

Seniors chômeurs

Vogue, la galère !

Avec le chômage qui ne cesse de monter, chercher un emploi n'est évident pour personne. Mais victime d'une société jeuniste, les seniors rencontrent plus de difficultés à l'embauche du fait de leur âge. Soi-disant trop chers, trop rigides, en proie à l'ennui dans des "petites fonctions", les seniors subissent des préjugés qui les éloignent de l'emploi alors qu'ils ne sont qu'à mi-parcours de leur carrière.

“ *Il y a deux ans, je me suis réorientée vers le secteur des ressources humaines, confie Valérie, une demandeuse d'emploi de 54 ans qui souhaite rester anonyme (le prénom a été changé). C'était une nouvelle passion, une reconversion choisie dans laquelle j'ai voulu m'engager. Je suis retournée sur les bancs de la*

galère qu'elle n'avait pas imaginée. Il faut dire qu'aujourd'hui, aux yeux du monde de l'entreprise, sont seniors tous ceux qui ont passé les 45 ans. Plutôt inquiétant, alors que l'âge moyen de la retraite, en 2014, était à 62,3 ans, selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Ainsi à mi-parcours, les actifs commenceraient à devenir obsolètes...

gères par les salariés plus âgés”, précise-t-elle. Or certains parlent déjà plusieurs langues, et d'autres n'hésitent pas à suivre des cours du soir pour se mettre à niveau. Cet argument ne vaut pas, par exemple, pour quelqu'un comme Isabelle Aron. En recherche d'emploi depuis 2013 et âgée de 48 ans, elle parle l'anglais et l'allemand et s'est mise au russe en cours du soir. Les seniors peuvent ainsi tout à fait se défendre sur ce point-là.

“Si cela ne tenait qu'au CV, le recruteur aurait dû s'en rendre compte avant de me retenir en entretien !”

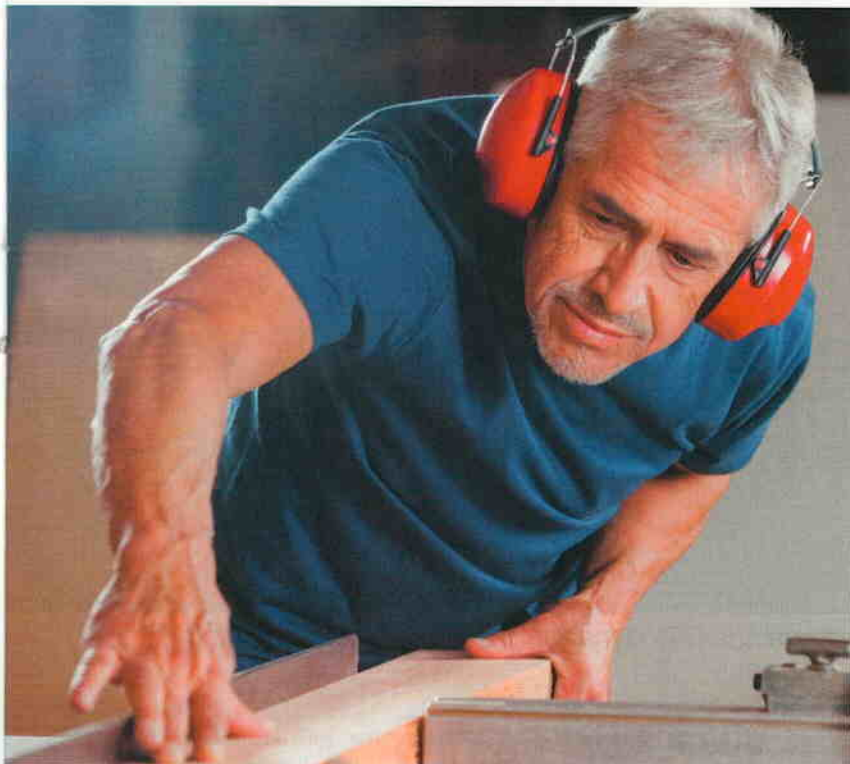
fac pour obtenir une licence. Puis je me suis confrontée au monde du travail à 50 ans passés.” Depuis octobre 2014, Valérie s'est rendue à une dizaine d'entretiens, mais n'a toujours pas été retenue. Après avoir travaillé 35 ans comme assistante juridique dans un cabinet d'avocats, elle s'imaginait retrouver du travail rapidement. Elle pense clairement faire les frais de son âge. Comme bien d'autres seniors, Valérie s'est retrouvée dans une

FAUX PROBLÈMES DES LANGUES

Selon Camille Jean, responsable emploi chez Forces femmes, association pour soutenir et accompagner les femmes de plus de 45 ans sans emploi, les raisons évoquées par les recruteurs pour refuser un senior sont souvent fondées sur des préjugés. Les plus de 45 ou 50 ans seraient rigides dans leurs modes de fonctionnement. Une étude qu'elle est en train de mener pour l'association montre en effet les craintes des entreprises quant aux capacités des candidats les moins jeunes à s'adapter à de nouvelles méthodes de travail ou aux nouvelles technologies. *“Il y a aussi pas mal de clichés sur la mauvaise maîtrise des langues étran-*

PRÊTS À FAIRE DES CONCESSIONS

L'un des arguments les plus forts avancés par les recruteurs concerne le coût des seniors, bien trop élevé. Pourtant, certains n'hésitent pas à revoir leur salaire à la baisse et à faire des concessions. *“On peut comprendre qu'il faut répartir le travail”, appuie Isabelle Aron. Même constat pour Valérie. “L'étude que nous sommes en train de réaliser montre que sur 800 actifs de plus de 45 ans, 750 sont prêts à faire des concessions pour retrouver un emploi”, confirme Camille Jean. Mais alors, les recruteurs s'inquiètent de l'ennui que pourront*



ressentir les candidats, souvent trop expérimentés, sur certains postes à moins grandes responsabilités. Isabelle Aron a pu s'entendre dire : *"Si vous aviez 30 à 35 ans, on vous aurait prise. Vous avez un joli profil, mais nous cherchons un junior. Si les besoins devaient changer, nous vous rappellerons."* Bien sûr, le coup de fil n'est jamais venu.

L'argument des compétences est un serpent qui se mord la queue. Malgré ses 35 ans d'expérience, quand elle a commencé à chercher du travail, Isabelle Aron a observé que ses diplômes, datant de la fin des années 1980, étaient complètement obsolètes. Elle a donc passé un Master achats pour se mettre à jour. Mais alors, son CV est devenu trop pointu. On lui souligne qu'elle est "surdimensionnée". Il faut dire qu'avant de se retrouver au chômage, Isabelle Aron avait été chef d'entreprise dans le tourisme, puis était devenue gérante salariée en 2012, avant que cette société ne coule. Dans quelle mesure un profil de cette trempe peut intimider un manager de moins de 30 ans ? Difficile de le quantifier. Pour ces raisons, Isabelle Aron commence à réfléchir à alléger son CV... Même cercle vicieux pour Valérie. Sa

licence ne lui permet pas d'obtenir un poste dans les RH car elle n'est pas assez expérimentée. Il lui faudrait obtenir un Master mais suivre la formation l'empêcherait de toucher ses allocations chômage, ce qui n'est pas envisageable. Lorsqu'elle cherche un poste dans son ancien

“La loi interdit les discriminations liées à l'âge.”

domaine, en revanche, son CV plaît et elle obtient un rendez-vous, mais alors on lui reproche sa trop grande expérience. *"Si cela ne tenait qu'au CV, le recruteur aurait dû s'en rendre compte avant de me retenir en entretien !"*, remarque-t-elle.

LA DICTATURE DES TRENTENAIRES

Les arguments de refus qui ne tiennent pas debout sont monnaie courante pour les seniors, quand ils reçoivent un retour de leurs entretiens bien sûr, ce qui est loin d'être systématique, comme pour

leurs cadets. Par exemple, Isabelle Aron a eu l'occasion de passer un entretien pour être embauchée comme acheteur hors production mais pour travailler en relation avec les grands comptes. *"J'avais surtout une connaissance du monde des PME. Au moment de l'entretien, pour cette raison, j'avais demandé explicitement si cela posait problème de ne pas avoir eu d'expérience en la matière. On m'avait répondu par la négative. Mais lorsque j'ai appris que je n'avais pas été retenue, c'est l'argument qui m'a été avancé pour m'expliquer pourquoi je n'étais pas prise."* Il est vrai que, au cours de ce recrutement, le responsable chargé des embauches a changé, ce qui a pu modifier la donne. Il n'empêche, Isabelle Aron reste sceptique quant à cet argument. La loi interdit les discriminations liées à l'âge. Ainsi, jamais il ne sera dit clairement à un senior qu'il est refusé pour avoir passé les 45 ans. *"Je pense que les équipes en place, âgées de 25 à 35 ans, n'ont pas envie d'avoir un 'vieux' parmi elles, estime Isabelle Aron, qui impute clairement à son âge la raison pour laquelle elle n'est pas embauchée. J'hésite même à postuler en Allemagne car j'ai l'impression qu'ils ont moins de problème avec le mélange des générations là-bas."* Néanmoins, les deux demandeuses d'emploi refusent de baisser les bras. Elles se sont rapprochées d'associations telles que Forces femmes ou Face (Fondation agir contre l'exclusion). Elles continuent leurs luttes pour retrouver un emploi en démultipliant les ateliers, notamment par le biais des mairies, de cours du soir, de Moocs. Elles s'entraînent à passer des entretiens, se forment à Excel et se renforcent en langue. Sans perdre espoir. ■

Chloé GOUDENHOOF

