



Etude sur l'insertion professionnelle des personnes de **50 ans et plus** bénéficiant de l'aide sociale

Synthèse et pistes d'action

Novembre 2019



Hospice général

*Mieux vivre
ensemble à Genève*

Résumé

Ce document présente la synthèse de « l'étude sur l'insertion professionnelle des personnes de 50 ans et plus bénéficiant de l'aide sociale » qui s'est déroulée de mars à décembre 2018. Les objectifs poursuivis par cette étude consistent à mieux comprendre les besoins et les contraintes des acteurs qui interviennent dans le processus de retour à l'emploi des personnes à l'aide sociale de 50 ans et plus, ainsi qu'à identifier les actions les plus pertinentes à mettre en place pour augmenter les chances d'insertion professionnelle de ces bénéficiaires.

Une approche multidimensionnelle a été privilégiée afin de confronter les données émanant de plusieurs acteurs clés dans l'insertion professionnelle des personnes de 50 ans et plus. Pour ce faire, une enquête a été menée auprès des trois acteurs principaux en lien avec cette thématique :

- Les assistants-es sociaux-ales et les conseillers-ères en insertion professionnelle de l'Hospice général qui accompagnent les bénéficiaires de 50 ans et plus. Ces professionnels sont en contact régulier avec ces derniers et participent activement à la mise en place de leur projet de retour en emploi. Au total, 136 travailleurs sociaux ont participé à l'étude.
- Les bénéficiaires de 50 ans et plus en phase d'insertion professionnelle dans le parcours d'accompagnement social. 257 personnes ont témoigné de leur parcours professionnel et expériences personnelles. Une étude comparative a également été réalisée avec un échantillon de bénéficiaires âgés de 26 à 49 ans en phase d'insertion professionnelle (102 questionnaires complets ont été remplis).
- Les employeurs du marché primaire de l'emploi ont apporté un regard sur leur réalité dans le cadre du marché économique genevois et ont exprimé leurs besoins en termes de recrutement. 82 questionnaires ont été remplis par des responsables d'entreprises genevoises membres de la Fédération des entreprises romandes (FER) et de la Chambre de l'économie sociale et solidaire.

Les conclusions de l'étude proposent des actions autour de cinq axes prioritaires :

- l'image ;
- l'accompagnement social orienté insertion ;
- les bénéficiaires ;
- le partenariat avec les entreprises ;
- la collaboration interinstitutionnelle.

Ces propositions d'actions sont synthétisées en page 14 ss.



Cette étude a été menée par Sabina Cervoni et Nadia Ourrad, chargées de projet au pôle insertion-intégration de l'Hospice général en partenariat avec l'agence INNOVATION ATELIER.



Table des matières

Liste des acronymes	4
1. Contexte	5
2. Analyse des résultats	6
2.1 L'accompagnement des 50 ans et plus par les travailleurs sociaux	8
2.2 Les représentations et les perceptions sur les 50 ans et plus	9
2.3 Les compétences professionnelles des 50 ans et plus	11
2.4 Le processus de recherche d'emploi	12
2.4.1. Accompagnement à la recherche d'emploi	12
2.4.2. Offres d'emploi	13
2.4.3. Recherches d'emploi et postulations	13
2.4.4. Recrutement	14
3. Conclusion	15
4. Pistes proposées	17



Liste des acronymes

AFP	Attestation Fédérale Professionnelle
AMIG	Aide aux migrants
ARE	Allocation de retour en emploi
ASOC	Action sociale
AS	Assistant·e social·e
BIT	Bureau international du travail
CAS	Centre d'action sociale
CASI	Contrat d'aide sociale individuel
Cii	Collaboration interinstitutionnelle
CIP	Conseiller en insertion professionnelle
CSIAS	Conférence suisse des institutions d'action sociale
DCS	Département de la cohésion sociale
DSES	Département de la sécurité de l'emploi et de la santé
ESS	Economie sociale et solidaire
FER	Fédération des entreprises romandes
Hg	Hospice général
IA	INNOVATION ATELIER
MMT	Mesure du marché du travail
OCE	Office cantonal de l'emploi
OFS	Office fédéral de la statistique
OFPC	Office de la formation professionnelle et continue
ORP	Office régional de placement
Pii	Pôle insertion intégration
Qualife	Fondation Qualife (pôle -25 ans et pôle 50+)
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SECO	Secrétariat d'état à l'économie
SRP	Service de réinsertion professionnelle
trt	travailleur recherche travail (agence de placement)
UISP	Unité d'insertion socio-professionnelle

A des fins de lisibilité, seule la forme masculine a été retenue dans le texte ; elle concerne tant les hommes que les femmes.

Synthèse de l'étude sur l'insertion professionnelle des personnes de 50 ans et plus bénéficiant de l'aide sociale

1. Contexte

Selon l'Union patronale suisse « la situation des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi ne justifie pas vraiment les débats parfois très animés qu'elle suscite »¹. Cette affirmation est vraie tant que le travailleur âgé est en emploi². En effet, la perte de travail à plus de 50 ans entraîne l'individu dans une situation souvent perçue difficilement, de perte de repères traditionnels et complique le processus de réinsertion dans la vie active. Dans ce contexte, après avoir épuisé les indemnités de chômage, il est souvent tributaire de l'aide sociale³.

En Suisse, au cours de ces dernières années, le taux d'aide sociale des personnes de 50 à 64 ans s'est accru de manière supérieure à la moyenne des autres catégories d'âge. La hausse du taux d'aide sociale est en effet passée de 2,5% en 2011 à 3,2% en 2017 chez les 50 à 64 ans, ce qui représente une augmentation de 28%. Elle a été nettement plus modeste dans le groupe des 18 à 35 ans (+8%) et dans celui des 36 à 49 ans (+12%). La progression de la catégorie des bénéficiaires de l'aide sociale âgés de 50 ans et plus (50+) est surtout le fait de personnes percevant une aide sociale depuis longtemps. La durée moyenne des prestations d'aide sociale chez les 50+ est passée de 41 mois en 2011 à 54 mois en 2017, soit un allongement de 32%. La hausse est nettement moins marquée pour les classes d'âge inférieures⁴.

Dans le canton de Genève, la catégorie des 50+ a été celle qui a progressé le plus comparé à tous les autres groupes d'âge.⁵ En 2018, les 50+ représentaient 29% des titulaires de dossiers à l'aide sociale. Ce pourcentage est le résultat des nouvelles entrées⁶, du basculement d'une classe d'âge à l'autre et de la prolongation de la durée à l'aide sociale⁷.

L'accompagnement des 50+ représente un réel défi car nombre d'entre eux, notamment ceux de 50 à 59 ans, sont encore éloignés de l'âge de la retraite. Ils sont susceptibles de bénéficier d'une dizaine ou d'une quinzaine d'années supplémentaires dans leurs parcours professionnels, pendant lesquelles ils pourraient notamment améliorer leurs futures conditions financières.

L'ambition de cette étude est d'identifier les problématiques, les freins et les enjeux de cette thématique d'une part et de proposer des actions pour améliorer l'employabilité des bénéficiaires de l'aide sociale âgés de 50+ et en difficulté dans leur parcours d'insertion professionnelle⁸, d'autre part.

1 Union patronale suisse, *Gros plan sur le marché du travail. Les travailleurs âgés*. Edition : Union Patronale Suisse, 2017.

2 En Suisse, 80,7% de personnes du groupe d'âge 50-64 ans sont en emploi. Cf. rapport du SECO, 2018, p.2.

3 Pour les personnes qui arrivent en fin de droit (AFD) du chômage en Suisse, 6 sur 10 retrouvent un emploi dans les cinq ans suivant l'AFD, le plus souvent dans la 1ère année. Après cinq ans, 2 personnes AFD sur 10 sont toujours en recherche d'emploi et 2 personnes AFD sur 10 se sont retirées du marché du travail. Office fédéral de la statistique (OFS), *Arriver en fin droit, et après ? Analyse de la réinsertion des personnes arrivées en fin de droit de l'assurance chômage*, octobre 2019.

4 OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/communiqués-presse.assetdetail.6546137.html>, décembre 2018.

5 Le nombre de titulaires âgés de 50+ augmente constamment dans la période 2012-2017 (de 24% à 29%). Hospice général, *Rapport annuel*, juin 2018.

6 Les nouveaux dossiers représentent 16% du groupe d'âge 50-64 ans. En moyenne, 74 nouvelles entrées ont été enregistrées par mois en 2018. Ibid

7 La durée moyenne de prise en charge des bénéficiaires à l'aide sociale âgés de 50 à 64 ans est de 52 mois. En comparaison, la durée moyenne de prise en charge des catégories de 26 à 39 ans est de 25 mois et de 38 mois pour la tranche de 40 à 49 ans. Hospice général, statistiques, août 2019.

8 Cette recherche concerne les bénéficiaires de l'aide sociale de 50+ en phase d'insertion professionnelle, soit 870 bénéficiaires (échantillon N=257). Pour le groupe de 26 à 49 ans : 600 personnes ont été contactées (échantillon : N= 102).



2. Analyse des résultats

Les résultats de l'étude confirment les conclusions d'autres travaux, articles et conférences réalisés ces dernières années sur les difficultés de retour à l'emploi des 50+⁹ et permettent de valider les deux hypothèses de l'étude, à savoir :

- L'insertion professionnelle des bénéficiaires de 50+ constitue une problématique à part entière ; ces derniers doivent être considérés comme une catégorie spécifique nécessitant un accompagnement adapté.
- Les entreprises sont sensibles à la question de l'insertion professionnelle de cette catégorie d'âge et sont prêtes à collaborer avec les partenaires sociaux pour construire des solutions adaptées à ce public.

Première hypothèse

Dans la présente étude, il apparaît que les bénéficiaires de 50+ ont des caractéristiques communes avec les autres catégories d'âge. Par exemple, les outils de recherche d'emploi sont similaires pour tous les bénéficiaires à l'aide sociale indépendamment de leur âge. Un manque de ciblage pour les postulants en termes de formation et d'expérience professionnelle (inadéquation du profil avec le poste) ressort également pour les deux groupes d'âge.

Cependant, on observe des spécificités relatives aux 50+ par rapport aux personnes âgées de moins de 50 ans (49-) du fait de leur parcours professionnel antérieur, de leurs qualifications, de leur expérience de vie et de leur perception d'eux-mêmes dans le contexte socio-économique.

- Il existe une contradiction entre la perception et les actions entreprises par les bénéficiaires de 50+ dans leurs recherches d'emploi et la réalité du monde du travail. Se sentant confiants et expérimentés, ils ne demandent pas d'aide dans leurs démarches, alors qu'ils auraient besoin de mettre à jour leur profil professionnel pour répondre à un marché en évolution permanente.
- Les 50+ qui perdent leur travail et se retrouvent dans le dispositif d'aide sociale doivent retourner vers le monde de l'emploi en concurrence avec des générations plus jeunes, plus à l'aise dans l'utilisation des nouvelles technologies et ayant des compétences métier mieux adaptées au marché actuel.

Ces constats confirment les difficultés spécifiques des bénéficiaires de 50+ en termes de réinsertion professionnelle liées à leur représentation personnelle et à l'adéquation de leur profil avec les besoins du marché du travail. Ils doivent ainsi être considérés comme une catégorie propre afin de mettre en place un accompagnement social adapté à leurs caractéristiques.

Il ne semble par contre pas pertinent de créer des structures dédiées spécifiquement à cette population au sein de l'Hospice général (Hg) afin d'éviter l'isolement des 50+ qui risquerait de cristalliser de fausses représentations autour de cette catégorie d'âge.

⁹ ARTIAS, *Perdre son emploi à 50 ans et plus : enjeux et perspectives d'insertion*, Fribourg, octobre 2018.

Bernard Barmaz, *Chômage de longue durée de plus de 50 ans : discrimination ou inadéquation avec le marché du travail ?*, Vaud, janvier 2019
SECO, *Chômage des personnes âgées de 50 ans et plus*, 2018.

HETS - FR, *Entr'actes - Perdre son emploi à 50 ans et plus : enjeux et perspectives d'insertion*, Fribourg, octobre 2018.

OCDE, *Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse. Mieux travailler avec l'âge*, 2014.

Deuxième hypothèse

L'étude a mis en évidence l'intérêt des employeurs à trouver des solutions pour engager les personnes de 50+. Néanmoins, il existe une certaine contradiction dans leur positionnement. En effet, ils disent considérer les candidatures des 50+ de la même façon que les postulations de personnes plus jeunes, mais cependant les engagent moins. En général, ils font preuve d'une bonne perception des 50+, évaluent positivement leurs compétences professionnelles et leurs qualités sociales mais ce groupe d'âge est moins représenté dans les nouveaux engagements.¹⁰

Les responsables des entreprises genevoises¹¹ reconnaissent les difficultés rencontrées par les 50+ à l'embauche et la moitié d'entre elles est prête à collaborer sur ce thème avec les institutions œuvrant dans les domaines du social ou de l'insertion professionnelle.

Cette étude relève en outre que la grande majorité des entreprises questionnées (76%) est favorable à la recommandation de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) qui vise à éviter aux personnes de 55-64 ans d'avoir recours à l'aide sociale grâce à un mécanisme intermédiaire entre le chômage et les prestations complémentaires. Cette position à priori favorable pourrait également indiquer un certain « désinvestissement » des entreprises qui préfèrent soutenir cette solution à un engagement plus important au maintien en entreprise ou à l'embauche des 50+.

L'étude fait apparaître ici une dissonance entre la réalité des entreprises qui engagent peu les 50+ lors de nouveaux recrutements et le désir de contribuer activement et concrètement à la (ré)insertion professionnelle de ce public.

10 Dans le cadre de cette étude, les entreprises se sont exprimées sur les 50+ en général et non spécifiquement sur les bénéficiaires à l'aide sociale.

Taille de l'échantillon des entreprises : N = 82 dont 46 de l'ESS ; 31 de la FER et 5 réponses provenant de l'une ou l'autre de ces sources.

11 Caractéristiques de l'échantillonnage : toutes les données analysées proviennent d'employeurs ou d'employés qui :

- jouent un rôle dans le processus de recrutement de l'entreprise dans laquelle ils travaillent,
- travaillent pour une entreprise qui emploie au minimum un employé dans le canton de Genève.

Ces employeurs/employés sont appelés dans ce rapport « responsables d'entreprises genevoises » ou simplement « employeurs ».



2.1 L'accompagnement des 50 ans et plus par les travailleurs sociaux

La quasi-totalité des assistants sociaux (AS) et des conseillers en insertion professionnelle (CIP)¹² interrogés¹³ accompagnent des bénéficiaires de 50+. Chaque AS/CIP suit en moyenne 15 bénéficiaires de 50+ dont un tiers se trouve en phase d'insertion professionnelle.

Selon eux, les problématiques spécifiques des bénéficiaires de 50+ se résument comme suit :

- Susceptibles de rencontrer plus facilement des problèmes de santé.
- Susceptibles de rencontrer des lacunes en bureautique et informatique.
- Tendance à manquer d'estime et de confiance en soi.
- Plus souvent en détresse psychologique.
- Inadéquation du niveau de formation avec le marché de l'emploi, soit en raison de formations trop anciennes (obsolescence professionnelle) nécessitant une mise à niveau, soit en raison d'une non-reconnaissance de la formation lorsqu'elle a été réalisée dans un autre pays.

Pour les travailleurs sociaux, les bénéficiaires de 50+ font souvent face à un cumul de facteurs qui freine leur réinsertion professionnelle :

→ Facteurs extrinsèques (en lien avec le contexte)

- Concurrence avec des candidats plus jeunes
- Distance à l'emploi (longue période d'inactivité)
- Manque d'ouverture des employeurs à engager les 50+
- Charges sociales plus importantes pour les entreprises

→ Facteurs intrinsèques (en lien avec la personne)

- Manque d'estime, de confiance en soi
- Inadéquation des compétences avec les besoins des employeurs
- Méthodologie de recherche d'emploi obsolète
- Attitude et a priori négatifs par rapport au travail et à la réinsertion
« Je n'ai plus de chances/d'opportunités », « on ne veut plus de moi vu mon âge », etc.

L'augmentation du nombre des 50+ à l'aide sociale représente un défi pour les AS qui se sentent démunis pour les réinsérer sur le marché de l'emploi.

Dans le cadre de leur accompagnement social, les AS témoignent d'un sentiment d'impuissance face à cette catégorie de population (impression de ne pas disposer de moyens nécessaires) et se sentent davantage en difficulté que les CIP car ils estiment que :

- les mesures d'insertion socio-professionnelles proposées au sein de l'Hg ne sont pas adaptées et/ou pas claires,
- leurs connaissances de l'insertion professionnelle et du marché de l'emploi sont insuffisantes.

Les CIP apparaissent mieux « outillés » pour proposer un parcours de retour à l'emploi du bénéficiaire. Ils sont formés à la réinsertion et disposent d'un panel de mesures du marché de l'emploi plus large et diversifié en ayant accès au catalogue des mesures de l'OCE¹⁴.

¹² Dans cette synthèse, la dénomination de conseiller en réinsertion professionnelle a été remplacée par celle de conseiller en insertion professionnelle adoptée par l'Hospice général à partir du mois de septembre 2019.

¹³ N = 122 AS/ 209 & N = 14 CRP/24. Taux de réponse = 58%.

¹⁴ Le service de réinsertion professionnelle (SRP) de l'Hospice général, considéré grâce à la LIASI comme un office régional de placement (ORP), est habilité à proposer des mesures du marché de l'emploi de l'OCE.

2.2 Les représentations et les perceptions sur les 50 ans et plus

L'un des principaux freins au retour en emploi des personnes de 50+ serait lié aux stéréotypes et aux préjugés concernant leur prestation de travail de la part des employeurs. Le tableau ci-dessous confronte quelques stéréotypes aux résultats de l'étude.

Préjugés sur le travail des 50+

Quelques stéréotypes et préjugés	Ce que relève cette étude
Les attentes salariales chez une personne de 50+ sont plus élevées que chez un travailleur plus jeune.	70% des 50+ participant à l'étude accepteraient un travail avec un salaire plus bas, dans un autre domaine (79%) et avec moins de responsabilités (75%).
Les 50+ sont peu créatifs et manquent de motivation.	Les 50+ disent d'eux-mêmes qu'ils sont de nature curieuse, aiment apprendre, ont le contact facile, se tiennent d'avantage au courant de l'actualité que les plus jeunes.
Les 50+ ne s'intéressent pas aux nouvelles technologies.	Les 50+ disposent de moins de compétences en informatique que les plus jeunes, mais utilisent Internet, les réseaux sociaux, la messagerie davantage de manière « empirique ». La moitié des 50+ utilise les mêmes méthodes d'envoi des dossiers de candidature que les 49- : par email, par courrier et par internet.
Les 50+ sont moins aptes à l'apprentissage et à la formation.	80% des 50+ de l'étude sont prêts à accepter un travail qui demande l'acquisition de nouvelles compétences et 24% à se reconverter professionnellement.
Les 50+ ne sont pas considérés par les entreprises.	La majorité des employeurs de l'échantillon ont une bonne opinion des 50+ mais engagent seulement la personne qui correspond en tout point aux compétences requises. Peu d'efforts sont déployés pour des 50+ en difficulté de réinsertion. Toutefois, les employeurs se disent favorables à des soutiens sous forme d'aide financière à l'embauche ou à la formation et à mettre en place des collaborations spécifiques avec les institutions oeuvrant dans le social. Des nouvelles formes de recrutement pour la catégorie des 50+ pourraient être étudiées.

Les bénéficiaires de 50+ ont une perception positive d'eux-mêmes en termes de savoir-être et de compétences professionnelles. Toutefois, en raison de leur âge, ils se sentent davantage discriminés et sont convaincus de n'avoir plus aucune chance sur un marché qui leur ferme les portes. Ils sont objectivement en compétition avec une population plus jeune qui a d'avantage de facilité à répondre au système de recrutement actuel informatisé. En comparaison avec les 49-, les 50+ doivent améliorer leur maîtrise des outils informatiques suivants :

- le traitement de données,
- les réseaux sociaux,
- Internet.

Ils expriment moins facilement leurs besoins ou leurs difficultés liées au stress, à la gestion des entretiens d'embauche ou à la valorisation de soi face aux employeurs. Ils ne demandent pas suffisamment d'aide pour leurs recherches d'emploi, notamment pour la préparation des dossiers de candidature ou la relecture des lettres de motivation ou des CV.

Un nombre important d'AS a tendance à rester sur les mêmes perceptions que les bénéficiaires. De ce fait, il est possible que s'installe entre le bénéficiaire et le professionnel une relation appelée dans la littérature spécialisée « accord tacite »¹⁵ au détriment d'un accompagnement actif à l'insertion professionnelle :

- Entretiens espacés : « je vois rarement mon AS ».
- Faible soutien à la recherche d'emploi (24% des bénéficiaires indiquent ne pas être accompagnés dans leurs démarches). Le bénéficiaire ne demande pas de conseils pour la recherche d'emploi, ni de relecture de son dossier de candidature.
- Peu de recours au catalogue des mesures d'insertion offertes par l'unité d'insertion socio-professionnelle (UISP). 57% des bénéficiaires de l'échantillon n'exercent aucune activité (rémunérée, stage, formation, etc.) et environ la moitié se trouve sans activité depuis 3 ans et 8 mois en moyenne¹⁶.

Ce type de relation pourrait influencer la durée de l'aide sociale, la perte de compétences et, à moyen et long terme, la perte de la confiance en soi.

¹⁵ Martine Zwick Monney, *Les échecs de l'insertion*, Editions SEISMO, Zurich, 2015.

¹⁶ Proportion significativement plus élevée que dans le groupe d'âge des 49- qui sont sans activité depuis 2 ans et 9 mois en moyenne.

2.3 Les compétences professionnelles des 50 ans et plus

Les compétences des 50+ ne sont pas perçues de la même façon chez les travailleurs sociaux que chez les employeurs. En effet, sur le plan du savoir-être, on observe une divergence d'évaluation concernant la gestion du stress, la flexibilité et la préparation aux entretiens: elles sont perçues comme insuffisantes par les entreprises, alors que les AS/CIP estiment qu'elles ne représentent pas des obstacles à la (ré)insertion.

Pour les AS/CIP, le risque d'absences liées à des problèmes de santé et à la fatigue ne semble pas constituer un frein majeur à l'insertion professionnelle par rapport aux plus jeunes.

Pour les entreprises, les caractéristiques qui font le plus défaut chez les candidats plus âgés sont l'endurance, la rapidité et la faculté d'adaptation. Les caractéristiques les plus appréciées sont :

- la loyauté et la fiabilité,
- la ponctualité et la rigueur,
- la politesse,
- la présence et la motivation au travail,
- la transmission du savoir,
- les compétences relationnelles et la capacité à trouver des solutions.

L'acquisition de compétences en langue française ou en calcul de base ne fait pas partie des priorités les plus importantes pour les AS/CIP. En revanche, les mesures visant à améliorer les connaissances des outils bureautiques de base sont indiquées comme importantes. Cette remarque est partagée par les entrepreneurs.

Les 50+ identifient le fait d'améliorer les connaissances des outils informatiques de base, d'acquérir des nouvelles compétences dans le métier et dans une moindre proportion d'effectuer une reconversion professionnelle comme des actions permettant d'enrichir leur profil professionnel. Il y a proportionnellement moins de 50+ qui travaillent à une reconversion professionnelle que les 49-.

A ce stade de leur parcours et après être passés par l'OCE et/ou le service de réinsertion professionnelle (SRP) de l'Hg, ils affirment être capables de préparer un dossier de candidature et d'assurer un entretien d'embauche sans l'aide de tierces personnes. Par contre, les entreprises estiment qu'une amélioration des documents de postulation serait souhaitable pour cette population.

La grande majorité des 50+ ne désire pas d'aide pour travailler leur image (se mettre en valeur) ou leurs compétences sociales (savoir-être). Ils affirment entreprendre de manière indépendante les actions pour améliorer ces aspects, à la différence des 49- qui sont davantage demandeurs de mesures d'insertion dans ce domaine.

Enfin, les 50+ ne sont pas plus exigeants que les plus jeunes au niveau des prétentions salariales et font preuve d'une certaine flexibilité. En moyenne, 70% de l'échantillon des 50+ sont prêts à accepter un travail dans un autre domaine avec moins de responsabilité ou demandant moins de qualifications.

2.4 Le processus de recherche d'emploi

Plus de la moitié des 50+ participant à l'étude recherche un emploi depuis 55 mois en moyenne, contre 48 mois en moyenne pour les 49-. 18% des 50+ sont en activité rémunérée mais à des taux inférieurs ou égaux à 40%, tandis que 23% des 49- sont en emploi et travaillent le plus souvent à des taux allant de 40% à 80%. Ces derniers ont donc un meilleur taux d'insertion que les 50+. Par contre, pour tous, le taux d'activité et le salaire sont insuffisants pour sortir de l'aide sociale.

2.4.1. Accompagnement à la recherche d'emploi

Mobiliser et développer son réseau, faire des offres spontanées et s'inscrire dans des agences de placement sont des conseils donnés par les professionnels aux bénéficiaires en recherche d'emploi. Cependant, les données recueillies montrent que seulement un AS sur deux vérifie les recherches d'emploi et le niveau de surendettement, qui peut être un frein à l'embauche.

Les CIP accompagnent exclusivement des personnes à l'aide sociale en phase d'insertion professionnelle. Ils suivent les recherches d'emploi et les candidatures des bénéficiaires de 50+ de manière plus exhaustive que les AS et contrôlent plus systématiquement leur niveau de surendettement (79% pour les CIP contre 43% pour les AS).

Suite à l'analyse des données, les bénéficiaires de 50+ en phase d'insertion et suivis dans les centres d'action sociale (CAS) réalisent en moyenne 6 postulations par mois. Pour les personnes suivies au SRP, cette moyenne s'élève à 8.9 par mois pour l'échantillon sélectionné pour cette étude¹⁷. Les CIP connaissent le nombre de candidatures effectuées par leurs bénéficiaires, ce qui n'est pas le cas de tous les AS. Les CIP affirment connaître les exigences du marché de l'emploi et les mesures favorisant l'employabilité des bénéficiaires à la différence des AS qui se sentent moins préparés à l'accompagnement visant l'insertion professionnelle.

Concernant le processus de recherche d'emploi :

- Les AS/CIP perçoivent comme inefficaces les actions visant à améliorer les méthodes de recherches d'emploi ou à aider les bénéficiaires à développer une activité indépendante. Si un programme lié aux compétences devait être mis en place, celles concernant les outils informatiques devraient être les premières à être développées.
- Les bénéficiaires demandent au service social un soutien pour les confronter au monde de l'emploi sous forme d'expériences significatives. La principale indication qui ressort des réponses au questionnaire est la suivante : « C'est à travers le travail que nous pouvons montrer à l'entreprise notre motivation et nos capacités ». 67% des 50+ sont prêts à accepter des contrats à durée déterminée (CDD) ou intérimaires pour se faire connaître, en revanche ils sont moins disposés à accepter des stages non rémunérés.
- Les entreprises sélectionnent les candidats sur la base des dossiers de candidature et des entretiens d'embauche, conformément aux profils attendus.

On constate que les trois acteurs ont des attentes différentes et leurs actions divergent. Il semble donc nécessaire de trouver des solutions pour permettre aux employeurs et aux bénéficiaires de se rencontrer autour d'actions communes.

17 A titre indicatif, les ORP du canton de Genève exigent 10 recherches d'emploi par mois aux demandeurs d'emploi ; le SRP s'est aligné sur ce nombre pour l'ensemble des personnes suivies dès la fin de l'été 2019.

2.4.2. Offres d'emploi

Les annonces des postes vacants se font en premier lieu par le bouche-à-oreille (60% de l'échantillon). Ce type d'annonce nécessite pour le demandeur d'emploi de créer son propre réseau professionnel en amont. Or, il est difficile de maintenir un tel réseau ou de le développer pour les personnes suivies à l'aide sociale, qui font plutôt face à un isolement social et professionnel.

Les autres canaux d'annonces sont les sites internet spécialisés, ceux des entreprises, les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook), etc. Dans le cadre de cette étude, les entreprises ont indiqué transmettre leurs annonces à l'OCE dans 42% des cas. Depuis le 1er juillet 2018, le nombre de places vacantes communiquées à l'OCE a augmenté suite à l'activation du dispositif d'obligation d'annonce (votation sur la préférence indigène)¹⁸. Aujourd'hui les offres de postes à l'OCE du canton de Genève ont doublé, mais à l'Hg, seules les personnes suivies au SRP peuvent y accéder. Il s'avère donc primordial que les bénéficiaires proches de l'emploi accompagnés dans les CAS puissent être également suivis par les CIP, afin d'accéder à ces postes. Seuls 10% des postes vacants figurent aujourd'hui dans la presse écrite.

2.4.3. Recherches d'emploi et postulations

Les méthodes de recherche d'emploi sont similaires chez les 50+ que pour les autres catégories d'âge. Plus de 70% des bénéficiaires ont indiqué utiliser les sites internet tels que JobUp ou Indeed. Cette information peut surprendre étant donné les affirmations précédentes sur la maîtrise insuffisante des outils informatiques par les 50+. Un paradoxe qui trouve son explication dans le comportement des 50+ : ils sont plus curieux, développent davantage leur réseau professionnel, lisent plus souvent les actualités et s'efforcent d'améliorer leurs connaissances en informatique. Se cantonner à l'image de 50+ incapables de se mettre au courant des nouvelles règles du marché de l'emploi s'avère donc réducteur.

Concernant les postulations, les 50+ envoient des candidatures spontanées (67%) et mobilisent leur réseau personnel (64%). Ils passent en moyenne un peu plus de 7 heures chaque semaine à faire des recherches d'emploi. Cette durée est a priori insuffisante. Toutefois, il y a plusieurs éléments à considérer : la rareté des offres d'emploi pour des profils non spécialisés, le manque de réseau, la difficulté d'accéder à l'information et les difficultés avec les outils informatiques (compétences, accès, ou autres). A cela s'associe peut-être une réduction progressive de la motivation des 50+ en raison de la durée de leur situation et des obstacles auxquels ils sont confrontés pour trouver un emploi.

Concernant les postulations, environ la moitié des bénéficiaires interrogés adresse ses candidatures sans être en possession de l'expérience et/ou de la formation requises pour le poste. Il en résulte une frustration croissante du candidat qui reçoit des réponses négatives, voire aucune réponse à ses offres.

On observe ici un cercle vicieux lié au marché de l'emploi : les 50+ ne trouvent pas suffisamment d'offres en adéquation avec leur profil (compétences, formation, etc.) et postulent donc même si le poste ne leur correspond pas. En parallèle, les entreprises reçoivent un nombre élevé de candidatures inadaptées auxquelles elles ne répondent tout simplement pas.

18 Depuis le 1^{er} juillet 2018, les employeurs ont l'obligation d'annoncer en amont tous les postes vacants aux ORP dans les professions où le taux de chômage atteint au moins 8%. Cette valeur sera abaissée à 5% au 1^{er} janvier 2020.

2.4.4. Recrutement

→ Les entreprises embauchent moins les 50+ : vrai ou faux ?

Les entreprises indiquent recevoir en entretien d'embauche sans discrimination par rapport à l'âge. Toutefois à la fin du processus de recrutement, elles engagent majoritairement les personnes de moins de 50 ans. Leurs principaux freins au recrutement des 50+ sont les suivants :

- l'écart entre les compétences requises par le poste et les compétences métier ou sociales du candidat,
- des compétences dans les outils informatiques insuffisantes,
- des caractéristiques telles que l'endurance, la rapidité et la faculté d'adaptation moins présentes.

L'impact des prétentions salariales lors d'une candidature est faible (15%) selon les employeurs, tout comme celui des charges salariales (-2%). Néanmoins certains employeurs relèvent dans l'étude que le poids des charges sociales plus élevé influence leur prise de décision dans le recrutement d'une personne âgée de 50+.

Dans le cadre de cette étude, les 50+ représentent 21% de l'ensemble des employés des entreprises interrogées. Ils sont surreprésentés dans les entreprises de moins de 10 employés et sous-représentés dans les entreprises de taille moyenne (de 10 à 249 employés). Les petites entreprises ont besoin le plus souvent de personnel expérimenté, polyvalent et avec un réseau professionnel important, caractéristiques que l'on trouve plus facilement chez les 50+.

Les entreprises interrogées ouvrent en moyenne 7 nouveaux postes par année. Sur les engagements annuels, seul 0,5 employé appartient à la classe d'âge des 50+, soit 7% des engagements. Cela se traduit par une sous-représentation des 50+ dans le recrutement, toutes entreprises confondues, soit une sous-représentation proportionnellement de -14% dans l'embauche des 50+. Ce constat démontre qu'en règle générale, les entreprises maintiennent le taux de 21% de 50+ non pas par le recrutement mais par le « vieillissement » de leurs employés.

Les entreprises se sont toutefois montrées intéressées à recourir aux 50+ pour gérer les pics d'activité à l'aide de contrats à durée déterminée et du travail intérimaire (taux partiel, sur appel). Même s'il est important de garder un pied dans le marché de l'emploi, ce mode d'engagement participe à la précarisation des personnes. Les employeurs qui ont le plus engagé de 50+ durant les 12 derniers mois ont comme caractéristiques communes d'être membres de la Chambre de l'économie sociale et solidaire (ESS) et/ou d'être une fondation, démontrant ainsi que les entreprises engageant les 50+ ont une vocation sociale.

3. Conclusion

Pour renforcer l'insertion professionnelle par l'accès à l'emploi aux 50+, il est nécessaire d'agir sur les principaux points de convergence des trois acteurs :

- Modifier l'image des 50+ tant au niveau de la société, du monde économique, des professionnels qu'auprès des 50+ eux-mêmes.
- Renforcer les compétences sociales : estime et confiance en soi, mental, résilience, remise en question, savoir être, etc.
- Mettre à jour les compétences professionnelles : acquisition de nouveaux savoirs, reconversion professionnelle, formation continue (langues, bureautique, méthodologie de recherche d'emploi, compétences métier, etc.).
- Renforcer l'accès à l'emploi : mettre en place des solutions pour permettre aux 50+ de démontrer leurs compétences auprès des employeurs. Par exemple, à travers des mises en pratique professionnelle durant la phase de recrutement ou en proposant des contrats de courte durée ou des stages (rémunérés dans la mesure du possible) afin de mieux cerner le profil de la personne (compétences sociales, compétences/connaissances professionnelles, etc.). Cette proposition fait référence aux processus de recrutement actuels se basant sur les dossiers de candidature et les postulations informatisés qui peuvent exclure les profils atypiques (50+, jeunes, personnes éloignées du marché depuis plusieurs années, etc.). Le public de 50+ ayant moins d'affinités avec la technologie est, à priori, exclu de ces nouveaux modes de recrutement.
- Développer un réseau d'entreprises qui accepte d'engager les 50+. Les entreprises qui seraient favorables à la création de partenariats avec les institutions publiques pourraient collaborer à la mise en place de solutions adaptées. Pour favoriser le développement de la collaboration entre le secteur social et de l'économie, des rencontres sont nécessaires, ainsi que la transmission d'informations sur les fonctionnements et enjeux de chacun.
- Mobiliser les incitations financières pour les entreprises à l'embauche ou à la formation actuellement disponibles. Des allocations existent déjà au sein de l'OCE. De telles mesures pourraient être mieux exploitées au niveau de l'Hg pour améliorer l'employabilité des personnes en recherche d'emploi (réduction de l'écart entre le profil de la personne et le poste recherché).

Cette étude a également permis d'identifier trois besoins inhérents au fonctionnement interne de l'Hg et qui interviennent dans le processus d'insertion :

- Evolution du métier des travailleurs sociaux face aux nouvelles problématiques.
- Amélioration de la communication et des synergies entre les services supports à l'insertion professionnelle.
- Développement de la coordination intra et extra institutionnelle pour cibler des actions qui pourraient réduire en amont le nombre d'inscriptions des 50+ dans le dispositif de l'aide sociale ou en aval, accélérer leur sortie vers le marché de l'emploi.

De manière générale, le marché de l'emploi est de plus en plus compétitif. L'économie globalisée implique que les pays comme la Suisse doivent se concentrer sur la création de postes de travail très qualifiés. De ce fait, la main d'œuvre peu ou pas qualifiée ou encore les personnes qui n'ont pas actualisé leurs connaissances sont de plus en plus soumises au risque d'exclusion socio-économique.

Les entreprises devraient maintenir l'employabilité de leurs employés afin d'éviter de s'en séparer quand ils deviennent plus âgés. Une problématique soulevée par les entreprises est qu'une partie des collaborateurs de 50+ est réticente à se former. Dans ce cas, l'employeur pourrait avoir comme rôle d'entretenir une culture de l'apprentissage afin que son personnel adapte ses compétences et sa force de travail aux exigences du marché.

De la même manière, les politiques publiques devraient tenir compte de ce contexte pour soutenir (aussi financièrement) les entreprises dans leurs efforts de formation interne et lors d'engagement de personnes de 50+ plus « fragilisées »¹⁹. Par exemple, les secteurs dans lesquels les entreprises de l'ESS sont actives (agriculture, distribution, éco-rénovation, action sociale, etc.) constituent un potentiel intéressant de création d'emplois pour les personnes à qualification limitée et en situation précaire.

Les politiques sociales devraient davantage soutenir les initiatives locales incitant à créer de l'emploi²⁰ et les jeunes entrepreneurs à vocation sociale²¹, ceci afin de permettre d'inclure les personnes, tout âge confondu, rencontrant des difficultés à faire face aux changements du monde du travail. Dans la société d'aujourd'hui, l'emploi reste la source principale de valorisation et de maintien de la dignité. Conserver une activité, qu'elle que soit sa forme, s'avère donc pour tous primordial.

La thématique des 50+ est transversale et concernera tous les acteurs publics et privés ces prochaines années. Les personnes sorties du monde des actifs et qui ont plus de 50 ans doivent faire appel à d'autres ressources et solutions. A ce niveau, et la présente étude le relève, les réponses se situent dans la capacité des acteurs à conjuguer leurs efforts, à dépasser les contradictions et à travailler sur les points de convergences en alliant les besoins et les contraintes.

19 Le Conseil fédéral a élaboré un ensemble d'interventions en faveur des chômeurs âgés de 60+ et des travailleurs de 50+.

Cf. Loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés, juin 2019.

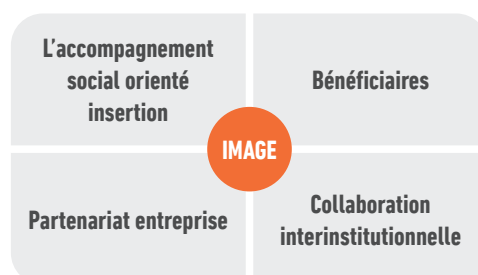
20 Ota de Leonadis, conférence sur la jeunesse vulnérable : *Pour une politique sociale au service des aspirations et de la démocratie*, Université de Genève, janvier 2019.

21 Pour exemple, l'entreprise Alterum engage les plus de 50 ans et redéfinit l'aide à domicile. Pour en savoir plus : <https://www.alterum.ch>

4. Pistes proposées

Les pistes formulées sur la base de cette étude sont représentatives de la complexité du thème traité. Des solutions existent, mais seule la conjonction de plusieurs actions pourra améliorer la prise en charge des bénéficiaires de 50+.

Dans le cadre de l'action sociale de l'Hospice général, une « approche globale » est proposée pour favoriser l'insertion professionnelle des 50+. L'idée est de garantir une bonne cohérence dans l'intervention en faveur de ces bénéficiaires comme suit :



Le modèle proposé tend à :

- Intégrer les structures et dispositifs de l'Hg déjà existants²².
- «Changer le regard» : impulser une culture institutionnelle positive et orientée vers la réinsertion des bénéficiaires, en particulier pour les 50+.
- Stimuler l'utilisation des services support favorisant l'insertion et des mesures d'insertion en place.
- Développer l'interface entre l'Hg, les bénéficiaires et le réseau des partenaires.

Cette approche globale cible ici les 50+ mais constitue un modèle reproductible pour accompagner l'ensemble des bénéficiaires de l'Hg. Elle s'articule autour de cinq actions prioritaires :

- L'image
- L'accompagnement social orienté insertion
- Les bénéficiaires
- Le partenariat avec les entreprises
- La collaboration interinstitutionnelle

²² Ces dernières années, l'Hospice général a repensé l'accueil dans les centres d'action sociale (CAS) et rapproché le SRP des CAS. Les pratiques professionnelles évoluent afin d'inclure les bénéficiaires dans le processus d'insertion. La volonté de l'institution est également de développer des partenariats avec les entreprises pour favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires.

L'image

La problématique d'une image négative, stéréotypée des personnes de 50+ est ressortie de la part de tous les acteurs qui ont participé à l'étude. Quels leviers utiliser pour modifier cette représentation ?

Pistes proposées :

- Présenter les résultats de cette recherche à tous les participants de l'étude : les bénéficiaires, les travailleurs sociaux et les entreprises en accord avec la FER et la Chambre de l'économie sociale et solidaire. Le but étant de faire prendre conscience aux différents acteurs qu'ils participent tous au processus d'insertion et ont un rôle à jouer.
- Diffuser ce document auprès d'autres instances, organisations, associations, afin d'alimenter le débat sur la thématique de la réinsertion professionnelle des 50+.
- Mettre en place une collaboration avec d'autres organismes publics (DSES, DCS, etc.) et privés (Fondation Qualife, agence trt, etc.) pour travailler sur les aspects de l'image des 50+.
- «Changer le regard» au travers d'exemples positifs des personnes de 50+. Réaliser des portraits de bénéficiaires en valorisant leur vécu professionnel et personnel à diffuser à l'interne de l'institution, mais aussi auprès des entreprises et d'autres partenaires.

L'accompagnement social orienté insertion

Le terme « accompagnement » est utilisé dans l'intervention sociale d'aide à la personne. D'origine latine, son étymologie signifie « celui qui mange le pain avec »²³. Ce mot est également utilisé pour désigner les liens de proximité entre des personnes. La fonction d'accompagnement implique plusieurs notions, soit :

- La proximité et la présence
- La participation active de l'intéressé incluant la notion d'autodétermination
- L'idée de mouvement, de devenir
- L'individualisation : chaque personne est différente, chaque situation est unique même si elles appartiennent à des catégories précises.
- L'idée de passage, de temps limité, de séparation après un temps passé ensemble à dessiner un (nouveau) chemin.

Les bénéficiaires de 50+ présentent des spécificités dont les travailleurs sociaux doivent tenir compte pour leur offrir un accompagnement adapté.

23 Cristina de Robertis, *L'accompagnement : une fonction du travail social*, OASIS, 4 décembre 2005.



Pistes proposées :

- Mettre à disposition des travailleurs sociaux différents outils visant un accompagnement orienté vers l'insertion des bénéficiaires de l'Hg. Voici quelques propositions :
 - Bénéficiaire de conseils d'experts de l'insertion professionnelle (internes ou externes à l'Hg).
 - Obtenir des informations sur le marché de l'emploi.
 - Organiser des ateliers thématiques sur l'emploi (exemple : sur les domaines professionnels porteurs ; évolution des méthodologies de recherche d'emploi, etc.).
 - Etablir des principes d'action pour l'accompagnement à l'insertion des 50+.
 - Adapter les mesures d'insertion. Thèmes proposés : l'informatique, le calcul de base, les compétences sociales, le savoir-être, etc.
 - Rapprocher les services de support à l'insertion des CAS. Depuis plus d'une année, les conseillers du SRP sont présents dans les CAS et depuis peu également ceux de l'UISP. Le bénéficiaire peut ainsi profiter de plusieurs expertises dans le cadre de son accompagnement social, socio-professionnel ou professionnel.
- Etoffer l'offre du catalogue de formation de l'Hg sur le thème de l'insertion.
- La formation continue des travailleurs sociaux est un élément clé pour soutenir la compréhension des thématiques nouvelles et s'assurer que les supports existants (mesures pour l'emploi, personnes ressources, etc.) soient connus et compris. Elle doit s'enrichir également de nouveaux thèmes tels que l'accompagnement à l'insertion, l'évolution du marché de l'emploi et les changements sociétaux²⁴. Les AS et les CIP ont toutefois des besoins différents. Pour les AS, il faudrait insister davantage sur l'acquisition de compétences permettant d'identifier les bénéficiaires avec un potentiel de retour en emploi et améliorer ainsi leurs chances de réussite (mesures d'insertion, conseils, etc.). Pour les CIP, l'accent devrait être mis sur l'« hétérogénéité » des bénéficiaires de l'Hg et permettre ainsi un suivi mieux adapté du bénéficiaire grâce à leur connaissance en profondeur du marché de l'emploi.
- Clarifier les critères d'identification des bénéficiaires proches du marché de l'emploi (3^e phase du contrat d'action sociale). La catégorisation des bénéficiaires en trois phases selon les critères actuels ne reflète pas la réalité. Certains AS/CIP interprètent les critères différemment, probablement selon leurs compétences et expérience professionnelle, avec pour effet des variabilités significatives dans la prise en charge des bénéficiaires, ainsi qu'une « imprécision » des données disponibles²⁵.
- Enseigner aux bénéficiaires à élaborer des CV basés sur les éléments d'employabilité, mais aussi sur leurs capacités²⁶ (expérience de vie, capacités personnelles, degré de liberté individuelle) ; leur apprendre également à analyser les expériences professionnelles antérieures en lien avec le marché de l'emploi et les perspectives possibles (bilan de compétences).
- Rendre le bénéficiaire acteur de son insertion professionnelle : l'informer, adopter une attitude positive : « changer le regard » sur la personne de 50+ et son accompagnement, mettre à disposition des outils stimulant son développement personnel.
- Confronter les bénéficiaires au monde de l'entreprise (par exemple, stage d'observation et/ou d'immersion, activité de réinsertion, etc.) en utilisant les mesures existantes et en incitant les services dédiés à en créer de nouvelles.

24 Yuval Noah Harari, *21 leçons pour le XXI^{ème} siècle*, Albin Michel, Paris, 2018.

25 Par exemple, le public cible de cette étude était constitué des bénéficiaires proches de l'emploi (phase 3 du CASI). L'analyse des données a fait apparaître que 10% de l'échantillon étaient inaptes au travail en raison de problèmes de santé ou autres.

26 Capabilité selon le concept défini et développé par Amartya Sen. Cf. <http://wp.unil.ch/bases/2013/07/amartya-sen-et-les-capabilites>



Les bénéficiaires

Pistes proposées :

- Améliorer le savoir-être et la posture professionnelle. L'insertion professionnelle passe par une adéquation des attitudes des candidats avec celles attendues par les employeurs. Une remise en question des attitudes personnelles (respect des règles en entreprise, politesse, gestion des émotions et des conflits) est une première étape essentielle. Il peut s'y ajouter un travail spécifique sur certains aspects, comme l'amélioration de la communication verbale et non-verbale.
- Améliorer la connaissance du français, langue du lieu de résidence. Une connaissance insuffisante de la langue (orale et écrite) réduit fortement les chances d'insertion. Les processus de recrutement sont souvent complexes et peuvent mettre en difficulté les bénéficiaires avec un faible niveau en français. De même, pour accéder à la formation certifiante ou qualifiante, un niveau intermédiaire de connaissance de la langue orale et écrite est requis.
- Améliorer l'image de soi, rectifier une appréciation subjective et avoir une vision positive du futur augmentent les chances de retour en emploi. La mise à disposition d'un coaching personnel pourrait permettre aux bénéficiaires de faire le point sur leur situation, de comprendre les facteurs relatifs à leur environnement actuel et d'identifier leurs valeurs et leurs ressources pour se projeter vers une nouvelle étape professionnelle.
- Développer l'autonomie des bénéficiaires à travers plusieurs actions : faciliter la connaissance des mesures d'insertion (publication sur internet, dépliants mis à disposition ou présentations sur les écrans à l'accueil des CAS, etc.) et l'accès aux informations relatives au marché du travail; faciliter des rencontres périodiques sur le thème de l'emploi dans les CAS ou dans d'autres espaces dédiés afin d'améliorer le niveau d'information et d'autonomisation.

Les partenariats avec les entreprises

Pistes proposées :

La création d'une « cellule entreprise » au sein de l'Hg pourrait s'avérer pertinente. L'institution entretient déjà des contacts privilégiés avec le monde des entreprises publiques et des associations. L'élargissement des liens au monde de l'entrepreneuriat privé permettrait de mieux connaître le marché du travail local et d'envisager des collaborations visant l'insertion. Il serait également approprié de renforcer la collaboration avec le service employeurs de l'OCE, la Cité des métiers et les autres partenaires de l'insertion pour optimiser l'efficacité des actions entreprises.

- Créer une « cellule entreprise » pour développer des partenariats avec le monde économique des secteurs publics et privés comme avec l'économie sociale et solidaire (espace contact, information et soutien à l'entreprise au sein des services d'insertion).
- Organiser un événement annuel (par exemple, un prix récompensant les entreprises qui engagent les bénéficiaires de l'Hg et valorisant les actions à valeur sociale).
- Proposer un agenda d'événements et des supports visuels pour faire connaître l'Hg différemment.
- Informer et encourager l'utilisation des aides financières déjà disponibles, comme la mesure d'aide au retour à l'emploi cantonal (ARE) et en créer d'autres (par exemple, la mise en place d'un fonds pour inciter les entreprises à l'embauche ou à la formation).
- Inciter les employeurs à faciliter des mesures d'immersion en entreprise pour répondre au besoin des bénéficiaires à avoir un accès direct à l'emploi dans le but d'acquérir des compétences et de se faire connaître afin d'augmenter leurs chances d'insertion.

La collaboration interinstitutionnelle

Pistes proposées :

En amont du dispositif d'aide sociale

→ Mettre en place une collaboration plus étroite entre l'OCE et l'Hg. Une collaboration interinstitutionnelle renforcée pourrait permettre de réduire le nombre de personnes en fin droit devant solliciter l'aide sociale (par exemple, par la mise en commun des situations qui risquent de basculer vers l'aide sociale quelques mois avant la fin des indemnités de chômage).

Au cours du dispositif d'aide sociale

→ Renforcer la collaboration avec les partenaires du réseau en faveur des bénéficiaires de 50+ :

- avec l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) pour les aspects liés à la réorientation professionnelle et le dossier de candidature (par exemple, les ateliers de la Cité des métiers) ;
- avec la Fondation Qualife et l'agence trt, afin de mettre en commun l'expertise ainsi que les ressources pour des initiatives en faveur des 50+ : lien avec les entreprises ; organisation commune d'évènements annuels ; promotion d'actions marketing pour valoriser l'image des 50+ au niveau sociétal ; partage des espaces d'activités ; etc.

En aval du dispositif d'aide sociale

→ Mise en place d'un suivi durant la période d'essai en entreprise sous forme de job coaching pour les bénéficiaires « plus fragilisés ». Cette activité pourrait se réaliser en collaboration avec les partenaires de l'Hg ou directement avec les employeurs.