

Réinsertion professionnelle

# Les seniors, des demandeurs d'emploi comme les autres

**Les seniors au chômage mettent davantage de temps pour retrouver un emploi. Un colloque a fait le point de la question**  
Eliezer Medevielle

Le 8 octobre dernier, près de 300 personnes ont participé à un colloque consacré au chômage des seniors. Organisé par l'association faitière Insertion Vaud, le Service cantonal de l'emploi et la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI), ce débat animé par la journaliste Esther Mamarbachi a soulevé trois paradoxes et relevé plusieurs pistes pour favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus.

Le premier paradoxe relève que, sur le plan biologique, on est «vieux» de plus en plus tard, alors que, dans le domaine professionnel, on est considéré comme senior de plus en plus tôt. Dans certains secteurs d'activité, on est en effet qualifié de senior dès 45 ans. Le second paradoxe concerne les sociétés dites innovantes. Comme le relève Eric Deschavanne, professeur de philosophie à la Sorbonne, intervenant lors du collo-



Stéphane Manco, président d'Insertion Vaud, a accueilli les participants du colloque qui s'est tenu à Prilly. En arrière plan, le dessinateur Barrigue a illustré les échanges. ARC/JEAN-BERNARD SIEBER

que: «L'innovation détruit en permanence ce qu'elle remplace.» L'entreprise qui innoverait serait donc vouée à remplacer les seniors par des jeunes. Cette manière de procéder, qualifiée de «jeunisme structurel», appauvrit le capital humain de l'entreprise détenu précisément par les seniors.

Le troisième paradoxe s'appuie sur des données statistiques. La représentante du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a rap-

pelé lors de ce colloque que si l'une des prouesses du marché de l'emploi suisse consiste en sa capacité à donner du travail aussi bien aux jeunes actifs qu'aux seniors (respectivement seuls 3,1% et 2,8% d'entre eux étaient au chômage et inscrits dans un office régional de placement - ORP - l'an dernier), il n'en demeure pas moins que, lorsqu'on est senior, le retour en emploi est plus long et plus difficile que pour les plus jeunes. On reproche aux premiers

d'avoir trop d'expérience et aux seconds pas assez.

Durant le colloque, plusieurs pistes ont été évoquées pour tenter de remédier à ces contradictions. Elles s'articulent autour de trois axes: le savoir, le savoir-être et le savoir-faire. À propos du savoir, tous s'accordent à dire que, pour rester compétitifs sur le marché du travail, les collaborateurs doivent se former continuellement. Ils doivent aussi être flexibles et réactifs, quitte à se recon-

vertir si une réorientation professionnelle s'avère nécessaire. Pour ce qui est du savoir-être, les spécialistes de la réinsertion insistent sur l'importance de garder une bonne estime de soi. Cet aspect fondamental peut être fragilisé par des pratiques discriminantes telles que la limite d'âge stipulée dans les annonces d'emploi. Une récente campagne de sensibilisation du SECO sur le sujet a permis de réduire 70% de ces mentions dans les offres de places vacantes. Le troisième axe, que l'on pourrait qualifier de marketing de soi, consiste précisément à savoir «se vendre» en valorisant ses expériences et ses compétences transversales au regard des besoins de l'entreprise dans laquelle on postule.

Des solutions, somme toute, qui s'adressent à toutes les catégories de demandeurs d'emploi, indépendamment de leur âge. Claudine Amstein, directrice de la CVCI, affirmait d'ailleurs: «Pour une entreprise, l'âge n'est pas important. Ce qui compte, c'est l'employabilité». Les mesures dispensées par les ORP vont dans ce sens, puisqu'elles agissent sur les trois dimensions afin d'augmenter les chances de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.



[www.vd.ch/emploi](http://www.vd.ch/emploi)

PUBLICITÉ