

# **ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES SENIORS VERS L'EMPLOI PARTICIPATION DE LA HERSE AU GROUPE D'EXPERTS DU CNIDFF**

## **SOMMAIRE**

### **INTRODUCTION**

Qui nous sommes. Remerciements au CNIDFF

### **EN TOILE DE FOND :**

CONSTAT/ CONSEQUENCES/ DIMENSION EMOTIONNELLE

1<sup>ère</sup> Etape : Le choc initial

2<sup>ème</sup> Etape : La reconstruction

3<sup>ème</sup> Etape : Le risque de précarisation

LES REMEDES

### **EN TRANSVERSAL :**

LES REPRESENTATIONS SOCIALES

LES ATTENTES DES FEMMES SENIORS

LES PROPOSITIONS

### **QUELQUES TEMOIGNAGES CONCRETS**

### **CONCLUSION**

### **ANNEXE**

Les catégories socioprofessionnelles des participantes

**LA HERSE** : Association (mixte !) de seniors actifs faisant le pari de la solidarité pour avancer dans notre retour vers l'emploi ou la création d'activité, nous sommes heureuses de participer à ce travail pour l'amélioration de l'accompagnement des femmes seniors vers l'emploi, et vous remercions de nous avoir sollicitées

[.http://www.laherse.fr/](http://www.laherse.fr/)

## **EN TOILE DE FOND :**

**Le parcours de la recherche d'emploi des femmes seniors comporte plusieurs étapes auxquelles correspondent différents registres de besoins, d'attentes et d'états émotionnels**

### **1. Le choc initial**

ELLES VIENNENT D'INTEGRER LES RANGS DE LA RECHERCHE D'EMPLOI :

Elles sont

- Encore sous le choc : Elles viennent de recevoir une claque, un uppercut  
Elles sont dans une problématique de la rupture subie ; entre culpabilité personnelle et sentiment d'injustice sociale
- Pas remises de ce qui leur arrive ; elles ont parfois éprouvé beaucoup de souffrance au travail avant de le perdre (violence verbale, harcèlement, placardisation, ringardisation par les collègues plus jeunes/ miroir négatif pour les plus âgé(e)s...)
- Ou pas encore conscientes de l'étendue des conséquences
- Démunies devant ce soudain changement de situation/ de statut
  - Soit « débarquées » de leur emploi
  - Soit en retraite (anticipée ou non)

Et doivent retrouver une activité rémunérée. (Pas le nombre de trimestres acquis, montant de la retraite trop faible...)

**Elles sont dans une problématique de perte.**

**Les émotions générées par cette situation sont :**

**PERTE D'AMBITION  
DEVALORISATION  
DEFICIT D'IMAGE  
PERTE D'ESTIME DE SOI  
HUMILIATION  
CULPABILITE  
HONTE**

## 2. La reconstruction

### **ELLES ONT DEPASSE LE CAP DU PREMIER CHOC, ELLES LE SURMONTENT EN ETANT DANS L'ACTION**

Elles cherchent à aller de l'avant en s'emparant des dispositifs disponibles, en élaborant des stratégies pour sortir des rangs du chômage :

**Missions ponctuelles**

**Formations / Perfectionnement**

**Apprentissage de nouvelles technologies** (Informatique, Internet, Modèles de CV, de lettres de motivation...)

**Reconversion autre métier...**

**Cette dynamique mobilise leurs propres ressources, et leurs spécificités (générationnelles et de genre), notamment :**

**Une génération « post 68 » animée par des idéaux forts confrontée à la perte d'illusion, qui n'est en phase ni avec le discours individualiste, ni avec la violence relationnelle ambiante ; des femmes qui ne se reconnaissent pas dans les nouveaux modèles de compétitivité, d'ambition dévorante, de réseau prédateur.**

**Les représentations du savoir « se vendre » et leurs résonnances différentes selon le sexe :**

**Etre un bon promoteur de soi même, pour un homme, signifie qu'il est un bon commercial ; pour une femme, cette notion évoque un glissement vers l'érotisation du travail, l'analogie avec la prostitution n'est jamais très loin.**

**En revanche, elles font preuve d'inventivité à travers leurs arguments visant à rassurer de futurs employeurs :**

**En évoquant la baisse de leurs revendications (en terme de salaire) ou leur disponibilité accrue.**

**En démontrant leur autonomie acquise par l'expérience, leur polyvalence, leur aptitude à prendre davantage d'initiatives.**

**En insistant sur l'évidence que leur carrière est derrière elles : elles auront donc plus de facilité à partir et dans un laps de temps plus court.**

**Elles sont dans une dynamique de (re)conquête**

**Les émotions générées par cette situation sont :**

**RETOUR DE L'OPTIMISME**

**CAPACITE A FAIRE DES PROJETS**

**RESISTANCE A FAIRE TABULA RASA**

### 3. Le risque de précarisation

**ELLES ARRIVENT EN FIN DE DROITS SANS AVOIR RETROUVE LE CHEMIN DE L'EMPLOI, OU ONT CUMULE LES EMPLOIS PRECAIRES ... : elles ne savent plus que faire, ni comment s'y prendre**

Il y a différents degrés dans la précarité, notamment en fonction de la situation familiale :

- 1) En couple ou non
- 2) Enfants ou non

-1) Pour celles qui n'ont pas de partenaire, l'ont quitté ou ont été abandonnées, le risque de sombrer paraît plus élevé car elles sont confrontées à la réalité de leur solitude financière.

-2) Celles qui ont mis leur carrière entre parenthèses à la venue du ou des enfant(s), se sont investies dans la famille, qui est une forme de travail non reconnue/non valorisée

Elles notent également une forme d'injustice statutaire entre hommes et femmes :

Dans cette société de l'image, il est de bon ton de vouloir rester jeune, quitte à avoir recours à la chirurgie esthétique et aux teintures de cheveux.

S'il y a quelques adeptes masculins, ce sont plus généralement les femmes qui peuvent s'y sentir contraintes. Les cheveux blancs sont perçus chez une femme comme de la négligence, alors que les rides et les tempes grisonnantes des hommes peuvent faire accroître leur charme....

**Elles se retrouvent dans une logique du « bout de course » : elles sont au bout de ce qu'elles pouvaient faire pour s'en sortir, dans une phase d'usure sociale.**

**Elles sont alors, à nouveau, envahies par des émotions négatives**

**EPUISEMENT, DECOURAGEMENT**

**DOUTES, REMISE EN QUESTION DE LEURS CHOIX (passés et présents)**

**VULNERABILITE EXTREME (fragilité accrue aux exigences irrespectueuses)**

**DESTABILISATION FACE AUX INJONCTIONS PARADOXALES**

**SENTIMENT D'INJUSTICE, D'ECHEC, D'INUTILITE**

**ANGOISSE D'ABANDON, D'EXCLUSION SOCIALE**

**RISQUE DE SOMBRER**

## LES REMEDES :

### 1) Lors de la phase du choc initial

>>> La posture d'accompagnement adaptée, face à cet état : avant tout, une aide à renoncer à ce qui a été perdu

Explorer et « purger » le vécu de la perte d'emploi chez les femmes seniors pour **dédramatiser et objectiver l'impact des événements concomitants de la vie privée, dans le registre plus global de la perte, notamment :**

Ruptures affectives, départ des enfants, perte des ascendants...

Vieillesse

Ménopause (sa survenue, avec ses conséquences tant physiologiques que psychologiques, nous semble un élément non négligeable du constat de perte)

Ce sont autant de facteurs qui fragilisent les défenses de cette population

(nota : pour le Conseiller, il ne s'agit pas d'aborder frontalement ces thématiques avec son interlocutrice, mais d'avoir à l'esprit, pour adapter ses attitudes, que c'est cela qui sous-tend le vécu de la femme senior en recherche d'emploi, qui accroît sa vulnérabilité, sa sensibilité réactive)

### 2) Lors de la phase de reconstruction

>>> La posture d'accompagnement adaptée, face à cet état : entretenir et alimenter la dynamique en étant à l'écoute des spécificités (dans le parcours et) dans le rapport aux outils proposés.

Exemple, la question du réseau est très sensible, voire potentiellement fragilisante : la démarche réseau n'est pas une évidence pour les femmes seniors ; elles peuvent avoir une attitude de retrait spontané ou de résistance morale (entretenir des relations « intéressées » signifie pour certaines, manque de sincérité) ; il faut une véritable pédagogie de la démarche réseau pour ne pas être contreproductif, avec le risque de renvoyer la femme à son isolement, dans un schéma social obsolète).

### 3) Lors de la phase de risque de précarisation

>>> La posture d'accompagnement adaptée, face à cet état : contrer la spirale de l'échec, de l'autodépréciation et des conduites à risques inhérentes, voire de l'exclusion : une attitude particulièrement bienveillante (dans l'accueil, l'écoute et l'empathie), protectrice (détecter les risques d'abus ; orienter vers les aides, faire le lien), et intégrative (associer à des échanges, des actions collectives)

## EN TRANSVERSAL :

### LES VALEURS MISES A MAL

- ⇒ REPRESENTATION DU MONDE DU TRAVAIL ALTEREE
- ⇒ PULSION DE VIE MISE EN DIFFICULTE
- ⇒ VERS LA MORT= NOTION DE PARADIS PERDU
- ⇒ « Avant, elles étaient plus jeunes, il y avait davantage de travail, ce n'était pas comme ça, elles n'avaient pas besoin de forcer leur nature, de se vanter...., on trouvait du travail si on voulait s'en donner les moyens. »
- ⇒ FORCE EMOUSSEE, L'ENVIE, LE DESIR AUSSI.

## Ce que les femmes attendent des Conseillers, ce dont elles ont besoin :

### LEURS SOUHAITS

#### 1. Obtenir une certaine forme de « CARE », (que l'on prenne soin d'elles)

Par :

- Un accueil respectueux
- La prise en compte de leur vulnérabilité
- Une manifestation d'empathie

Pour que ces conditions soient réalisables, les femmes seniors devraient pouvoir avoir le choix d'un Conseiller qui leur semble correspondre à leurs attentes, dans un lieu dédié à cette attention particulière :

Elles devraient être reçues dans des locaux qui ne les agressent pas sensoriellement (cadre, lumière, température...)

Les femmes seniors sont capables d'adopter une posture d'ouverture :

Un échange fructueux avec les jeunes générations en forme de réciprocité est possible. Elles peuvent apporter leur expérience aux plus jeunes, et ceux-ci peuvent transmettre à leurs aînées, leur connaissance des nouvelles technologies et surtout leur foi dans un futur possible.

La prise en compte des éventuels problèmes de santé, handicaps, est souhaitable.

L'importance du projet de vie est fondamentale. Elle augure de la mobilisation dont la femme senior sera capable.

## **2. Etre armées pour ce combat**

En expliquant le contexte au Conseiller, les femmes seniors seront à même de lui faire prendre conscience de leurs atouts.

Lutter contre les a priori négatifs devient un impératif afin d'oser changer d'orientation

Renforcer la confiance en soi s'avère possible grâce à l'interaction avec le Conseiller

POUR NE PAS FAIRE SENTIR AUX FEMMES SENIORS QU'ELLES SONT « INCASABLES » ET QUE LE TRAVAIL DU CONSEILLER EST RENDU TRES DIFFICILE  
Celui-ci se doit de respecter le background, les acquis, les compétences, ainsi que les savoir-faire et savoir-être ; en faisant preuve de considération à leur égard, et en manifestant son envie de les aider.

## **3. Suivre des formations, participer à des ateliers**

Pour affronter le marché du travail, les femmes seniors peuvent avoir besoin de renforcer leurs connaissances, d'acquérir de nouvelles compétences. En fonction du parcours antérieur, de l'expérience passée, mais aussi des aspirations laissées de côté dans la « première carrière », elles auront besoin, avec leur Conseiller, d'analyser des propositions alternatives, d'élaborer de manière pragmatique et détaillée, un programme de formations dans des domaines variés :

- Connaissance de soi
- Nouvelles technologies (informatique, internet...)
- Perfectionnement d'un métier déjà exercé
- Organisation d'une Reconversion

Puis, elles pourront bénéficier d'un accompagnement réel par un suivi des étapes de concrétisation du projet.

## **4. Apprendre à utiliser le réseau**

La notion de réseau n'est pas très familière pour les femmes. Elles n'ont, pour la plupart, pas eu le temps ou l'occasion de constituer, à travers des « after-works » plus ou moins informels, des réseaux de soutien et d'entraide professionnels.

Il leur apparaît parfois hypocrite de devoir prendre contact, sans évoquer la recherche d'emploi, alors qu'elles ne pensent qu'à cela.

Certaines perçoivent cet outil comme une obligation face à l'incapacité de Pôle emploi à trouver des postes ou d'aider à en trouver.

Elles ont alors à faire un réel travail de prise de conscience pour ne pas adopter la position basse de quémandeur, et oser imaginer que le contact réseau va permettre à la personne que l'on sollicite de se sentir utile, de se mettre en valeur.

Il nous paraît donc indispensable d'explicitier la notion de réseau au lieu de lancer comme une bouée ce lieu commun.

Ceci nécessite une expérimentation de l'effet réseau à travers des ateliers où elles pourraient échanger des idées, des contacts, se rendre des services, professionnels ou non, pour s'approprier la technique. Ainsi, elles apprendront, en plus du « donner » et « recevoir », à « prendre » ce qui va les faire avancer.

Seulement ensuite, elles pourront acquérir les techniques réseaux et s'en emparer.

## **5. Prospection du marché**

Les femmes attendent de leurs Conseillers qu'ils prospectent les entreprises, PME environnantes en particulier. Leur expérience ainsi que les structures permanentes auxquelles ils appartiennent leur donnent en effet un avantage dans la connaissance du tissu local que les demandeurs d'emploi mettront du temps avant d'égaliser. Nul ne paraît mieux placé pour effectuer ces démarches.

## **6. Informations sur les dispositifs et aides divers**

Le foisonnement des aides et dispositifs, leur évolution rapide dans le temps, font qu'ils représentent un labyrinthe dans lequel il est difficile pour un profane de se retrouver. Les femmes attendent de leurs Conseillers qu'ils les aident à optimiser leur parcours et à recourir, au bon moment, aux outils mis en place pour faciliter leur sortie du chômage :

- Emplois aidés
- Insertion par l'activité économique
- Possibilité de cumul allocations et salaires
- Autres formes de travail (portage, auto entrepreneur...)
- Aides à la mobilité géographique
- Prestations de Pôle emploi
- Aides à la création d'entreprise
- Temps partagé, groupement d'employeurs
- ...

## **LES PROPOSITIONS INNOVANTES**

Créer un service civique aux métiers de la vie, à l'aide de nos savoir-faire, expériences, acquisitions diverses.

Constituer un réseau de Conseillers Pôle Emploi qui recommanderait ses « clients » aux DRH, patrons de PME, PMI.....

Elaborer une charte entre les protagonistes, dans un engagement mutuel.



## **QUELQUES EXEMPLES CONCRETS :**

### **JULIETTE**

Au sujet du harcèlement, Juliette raconte une fâcheuse expérience vécue assez récemment, d'un recruteur s'étant permis de lui faire des avances au cours de l'entretien.

Juliette a décrit les étapes successives de sidération, révolte et dégoût, qu'elle a pu surmonter grâce aux ressources qu'elle a su mobiliser.

Il n'en reste pas moins utile de s'interroger sur les raisons qui ont pu pousser un recruteur à s'autoriser une conduite aussi intolérable

Juliette a souligné que cela ne lui était jamais arrivé dans toute sa carrière.

L'idée sous-jacente étant peut-être que maintenant, à son âge, elle pensait que cela ne pouvait plus se produire, et qu'elle avait baissé la garde.

C'était sans compter sur le regard que cet homme portait sur elle, regard différent de la perception que Juliette avait d'elle-même.

C'est sur cette interaction en décalage qu'il est intéressant de s'arrêter.

Peut-être Juliette était-elle, au moment de l'entretien dans une représentation d'elle-même altérée par le contexte récent, dans un sentiment de perte évoqué plus haut dans le document.

Son interlocuteur, lui, a vu arriver une femme raffinée, belle et intelligente, au présent.

Il ne s'agit pas ici de justifier, ni excuser le comportement inapproprié d'un goujat.

Ce que nous tentons d'identifier, c'est la mesure de son sentiment de supériorité vis-à-vis de la situation provisoire d'une femme en recherche d'emploi, et qui s'empare d'une position de dominant, en usurpant une forme de pouvoir.

### **CECILE**

Au sujet de l'image sexuée des métiers, Cécile raconte qu'elle s'est, un jour, présentée à la porte d'un laboratoire technique dans lequel elle venait travailler pour la première fois.

Le technicien qui l'a accueillie lui a demandé ce qu'elle venait faire là. Lorsque Cécile a dit qu'elle venait y travailler, le technicien a répondu, stupéfait : « Mais, on attend un ingénieur ! » alors Cécile lui a répondu qu'en effet, l'ingénieur, c'était bien elle !....

Au sujet de la honte générée par la perte de leur emploi pour les femmes seniors, trois des participantes au groupe de travail ont déclaré ne pas avoir été en capacité d'annoncer à leurs parents qu'elles avaient perdu leur emploi et étaient au chômage.....

## CONCLUSION

Le groupe de travail de La Herse continuera à mener une réflexion autour de ces thèmes, à ce carrefour difficile du parcours d'une femme senior en recherche d'emploi.

**Voici les points principaux que nous souhaitons partager avec vous.**

## ANNEXE

### CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES/ GROUPES SOCIAUX

Parmi les femmes qui ont participé au travail de recueil d'informations sur le sujet des femmes seniors en recherche d'emploi :

6 personnes appartiennent au **Groupe 3** :

« CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPERIEURES »

3 Personnes appartiennent au **Groupe 4** :

« PROFESSIONS INTERMEDIAIRES »

2 Personnes appartiennent au **Groupe 5** :

« EMPLOYES »

Nous ignorons les métiers des deux autres et ne mentionnons pas les catégories socioprofessionnelles des membres masculins de La Herse qui ont contribué, par leurs témoignages, à l'élaboration de ce document.