage principalement urbain (centré sur le canton d'Auch), avec une proportion importante de chômeurs de longue durée.

### Des problématiques partagées

Dans cette partie sont présentés des éléments significatifs relevés de manière transversale au cours des entretiens. Ils identifient des problématiques partagées par une grande partie des personnes rencontrées, qui renvoient aux représentations sociales des chômeurs en général, aux dispositifs opérationnels d'insertion et aux contextes actuels du travail et de l'emploi.

### L'impact des représentations sociales des chômeurs

Les trajectoires des personnes rencontrées témoignent de parcours particulièrement **conformes au modèle d'intégration par le travail** : mobilité géographique, formation continue, carrière professionnelle ascendante, multiples reconversions, adaptabilité aux transformations des systèmes de production, initiatives et création d'activité... Et pourtant, les parcours font état d'un rejet (généralement pour inaptitude à un poste de travail) dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi et de discriminations à l'embauche.

Certaines **représentations sociales stigmatisant les chômeurs** dans une image de « profiteurs paresseux » ou de « cas sociaux » est dès lors particulièrement déstabilisante. Les personnes rencontrées durant l'enquête illustrent différentes manières d'affronter cette déconsidération, de dépasser cette culpabilisation, en acceptant la figure du chômeur condamné à s'en sortir seul, et en recherchant parfois sur un autre plan les conditions de leur dignité.

Etant incitées à se référer à un **modèle de demandeur d'emploi** désormais matérialisé par le PARE et à se positionner sur un marché concurrentiel « comme tout le monde », les personnes disposent de peu de marges de manœuvre susceptibles d'intégrer des contraintes liées à l'âge et au handicap. D'où une inscription privilégiée dans les catégories 2 voire 3, qui correspondent en réalité à des « non catégorie 1 », c'est à dire à la recherche d'une forme d'emploi moins pénible mais sans forcément de lien direct avec le temps de travail ou la durée du contrat.

Ces personnes sont en effet confrontées, à un moment donné de leur parcours, à une lourde **contradiction vis à vis du handicap** : afficher un potentiel « normal » sur le marché de l'emploi et vivre des limitations plus ou moins pénalisantes sur le plan psychique ou physique. L'acceptation d'une reconnaissance Cotorep est elle aussi ambiguë dans la mesure où les personnes ont longtemps revendiqué le droit de pouvoir réagir seul, de ne pas être « assisté » et d'éviter ce qui s'apparente à un « casier médical » sur le marché de l'emploi.

## **Des écarts entre les dispositifs opérationnels et les parcours vécus**

Les parcours étudiés attirent l'attention sur des **décalages temporels** existants entre les étapes des trajectoires vécues et les phases de prise en charge. C'est notamment le cas de personnes menacées par un risque d'inaptitude et qui souhaitent se préparer à leur propre réinsertion avant le terme de leur arrêt maladie. Mais ce n'est qu'au moment de leur licenciement effectif que des contacts peuvent être établis avec les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.

Un temps de latence s'instaure alors avant que les personnes puissent clarifier des perspectives. Ce processus est alors particulièrement long et solitaire. Des modalités d'accompagnement et de soutien sont alors mises en œuvre, mais pas forcément au moment précis où la dynamique de réinsertion professionnelle prend forme. Apparaît alors un **décalage entre les rythmes** des personnes et la nature et la fréquence des suivis individualisés.

L'inscription à l'ANPE et la reconnaissance COTOREP permettent pendant la période de latence d'accéder à des **dispositifs d'accompagnement ou de formation**. Dans ce cadre, les stages de remise à niveau représentent des outils nécessaires mais souvent insuffisants. Ce ne sont pas tant les connaissances théoriques ou pratiques qui sont recherchées que les occasions de faire ses preuves en situation. C'est notamment pour cette raison que peu de parcours de formation sont engagés.

De manière singulière, le repositionnement sur le marché de la demande d'emploi des **personnes issues du commerce** est délicat : l'âge apparaît pénalisant pour trouver un poste d'employé dans ce secteur, et le fait d'avoir été gérant s'avère de surcroît discriminatoire à l'embauche. Passer d'une position d'entrepreneur à celle de salarié passe paradoxalement par une difficile valorisation des acquis de l'expérience.

A l'inverse, pour des personnes handicapées en situation précaire, passer d'une situation d'ancien salarié à celle d'entrepreneur s'avère peu réaliste, quel que soit le degré de faisabilité du projet dont elles sont éventuellement porteuses. En effet, la **création d'activité** nécessite un intense investissement personnel, peu compatible de fait avec le travail à temps partiel. Par ailleurs, des aides sont attribuées sous réserve qu'il s'agisse d'une véritable activité source de revenus et non d'une activité occupationnelle.

Les **stages de recherche d'emploi** permettent aux personnes de reprendre et valoriser leur parcours en formalisant leur CV. Mais la focalisation sur les lettres de motivation et les entretiens d'embauche sont généralement en décalage avec les parcours antérieurs, les emplois et secteurs d'activité ciblés, et les capacités d'expression (écrite ou orale) des personnes.

Si l'accès à l'emploi est désormais conditionné à l'épreuve de telles **procédures de recrutement**, ce premier obstacle est bien souvent déterminant. Les personnes qui se positionnent sur des métiers manuels, qualifiés ou non, se trouvent alors particulièrement pénalisées, alors qu'elles disposent a priori des compétences requises en situation de travail et qu'elles revendiquent des capacités et des volontés d'adaptation.

En ce qui concerne les **personnes psychologiquement fragiles**, ces procédures de recrutement accentuent l'éloignement de l'emploi. Les liens semblent à cet égard relativement distendus entre les services de suivi psychologique et les services d'aide à l'emploi. Et vis à vis des pathologies psychiques, que les conditions « normales » de travail génèrent ou amplifient, il n'existe pas aujourd'hui d'aménagement possible en entreprise (par exemple un encadrement adapté, une pression moindre...) car cela constituerait un décalage avec les normes comportementales en vigueur (liées à la performance et à l'autonomie individuelle...).

Les **contrats d'insertion** peuvent représenter une éventualité. Mais face à l'expérience vécue des CES, les personnes rencontrées présentent trois positionnements différents : la désillusion (synonyme de marginalisation durable), la résignation (s'accompagnant d'une dévalorisation sociale) ou l'opposition (par mesure de sauvegarde de soi). Dans tous les cas, ces contrats ne sont pas (ou plus) considérés comme des marche-pieds vers l'emploi stable, mais comme des outils en marge de l'emploi ordinaire. Pour les personnes de 50 ans et plus, une telle orientation ne fait que reporter une échéance et comporte le risque de vivre une situation plus compliquée encore à l'issue du contrat.

## **L'influence des contextes de travail et d'emploi**

Au delà du savoir-faire pratique que les personnes mettent en avant, leur principal atout sur le marché du travail résiderait dans le **savoir-être en entreprise**. Par rapport aux plus jeunes, certaines personnes valorisent une plus grande fiabilité (moins d'absentéisme au quotidien), une meilleure implication dans le collectif de travail (pas de plan de carrière), une subordination mieux acceptée (reconnaissance par le travail) et un risque moindre pour l'employeur à long terme (recrutement en CDI... à échéance déterminée).

Un autre élément important qui contribue à l'accès à l'emploi des personnes handicapées repose sur la sensibilisation effective de certaines entreprises aux pénibilités du travail, qui mettent en œuvre des **dispositifs internes de prévention** à l'attention de l'ensemble des salariés. Certaines personnes sont en effet en voie d'intégrer des établissements où les conditions physiques de travail font l'objet d'une attention particulière : outillages spécifiques, ports de charge automatisés, évitement des situations pénibles...

## Des capacités à élaborer de nouveaux compromis socioprofessionnels

La nécessité de réagir face à ces éléments de contexte amène les personnes à dépasser de nombreuses contradictions. Soit elles tentent de se rapprocher de la norme (« *je veux travailler, comme tout le monde* »), et les dispositifs d'insertion sont destinés à les y aider (parcours de formation, aménagements de poste, incitations au recrutement de travailleurs handicapés...), soit elles **développent des stratégies** permettant d'aménager au mieux leur situation. Ces personnes « hors norme » (par rapport au modèle de demandeur d'emploi) sont condamnées à inventer des compromis « hors cadre » (entre travail et non-travail) : tenter de développer une activité économique sans créer une entreprise, aider son conjoint sans le déclarer, être à disposition pour des événements locaux sans statut précis, être retiré du travail sans être à la retraite...

### Proposition de typologie des demandeurs d'emploi handicapés âgés de 50 ans et plus

L'analyse des différentes situations nous permet d'esquisser une **typologie** en regroupant les personnes partageant des parcours similaires. Cette proposition doit être associée à des précautions méthodologiques liées au nombre de personnes rencontrées.

#### **Les chômeurs « désemparés »**

Il s'agit essentiellement de femmes dont les difficultés se sont accumulées et perdurent, qui sont isolées (familialement, socialement), angoissées (face au travail et aux procédures de recrutement), précarisées (depuis longtemps), sans perspective malgré une certaine souplesse en terme de mobilité, de formation, de contrat et de temps de travail. La reconnaissance Cotorep a été, à un moment donné, un appel à l'aide. Mais face à l'absence de réponse adaptée et l'échec des différentes tentatives d'accompagnement, ce sont des personnes qui gèrent seules leur situation. Loin de la retraite, elles sont en tension permanente entre leur propre fragilité psychologique, les conditions de travail offertes vécues comme oppressantes, les ressources de survie souvent menacées et des questions de dignité par le travail et l'utilité sociale.

#### **Les « chômeurs transigeants »**

Ces personnes, ayant subi une altération physique, réussissent de manière autonome à se forger un nouveau compromis, plus ou moins confortable. Elles affichent leur maturité, ne révèlent pas leur handicap, profitent de contextes de travail collectivement aménagés, s'adaptent (informatique) et se spécialisent sur un métier, tout en maintenant des exigences d'intégration ordinaire (CDI, temps plein). A défaut d'emplois réservés, et compte tenu de leurs contraintes, la dynamique de reprise d'emploi passe pour certaines personnes par l'acceptation de métiers moins valorisants (cas des « résignés »). Pour d'autres, le retour à des conditions de travail et d'emploi normales est favorisé par la capacité à se requalifier, par une grande mobilité quotidienne, et enfin par le soutien de Cap Emploi au moment opportun (cas des « relancés »).

#### **Les chômeurs « écartés »**

Ce sont des personnes ayant opéré plusieurs reconversions afin de s'adapter à l'évolution de leurs problèmes de dos, mais qui sont aujourd'hui en chômage durable. Leurs expériences, acquises pendant de longues périodes d'activités, se trouvent en effet incompatibles avec leur état de santé. Ayant surtout exercé et fait leurs preuves dans des activités manuelles, elles sont en décalage avec les processus de formation et les procédures de recrutement. Porteuses d'un désarroi plus ou moins prononcé vis à vis du marché du travail, elles sont en attente de solutions et restent prudentes vis à vis des opportunités qu'on leur propose. Elles valorisent leurs activités connexes (enfants à charge, soutien familial, bénévolat, loisirs...), en attendant... un emploi stable (pour les « attentistes ») ou une pré-retraite (pour les « retirés »).

#### **Les chômeurs « repliés »**

Ce sont des personnes en fin prématurée de carrière professionnelle. Elles ont occupé des fonctions et des postes stables jusqu'à ce qu'un contexte professionnel pénible entraîne un arrêt de travail. Suite à l'arrêt maladie puis à une période de doute face aux possibilités de reprendre un emploi, elles font le deuil de leur vie professionnelle : les conditions de travail sont trop stressantes, leur expérience est dépassée, l'âge est avancé et la retraite (subjectivement) proche. Elles opèrent un repli familial, appuyé par la sécurité du conjoint, et attendent la régularisation de leur situation, qu'elles aient droit ou non à une pension de retraite. L'équilibre personnel reste alors à construire dans le cadre d'un processus de retrait progressif mais consommé de la vie active, avec des loisirs et sans enfants à charge, ou vers une éventuelle activité occupationnelle.

#### **Les chômeurs « statutaires »**

Ce sont des personnes ayant un niveau de formation élevé, qui se sont forgées une carrière et une identité professionnelles, mais dont le parcours a été suspendu à la suite d'une rupture d'emploi, au moment de leur installation à Auch. Atteintes parallèlement de problèmes de santé depuis longtemps, elles se sont alors construit un compromis dans une situation de demandeur d'emploi durable, qui n'altère pas la valeur de leur expérience et ne remet pas en cause leur statut social acquis. Bénéficiaires d'une reconnaissance de catégorie C et de l'AAH, ce sont des personnes qui se considèrent jeunes et encore actives, qui revendiquent une autonomie dans leur ambition d'emploi, en marge des circuits traditionnels de l'insertion.

## La typologie par rapport aux éléments de contexte

La capacité à élaborer de nouveaux compromis socioprofessionnels s'avère différente selon le positionnement des personnes vis à vis des trois dimensions de contexte que nous avons présentées : les représentations sociales des chômeurs, les dispositifs opérationnels et la situation générale du travail et de l'emploi :

- Les **chômeurs écartés** sont en rupture par rapport à leur parcours antérieur stable, se rallient aux dispositifs opérationnels sans pour autant percevoir de piste fiable à court terme. Ils peuvent s'appuyer sur la famille pour supporter leur situation.
- Les **chômeurs transigeants** sont sur la voie d'une réintégration professionnelle, souhaitant rompre avec une situation de chômage mal vécue, aidés par les dispositifs opérationnels ou résignés, soutenus par leur conjoint.
- Les **chômeurs repliés** prennent de la distance vis à vis des contextes de travail et d'emploi desquels ils se sentent rejetés et tentent de se construire une autre projet de vie et une identité familiale en dehors du travail.
- Les **chômeurs statutaires** sont moins affectés par les représentations sociales associées aux chômeurs, justifiant leur inactivité par un handicap lourd et recherchant une reconnaissance sociale en dehors du statut de chômeur.
- Les **chômeurs désemparés** ont de plus en plus de mal à se situer entre les difficultés à trouver une place sur le marché du travail et de l'emploi, les liens distendus avec les dispositifs opérationnels et leur propre identité sociale, d'autant plus qu'ils ne bénéficient d'aucune forme de solidarité familiale.

## L'ampleur de ces compromis au regard du diagnostic quantitatif

La base de données quantitative porte sur l'ensemble des 184 personnes reconnues handicapées par la COTOREP, de 50 ans et plus, inscrites à l'ANPE dans le Gers. Elle ne prend donc pas en compte les autres bénéficiaires de la loi de 1987 (peu nombreux) ni les personnes éventuellement indemnisées par l'ASSEDIC mais dispensées de recherche d'emploi (non inscrits à l'ANPE).

### Une reconnaissance du handicap relativement récente

Globalement, cette population est composée d'une majorité de personnes ayant obtenu récemment leur Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, et pour plus du tiers après 2001.

Au moment de la constitution de leur dossier COTOREP, environ une moitié des personnes se sont vues déclarées **inaptes alors qu'elles occupaient un emploi**, ce qui se traduit généralement par un licenciement, puis la recherche d'un nouvel emploi en CDI. L'autre moitié était **déjà au chômage**, après avoir occupé pour une large part un emploi à durée déterminée.

Par rapport à l'échantillon d'entretiens réalisés, ces constat illustrent bien les parcours vécus par les chômeurs « écartés » ou « transigeants » dans le premier cas, et par les chômeurs « désemparés » dans le second.

### Une rupture des effectifs de demandeurs d'emploi après 55 ans

Si l'âge de ces chômeurs dépasse parfois 60 ans, on constate une nette rupture des effectifs après 55 ans (72,8% des effectifs ont entre 50 et 54 ans). Une simulation des flux permet de poser des hypothèses sur les probabilités d'entrée et de sortie du chômage après 50 ans. D'un côté, les entrées s'opèrent à tous âges, et notamment entre 51 et 54 ans. Les sorties du chômage interviennent quant à elles surtout à 55 ans (ou vers 57-58 ans) et concernent de nombreuses personnes au chômage de longue durée (non emploi sur les 36 derniers mois).

Cette lecture rend compte d'un seuil à 55 ans qui permet à des personnes au chômage de longue durée de s'orienter vers un **autre statut** (dispense de recherche d'emploi). Il peut s'agir des chômeurs « écartés » ou « repliés », voire « statutaires ». Ce constat renvoie aux études sur le thème de l'âge et du travail des actifs en général qui montrent que les **retraits d'activité**, sous la forme de départs anticipés volontaires, imposés ou négociés, s'opèrent fréquemment à 55 ans plutôt qu'à 60 ans.

### Différentes modalités de recherche d'emploi et d'indemnisation

Les effectifs comptent légèrement plus d'hommes (55,4%) que de femmes, tout comme pour les personnes handicapées des autres classes d'âge. Les personnes sont majoritairement inscrites en catégories 1 et 2, voire en 6 et 7, donc à la recherche d'un **emploi à durée indéterminée**. Les hommes sont surtout inscrits en catégorie 1, et les femmes en catégorie 2, mais leurs durées de chômage sont relativement homogènes. Les personnes sont restées en moyenne 25 mois au chômage au cours des 36 des derniers mois. Près d'un quart d'entre elles (23%) ont été inscrites pendant toute cette durée.

Les durées de chômage peuvent en effet être similaires entre les chômeurs « désemparés » (plutôt des femmes inscrites en catégorie 2) et les chômeurs « écartés » ou « transigeants » (plutôt des hommes inscrits en catégorie 1). Les chômeurs « repliés » et « statutaires » correspondraient quant à eux aux chômeurs de très longue durée.

171 personnes sur les 184 perçoivent une **indemnisation ASSEDIC**. Pour une grande majorité d'entre elles (90%), il s'agit de l'ARE (107) ou de l'ASS (46). Seules 10 personnes ne perçoivent pas d'indemnisation ni d'allocation. Parallèlement, on peut identifier 25 bénéficiaires de l'AAH (et 11 en instance de décision). On constate une part importante de **titulaires de l'AAH parmi les bénéficiaires de l'ASS** (et les personnes en attente de retraite).

Le lien entre l'AAH et l'inactivité durable semble se confirmer à travers ces données, caractéristique des chômeurs « statutaires ».

### **Prédominance des handicaps physiques... et des problématiques psychiques**

Les handicaps physiques sont les plus représentés (57%). Suivent les maladies invalidantes (27%, qui donnent fréquemment lieu à une RQTH B) et les maladies mentales (9%, souvent avec une RQTH C).

Les personnes atteintes d'un handicap physique sont inscrites préférentiellement en catégorie 1. Les personnes souffrant d'une maladie invalidante sont plutôt inscrites en catégorie 2. C'est aussi le cas des personnes atteintes d'une maladie mentale qui sont quasi-exclusivement inscrites durablement en catégorie 2. Elles semblent particulièrement éloignées de l'emploi (bien plus souvent en chômage de longue durée, en ASS). Parallèlement, les personnes atteintes d'une maladie mentale ou invalidante sont plus fréquemment amenées à se positionner sur un autre métier que celui exercé jusqu'à présent. Ce que l'on peut associer au caractère évolutif des maladies, par rapport à la relative stabilité d'un handicap physique dans le temps (ces personnes sont plus souvent stabilisées sur un métier).

Ces contrastes entre le handicap physique et les autres formes de handicap apparaissent clairement au regard de la typologie. Toutefois, il reste difficile d'évaluer la part de **handicaps physiques qui masquent des fragilités psychiques**.

### **Un repositionnement sexué sur le marché de l'emploi**

Malgré une grande hétérogénéité des métiers sur lesquels se positionnent les personnes, on constate une large prépondérance des **personnels de service** aux personnes (à domicile) et de service aux collectivités et entreprises (entretien, surveillance, logistique, transport, administration, maintenance...).

Pour les **femmes**, les emplois de service aux personnes et aux collectivités sont largement représentés parmi les métiers recherchés. Lorsqu'elles ne disposent pas de formation (niveau VI), elles se positionnent sur les tâches ménagères **à domicile**. Avec un niveau minimal (niveau Vbis), elles ciblent toujours l'aide à domicile, mais refusent les ménages. Enfin, à un niveau plus diplômant (CAP, BEP ou BP), elles envisagent plutôt d'intervenir auprès des enfants ou postulent en tant qu'**employés administratifs d'entreprise** (postes qui exigent un niveau minimal de formation, mais pas nécessairement une qualification).

En ce qui concerne les **hommes**, les emplois de service aux collectivités sont également demandés, mais sur des métiers différents. Sans formation (niveau VI), ils se positionnent sur l'**entretien** des espaces verts. Avec un niveau minimal (Vbis), ils ciblent toujours ces travaux d'extérieur, auxquels s'ajoutent des emplois d'ouvriers non qualifiés de l'industrie (**manutention**), du transport (**livraison**) et de la sécurité (**gardiennage**). Enfin, à un niveau plus diplômant (CAP, BEP ou BP), ils privilégient toujours les espaces verts mais postulent également sur des métiers plus qualifiés (**magasinier, maintenance**).

A travers ces positionnements, on peut identifier des métiers de fin de parcours : le secrétariat et les ménages pour les femmes, l'entretien, la manutention et le gardiennage pour les hommes. Les entretiens ont aussi montré qu'il s'agit souvent d'**orientations par défaut**. Il semble alors important de mieux comprendre le lien entre les durées de chômage élevées sur ces métiers, les flux de chômeurs qui s'y dirigent et les tensions sur le marché du travail dans ces secteurs d'activité.

### **Répartition selon la typologie**

En s'appuyant sur les liens ainsi repérés entre la typologie proposée et les constats quantitatifs, on peut avancer une première **répartition** approximative des 184 chômeurs reconnus par la Cotorep, de 50 ans et plus. Il s'agit d'une approximation permettant d'évaluer des ordres de grandeur.

Désemparés	Transigeants	Ecartés	Repliés	Statutaires
25 à 35%	20 à 30%	20 à 30%	10 à 15%	10 à 15%

## ELEMENTS DE REFLEXION ET PRECONISATIONS D'ACTION

A partir des résultats de cette étude, nous soumettons un certain nombre de propositions qui nous semblent devoir être débattues et soutenues par les différents acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

- |              |  |
|--------------|--|
| Information  | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Recenser les droits et <b>possibilités d'indemnisation</b> des personnes, notamment à la transition des 55 ans (dispense de recherche d'emploi, dispositifs de pré-retraite...). Plus généralement, communiquer autour des dispositifs et droits des personnes handicapées apporterait une nécessaire clarification. Mettre en place des modalités d'information auprès du public concerné. Avec l'ANPE.</li><li>2. Clarifier et adapter les modalités d'attribution des <b>pensions d'invalidité</b>, qui ne permettent pas aux personnes handicapées de bénéficier de cette possibilité lorsqu'elles l'ont repoussée quelques années plus tôt. Avec la CPAM et les services sociaux de la CRAM.</li><li>3. Informer les personnes concernées des contraintes et des avantages du statut de <b>conjoint collaborateur</b> sur les indemnisations, la retraite... Voir avec les Chambres Consulaires, l'URSSAF...</li></ol>   |
| Adaptation   | <ol style="list-style-type: none"><li>4. Favoriser la mise en œuvre de <b>modalités de recrutement adaptées</b> pour les métiers manuels (qualifiés ou non), en s'appuyant sur les habiletés plutôt que la qualification. Renforcer l'usage des EMT (Evaluation en Milieu de Travail) et des SAE (Stages d'Accès à l'Entreprise). Avec les entreprises, l'ANPE, l'EPSR, Cap Emploi.</li><li>5. Donner aux <b>contrats aidés</b> (CES) un rôle adapté aux problématiques des personnes de 50 ans et plus, à savoir en les utilisant comme contrats de fin de carrière et non comme outils transitoires, en mobilisant les dispositifs d'<b>insertion par l'activité économique</b> dans lesquels les CES, en étant mieux utilisés et encadrés, peuvent représenter une étape balisée dans les parcours. Avec la DDTEFP.</li><li>6. Etablir des liens entre les services de <b>suivi psychologique</b> et les services d'accompagnement vers l'emploi, afin de renforcer les capacités d'accompagnement individualisé, d'éviter la perte de confiance en soi et envers les dispositifs d'insertion. Avec l'EPSR, Cap Emploi, les CMS, CMP.</li></ol> |
| Anticipation | <ol style="list-style-type: none"><li>7. Renforcer les dispositifs d'accompagnement des personnes <b>pendant l'arrêt maladie</b> afin d'anticiper sur une éventuelle réorientation professionnelle et préparer un parcours de formation. Accroître la lisibilité et les relais entre intervenants du maintien dans l'emploi, afin de favoriser la cohérence des discours énoncés. Avec les médecins, la CPAM, la Cotorep...</li><li>8. Insister de manière préventive auprès des entreprises sur les risques liés aux <b>conditions de travail</b> (pénibilités) et aux enjeux par rapport au vieillissement de la population active. Avec l'Union des Entreprises, les médecins du travail et les services de prévention de la CRAM.</li><li>9. Sensibiliser les employeurs aux <b>avantages à recruter</b> des personnes de 50 ans et plus (fiabilité, disponibilité, stabilité, échéance). Avec l'Union des Entreprises.</li></ol>  |
| Dynamisation | <ol style="list-style-type: none"><li>10. Proposer et développer des <b>stages d'aide</b> à la recherche d'emploi auprès des demandeurs d'emploi les plus isolés qui permettent d'échanger, de redynamiser, de rassurer et de valoriser les « savoir-être » en entreprise des personnes de 50 ans et plus. A voir dans le cadre des SIFE et mesures ANPE.</li><li>11. Envisager un accompagnement spécifique pour les <b>personnes issues du commerce</b> ou de la vente, qui peinent à situer leurs compétences sur le marché de l'emploi. Utiliser l'outil VAE (validation des acquis de l'expérience). Voir avec le CIBC.</li></ol>   |
| Prospective  | <ol style="list-style-type: none"><li>12. Faire un état des lieux des offres d'emploi et les <b>tensions sur le marché du travail</b> correspondant aux métiers « en bout de chaîne » (ménages, entretien, gardiennage) afin d'éviter des orientations vers des filières peu prometteuses. Envisager d'associer à ces métiers des modules CCP (Certificat de Compétences Professionnelles). Avec le Centre de Ressources, l'ANPE.</li><li>13. Evaluer l'ampleur des personnes en <b>fragilité psychologique</b> parmi les personnes reconnues par la Cotorep pour un handicap physique. Repérer les personnes pour qui ces problèmes constituent les freins principaux à l'insertion. Avec la Cotorep, l'EPSR, Cap Emploi.</li><li>14. Evoquer la question (?) du RMA (<b>Revenu Minimum d'Activité</b>) comme support d'activités occupationnelles dans le cadre de travaux d'intérêt public (manifestations locales et événements ponctuels). Avec le Conseil Général.</li></ol>   |
| Priorités    | <ol style="list-style-type: none"><li>15. Accompagner prioritairement (régulièrement, dans la durée) les personnes les plus fragiles, à savoir les « <b>chômeurs désespérés</b> » (personnes seules, menacées par la fin de l'ASS).</li><li>16. Etre parallèlement attentif et réactif face aux sollicitations des « <b>chômeurs transigeants</b> ». Fiabiliser l'<b>enchaînement</b> des différentes prestations. A un <b>rythme</b> cohérent pour les personnes.</li></ol>   |