

Sommaire

Introduction : Un projet européen	p. 3
Le marché des « seniors » en France :	p. 4
<i>Définir « le sénior »</i>	<i>p. 4</i>
<i>La situation des « seniors »</i>	<i>p. 5</i>
<i>Au sein de la population française</i>	<i>p. 5</i>
<i>Sur le marché du travail</i>	<i>p. 6</i>
<i>Analyse qualitative des contrats</i>	<i>p. 7</i>
Méthodologie de notre étude	p. 8
<i>La cible</i>	<i>p. 8</i>
<i>Le mode opératoire</i>	<i>p. 8</i>
Partie 1 : Les seniors sur le territoire de la MEF Louviers	p. 9
<i>Analyse par sexe :</i>	<i>p. 10</i>
<i>Répartition</i>	<i>p. 10</i>
<i>Relation entre le sexe et la durée de recherche d'emploi</i>	<i>p. 10</i>
<i>Analyse par l'âge :</i>	<i>p. 10</i>
<i>Répartition des questionnés</i>	<i>p. 10</i>
<i>Relation entre l'âge et la durée de recherche d'emploi</i>	<i>p. 11</i>
<i>Analyse des niveaux de qualification :</i>	<i>p. 12</i>
<i>Répartition par niveaux de qualification</i>	<i>p. 13</i>
<i>Relation entre le niveau de qualification et la durée de recherche d'emploi</i>	<i>p. 14</i>
<i>Analyse des travailleurs handicapés :</i>	<i>p. 15</i>
<i>Relation entre la reconnaissance TH et la durée de recherche d'emploi</i>	<i>p. 15</i>
<i>Analyse des écarts entre le marché du travail et formation :</i>	<i>p. 15</i>
<i>Vouloir se former</i>	<i>p. 16</i>
<i>Pouvoir se former</i>	<i>p. 17</i>
<i>Le temps de la formation</i>	<i>p. 17</i>
<i>Analyse de la mobilité des seniors :</i>	<i>p. 18</i>
<i>Relation entre mobilité et durée de recherche d'emploi</i>	<i>p. 18</i>
Conclusion 1 : Profil type des seniors en recherche d'emploi	p.19
Partie 2 : Les techniques de recherche d'emploi	p. 20
<i>Quels organismes, outils sont utilisés par les seniors pour retrouver un emploi ?</i>	<i>p. 21</i>
<i>Les seniors et Internet dans leur recherche d'emploi :</i>	<i>p. 22</i>
<i>Les seniors utilisent-ils Internet ?</i>	<i>p. 22</i>
<i>Sur quels sites vont-ils ?</i>	<i>p. 23</i>
<i>Les seniors et les candidatures spontanées</i>	<i>p. 23</i>
<i>Les seniors et le travail temporaire :</i>	<i>p. 24</i>
<i>Quels seniors utilisent les entreprises de travail temporaire ?</i>	<i>p. 24</i>
➤ <i>Combien de seniors sont inscrits dans les agences d'intérim ?</i>	<i>p. 24</i>
➤ <i>Quel est le niveau de qualification des seniors inscrits en intérim ?</i>	<i>p. 25</i>
➤ <i>Dans quel secteur d'activité recherchent-ils ?</i>	<i>p. 26</i>
<i>Quelles entreprises de travail temporaire sont utilisées par les seniors ?</i>	<i>p. 27</i>
Conclusion 2 : Les techniques de recherche d'emploi	p.28

Partie 3 : Les résultats de la recherche d'emploi	p. 29
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quel secteur d'activité ?</i> • <i>Quel niveau de qualification ?</i> • <i>Quel sexe ?</i> • <i>Quels problèmes de mobilité ?</i> 	<p>p. 31</p> <p>p. 31</p> <p>p. 32</p> <p>p. 32</p>
Les entretiens :	p. 33
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Combien de seniors obtiennent des entretiens ?</i> • <i>Quel secteur d'activité ?</i> • <i>Quel niveau de qualification ?</i> • <i>Quel sexe ?</i> • <i>Quels problèmes de mobilité ?</i> 	<p>p. 33</p> <p>p. 34</p> <p>p. 35</p> <p>p. 35</p> <p>p. 35</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quels sont les critères de refus après un entretien ?</i> 	p. 36
Les essais et les missions d'intérim :	p. 37
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Combien de seniors obtiennent des essais ou des missions intérimaires ?</i> • <i>Quels sont les critères utilisés par les entreprises pour ne pas donner suite ?</i> 	<p>p. 37</p> <p>p. 37</p>
Conclusion 3 : Les résultats de la recherche d'emploi	p. 38
Partie 4 : La vision des seniors concernant les entreprises	p. 39
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comment les seniors se sentent perçus en termes d'évolutions technologiques ?</i> • <i>Comment les seniors se sentent perçus en termes de rapidité et de réactivité ?</i> • <i>Comment les seniors se sentent perçus en terme de flexibilité ?</i> 	<p>p. 40</p> <p>p. 41</p> <p>p. 41</p>
Premières Conclusions :	P.42
Préconisations de la MEF Louviers :	P. 43
Annexes	P. 45



Introduction : Un projet européen

Au niveau européen, la stratégie de Lisbonne a défini un objectif à atteindre de 50% de taux d'emploi pour les 55-64ans. En 2004, la France se situait parmi les mauvais élèves européens avec seulement 37,3% de ces 55-64ans occupant un emploi.

Dans le cadre du projet européen Article 6 intitulé : « **Regional Capacities in managing demographic changes** », la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin d'emploi de Louviers (MEF Louviers) cherchera à définir le profil des chercheurs d'emploi seniors afin de comprendre et agir plus efficacement en leur faveur sur le territoire.

A travers cette étude, notre objectif est d'apporter des réponses aux chercheurs d'emploi « seniors » du territoire de la MEF Louviers : les informations ainsi collectées permettront la mise en œuvre d'actions favorisant le retour vers l'emploi.

Nous allons donc chercher à comprendre et analyser les différents freins spécifiques à ce public :

- ✓ **Est-ce une mauvaise technique dans la recherche d'emploi ?** (organismes sollicités, les candidatures spontanées, les entretiens d'embauche...)
- ✓ **Est-ce une inadéquation entre les compétences des chercheurs d'emploi et le marché de l'emploi local ?**
- ✓ **Est-ce que cette situation peut être imputable aux entreprises avec une préférence (même inconsciente) envers les profils plus jeunes ?**

Voici donc les questions auxquelles nous répondront afin de participer sur notre territoire à l'amélioration de l'emploi des seniors.

Données de 2005 : INSEE, DARES	Taux d'emploi en personnes			Volume d'heures travaillées		
	France/ Danemark	France/ Pays-Bas	France/ Royaume-Uni	France/ Danemark	France/ Pays-Bas	France/ Royaume-Uni
	En % de la pop. 15-64 ans			En heures/an par personne 15-64 ans		
	-13,2	-5,6	-5,3	-190	+14	-14,8
Écart du taux d'emploi de la France par rapport à chaque pays	En %			En %		
	-19,1	-9,0	-8,6	-18,1	+1,6	-14,6
Contributions par tranches d'âge						
15-24 ans	-6,6	-7,9	-6,3	-2,2	--2,6	-5,4
25-54 ans	-5,3	+0,7	+2,6	-8,2	+5,1	-4,0
55-64 ans	-7,1	-1,8	-5,0	-7,7	-0,9	-5,2
Contributions par branches d'activité						
Agriculture & pêche	-0,7	-0,8	+0,5	-0,8	-0,5	+0,3
Industrie	-4,1	+1,6	+1,6	-4,4	+2,2	-1,8
Services	-14,3	-9,9	-10,6	-12,9	-0,1	-13,1
dont :						
- Commerce, hôtellerie et restauration	-4,1	-4,3	-5,5	-2,0	+0,5	-3,8
- Services aux entreprises	-2,2	-3,5	-3,3	-2,5	-2,6	-5,6
- Services principalement non marchands	-7,9	-2,0	-1,8	-8,4	+2,0	-3,7

Sources : Eurostat, calculs du Centre d'analyse stratégique

Le marché des « seniors » en France :

Définir le « senior »

Le terme « senior » est très usité dans le monde économique. Cependant, diverses définitions lui sont données.

- ✓ **Pour l'univers professionnel**, un senior est une personne ayant acquis une longue expérience professionnelle dans un domaine (Plus de 10 ans).
- ✓ **Pour l'univers marketing**, le groupe des seniors est un segment de consommateurs composé selon des classifications des plus de 50 ou 60 ans.
- ✓ **Pour l'univers sportif**, la catégorie senior est une catégorie d'âge juste au dessus de celle des Juniors et allant jusqu'aux vétérans (c'est-à-dire allant de 18 à 35 ans)
- ✓ **Pour l'univers médical**, on parle souvent de la barrière des 70 ans, car c'est à cette période que certaines pathologies apparaissent pour les patients.
- ✓ **Pour les données nationales**, la structure de la demande d'emploi est calculée en catégorisant les 50 ans et plus dans un même groupe.

Le statut de « senior » est à mettre en relation avec l'âge de la retraite. En effet, suivant la situation professionnelle, le départ à la retraite diffère. De fait, il serait intéressant de classer comme séniors les salariés arrivant à 15 ans, 10 ans ou 5 ans de la retraite.

Âge moyen de la retraite, par régime, en 2004

	Âge légal	Âge effectif	Durée moyenne de la retraite
Fonctionnaires civils de l'Etat	de 50 à 60 ans	57,6 ans	22,3 ans
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	de 50 à 60 ans	57,6 ans	18,8 ans
EDF et GDF	55 à 60 ans	55,4 ans	23,9 ans
SNCF	50 à 55 ans	52,5 ans	26,2 ans
RATP	50 à 60 ans	54,8 ans	24,8 ans
Banque de France	60 ans	56,1 ans	26,4 ans
Marins	50 à 60 ans	57,6 ans	19,7 ans
Salariés du privé	60 ans	61,3 ans	17,7 ans

Conseil d'Orientation des Retraites, quatrième rapport, janvier 2007

Dès lors, plutôt que de parler de « seniors », nous nous sommes demandés :

- ✓ **A compétences égales, quel âge est repéré par les entreprises comme un frein ?**

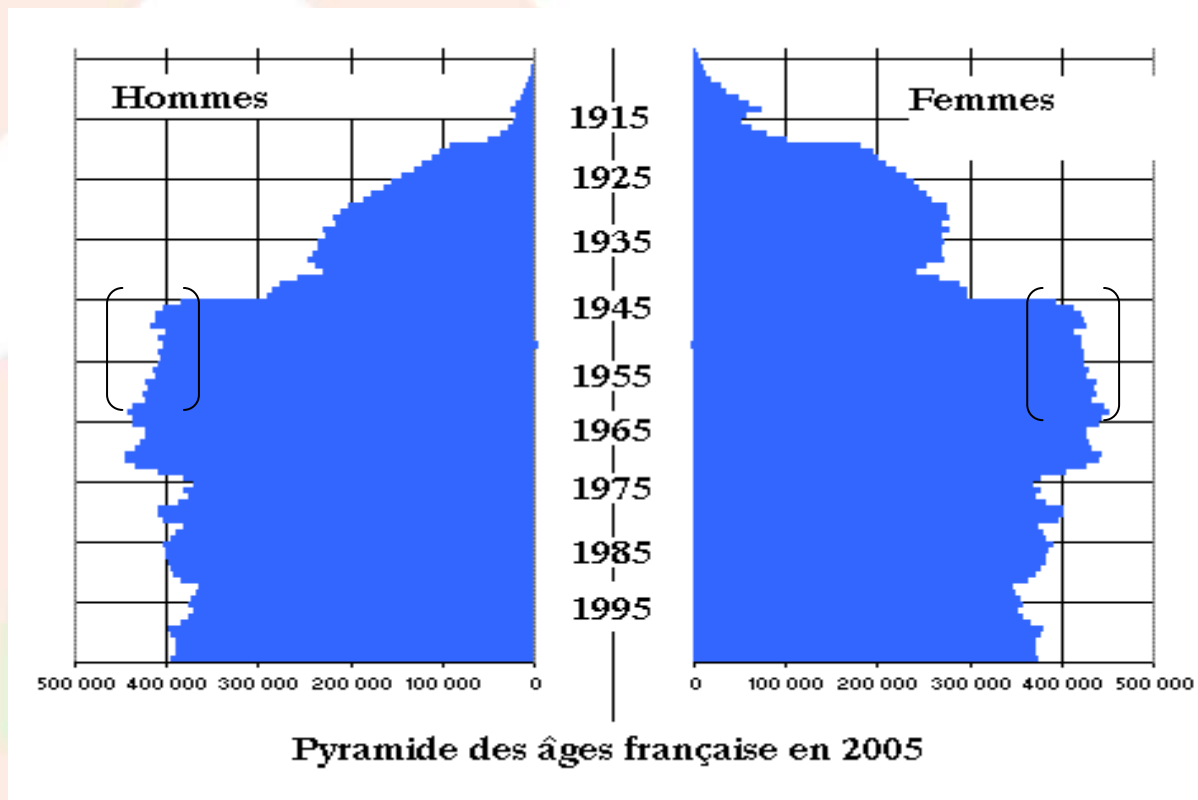
De fait, dès 45 ans, les chercheurs d'emploi éprouvent des difficultés à retrouver un emploi, tout niveau de diplôme et d'expérience confondus.

⇒ **Notre étude portera donc sur les chercheurs d'emploi de 45 ans et plus.**

La situation des « seniors » en France :

Au sein de la population française :

A travers la pyramide des âges, il faut évaluer l'impact des seniors dans l'économie française. En effet, ce segment, tel que défini préalablement, correspond à **la population née avant 1963**.



En tant que consommateurs, les seniors sont une cible attrayante pour deux raisons :

- ✓ **Leur nombre** est proportionnellement plus grand que les autres segments du fait du baby boom : **les 50-64 ans représentent 23,5% de la population active.**
- ✓ **Leur pouvoir d'achat** est souvent plus élevé que les autres segments de la population. (départ des enfants du foyer ; fin d'échéance des prêts d'acquisition...) La part du revenu dédiée à ces dépenses peut ainsi être consommée autrement, (activités liées aux loisirs, amélioration de l'habitat, voiture...)

Le **vieillissement de la population** ouvre également de nouvelles perspectives économiques. La génération du baby boom arrivant à l'âge de la retraite, des besoins vont apparaître dans des secteurs tels que la santé... Ce vieillissement, lié au concept « **bien et mieux vieillir** », impacte sur la durée du temps retraites et sur leur organisation. Un marché se crée pour les entreprises positionnées sur des produits liés aux services à la personne.

Sur le marché du travail :

En tant que travailleurs, les seniors représentent une part importante de l'emploi salarié comme le montre le tableau ci-dessous. Au cours de notre étude sur le territoire de la vallée de l'Andelle, nous avons chiffré que **19,9% des travailleurs ont plus de 50 ans**.

Situations d'activité des seniors

Population totale en milliers, taux et part en %

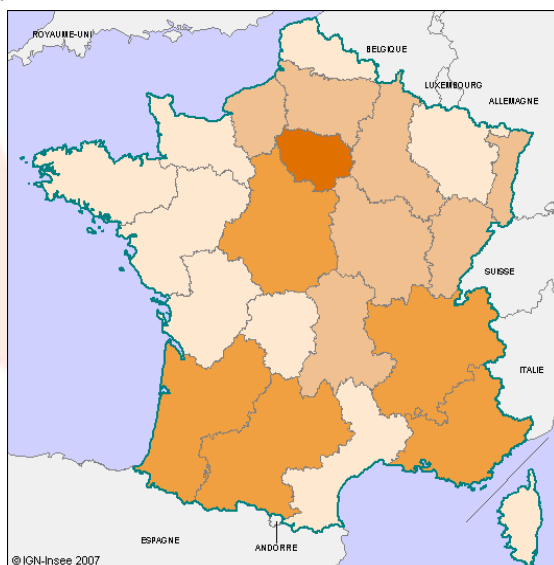
Source : INSEE, DARES

	1975		1985		1995		2005		Ensemble
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Population totale (50-64 ans).....	3 605	3 922	4 317	4 660	4 124	4 333	5 419	5 598	11 017
dont : 50-54 ans	1 537	1 612	1 510	1 551	1 426	1 434	2 031	2 106	4 137
55-59 ans	951	1 022	1 469	1 573	1 347	1 406	2 039	2 090	4 129
60-64 ans	1 117	1 288	1 338	1 536	1 351	1 493	1 349	1 402	2 751
Taux d'activité (50-64 ans)	79,5	42,9	64,5	39,8	58,6	43,9	63,6	54,6	59,0
dont : 50-54 ans	93,6	52,4	91,2	57,8	90,8	70,0	91,0	78,5	84,6
55-59 ans	83,3	44,2	67,8	42,7	66,1	48,6	66,1	56,0	61,0
60-64 ans	56,8	30,0	30,8	18,8	17,0	14,4	18,5	16,7	17,5
Taux d'emploi (50-64 ans)	77,7	41,6	60,5	36,9	54,2	40,2	59,4	50,7	55,0
dont : 50-54 ans	92,0	50,7	86,0	53,6	84,0	62,9	85,4	72,4	78,8
55-59 ans	81,3	42,7	62,6	39,2	60,5	44,8	61,1	52,4	56,7
60-64 ans	55,1	29,2	29,4	17,6	16,5	14,0	17,5	15,7	16,6
Part de chômage (50-64 ans)	1,7	1,3	4,0	3,0	4,4	3,7	4,2	3,9	4,0
dont : 50-54 ans	1,6	1,6	5,2	4,2	6,8	7,1	5,6	6,1	5,8
55-59 ans	2,0	1,4	5,2	3,4	5,7	3,8	4,9	3,7	4,3
60-64 ans	1,7	0,9	1,4	1,2	0,6	0,4	1,0	1,0	1,0
Taux de chômage (50-64 ans).....	2,2	3,1	6,2	7,4	7,5	8,4	6,6	7,2	6,9
dont : 50-54 ans	1,7	3,1	5,7	7,3	7,5	10,1	6,1	7,8	6,9
55-59 ans	2,4	3,2	7,7	8,1	8,6	7,7	7,5	6,6	7,1
60-64 ans	3,0	2,9	4,5	6,4	3,3	3,0	5,2	5,8	5,4
Part des 50-64 ans									
dans : la population totale des 15-64 ans	22,3	24,2	24,1	25,8	22,3	23,1	27,3	28,0	27,7
la population active.....	20,8	19,5	19,9	18,3	17,5	16,8	23,2	23,9	23,5
l'emploi.....	21,3	20,0	20,8	19,4	18,3	17,9	23,8	24,8	24,3
le chômage.....	17,3	11,5	14,7	10,8	13,5	10,3	17,1	15,8	16,4

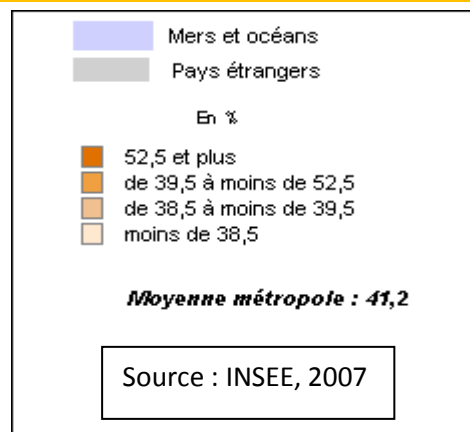
Lecture : en 2005, 63,6 % des 5,4 millions d'hommes de 50 à 64 ans sont actifs (en emploi ou au chômage), et parmi ces actifs 6,6 % sont au chômage.

Le tableau ci-dessus nous montre que des inégalités demeurent entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. En 2005, 59,4% des hommes actifs (seniors) étaient en emploi contre 50,7% des femmes seniors.

D'un point de vue régional, 40,9% des régions françaises ont un taux d'activité inférieur à 38,5%.



Taux d'activité des 55-64 ans en 2005 :



Analyse qualitative des types de contrats des 50/64 ans :

L'analyse du tableau ci-dessous nous indique :

Le recours au travail temporaire a doublé entre 1995 et 2005, pour l'ensemble des salariés seniors. Malgré cette hausse, seulement 0,9% des emplois occupés par les 50-64 ans sont des emplois intérimaires contre 2,5% pour l'ensemble des salariés.

- ✓ Les CDD (secteur privé) ainsi que les contrats spécifiques au **secteur privé ont également progressé** au cours de la période 1995-2005.
- ✓ 29,9% des salariés de 50-64 ans sont dans le **secteur public**, contre 23,8% de l'ensemble des salariés.

Statuts d'emploi des seniors et de l'ensemble des salariés

Emploi en milliers, part en %

Source : INSEE, DARES

	1985		1995		2005		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble
Emploi salarié des 50-64 ans.....	1 792	1 214	1 687	1 425	2 517	2 511	5 028
dont : interim	0,2	0,2	0,6	0,2	1,3	0,4	0,9
CDD + aidés privé	0,6	0,6	1,2	2,2	2,3	3,5	2,9
CDI privé.....	77,3	61,6	72,8	57,9	70,7	62,0	66,4
temporaires + aidés public	1,7	6,7	1,8	4,4	1,2	2,4	1,8
stable public	20,2	31,0	23,5	35,3	24,5	31,7	28,1
Emploi salarié total	10 277	7 544	10 280	8 698	11 643	10 574	22 217
dont : interim	0,7	0,5	1,9	0,9	3,3	1,6	2,5
CDD + aidés privé	3,5	2,8	5,7	6,2	7,7	8,5	8,1
CDI privé.....	74,3	61,4	71,0	58,7	70,2	60,7	65,7
temporaires + aidés public	2,1	6,0	2,3	5,5	2,1	4,4	3,2
stable public	19,3	29,3	19,1	28,7	16,7	24,9	20,6

Lecture : en 2005, parmi les 2,5 millions de femmes salariées âgées de 50 à 64 ans 62 % sont en CDI dans le secteur privé.

Des différences apparaissent entre hommes et femmes, notamment sur les contrats à durée indéterminée. En effet, seulement **62% des femmes de 50 à 64 ans salariées en 2005 sont en CDI contre 70,7% des hommes (secteur privé)**.

Cette différence s'inverse dans le secteur public avec une plus grande proportion de femmes (31,7% contre 24,5% des hommes) sous contrat.

Les CDD restent également largement sous utilisés pour les 50-64ans, seulement 2,9% de l'ensemble de ce groupe étant sous CDD (secteur privé) contre 8,1% de l'ensemble des salariés.

⇒ **Le groupe des seniors est un segment à part sur le marché de l'emploi, avec une sous utilisation de l'intérim et une présence accrue au sein du secteur public.**

Méthodologie de notre étude

La cible ?

Pour réaliser cette étude, nous avons choisi un échantillon représentatif de la population du bassin d'emploi de Louviers. L'étude porte donc sur les **chercheurs d'emploi de plus de 45 ans** (chercheurs et non demandeurs d'emploi car leur inscription à l'ANPE n'est pas un critère retenu).

La MEF Louviers a travaillé en partenariat avec son réseau pour atteindre des catégories sectorielles représentatives du territoire. (des travailleurs handicapés, des personnels qualifiés ou non, diplômés ou non, tout niveau d'études etc....)

⇒ Le critère de sélection est **le critère d'âge**, quelque soit le projet professionnel visé.

Le mode opératoire ?

L'étude a été réalisée en 3 étapes :

- ✓ **Elaboration du questionnaire adapté au public**
- ✓ **Interviews en face à face**
- ✓ **Analyse et réalisation de l'étude.**

⇒ Ce travail s'est échelonné sur **4 mois de mai à septembre 2008**, de la construction des questionnaires à la présentation des résultats aux partenaires locaux et européens.

Les questionnaires ont pour but de répondre à plusieurs questions :

- ✓ **Quels outils utilisent les chercheurs d'emploi dans leur démarche ?**
- ✓ **Existe-t-il une inadéquation entre les compétences des chercheurs d'emploi et le marché de l'emploi local ?**
- ✓ **Quelle vision le sénior a-t-il de son image dans l'entreprise ?**

⇒ En d'autres termes, les questions doivent déterminer si la situation de recherche d'emploi résulte de problèmes dans les techniques de recherche d'emploi, de l'inadéquation entre l'offre et la demande, de discrimination réelle ou subjective.

Partie 1

Les seniors sur le territoire de la MEF Louviers

Pour planter les contours de l'étude, il est important de rappeler quelques chiffres :

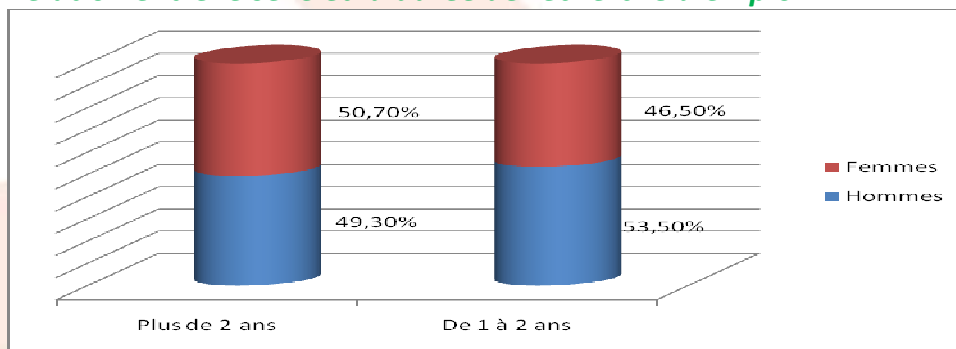
- ⇒ Parmi les 7020 demandeurs d'emploi recensés sur le territoire de l'ANPE de Louviers, 1800 sont des personnes ont de 45 ans. (25% des demandeurs d'emploi de notre territoire ont plus de 45ans.)

Analyse par sexe :

Répartition par sexe

Afin de maintenir la parité dans l'analyse des données, la MEF a décidé de sélectionner un échantillon composé d'autant de femmes que d'hommes.

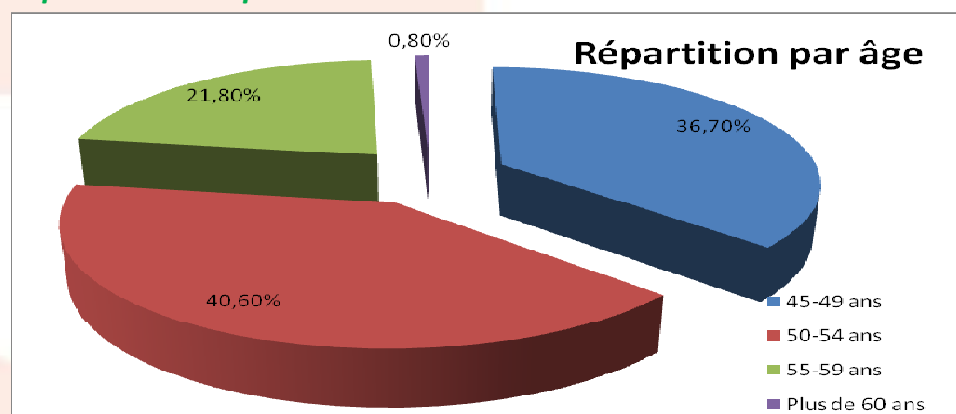
Relation entre le sexe et la durée de recherche d'emploi



Le graphique ci-dessus montre que parmi les chercheurs d'emploi inscrits depuis plus de 2 ans, il n'existe pas de différence significative entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes. Dès lors, on peut en conclure que le critère du sexe n'est pas le facteur déterminant, il doit être couplé avec un autre facteur.

Analyse par l'âge :

Répartition des questionnés



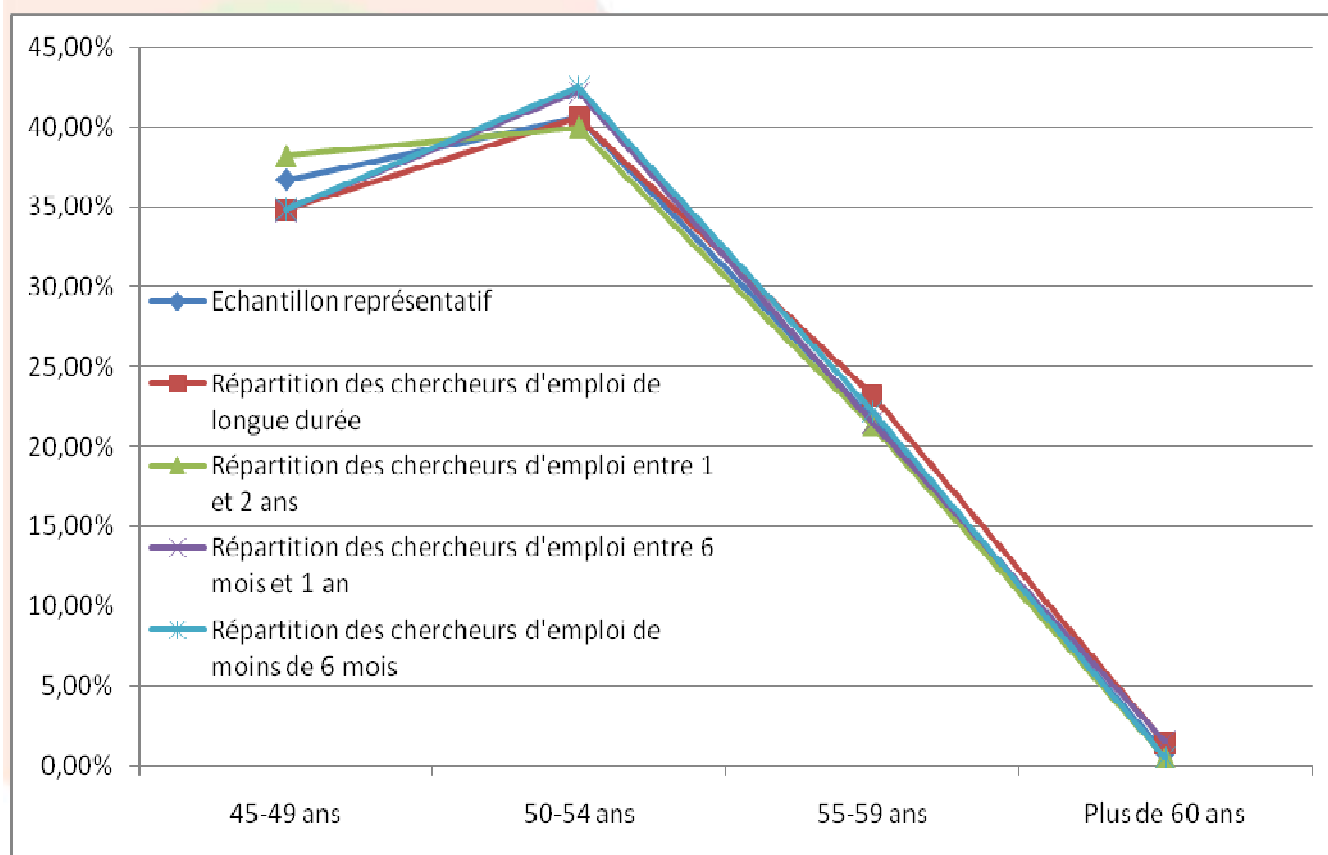
Les chiffres s'expliquent par l'âge de l'entrée sur le marché du travail. En effet, la génération actuellement « senior », est entrée très tôt sur le marché du travail. Certains d'entre eux ont notamment commencé à apprendre le métier dès 14 ans. De fait, l'âge de la retraite se situera entre 55 et 60 ans, d'où une faible proportion de « 55-59 ans » et de « Plus de 60 ans ».

Relation entre l'âge et la durée de recherche d'emploi

Lors de notre enquête, les données recueillies n'ont pas démontré que l'âge comme unique facteur a un impact sur la durée en recherche d'emploi.

Age	Echantillon représentatif	Répartition des chercheurs d'emploi de longue durée	Répartition des chercheurs d'emploi entre 1 et 2 ans	Répartition des chercheurs d'emploi entre 6 mois et 1 an	Répartition des chercheurs d'emploi de moins de 6 mois
45-49 ans	36,70%	34,80%	38,20%	34,80%	34,80%
50-54 ans	40,60%	40,60%	39,95%	42,20%	42,50%
55-59 ans	21,80%	23,20%	21,35%	21,50%	22,20%
Plus de 60 ans	0,80%	1,40%	0,50%	1,50%	0,50%

En effet, au regard des chiffres du tableau ci-dessus, on constate que les données restent concentrées dans un intervalle de 2%. Cet intervalle peut s'expliquer par la taille de l'échantillon.



Dès lors on peut en déduire qu'au sein de la catégorie « senior », l'âge n'impacte pas davantage la durée de recherche d'emploi. Ce critère pris indépendamment des autres n'a pas de valeur. En conclusion, si l'âge joue un rôle dans la durée en recherche d'emploi, il doit être cumulé avec un ou plusieurs autres critères.

Analyse des niveaux de qualification :

Taux de chômage des seniors et de l'ensemble des actifs par professions et diplômes

Source : INSEE, DARES

En %

	1985	1995	2005
Taux de chômage des 50- 64 ans	6,7	7,9	6,9
dont : professions supérieures	3,3	6,2	5,1
professions intermédiaires	5,4	5,8	4,9
employés	8,8	10,5	7,4
ouvriers.....	12,5	12,2	11,1
dont : diplômés du supérieur	2,4	5,3	4,8
bacheliers.....	4,3	6,8	6,9
CAP / BEP	6,1	7,0	5,4
brevet.....	5,8	6,4	6,5
sans diplôme ou CEP	7,7	9,8	9,5
Taux de chômage de l'ensemble des actifs ..	10,2	11,6	9,8
dont : professions supérieures	2,9	5,0	4,9
professions intermédiaires	4,4	6,7	5,5
employés	10,8	14,6	10,2
ouvriers.....	13,7	14,2	12,4
dont : diplômés du supérieur	3,8	6,8	6,7
bacheliers.....	7,4	9,9	9,0
CAP / BEP	10,4	10,4	8,5
brevet.....	10,5	12,1	12,5
sans diplôme ou CEP	12,6	16,6	15,2

Lecture : en 2005, 11,1 % des actifs ouvriers de 50 à 64 ans sont au chômage.

Le graphique montre que le niveau de diplôme impacte fortement le taux de chômage. Par exemple, on constate qu'en 2005, 9,5% des actifs de 50 à 64 ans sans diplôme (ou certificat d'étude primaire) étaient au chômage contre seulement 4,8% des actifs de 50 à 64 ans avec un diplôme supérieur (Bac plus).

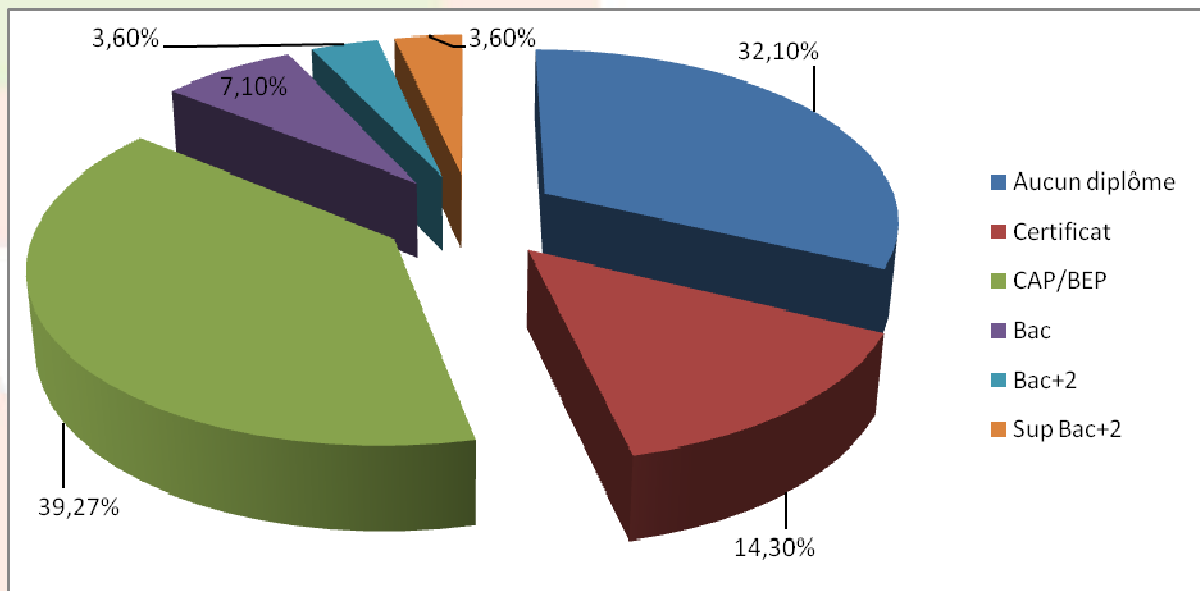
⇒ Un « senior » sans diplôme a 2 fois plus de risque d'être au chômage comparativement à un « senior » diplômé du supérieur.

⇒ Parallèlement, un « senior » avec un CAP/BEP aura plus de chance d'être en emploi qu'un Bachelier du même âge (5,4% de chômage pour les « seniors » avec un CAP/BEP contre 6,9% pour les « seniors » bacheliers :

Les explications sont multiples :

- ✓ **Les compétences techniques** : posséder un diplôme de type technique obtenu entre 1960 – 1970 est identifié à un Bac Pro voire un BTS dans certains secteurs d'activités. Ces compétences couplées à l'expérience acquise au cours des années de travail permettent de se prémunir en partie du chômage.
- ✓ **La pénurie de main d'œuvre dans les domaines techniques** : Les secteurs de l'industrie (métallurgie, mécanique....) et du bâtiment souffrent actuellement d'un manque en main d'œuvre qualifiée.
- ✓ **L'évolution de carrière** : Au cours d'une carrière professionnelle, il est souvent plus facile de passer de la partie technique vers des fonctions transversales, que l'inverse. Ainsi, les titulaires d'un CAP/BEP ont pu évoluer au sein de leurs entreprises et prendre des postes à responsabilité tandis que les bacheliers ont moins de postes ouverts. Ils restent plus facilement cloisonnés à leurs champs de compétences.

Répartition par niveaux de qualification

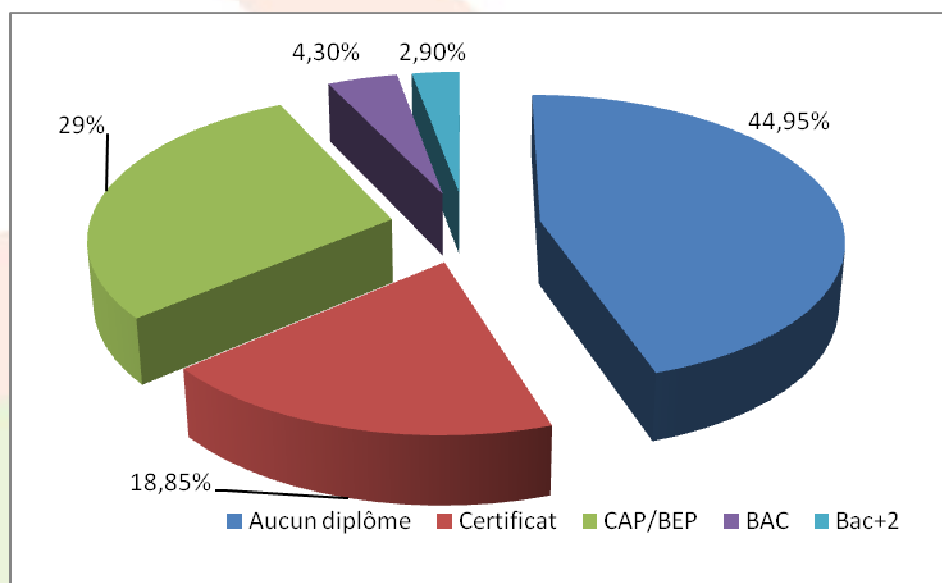


Le graphique ci-dessus représente la population cible étudiée lors de cette enquête.

Relation entre le niveau de qualification et la durée de recherche d'emploi

Parmi les « seniors » interrogés au cours de cette étude, nous avons déterminé le niveau de diplôme des chômeurs de longue durée, afin d'identifier si un lien existe entre le niveau de diplôme et la durée de recherche d'emploi.

Les résultats sont différents de ceux présentés dans le graphique national de la page 11. En effet, ce dernier cherche à analyser parmi la population de « senior » active, quelle est la proportion de chômeur. Alors que l'étude menée par la Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin d'emploi de Louviers cherche à montrer parmi les chômeurs « seniors », quelle est la proportion de personnes possédant un CAP, un BEP, un Bac etc...



⇒ Nous constatons que parmi les « seniors » en recherche d'emploi depuis plus de 2 ans, **63,85% n'ont pas de diplôme**. On peut en déduire que le niveau de diplôme est à mettre en relation avec la durée de chômage.

Ces chiffres méritent d'être pondérés du fait du :

✓ **Contexte économique (socioculturel) de l'époque :**

Les « seniors » actuels sont arrivés sur le marché du travail à une époque où les diplômes n'étaient pas un facteur déterminant à l'embauche. La France avait des besoins en main d'œuvre et la formation interne était largement privilégiée. De ce fait, il serait intéressant d'augmenter le dispositif VAE à destination de ce public.

✓ **La population locale :**

Une partie des personnes interrogées lors de cette enquête sont des français issus de l'immigration. Culturellement, peu de femmes travaillaient et une problématique dans la maîtrise de la langue française demeure. En effet, parmi la population interrogée, **60% des seniors sans diplôme sont des femmes contre 40% d'hommes**.

Analyse des travailleurs handicapés :

Relation entre la reconnaissance TH et la durée de recherche d'emploi

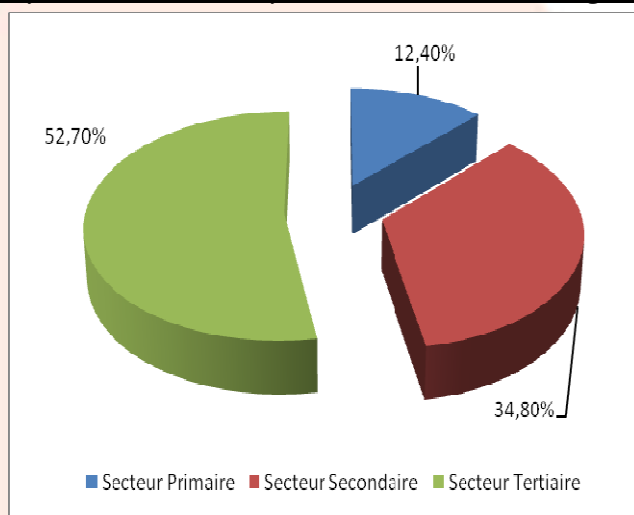
Nous avons pu constater lors de cette étude sur notre échantillon que **7,25% des seniors en chômage de longue durée étaient reconnus travailleurs handicapés**. Si on associe le critère diplôme, on se rend compte que 60% de ces seniors reconnus travailleurs handicapés n'ont pas de diplôme ou possèdent uniquement le certificat d'études primaires.

Cette situation peut s'expliquer par la pénibilité de certaines tâches effectuées pendant des années et qui ont développé chez certains travailleurs des pathologies reconnues. Dès lors, ces travailleurs nécessitent des postes adaptés, postes limités quantitativement au sein des entreprises.

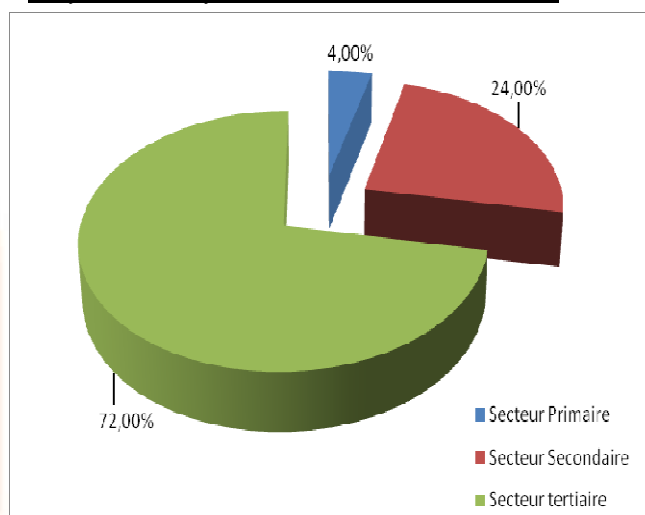
Analyse des secteurs d'activité :

Parmi les « seniors » en recherche d'emploi qui ont fait partie de l'étude, 34,8% recherchent un emploi dans l'industrie contre 52,7% dans le tertiaire. Si on regarde le graphique des emplois occupés par secteur d'activité, on s'aperçoit que le secteur tertiaire, le secteur des services représente 72% des emplois occupés actuellement.

Emplois recherchés par les seniors interrogés



Emplois occupés au sein de la société



⇒ On se rend compte du décalage entre la recherche de certains « seniors » et la réalité du marché du travail. D'autant plus que si on relie ce critère au niveau de diplôme, on s'aperçoit que 17,55% des « seniors » sans diplôme ou avec un certificat d'études recherchent dans le secteur primaire.

En approfondissant les entretiens, les informations suivantes ressortent :

✓ **Des tendances en fonction des sexes :**

- Les femmes veulent travailler dans le tertiaire : ménage ou administratif.
- Les hommes quittent l'industrie et cherchent une nouvelle voie.

✓ **Les métiers de l'industrie avec peu de qualification tendent à disparaître :**

- Les opérateurs de production et les agents de conditionnement ont des difficultés à retrouver un emploi. De plus, ce sont souvent les plus usés par les tâches répétitives demandées lors de leur journée de travail.

Analyse de la volonté des chercheurs d'emploi à se former

Les « seniors » ont souvent acquis des compétences au cours de leur expérience professionnelle qui sont supérieures à leur niveau de diplôme. Ces compétences n'étant pas reconnues par un diplôme, les « seniors » souffrent d'un manque de reconnaissance lors des étapes de recrutement. En effet, si un diplôme est exigé pour postuler à une offre, certains « seniors » ne pourront être retenus même s'ils possèdent les compétences pour le poste.

⇒ Dès lors, une **Validation des Acquis et de l'Expérience** (VAE) semble intéressante pour certains « seniors » afin de faire reconnaître des compétences acquises au cours de leur carrière professionnelle.

L'adaptation à la nouvelle organisation du travail est également un facteur crucial dans la recherche et le maintien dans l'emploi. La nouvelle organisation du travail qui se définit comme un abandon de la forme traditionnelle d'organisation du travail : Taylorisme, qui consistait en *“une organisation hiérarchisée, allant de haut en bas, caractérisée par un haut niveau de spécialisation et des tâches simples, souvent répétitives”*. Cette nouvelle organisation consiste donc dans **“le passage de systèmes rigides de production à un processus flexible et illimité d'évolution organisationnelle”**.

Concrètement, dans un univers économique qui tend à mettre en avant la rentabilité et la productivité, qui voit se développer la mécanisation, la délocalisation ainsi que le recentrage de l'activité vers les branches les plus rentables, les « seniors » doivent trouver leur place. Dans ce cadre, deux tendances apparaissent :

- Les seniors qualifiés : ils s'adaptent facilement car ils mettent leurs compétences techniques au service de l'entreprise qui est demandeuse de compétences spécifiques et de polyvalence.
- Les seniors moins qualifiés : ils souffrent de cette réorganisation au sens où les postes à faible qualification tendent à disparaître ou à se réduire. De plus, une plus grande polyvalence et autonomie est demandée, ce qui ne correspond pas toujours aux compétences de certains seniors.

Un des exemples de l'évolution des métiers est l'émergence des nouvelles technologies. **L'utilisation de l'informatique** peut être un frein dans la recherche d'emploi. En effet, à cause de la polyvalence demandée au sein des entreprises, l'informatique s'est installée à tous les niveaux. Du chef d'entreprise à l'agent de conditionnement en passant par le magasinier, la majeure partie des employés utilisent de manière journalière l'informatique pour gérer des stocks, faire de l'étiquetage, palettiser, valider les commandes etc... Même si l'utilisation a été simplifiée et est très intuitive, certains « seniors » ne se disent pas prêts à utiliser ce moyen de communication sans une formation préalable.

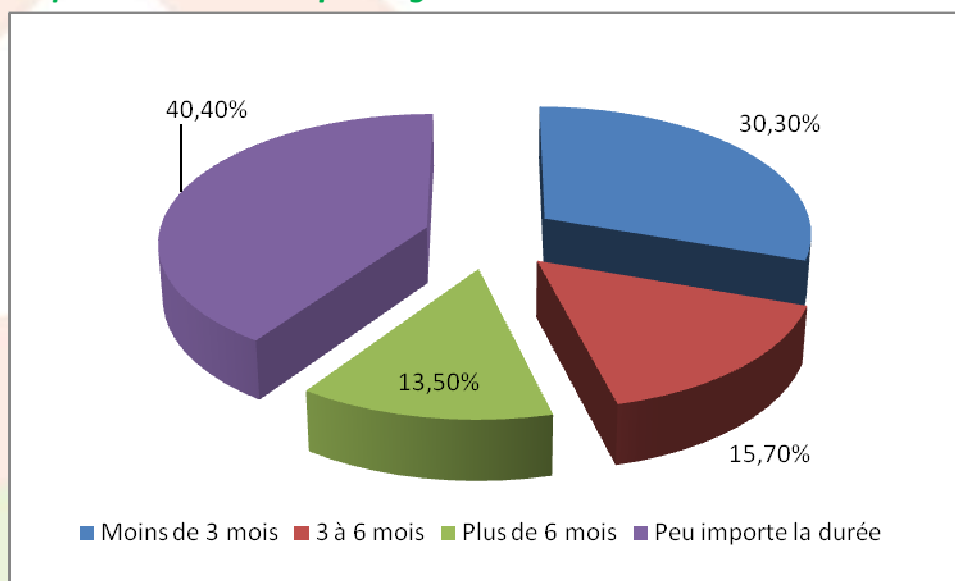
⇒ En conclusion, On se rend bien compte qu'une partie des « seniors » a besoin de voir leur expérience reconnue à travers un diplôme. De plus, d'autres ont besoin de se former pour s'adapter à la nouvelle organisation du travail.

Les seniors sont-ils prêts à se former ?

69% des « seniors » en recherche d'emploi se disent prêt à entrer en formation dans le cadre de leur recherche d'emploi.

Parmi les « seniors » sans diplôme ou avec un certificat d'étude, 69,35% d'entre eux se disent prêts à suivre une formation. De fait, on se rend compte que le niveau de diplôme n'est pas un critère déterminant dans la volonté de suivre une formation.

Et quelle durée serait privilégiée ?



Concernant la durée de formation, **les « seniors » recherchent essentiellement des formations courtes (30,3%)**. Cependant, le critère décisif d'une entrée en formation est la rémunération ou la présence d'un complément financier.

Cette idée de rémunération lors de la formation nous amène à mettre en avant l'idée de court terme dans la vision de certains « seniors » en recherche d'emploi. En effet, le fait d'accepter une formation à partir du moment où une rémunération existe, consiste à associer la formation à une activité professionnelle. Or la formation par définition est un tremplin permettant d'acquérir des compétences à un instant t, compétences qui seront utilisées lors d'un emploi à un temps t+1.

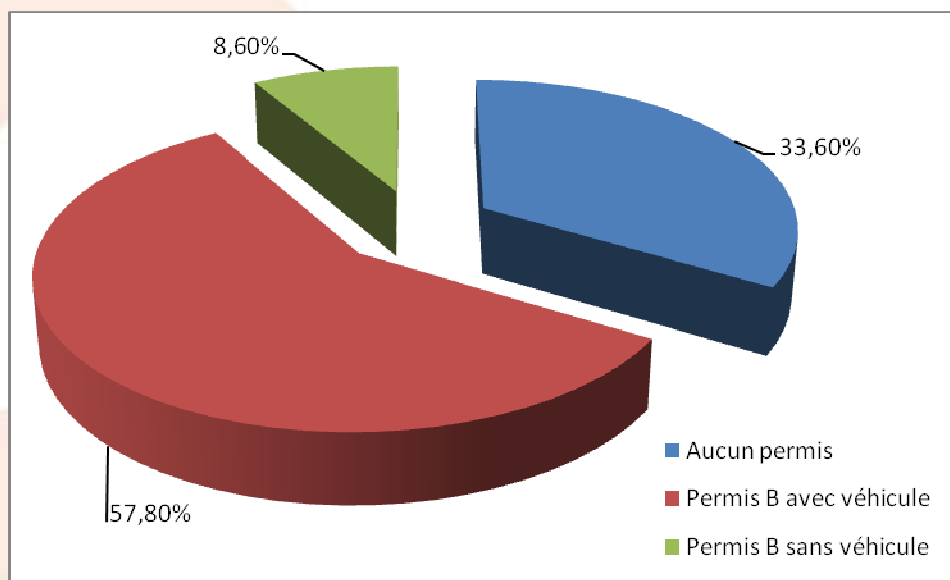
Dès lors, une partie des « seniors » en recherche d'emploi acceptent des formations de tous types pour « gagner du temps » et non plus pour acquérir des compétences complémentaires nécessaires à leur retour vers l'emploi. Toute la difficulté réside donc dans la motivation des « seniors » à mettre en œuvre concrètement une action de formation.

Parmi les « seniors » sans diplôme ou avec un certificat d'étude, 44,2% éprouvent de l'indifférence quant à la durée de la formation. Au sein des autres groupes (des diplômés), 31,7% sont prêts à faire une formation courte (moins de 3 mois) contre 39% n'ayant pas de préférence pour une durée de formation.

Analyse de la mobilité des seniors :

Relation entre mobilité et durée de recherche d'emploi

Le graphique ci-dessous représente la population interrogée sur le bassin d'emploi de Louviers d'après un critère de mobilité.



Parmi les « seniors » en recherche d'emploi depuis plus de 2 ans, **45% n'ont pas de permis et 2,90% n'ont pas de moyen de locomotion**. Même si le critère de mobilité n'est souvent pas le seul critère explicatif dans une situation de recherche d'emploi, il est un frein supplémentaire. Ce dernier, associé à un autre critère comme le niveau de diplôme, éloigne encore davantage le chercheur d'emploi du marché du travail.

Par exemple, **79% des « seniors » sans permis n'ont pas de diplôme ou possèdent uniquement le certificat d'études primaires**. De plus, au sein de la population interrogée sur le bassin d'emploi de Louviers, **88,2% des « seniors » sans qualification et sans permis, sont dans une situation de chômage de longue durée**.

Enfin, facteur aggravant à cette situation, peu de « seniors » éprouvant des problèmes de mobilité, sont disposés à passer leur permis de conduire. Ils se disent « trop vieux » et utilisent fréquemment l'aspect financier comme frein au passage de permis.

Conclusion 1: Profil Type des seniors en recherche d'emploi sur le bassin

Le profil type du « senior » en recherche d'emploi sur le bassin d'emploi de Louviers a un faible niveau de qualification (sans diplôme ou avec le certificat d'études), et des problèmes de mobilité. Ce double frein recentre sur Louviers et/ou Val de Reuil (zones desservies par les transports en commun ou à distance de marche) le périmètre de recherche d'emploi.

Les hommes recherchent principalement dans le secteur industriel alors que ce secteur offre principalement des postes qualifiés qui ne sont pas en adéquation avec leurs compétences. Les femmes s'orientent quant à elles vers le service et l'administratif (activités fortement concurrentielles qui nécessitent de plus en plus de qualifications) ou le conditionnement (postes en intérim et souvent durs physiquement). Enfin, pour réintégrer le marché du travail, le « senior » déclare être prêt à se former, mais recherche souvent à « gagner du temps » pour avancer vers la retraite et s'axe sur des formations occupationnelles.

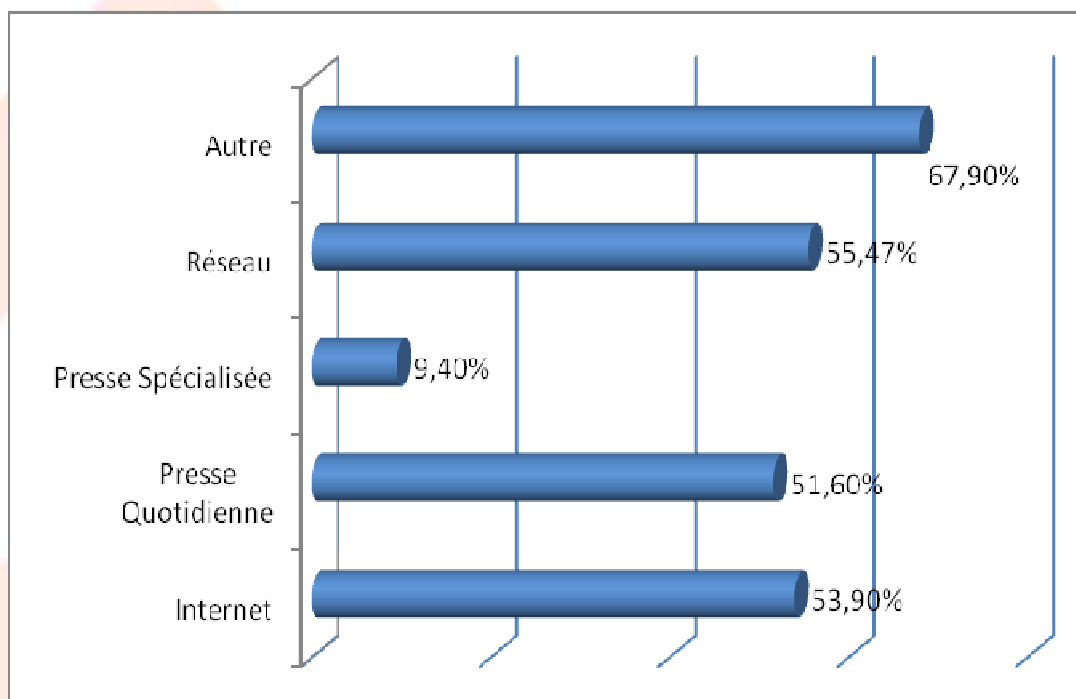
Les techniques de recherche d'emploi varient d'une personne à une autre, cependant des tendances apparaissent au sein des différents groupes d'individus. Pour les seniors, on constate que la situation de recherche d'emploi est souvent nouvelle. La génération des actuels seniors ayant obtenu un CDI dès leur premier poste, ils n'ont que très rarement été confrontés à une situation de chômage.

Au cours des années 70, si un contrat prenait fin, un autre était trouvé très rapidement. Seule une partie des seniors a connu l'émergence du travail intérimaire dans les années 80-90. De fait, ces derniers sont plus organisés dans leur recherche d'emploi.

Partie 2

Les techniques de recherche d'emploi

Quels organismes, outils sont utilisés par les seniors pour retrouver un emploi ?



Le graphique ci-dessus nous montre que **32,1% des « seniors » recherchent de l'emploi de manière autonome**. Pour ce faire, ils utilisent principalement Internet ainsi que les annonces dans la presse quotidienne régionale sans oublier leur réseau de relation.

On se rend compte que la presse spécialisée est peu utilisée par les « seniors ».

Parmi les supports extérieurs utilisés par 67,90% des « seniors », **nous avons répertorié l'ANPE, la Maison de l'Emploi et de la Formation de Louviers, Cap Emploi, le CCAS, le CHRS de Radepont ainsi que des organismes privés tels qu'Ingeus, Ifos, Education et Formation ainsi que les agences de travail temporaire**. Il est important de noter que lorsque l'ANPE est citée par les « seniors », ces derniers évoquent les offres d'emploi transmises directement par les agents ANPE (courrier ou lors de l'entretien de suivi mensuel) et non le support Internet de l'ANPE.

Les seniors et Internet dans leur recherche d'emploi :

Les seniors utilisent-ils Internet ?

Comme on a pu le voir précédemment, **53,90% des seniors interrogés utilisent Internet dans leurs démarches de recherche d'emploi**. Ce chiffre est à prendre avec précaution car divers critères entrent en compte dans cette analyse :

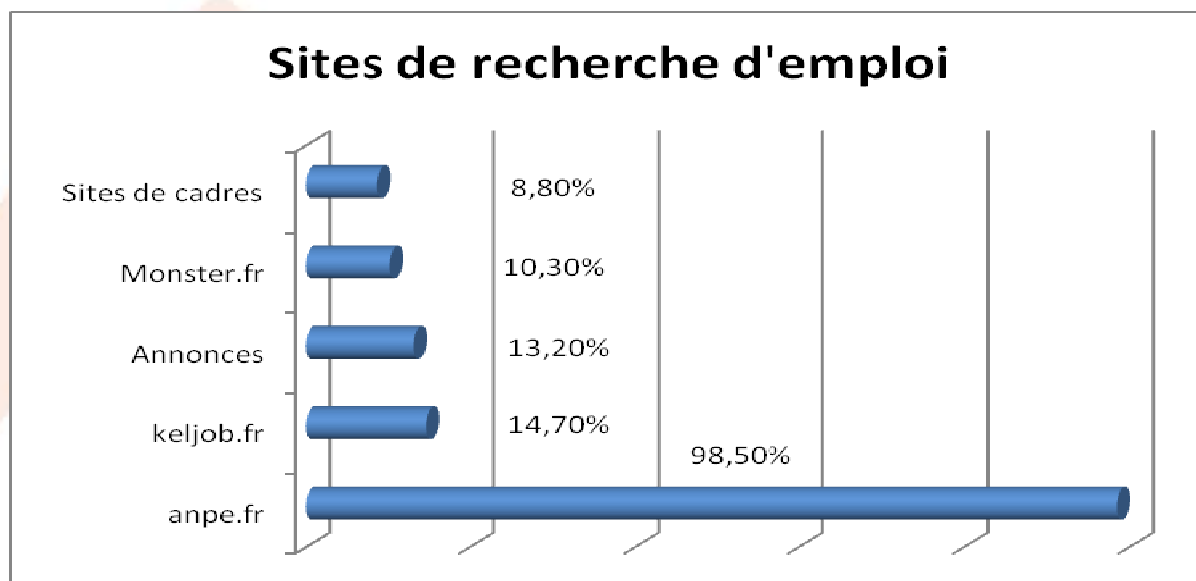
- ✓ Le fait de posséder un ordinateur avec accès à internet
- ✓ Le fait d'avoir accès à un ordinateur avec accès Internet.
- ✓ Le fait de savoir utiliser un ordinateur
- ✓ Le fait de savoir naviguer sur Internet

De plus, divers niveaux de navigation de recherche apparaissent :

- **Niveau 1** : On regarde les offres comme s'il s'agissait d'un catalogue (souvent un seul site et grâce à une aide extérieure)
- **Niveau 2** : On recherche les offres sur différents sites (les seniors naviguent sur différents sites de recherche d'emploi)
- **Niveau 3** : On postule aux offres avec envoi de pièces jointes. (CV et Lettre de motivation) Cette étape nécessite une maîtrise du bureau informatique avec la réalisation sous un logiciel de traitement de texte du CV ainsi que l'envoi via email de documents.

La majorité des seniors interrogés sont encore au niveau 1 de la recherche sur Internet. Cela peut s'expliquer par le fait que ces personnes ne possèdent pas d'ordinateur à leur domicile et se rendent chez des partenaires de l'emploi pour avoir accès à Internet. Seul un ou plusieurs sites sont autorisés et les seniors ne sont autorisés à rechercher que parmi ces sites. De ce fait, ils ne passent aux niveaux 2 et 3 que lorsqu'ils deviennent libres de pouvoir accéder aux moteurs de recherche et à une navigation plus large sur internet.

Sur quel(s) site(s) naviguent les seniors dans le cadre de leur recherche d'emploi ?

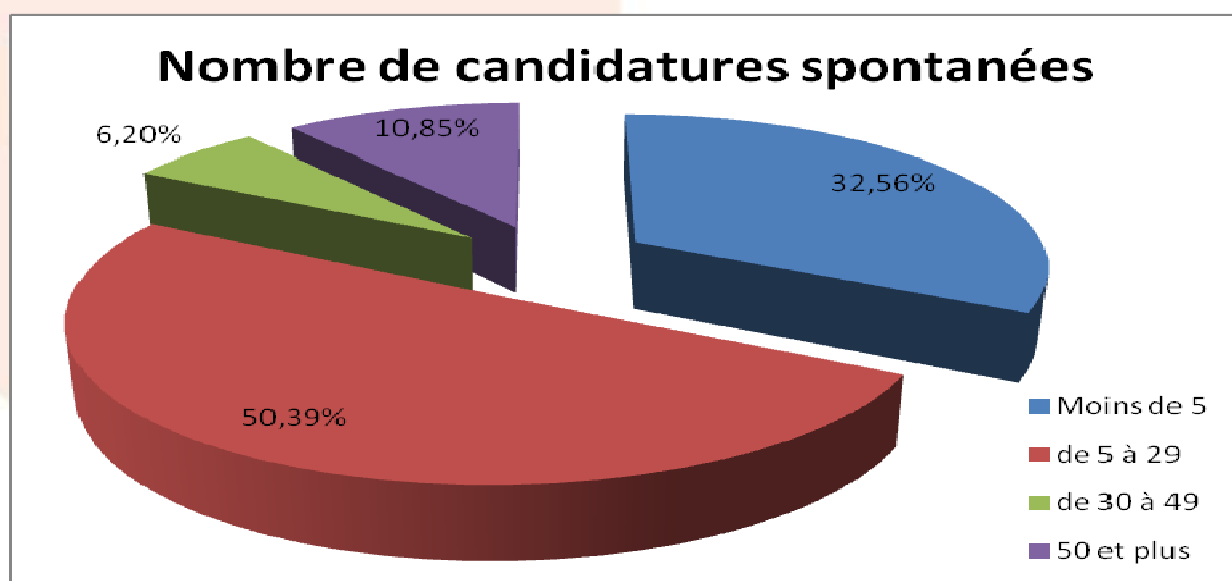


⇒ Parmi les seniors qui utilisent Internet dans leur recherche d'emploi, **58,8%** d'entre eux utilisent exclusivement le site www.anpe.fr.

Les seniors et les candidatures spontanées ?

Les seniors ne se sentent pas à l'aise avec les candidatures spontanées. L'expression qui ressort lors des questionnaires est celle-ci : « je ne veux pas déranger ». De plus, dans la logique de certains chercheurs d'emploi et notamment des seniors, il n'y a pas de raison de postuler si des offres ne sont pas disponibles. En fait, le principe même des candidatures spontanées leur paraît étrange.

⇒ Parmi les seniors, **29,4%** n'ont envoyé aucune candidature spontanée.



Après cette explication, les chiffres ci-dessus prennent tout leur sens. En effet, les seniors utilisent peu les candidatures spontanées et lorsqu'ils le font, leur nombre reste limité. Deux raisons majeures à cela :

- ✓ **Le manque d'intérêt pour ce type de candidature**
- ✓ **Le manque de connaissance du tissu économique**

En effet, lorsque les seniors souhaitent envoyer des candidatures spontanées, ils ne savent pas vers quelles entreprises se tourner. Ils ne savent pas quelles entreprises utilisent leurs compétences.

Les seniors et le travail temporaire :

Quels seniors utilisent les entreprises de travail temporaire ?

Lors de cette étude nous cherchons à analyser l'implication des seniors dans les agences de travail temporaire pour plusieurs raisons :

- ✓ Le bassin de Louviers est demandeur de travailleurs intérimaires
- ✓ Le travail temporaire est parfois utilisé comme période d'essai par des entreprises
- ✓ Les agences de travail temporaires proposent des CDD (long) et CDI
- ✓ Le travail temporaire fait partie de la nouvelle organisation du travail

➤ *Combien de seniors sont inscrits dans les agences d'intérim ?*

Parmi les seniors interrogés, **37,98% ne sont pas inscrits** dans une agence de travail temporaire. Le critère de sexe n'entrant pas en compte, une égalité quasi parfaite entre les hommes et les femmes inscrits apparaît lors de l'étude.

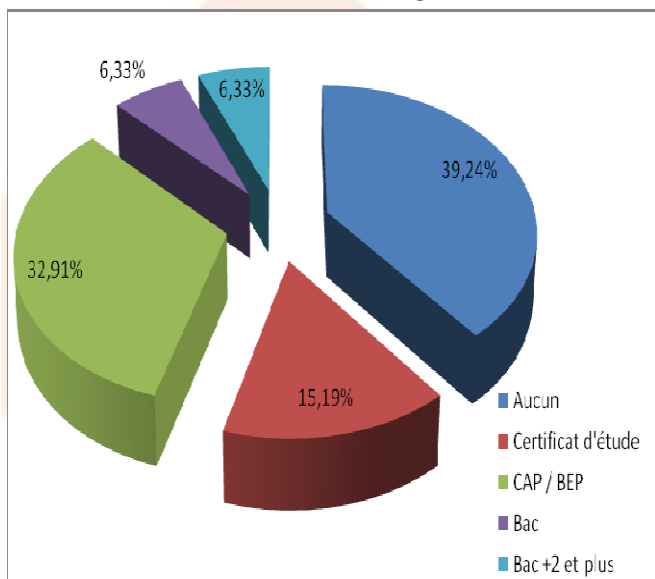
Parmi les seniors qui ne sont pas inscrits, 38,8% n'ont pas de permis et 10,2% souffrent d'un problème de locomotion. Même si ces chiffres sont supérieurs à ceux de la population étudiée, ils ne permettent pas d'expliquer à eux seuls pourquoi certains seniors du bassin d'emploi de Louviers ne s'inscrivent pas auprès des agences de travail temporaire locales.

⇒ Aucun critère ne ressort permettant de dire pourquoi une partie des seniors ne sont pas inscrits.

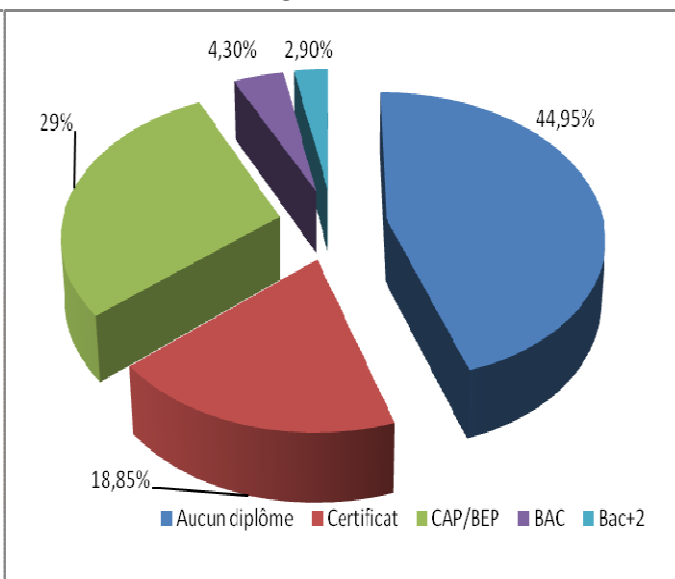
Parmi les seniors inscrits, plusieurs critères apparaissent quant au choix de s'inscrire auprès de telle ou telle agence comme la spécialisation de l'agence vers un ou plusieurs secteurs d'activité notamment.

➤ **Quel est le niveau de qualification des seniors inscrits en intérim ?**

Seniors inscrits dans une agence d'intérim



Seniors interrogés lors de l'étude



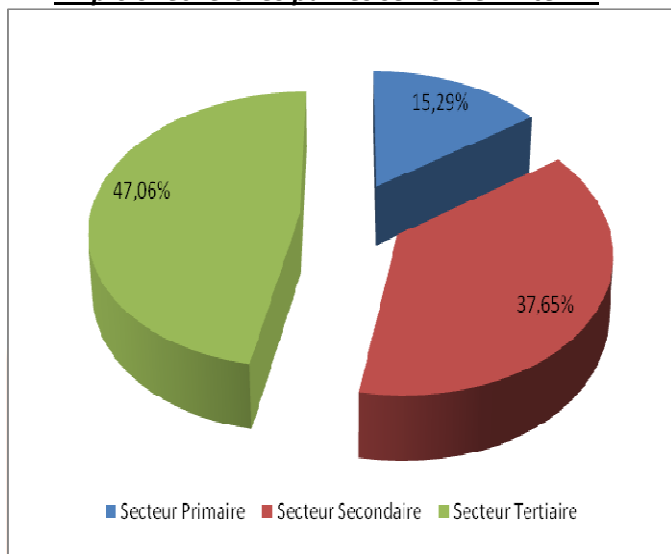
Grâce à ces deux graphiques, on note que les seniors qui sont inscrits dans les agences de travail temporaire tendent à être plus qualifiés. En effet, on s'aperçoit que la part des seniors sans diplôme baisse de plus de 5% et qu'inversement les parts des seniors possédant le Bac et un diplôme supérieur ou égal à Bac+2 augmentent respectivement de 2% et de près de 3,5%.

⇒ Cependant, cette tendance n'est pas propre à la catégorie des « seniors », la hausse des qualifications dans le travail temporaire est un phénomène général qui se développe depuis le début des années 2000. En effet, dans un document de la DARES datant d'août 2008, on peut lire : **« Depuis 2000, la qualification du travail intérimaire a tendance à s'accroître : la part des ouvriers non qualifiés et des employés dans le volume de travail temporaire se réduit au profit de celle des ouvriers qualifiés et, dans une moindre mesure, des professions intermédiaires et des cadres. (...) »**

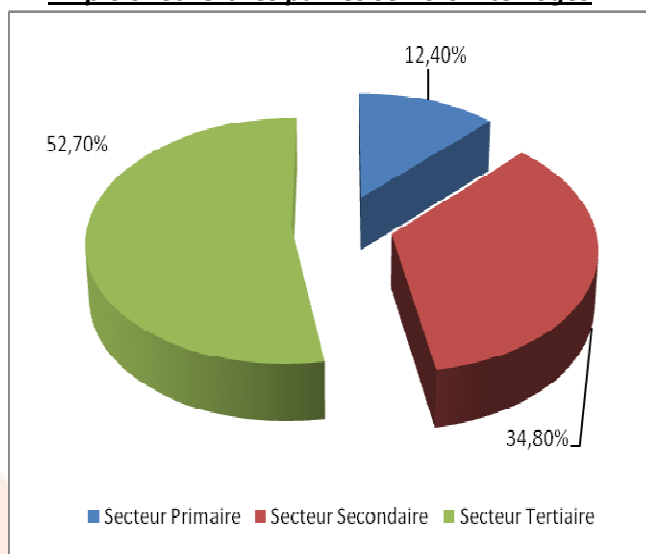
(...) Cette tendance semble s'être interrompue depuis quelques trimestres. Entre les premiers trimestres 2007 et 2008, la part des ouvriers qualifiés a reculé de 0,5 point (de 40,0 % à 39,5 %), et celle des cadres de 0,2 point (de 1,7 % à 1,5 %). Dans le même intervalle, la part des ouvriers non qualifiés gagnait 0,2 point (de 39,2 % à 39,4 %) et celle des employés 0,5 point (de 12,0 % à 12,5 %) » (Source : *Premières Informations et Premières Synthèses*, Août 2008, N°33.2, DARES)

➤ **Dans quel secteur d'activité recherchent-ils ?**

Emplois recherchés par les seniors en intérim

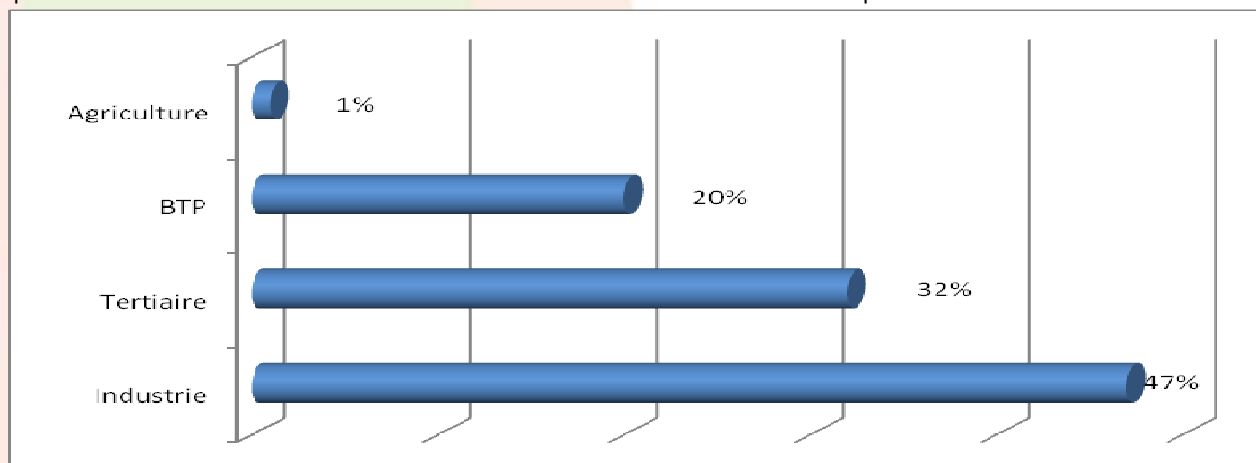


Emplois recherchés par les seniors interrogés



Les seniors qui utilisent l'intérim recherchent principalement dans le tertiaire mais à une faible majorité. En effet, on remarque que la part des seniors qui recherchent des emplois intérimaires dans l'industrie est supérieure à celle des seniors qui recherchent un emploi (de tout type) en industrie.

Cela peut s'expliquer par les emplois proposés par les agences de travail temporaire. Au regard du graphique ci-dessous, on constate que les emplois proposés sont principalement des emplois en industrie. Le bâtiment faisant partie du secteur secondaire, on arrive à près de 67% des emplois proposés émanant du secteur secondaire. Ce chiffre demeure très loin de l'offre d'emploi. En effet, si on ne tient compte que de la catégorie d'âge des « seniors » (45 ans et plus), seulement 37,65% des emplois recherchés sont des emplois dans le secteur secondaire contre 67% des offres d'emploi intérimaires.

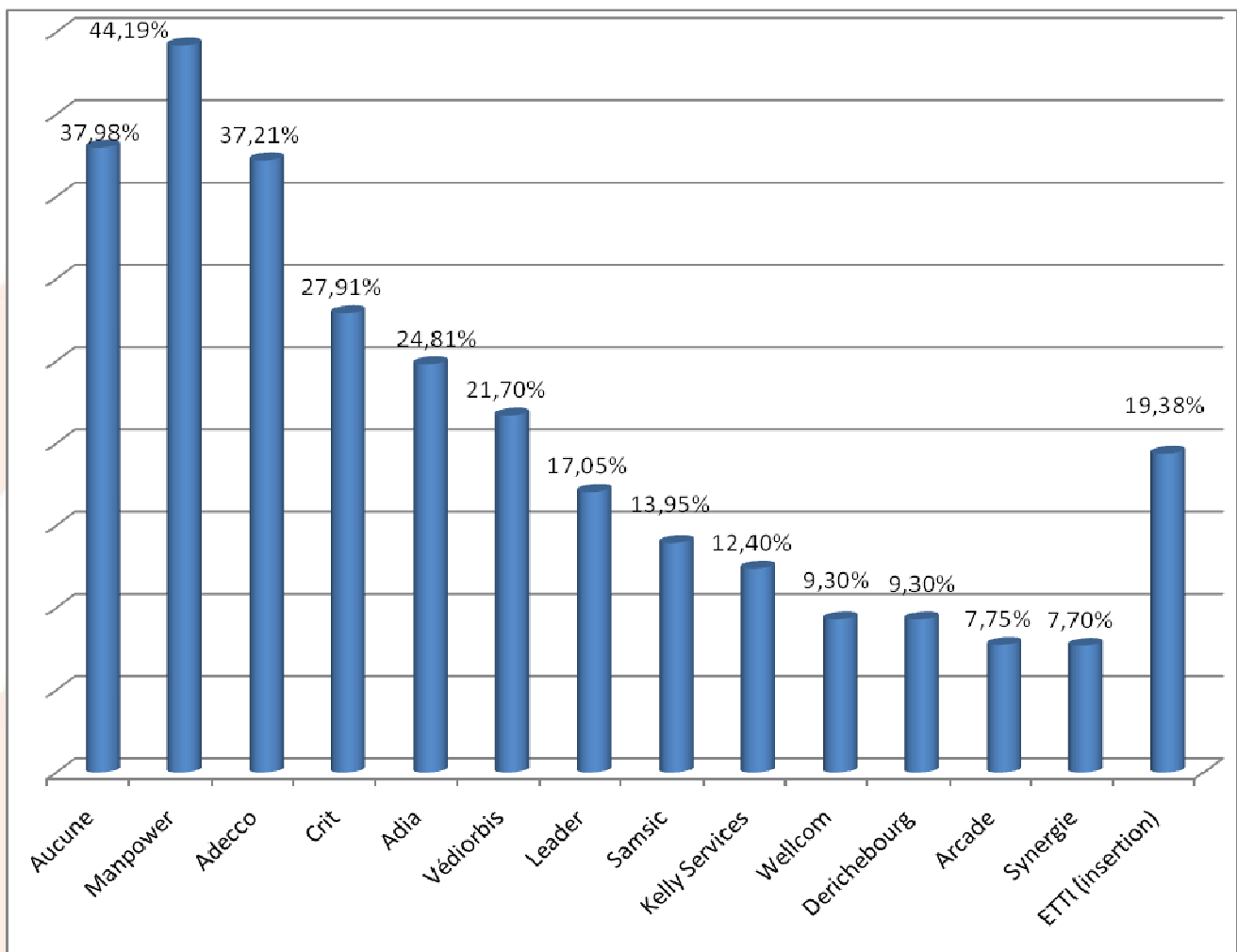


Emplois proposés par les agences de travail temporaire en 2004, Source : SETT

⇒ Une nuance est cependant à faire concernant le fait que parmi les seniors qui recherchent un emploi intérimaire, 15,29% le font dans le secteur primaire.

Ce chiffre est gonflé par le fait que parmi les entreprises de travail temporaire, **nous avons comptabilisé les entreprises de travail temporaire d'insertion**. Ces dernières proposent des missions dans l'agriculture et les espaces verts. **Si on ne tient compte que des seniors qui sont inscrits dans des ETTI, 20% d'entre eux recherchent dans le secteur primaire**. Or nous le savons bien, une personne qui recherche du travail va avoir tendance à s'inscrire dans plusieurs entreprises de travail temporaire pour accroître ses chances de trouver un emploi.

Quelles entreprises de travail temporaire sont utilisées par les seniors ?



Parmi les seniors inscrits dans une agence de travail temporaire, 44,19% le sont chez Manpower contre 7,75% chez Arcade.

Grâce à ce graphique, on constate que :

- **Les grands groupes prennent le pas sur les agences locales.** Cela peut s'expliquer par les offres d'emploi proposées. En effet, les enseignes nationales signent des accords nationaux avec certaines entreprises pour obtenir la priorité lors du recrutement d'un travailleur intérimaire.
- De plus, **certaines agences de travail temporaire sont spécialisées dans un ou plusieurs secteurs d'activité.** De ce fait, ils vont avoir tendance à cibler leur clientèle et à sélectionner les personnes qu'ils inscrivent.

⇒ Attention, ce graphique ne dit pas si les seniors ont eu des missions par le biais de ces agences. Il dénombre uniquement les inscriptions sans aucun caractère qualitatif.

Conclusion 2 : Les techniques de recherche d'emploi

Pour une catégorie de seniors, la recherche d'emploi est un exercice auquel ils ne sont pas rodés et dont ils ne maîtrisent pas tous les outils et toutes les techniques.

En effet, au regard de l'analyse et de l'étude effectuée, on s'aperçoit que près d'un senior sur trois effectue sa recherche d'emploi en complète autonomie, sans demander d'aide extérieure.

De plus, près d'un senior sur deux n'utilise pas Internet et lorsqu'il le fait, le senior va uniquement chercher des offres sur www.anpe.fr. Ceci est encore une fois restrictif quant à l'offre disponible sur le web.

Les candidatures spontanées sont également sous-utilisées à cause de la méconnaissance du bassin d'emploi et d'un état d'esprit de courtoisie.

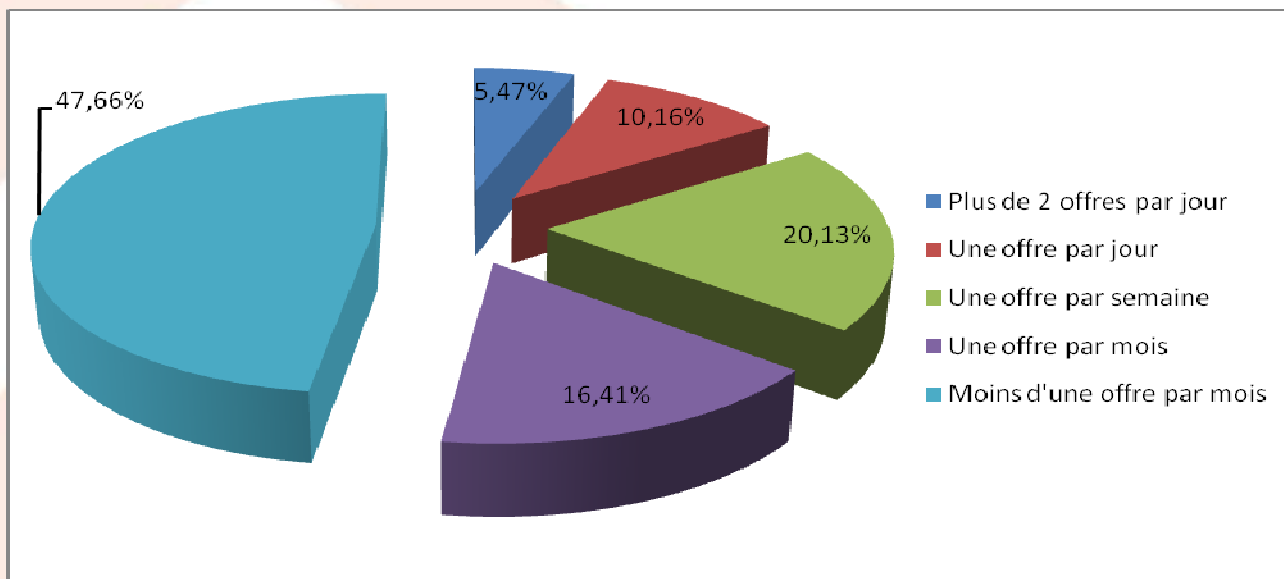
Enfin, le recours à l'intérim n'est pas généralisé. Alors que le nouveau monde du travail demande de la flexibilité et de la réactivité, les agences de travail temporaire deviennent un acteur incontournable dans le paysage de l'emploi. Notamment pour des postes à faible niveau de qualification où le recrutement s'effectue uniquement par contrats intérimaires ou par des CDD courts. De ce fait, on devrait voir beaucoup plus de seniors inscrits afin de se porter candidat à ce type de poste.

En conclusion, on peut dire que les seniors ne mettent pas toutes les chances de leur côté afin de retrouver un emploi rapidement. Ils n'utilisent pas tous les outils à leur disposition car ils ont une méconnaissance des acteurs de l'emploi. Un travail d'information serait à mettre en place dès leur inscription comme demandeur d'emploi afin de leur expliquer vers quels partenaires ils peuvent se tourner et comment organiser leur recherche d'emploi.

Partie 3

Les résultats de la recherche d'emploi

Comme tout marché, le marché de l'emploi est le lieu où se rencontrent l'offre et la demande. Dans toute recherche d'emploi, un individu cherchera à trouver une offre correspondant à des critères de compétences tout d'abord mais également à des exigences en terme de lieu, de salaire, d'horaires etc... Le chercheur d'emploi peut définir lui-même des exigences comme par exemple le niveau de salaire, mais il peut aussi se les voir imposer comme par exemple le lieu de travail pour une personne dépendante des transports en commun.



Au regard de ce graphique, on constate que peu d'offres d'emploi correspondent aux critères, aux exigences des seniors interrogés lors de cette enquête. En effet, **47,66% disent qu'il y a moins d'une offre par mois qui correspond à leurs attentes.**

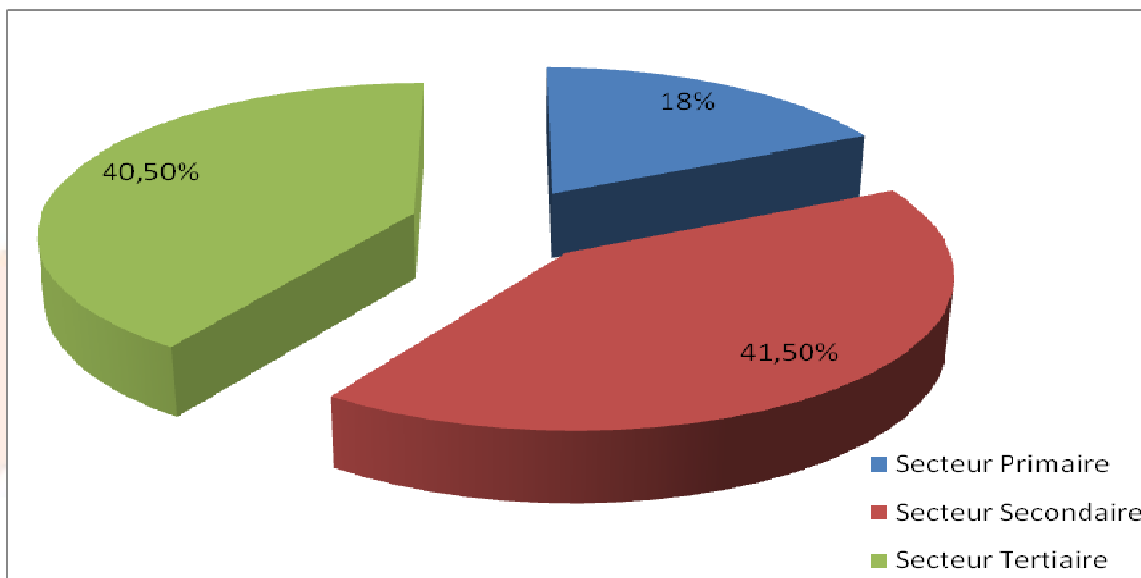
De ce fait, deux axes de réflexion peuvent apparaître :

- ✓ L'axe offre d'emploi :
 - **Le nombre d'offres d'emploi est limité sur le marché**
- ✓ L'axe demande :
 - **Les seniors sont trop exigeants dans leurs critères de recherche d'emploi**
 - **Les seniors ont des freins qui les obligent à réduire leur recherche**

Lors de cette étude, l'axe « offre d'emploi » n'a pas été exploré au sens où nous ne sommes pas allés comptabiliser combien d'offres avaient été recueillies à l'ANPE ou par d'autres acteurs du marché de l'emploi.

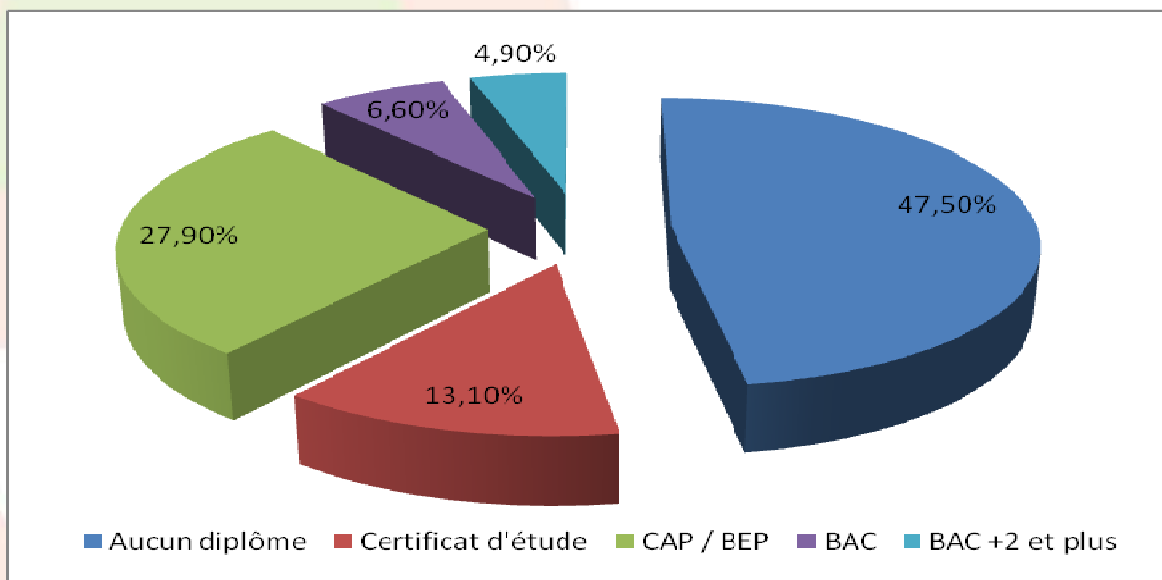
Notre objectif était de déterminer le profil des seniors qui ne trouvent pas d'offres à leur convenance. Dès lors, nous avons regardé les caractéristiques de ce groupe de seniors en analysant leur niveau de diplôme, leur sexe, leur mobilité etc...

➤ **Dans quel secteur d'activité recherchent-ils ? (seniors ne trouvant pas d'offres à leurs critères)**



Parmi les seniors en recherche d'emploi qui ne trouvent pas d'offres correspondant à leurs critères, **41,5% recherchent dans le secteur secondaire**. Cela semble étrange car ce secteur est plutôt un secteur en recherche de personnel avec notamment les secteurs du bâtiment, de l'industrie métallurgique, ou de la mécanique industrielle qui ont des besoins importants en main d'œuvre...

➤ **Quel est le niveau de qualification de ce groupe de seniors ?**



Parmi les seniors qui ne trouvent pas d'offres correspondant à leurs critères, on s'aperçoit que **plus de 60% d'entre eux n'ont pas de diplôme ou juste le certificat d'études**. De fait, ils éprouvent des difficultés à trouver des offres ne demandant aucun diplôme.

⇒ La barrière du diplôme apparaît ici clairement comme étant un critère limitant le nombre d'offres d'emploi auxquelles un chercheur d'emploi peut postuler.

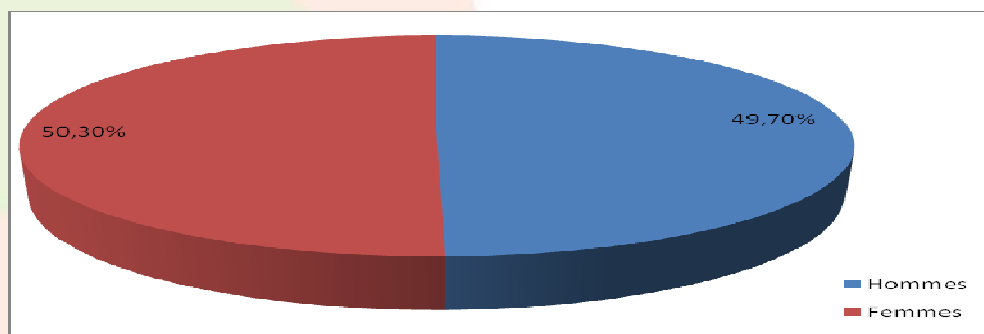
Ces informations peuvent être mises en relation avec le secteur d'activité. **En effet, un senior sans qualification dans l'industrie aura des difficultés à trouver des offres.** A titre d'exemple, les offres « manutentionnaire » demandent des déplacements, des ports de charge que certains seniors ne souhaitent ou ne peuvent plus exercer.

Enfin, certains seniors ont travaillé exclusivement dans une même entreprise au cours de leur carrière. Cette expérience a été reconnue en interne avec des hausses de salaire du fait de l'ancienneté. Mais afin de pouvoir procéder à ces hausses de salaire, l'employeur a parfois dû changer le salarié de grille en changeant son « grade » dans la société.

Par exemple, des opérateurs de production travaillant sur une ligne et capables de faire de la maintenance de 1^{er} niveau se sont vu octroyer le titre de « régleur » afin de pouvoir progresser dans la grille des salaires. Ce procédé, très utilisé dans l'industrie, se retourne contre certains seniors :

- ✓ **Certains seniors cherchent des postes de régleur alors qu'ils ne possèdent pas les compétences techniques exigées.**
- ✓ Inversement, **certains seniors n'osent pas postuler à certains postes car ils n'ont pas le diplôme requis** alors qu'à travers leur expérience, ils ont acquis suffisamment de connaissances pour pouvoir se porter candidat.

➤ Quel est leur sexe ?



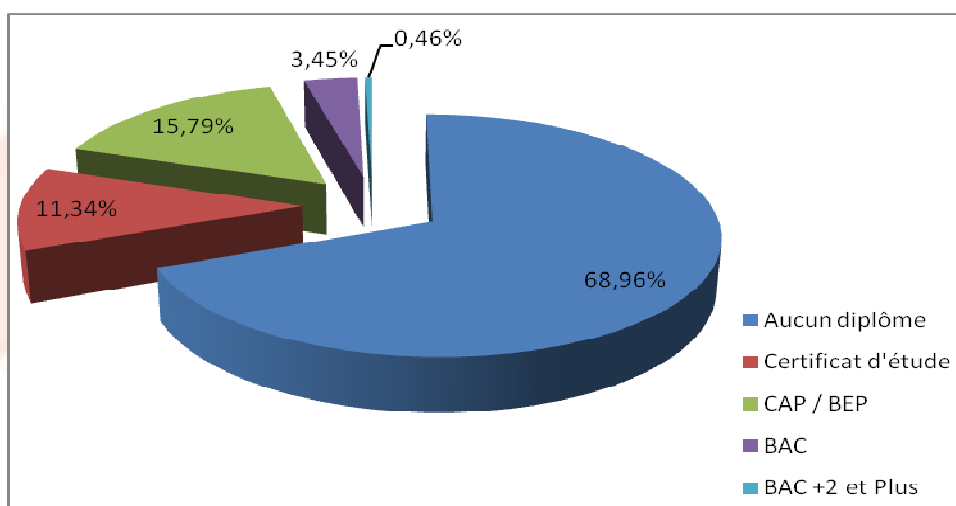
Lorsque l'on regarde la catégorie des seniors qui ne trouvent pas d'offres correspondant à leurs exigences, on ne peut pas différencier un critère de sexe. En effet, ce ne sont pas plus les hommes que les femmes qui éprouvent des difficultés dans la recherche d'offres correspondant à leurs critères.

➤ Ont-ils des problèmes de mobilité ?

Parmi les seniors qui ne trouvent pas d'offres à leur convenance, **47,54% souffrent d'un problème de mobilité.** 40,98% d'entre eux n'ont pas de permis et 6,55% n'ont pas de moyen de locomotion.

⇒ Ce problème de mobilité réduit la zone de recherche et inéluctablement, le nombre d'offres se réduit considérablement. Si on ajoute au problème de mobilité celui du niveau de diplôme, les freins au retour à l'emploi augmentent.

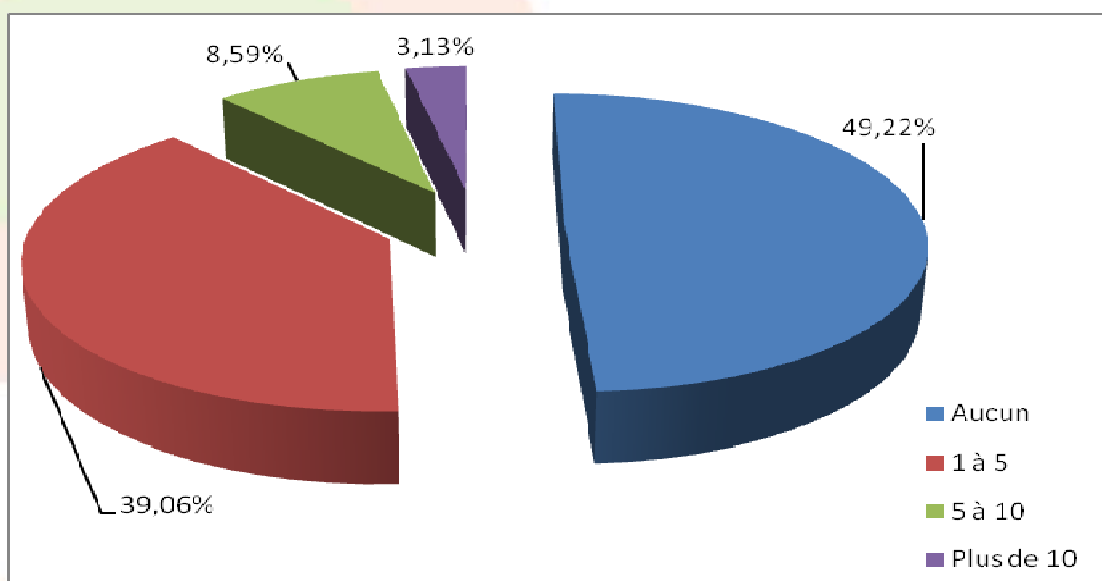
Le graphique ci-dessous montre le niveau de diplôme des seniors qui ne trouvent pas d'emploi correspondant à leurs exigences et qui ont également un problème de mobilité.



⇒ De ce fait, parmi les seniors qui ne trouvent pas d'offres correspondant à leurs exigences (soit 47,66% des seniors), **62,29% d'entre eux sont au chômage depuis plus de 2ans**. En effet, il y a souvent accumulation de plusieurs problématiques.

Les entretiens :

Combien de seniors obtiennent des entretiens ?

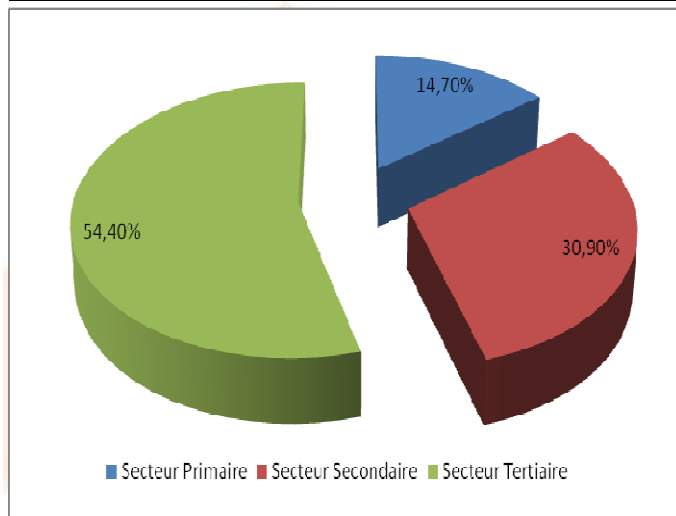


A travers ce graphique, on pourrait supposer que si les seniors n'ont pas d'entretien d'embauche c'est à cause de leur âge. **Or si l'âge était l'unique critère, pourquoi les 50,88% restant arrivent à décrocher des entretiens** sachant que l'âge même s'il n'est pas inscrit sur un CV, se devine en cumulant les années d'expérience et les dates d'obtention de diplôme ?

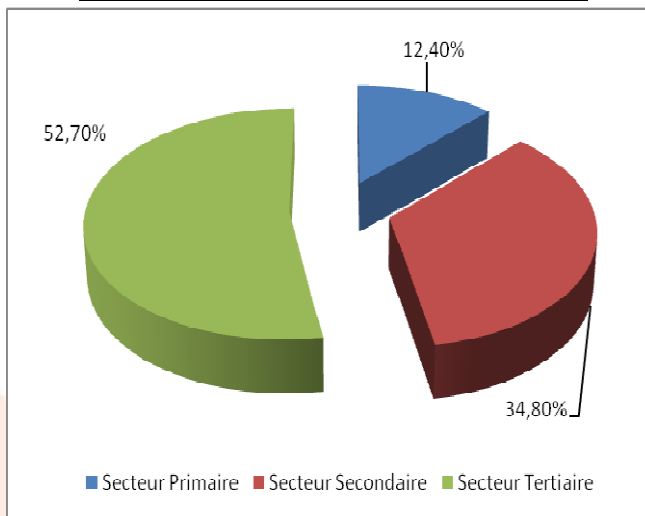
D'autres critères que l'âge entrent en compte dans les décisions de recevoir ou non un senior pour un entretien d'embauche.

➤ Dans quel secteur d'activité recherchent-ils ?

Secteurs recherchés par les seniors qui n'ont pas d'entretien :

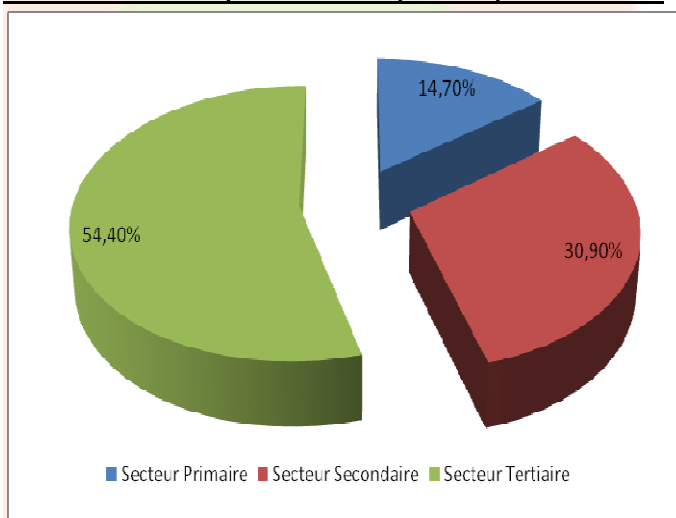


Secteurs recherchés par les seniors interrogés :

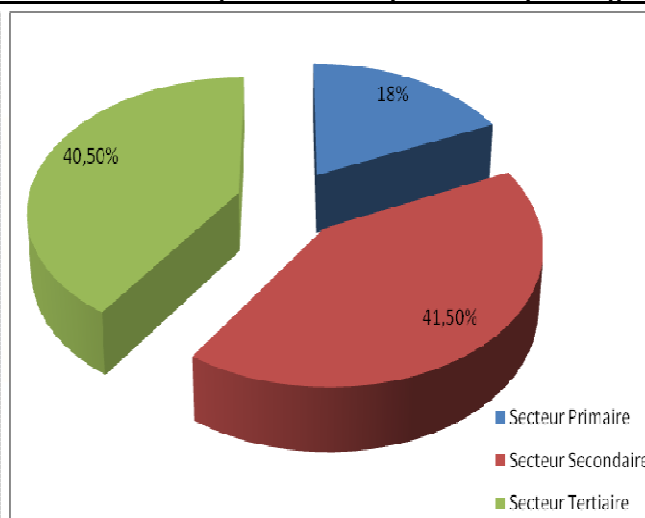


Parmi les seniors qui n'obtiennent pas d'entretien, une majorité recherche dans le secteur tertiaire. Cependant, cette idée doit être mise en relation avec le fait que majoritairement, les seniors recherchent dans le tertiaire.

Secteurs recherchés par les seniors qui n'ont pas d'entretien



Secteurs recherchés par les seniors qui trouvent peu d'offres

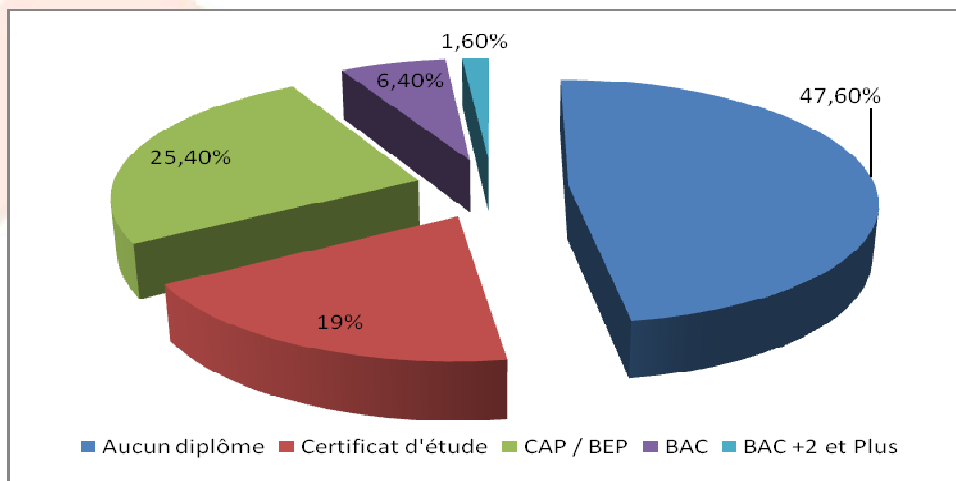


➡ A travers ce parallèle, on s'aperçoit que dans le secteur tertiaire, comparativement à l'industrie, il existe des offres correspondant aux critères d'exigence des seniors interrogés. Cependant, les seniors semblent avoir plus de difficultés à obtenir des entretiens dans le secteur tertiaire que dans l'industrie.

La raison souvent utilisée pour expliquer ce phénomène est le niveau de qualification, mais est-ce vraiment le critère déterminant dans l'obtention d'entretien ? Ou est-ce un problème de mobilité ? Ou une préférence vis-à-vis du sexe du candidat ? Ou un cumul de plusieurs facteurs ?

➤ **Quel est le niveau de qualification de ce groupe de seniors ?**

Une des raisons expliquant que certains seniors n'obtiennent pas d'entretien peut être rapprochée de leur niveau de qualification. En effet, le diplôme est parfois une barrière qui « bloque » certaines candidatures, même si le candidat possède une expérience significative : la candidature sera rejetée s'il n'a pas le diplôme exigé, stipulé sur l'offre d'emploi.



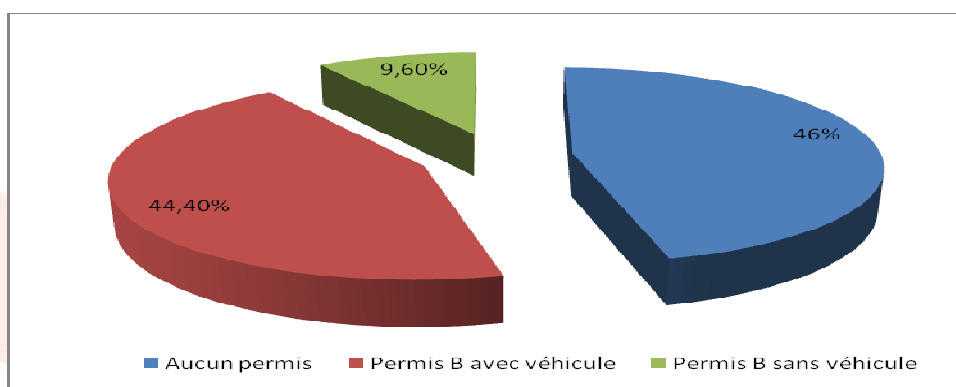
Sur le graphique, on note que **parmi les seniors qui n'obtiennent pas d'entretien, 66,6% n'ont pas de qualification ou possèdent le certificat d'études**. Même si ces candidats ont exercé pendant des années, ils n'ont pas obtenu la reconnaissance de leurs compétences en obtenant le diplôme correspondant.

⇒ Attention, cette explication est à relativiser car il arrive que pour certains postes (postes à faibles qualifications) le mode de recrutement n'implique pas forcément un entretien. En effet, lorsque l'employeur utilise le travail intérimaire ou décide de faire un contrat de travail lors de la première matinée, l'entretien n'est pas systématique.

➤ **Quel est leur sexe ?**

Aucun critère « sexe » ne se dégage parmi les seniors qui n'obtiennent pas d'entretien d'embauche, il y a un nombre quasi-identique d'hommes et de femmes.

➤ **Ont-ils des problèmes de mobilité ?**

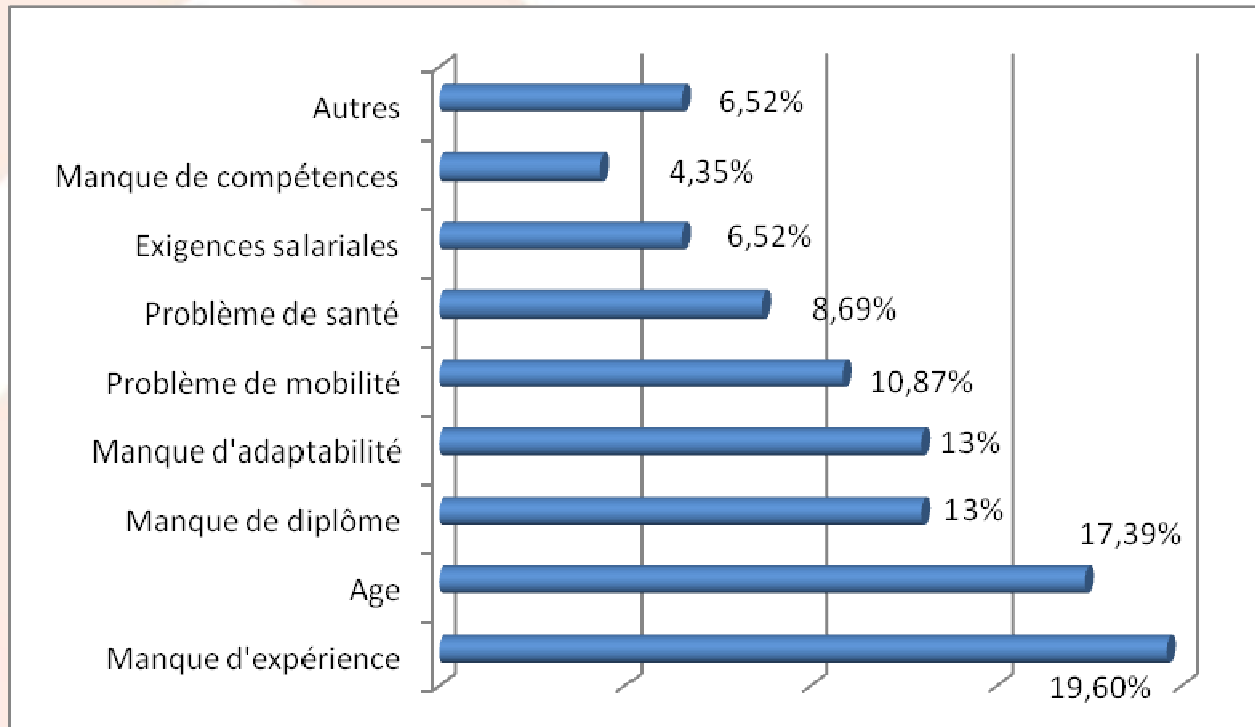


⇒ **54% des seniors qui n'obtiennent pas d'entretien souffrent de problèmes de mobilité**. De plus, parmi ces seniors qui souffrent de problèmes de mobilité, 76% n'ont aucun de diplôme ou le certificat d'étude.

Quels sont les critères de refus après un entretien ?

Lors de cette enquête, nous avons également essayé de comprendre pourquoi certains seniors n'étaient pas retenus lors des entretiens d'embauche. Nous avons posé aux seniors ayant obtenu un ou plusieurs entretiens d'embauche la question suivante : « **Lors d'un refus après un entretien, quel est le motif invoqué par l'employeur ?** »

Même si une raison n'est pas toujours formulée par les employeurs lors d'un refus, l'important est de savoir quelle vision ont les seniors et comment ils interprètent ce refus...



Au vu des réponses formulées par les seniors, le premier critère de refus lors d'un entretien est le **manque d'expérience**. Souvent le manque d'expérience correspond à un manque d'expérience sur un type spécifique de machine, sur un type de logiciel... Les employeurs utilisant par exemple la formule : « *Vous avez de l'expérience mais pas sur le même type de machine...* »

L'âge arrive en deuxième position, même si cela n'est pas clairement dit par l'employeur. Cependant, c'est ce que le senior ressent à l'issue de son entretien.

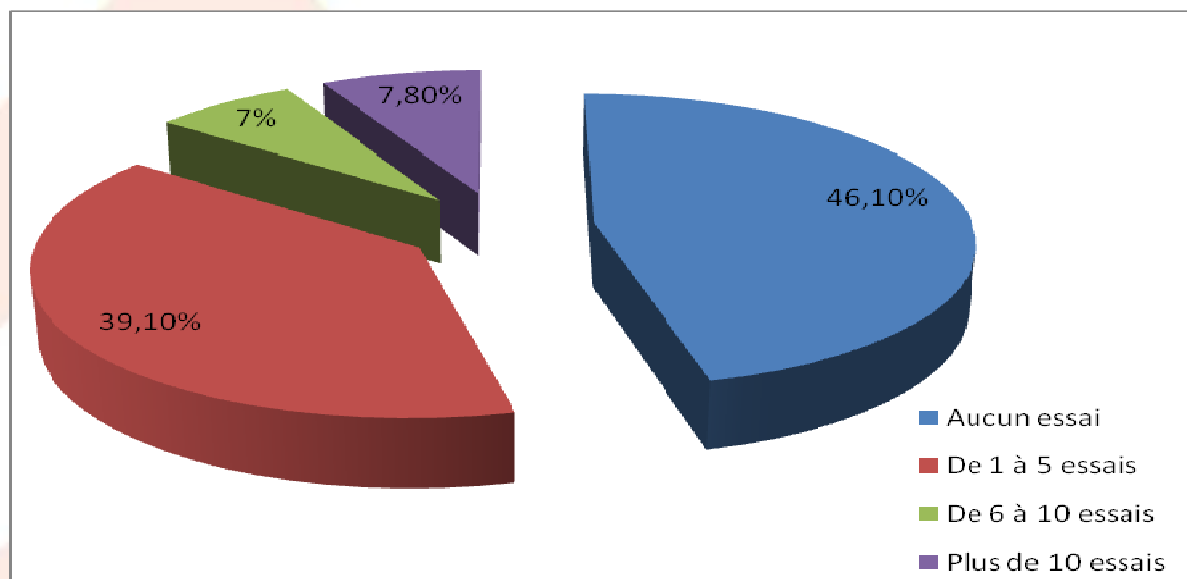
Le **diplôme** est également cité par 13% des seniors comme un critère de non sélection tout comme un **problème d'adaptabilité** au poste de travail.

Le **problème de santé** correspond à l'état de forme, certains seniors n'ont plus les capacités physiques d'exercer certains postes. Ce critère est cité comme critère principal par exactement 50% de travailleurs handicapés.

Enfin, le **salaires** n'est cité comme critère de refus que par 4,35% des seniors. Près de 2/3 des seniors citant ce critère sont bacheliers ou ont un diplôme supérieur.

Les essais et les missions d'intérim :

Combien de seniors obtiennent des essais ou des missions intérimaires ?



⇒ Le fait que 53,9% des seniors décrochent des essais ou des missions intérimaires montrent que l'âge n'est pas le frein principal dans la recherche d'emploi.

Quels sont les critères utilisés par les entreprises pour ne pas donner suite ?

Si on ne tient pas compte du critère « **baisse de la production** » qui est utilisé pour mettre fin aux missions intérimaires, on constate que le facteur « **santé** » revient en premier dans les réponses. Même si certains seniors sont en bonne santé, ils éprouvent des difficultés à occuper des postes nécessitant un effort physique répété.

Lors d'un essai, les autres critères cités sont :

- ✓ **la rapidité.**
- ✓ **l'intégration à une équipe.**
- ✓ **le manque de compétences.**

Conclusion 3 : Les résultats des recherches d'emploi

Plus d'un senior sur deux obtient des entretiens d'embauche, le critère « âge » inscrit ou non sur le CV ne peut être considéré comme le seul critère lors d'un refus.

En effet, au regard des caractéristiques des seniors n'obtenant pas d'entretien, on trouve principalement des gens qui associent faible qualification et problème de mobilité. Les entreprises sont réticentes à embaucher ce genre de profil pour des missions autres que des missions intérimaires.

De plus, une majorité de seniors est entrée sur le marché du travail sans diplôme. Cela pose problème au cours d'une période de recherche d'emploi : même si des compétences ont été acquises avec l'expérience, cette catégorie ne possède pas le diplôme correspondant à ces connaissances et l'accès vers certains postes se ferme.

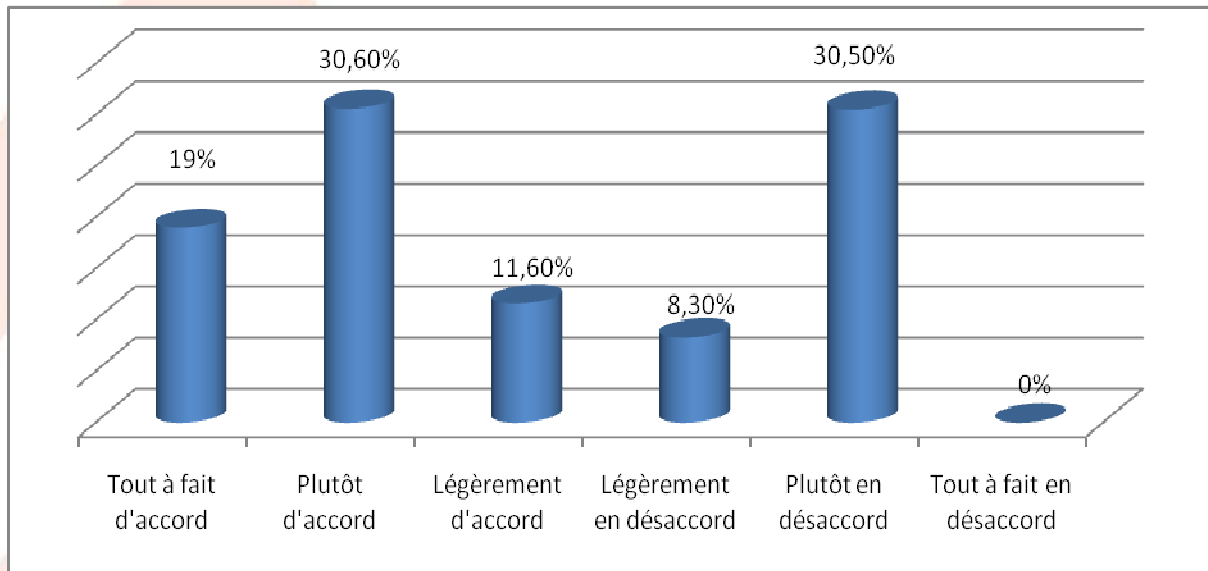
Enfin, la nouvelle organisation du travail a fait évoluer les métiers. Dans le secteur tertiaire ou dans l'industrie, la polyvalence est nécessaire : la maîtrise de plusieurs tâches est exigée. C'est en partie pour cela que les seniors perçoivent le refus lors d'un entretien comme un manque d'expérience sur les nouveaux moyens de production. (L'âge n'arrivant qu'en deuxième position)

Partie 4

La vision des seniors concernant les entreprises

Comment les seniors se sentent perçus en termes d'évolutions technologiques ?

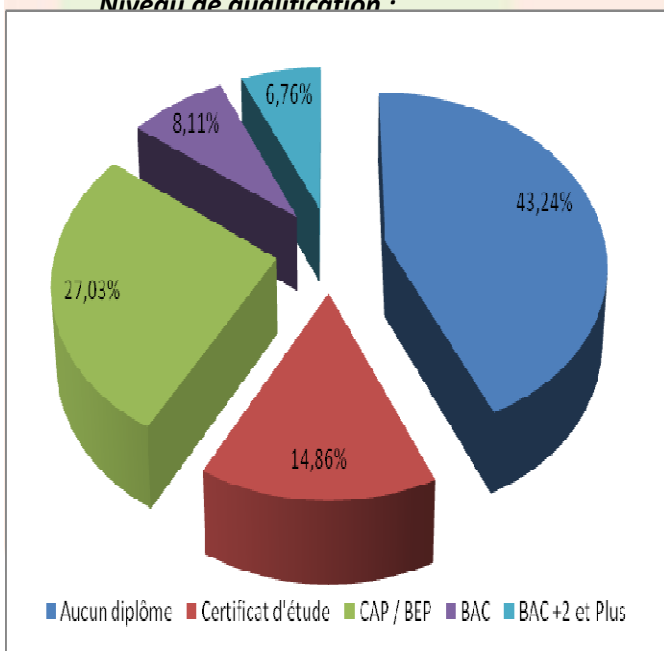
⇒ 61,2% des seniors interrogés pensent que les entreprises les voient comme inadaptés aux évolutions technologiques du monde du travail actuel.



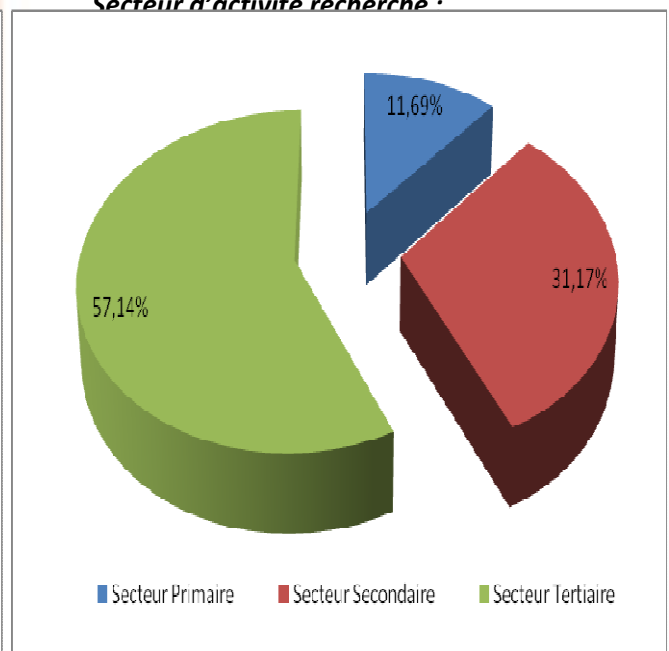
Les seniors qui se sentent perçus comme inadaptés aux évolutions technologiques par les employeurs recherchent principalement dans le secteur tertiaire.

De plus, comme le montre le graphique ci-dessous, ils ont un niveau de qualification faible (58,1% n'ont pas de diplôme ou possède le certificat d'études) et sont donc en inadéquation avec les niveaux demandés par les employeurs dans les offres d'emploi.

Niveau de qualification :

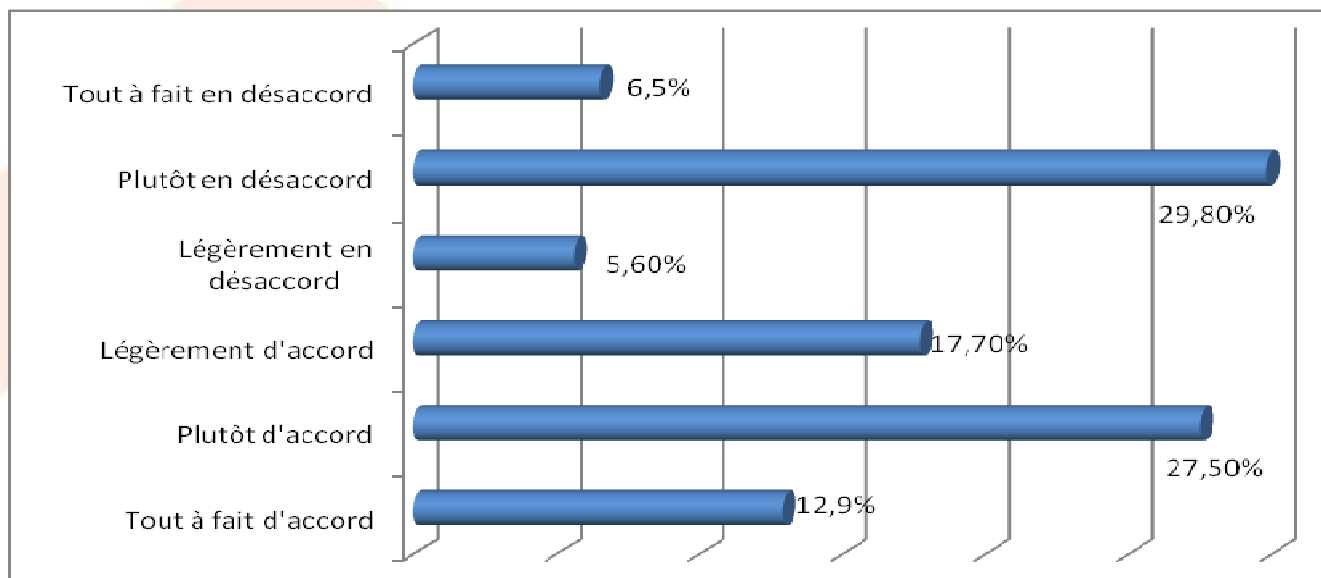


Secteur d'activité recherché :



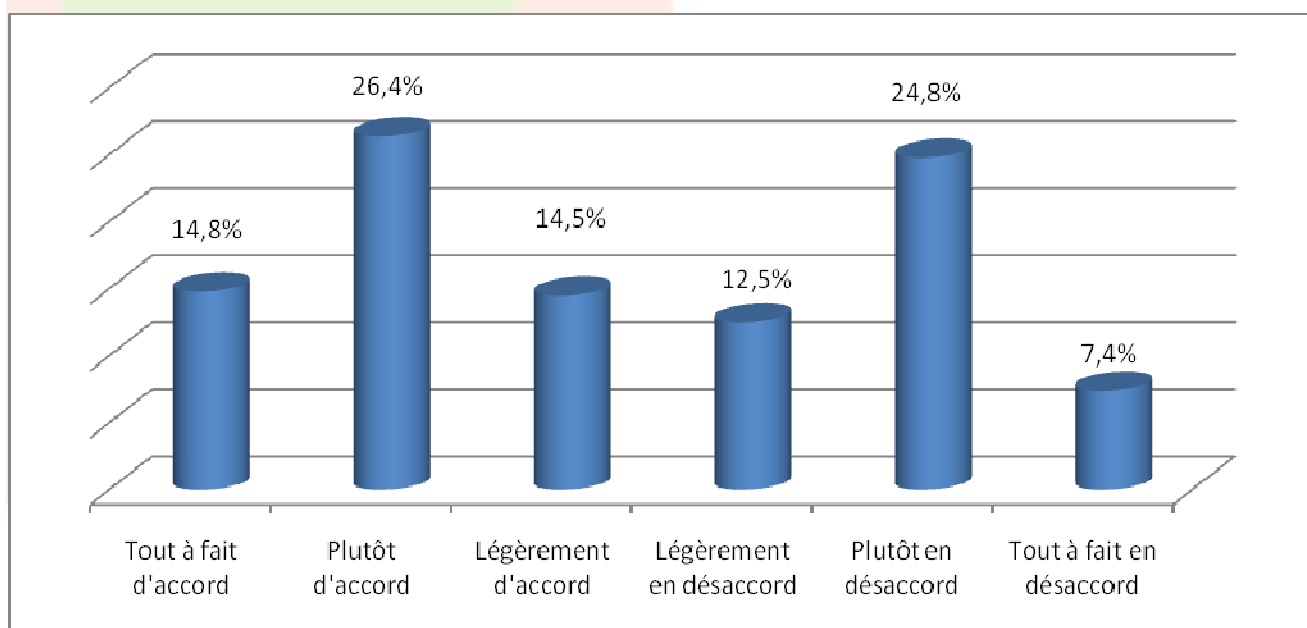
Comment les seniors se sentent perçus en termes de rapidité et de réactivité ?

⇒ 58,1% des seniors interrogés pensent que les entreprises les voient comme des employés plus assez rapides et réactifs.



Comment les seniors se sentent perçus en terme de flexibilité ?

⇒ 55,4% des seniors interrogés pensent que les entreprises les voient comme des employés qui ne sont pas flexibles (salaires, horaires, déplacements...).



Des Premières Conclusions :

Dans la nouvelle organisation du travail, il est évident que les seniors ont un rôle à jouer au sein des entreprises locales. Cependant, lors de la recherche d'emploi, ils ne sont pas sur le même pied d'égalité que les autres candidats. Nous allons essayer de résumer toutes les raisons qui freinent les seniors dans leur retour à l'emploi.

✓ **Les seniors ne mettent pas tous les atouts de leur côté :**

Tout d'abord, les seniors interrogés au cours de cette étude ne maîtrisent pas les techniques de recherche d'emploi. Culturellement, ils n'ont pas été habitués à rechercher de l'emploi et n'utilisent pas assez les candidatures spontanées et Internet. De plus, malgré la présence de professionnels de l'emploi, les seniors ont tendance à s'isoler dans leur recherche.

✓ **Les problèmes de mobilité et le diplôme réduisent le périmètre de recherche :**

42,2% des seniors interrogés ont des problèmes de mobilité. 47,7% des seniors en chômage de longue durée ont des problèmes de mobilité. Ce frein contraint les chercheurs d'emploi à limiter leur périmètre de recherche d'emploi.

De plus, le niveau de diplôme constitue un frein lors de la recherche. En effet, les offres sont ainsi faites qu'il faut parfois posséder un diplôme pour pouvoir postuler. Même si le senior possède les compétences, sa candidature ne sera pas retenue car il n'a pas la reconnaissance de ces connaissances par le titre ou le diplôme.

✓ **Certaines compétences demandées par les entreprises ne sont pas maîtrisées :**

Actuellement les entreprises recentrent leurs activités vers des activités à valeur ajoutée demandant des compétences pointues et de la polyvalence. Des compétences telles que les langues étrangères, les outils informatiques, le travail sur de nouvelles machines de production qui ne sont pas toutes maîtrisées par les seniors.

✓ **Les seniors se sentent « mal perçus » par les entreprises :**

Les seniors ont l'impression de ne pas être considéré comme des travailleurs comme les autres : inadaptés aux évolutions technologiques, pas assez rapides et réactifs et surtout pas assez flexibles...

✓ **L'attitude lors des entretiens :**

Plus de 50% des seniors obtiennent des entretiens. Si cela échoue, c'est en partie à cause de la préparation et de l'attitude lors de l'entretien. Certains seniors arrivent sur la défensive et font passer une mauvaise image d'eux-mêmes.

Préconisations de la MEF Louviers :

1) Améliorer la maîtrise des outils de recherche d'emploi : Création d'un guide

32,1% des seniors interrogés nous ont répondu rechercher un emploi de manière autonome. Afin d'aider cette catégorie qui ne bénéficie pas des conseils des professionnels de l'emploi, un **guide** pourrait être réalisé.

Ce guide explicatif serait composé de diverses rubriques telles que : le descriptif du bassin d'emploi de Louviers, les organismes d'aide à la recherche d'emploi, des « conseils » avec des informations précises suivant les situations de la recherche d'emploi.

Ce guide pourrait être distribué à tous les chercheurs d'emploi par le biais des partenaires du service public de l'emploi, les institutionnels ainsi que les mairies et autres collectivités territoriales.

2) Créer des lieux fixes avec entrées et sorties permanentes : Création d'un « club » permanent

Volontairement ou pas, les seniors se retrouvent parfois isolés dans leur recherche d'emploi. Pour permettre de créer une dynamique, la création d'un groupe de chercheurs d'emploi dédié aux seniors paraît utile. Pour que ce groupe ait une âme, **il faut que ce « club » vive grâce à des entrées et sorties permanentes avec des jours de rencontres fixes, une fréquence bimensuelle serait idéale.**

L'objectif de ce « club » est le retour vers l'emploi. Pour atteindre cet objectif, diverses étapes sont à suivre suivant le niveau d'éloignement de l'emploi :

a. Encadrer ce groupe par un expert avec un accompagnement régulier et personnalisé :

Pour que le groupe vive il faut un animateur professionnel rodé à cet exercice, amenant aussi à l'autogestion.

b. Responsabiliser les seniors pour les amener à l'autoformation :

A travers le « club », la dynamique de groupe doit permettre des échanges entre les adhérents. **L'objectif serait de mettre en place des actions d'autoformation.** Par exemple, des seniors maîtrisant l'outil informatique pourraient aider d'autres membres à gagner en compétences. Les « formations » peuvent être diverses : utilisation de l'outil informatique, utilisation d'Internet, le management d'équipe etc...

c. Amener à réfléchir sur de nouveaux outils de communication :

Les modes de communication sont en perpétuelle évolution alors que les seniors sont souvent perçus comme « dépassés ». En mettant en place de nouveaux outils de communication afin de promouvoir les seniors en recherche d'emploi, le club fait non seulement une campagne de promotion mais il prouve également que les seniors demeurent adaptés au monde du travail. **Ces outils peuvent prendre différentes formes : site internet, blog, affiches, newsletter, organisation de forum etc...**

A titre expérimental, le « Club senior » mis en place par le MEF Louviers en partenariat avec l'ANPE, a développé un blog et une newsletter à destination des entreprises du bassin. Ce genre d'activité doit être développé et organisé au sein d'un groupe permanent, identifié et reconnu par les entreprises.

3) Changer l'image des seniors auprès des entreprises : Organisation d'un évènement semestriel

Afin de casser l'image que les entreprises se font des seniors et inversement, **un évènement semestriel permettrait une mise en relation régulière**. L'objectif n'est pas de créer un évènement lors duquel des recruteurs viendraient rencontrer des demandeurs d'emploi. L'objectif est de permettre la rencontre et la discussion entre seniors et responsables d'entreprise afin de changer les mentalités respectives.

C'est en pérennisant ce genre d'actions que les seniors obtiendront des entretiens de manière régulière.

4) Travailler sur la mobilité : Réalisation d'une étude territoriale

L'étude révèle des freins liés aux problèmes de mobilité pour les seniors. Ce problème est récurrent et touche toutes les catégories d'âge. Pour agir efficacement il faut réaliser une étude territoriale afin d'avoir une vision quantitative et qualitative de l'existant.

Deux axes seront analysés :

- ✓ L'offre de services disponibles : lieux, horaires...
- ✓ La demande : Besoin d'aide à la mobilité physique, analyse des freins psychologiques à la mobilité

A la suite de cette étude, l'objectif est de trouver des solutions avec les partenaires du service public de l'emploi, les institutionnels, les collectivités et les entreprises.

5) Travailler sur la qualification des seniors :

Certains seniors souffrent d'un manque de reconnaissance de leurs compétences acquises au cours de leurs années d'expérience, d'autres ont travaillé sur des machines désormais obsolètes et ne sont plus adaptés au monde du travail actuel.

Pour pallier ce genre de difficulté, il serait intéressant de :

- ✓ Mettre en place des actions de formation courtes.
- ✓ Travailler régulièrement avec le Fongécif sur la VAE afin de valider tout ou partie d'un diplôme.

A large, stylized graphic of a house in shades of orange and peach, with a green semi-circle representing a window and a white semi-circle representing a door. The house is positioned behind the main title text.

Annexes

Questionnaire

Emplois occupés lors de vos expériences professionnelles

1. Quel diplôme possédez-vous aujourd'hui?

- Aucun Certificat d'étude CAP BEP Bac
 Bac+2 (BTS/DUT) Licence Maîtrise Bac+5 Supérieur à Bac +5

2. Quelle qualification aviez-vous lors de votre dernier emploi?

- Ouvrier non qualifié Ouvrier Qualifié Employé non qualifié
 Employé Qualifié Technicien Technicien supérieur
 Cadre Autres (à préciser)

3. Qu'est ce qui explique votre situation de chercheur d'emploi?

- Licenciement économique licenciement pour motif personnel Fin de contrat Autre

4. Dans quels secteurs d'activité recherchez-vous? (Plusieurs réponses possibles)

Secteur Primaire

- Agriculture
 Pêche
 Exploitation forestière
 Scierie
 Espaces verts

Secteur Secondaire

- Agroalimentaire
 Bâtiment
 Métallurgie
 Mécanique industrielle
 Physique/Chimie
 Plasturgie
 Electronique
 Autres du secondaire

Secteur tertiaire

- Informatique
 Energie/Electricité
 Finance/Banque
 Grande Distribution
 Vente (magasin)
 Transport
 Hôtellerie/Restauration
 Aide à la personne
 Tourisme
 Autres du tertiaire

Techniques de recherche d'emploi

1. Quels outils utilisez-vous lors de votre recherche d'emploi? (plusieurs réponses possibles)

- Internet
 Presse quotidienne (petites annonces)
 Presse spécialisée
 La Maison de l'emploi et de la formation
 Réseau (bouche à oreille, amis, clubs, réseau d'anciens élèves etc...)
 Autres (à préciser)

2. Si vous utilisez Internet, sur quels sites allez-vous rechercher des offres d'emploi?

- Anpe.fr monster.fr cadreemploi.com
 123-emploi.com annonces.com/emploi travail-emploi.com
 keljob.com les-pages-emploi.com centraljob.fr
 actujob.fr Autres (à préciser)

3. Combien de candidatures spontanées auprès des entreprises avez-vous effectué depuis le début de vos recherches?

- Aucune De 5 à 10 De 11 à 30 De 31 à 50 Plus de 50 envois

4. Dans quelles entreprises de travail temporaire êtes-vous inscrit? (plusieurs réponses possibles)

- Aucune
- ADIA
- Manpower
- Védiorbis
- Synergie
- Kelly Services
- SAMSIC intérim
- Arcade intérim
- E T T Insertion
- Leader intérim
- Penauille Intérim
- Welcom Intérim
- Autres (à préciser)
- CRIT
- SOS intérim
- Adecco

5. Depuis le début de vos recherches, combien d'offres correspondent à vos exigences?

- Plus de 2 par jour
- Une par jour
- Une par semaine
- Une par mois
- Moins d'une offre par mois

6. Combien d'entretien avez-vous obtenu?

- Aucun
- De 1 à 5
- Entre 5 et 10
- Entre 10 et 20
- Plus de 20 entretiens

7. Lors d'un refus après un entretien, quel est le motif invoqué par l'employeur ?

- Manque d'expérience
- Manque de diplôme
- Manque de compétences (langues, informatiques, machine)
- Problème d'adaptabilité au poste de travail (organisation du travail, horaires, nouvelles technologies)
- Manque de dynamisme
- Exigences salariales trop élevées
- Autres (à préciser)

8. Combien d'essais/de CDD courts ou de missions intérimaires avez-vous obtenu?

- Aucun
- De 1 à 5
- Entre 5 et 10
- Entre 10 et 20
- Plus de 20 entretiens

9. Quel est le motif invoqué par l'employeur pour ne pas renouveler votre période d'essai, votre CDD ou votre mission intérimaire?

- Manque de rapidité
- Problème d'intégration à une équipe
- Manque de compétences
- Baisse de la production (motif économique)
- Autres (à préciser)

10. Selon vous, quel est votre frein au retour à l'emploi?

11. Etes-vous prêt à effectuer une action de formation?

- Oui
- Non

12. Si oui, quel type d'action de formation êtes-vous prêt à suivre?

- Moins de 3 mois
- Entre 3 à 6 mois
- Entre 6 à 12 mois
- Plus de 12 mois
- Peu importe

Selon vous, comment êtes-vous perçu par les entreprises ?

13. « Les entreprises pensent que les +45 ans ne sont plus adaptés aux évolutions technologiques du monde du travail? » Pensez-vous que cette idée est partagée par la majorité des entreprises ?

Tout à fait Plutôt Légèrement Légèrement Plutôt en Tout à fait
d'accord d'accord d'accord en désaccord désaccord en désaccord

14. « Les entreprises pensent que les +45 ans ne sont plus assez rapides et réactifs ? » Pensez-vous que cette idée est partagée par la majorité des entreprises ?

Tout à fait Plutôt Légèrement Légèrement Plutôt en Tout à fait
d'accord d'accord d'accord en désaccord désaccord en désaccord

15. « Les entreprises pensent que les +45 ans ne sont pas assez flexibles ? » (salaires, horaires, de lieu de travail...) Pensez-vous que cette idée est partagée par la majorité des entreprises ?

Tout à fait Plutôt Légèrement Légèrement Plutôt en Tout à fait
d'accord d'accord d'accord en désaccord désaccord en désaccord

Informations personnelles

a. Vous êtes: Homme Femme

b. Quel âge avez-vous?

Entre 45 et 49 ans Entre 50 et 54 ans Entre 55 et 59ans 60ans et plus

c. Dans quelle ville habitez-vous?

d. Depuis quand êtes-vous chercheur d'emploi?

Moins de 3 mois Depuis 3 à 6 mois
 Depuis 6 mois à 1 an De 1 à 2 ans Plus de 2 ans

e. Quel permis de conduire possédez-vous? (plusieurs réponses possibles)

Aucun Permis A Permis B Permis C Permis D Permis E

f. Quel moyen de locomotion utilisez-vous pour vous rendre sur un lieu de travail?

2 roues (moto, mobylette, scooter) Voiture personnelle (avec ou sans permis)
 Transport en commun Covoiturage Autres (à préciser)

Commentaires