



Nous prenons position
POUR L'EMPLOI



SOLIDARITÉS
NOUVELLES
face au CHÔMAGE
snc.asso.fr



Gilles de Labarre,
Président de Solidarités
Nouvelles face au Chômage.

ÉDITORIAL



Ce livret présente les réflexions et propositions de SNC pour l'emploi.



Il est le fruit d'un travail exemplaire mené par un petit groupe de réflexion¹ que je tiens à remercier chaleureusement et d'une démarche participative ayant associé plus de 130 contributeurs dans quatre territoires. Cette « marque de fabrique » est une constante de SNC qui a toujours pris un soin particulier à associer et à donner la parole à ceux qui vivent de près le chômage, qu'ils soient accompagnateurs ou chercheurs d'emploi.

Mais au fond, pourquoi « prendre position » ?

Solidarités Nouvelles face au Chômage est une association singulière. Dès l'origine, action et réflexion sur l'emploi et le chômage se sont toujours enrichies dans une dialectique associant chercheurs d'emploi, bénévoles et experts tant internes qu'externes. Cette « parole » de SNC est reconnue pour les messages qu'elle porte mais aussi pour les valeurs qui la fondent : le respect des personnes et de leur liberté, l'attention apportée à la prise d'initiative et à l'expression des talents, le soin apporté à la relation d'aide, l'écoute bienveillante et sans jugement, la mise en avant de la parole et de la participation des personnes accompagnées.

C'est à partir de cette parole originale que SNC intervient dans le débat public et tente de changer le regard de la société toute entière sur le chômage et les chômeurs. Car, aujourd'hui comme hier, les questions qui concernent les chercheurs d'emploi ont toujours du mal à trouver la place qui leur revient dans le débat public.

La participation de SNC au débat public, appelée aujourd'hui « Plaidoyer » a une longue histoire. La publication réalisée en 2011 « Défendre l'emploi de celles et ceux qui n'en ont pas »² permet d'apprécier l'ampleur du chemin parcouru au travers de multiples interventions : articles, tribunes, colloques, consultations, auditions, manifestes, collectifs...

Mais que serait un « Plaidoyer » sans diffusion, sans rayonnement ? C'est le sens de l'orientation prise depuis quelques années pour faire connaître notre action et nos prises de positions auprès de notre réseau, des relais d'opinions et des médias.

L'anniversaire des 30 ans de SNC en 2015 a mobilisé des centaines de bénévoles, les permanents et nos partenaires. Les 150 événements qui ont eu lieu sur tout le territoire national ont permis de sensibiliser des dizaines de milliers de personnes. A cette occasion est apparu le besoin de mieux expliquer et de mieux partager nos prises de position : pour répondre tout d'abord à la demande légitime des bénévoles qui souhaitent comprendre, partager et débattre sur les positions de SNC, ensuite pour porter nos réflexions et propositions auprès des pouvoirs publics et auprès de nos partenaires associatifs, enfin pour influencer sur l'opinion et les relais d'opinion.

Avec ce livret, **SNC appelle à changer de politiques**. Il s'agit de modifier radicalement les approches culturelles des politiques de l'emploi menées depuis 40 ans et de proposer un nouveau paradigme s'appuyant sur quelques axes forts :

- Privilégier toujours l'emploi et le travail de qualité et à temps choisi, car c'est la demande essentielle des personnes pour affirmer leur dignité.
- Soutenir avec courage des réformes structurelles plutôt que de traiter des problèmes par ajustements de court terme ou mesures conjoncturelles.
- Considérer les chercheurs d'emploi comme des citoyens à part entière, dotés d'expériences, d'énergie et de talents, le non

emploi de millions de chômeurs étant, au-delà des souffrances individuelles, un immense gâchis pour la société.

- S'appliquer à créer des emplois pour développer la croissance et non se focaliser sur la croissance quitte à oublier l'emploi ;
- Affronter avec sérénité et lucidité les révolutions en cours, technologiques comme sociétales, et les immenses défis environnementaux et sociaux.

En défendant ces positions, SNC inscrit son action dans une « radicalité douce » qui appelle au changement de politique. En réconciliant éthique et politique, c'est-à-dire l'axe vertical du pouvoir et des autorités (le politique) et l'axe horizontal de l'action citoyenne (l'éthique), SNC poursuit l'utopie créatrice de ses fondateurs : faire en sorte que le souhaitable (l'éthique) puisse orienter le possible (le politique).



¹ Le groupe de travail était composé d'Elisabeth Kahn (bénévole), Patrick Boulte (co-fondateur), Jean Paul Domergue (administrateur), Nicolas Gros (administrateur), Hélène Cazalis (responsable communication et plaidoyer), Vincent Godebout (délégué général).

² « Défendre l'emploi de celles et ceux qui n'en ont pas : l'apport de Solidarités Nouvelles face au Chômage au débat public de 1985 à 2010 », par Solange Nuizières.



Créée en 1985, Solidarités Nouvelles face au Chômage (SNC) est une **association loi de 1901**, indépendante de tout parti politique et de toute confession religieuse.

SNC lutte contre le chômage et l'exclusion grâce à un réseau de **2 400 bénévoles** répartis à travers toute la France, dans des groupes de solidarité.

L'association propose **un accompagnement humain** et personnalisé à plus de **3 500 chercheurs d'emploi** et **finance, sur ses fonds propres, des emplois solidaires** pour les chômeurs de longue durée.

Tous les jours, SNC accueille des personnes vivant des situations douloureuses et qui disent :

« Vous savez, je cherche vraiment du travail ».

Elles essaient de se distinguer d'une image négative encore trop répandue aujourd'hui sur les personnes au chômage. Pour faire connaître leur vécu, au-delà des stéréotypes et des clivages, SNC tente de sensibiliser la société civile et les institutions. Son souhait le plus cher est qu'**ensemble, nous changions de regard sur les chercheurs d'emploi**.

LES PRINCIPALES PROPOSITIONS



SOLIDARITÉS
NOUVELLES
face au CHÔMAGE
snc.asso.fr

- Une priorité, l'emploi !
- Mobiliser toutes les parties prenantes pour l'emploi et le travail.
- Appel à l'organisation d'un Grenelle pour l'emploi et le travail.

N°1 :

REFONDER L'ASSURANCE CHÔMAGE

Transformer l'assurance chômage pour en faire un vrai levier de sécurisation des parcours professionnels.

N°2 :

RENFORCER LES POSSIBILITÉS D'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES

Accroître la part des budgets de formation destinés aux chercheurs d'emploi pour permettre une meilleure satisfaction de leurs choix professionnels.

N°3 :

OFFRIR AUX CHERCHEURS D'EMPLOI UN ACCOMPAGNEMENT PLUS HUMAIN ET PLUS EFFICACE TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS DE RETOUR À L'EMPLOI

Investir dans un accompagnement plus précoce, plus personnalisé, plus collectif et plus continu jusqu'au retour effectif dans l'emploi.

N°4 :

DÉVELOPPER L'ÉCOUTE ET LA CO-CONSTRUCTION AVEC LES CHERCHEURS D'EMPLOI ET LES ASSOCIATIONS.

Permettre aux organisations, légitimes par leurs activités et leurs compétences en matière d'accompagnement des chercheurs d'emploi, de participer aux instances nationales, régionales et locales, compétentes sur la gestion de l'emploi, de la formation et du chômage.

N°5 :

DÉVELOPPER L'EXPÉRIMENTATION

Développer à tous les niveaux : national, régional, local, des appels à projet en faveur de la sauvegarde et du développement de l'emploi.

Un impératif : la réussite du service public de l'emploi, et notamment de Pôle emploi.

UNE PRIORITÉ : L'EMPLOI !

8

CINQ GRANDES POSITIONS

- N°1 • REFONDER **L'ASSURANCE CHÔMAGE** 10
- N°2 • RENFORCER LES POSSIBILITÉS
D'**ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES** 14
- N°3 • OFFRIR AUX CHERCHEURS D'EMPLOI
**UN ACCOMPAGNEMENT PLUS HUMAIN
ET PLUS EFFICACE** 18
- N°4 • DÉVELOPPER **L'ÉCOUTE
ET LA CO-CONSTRUCTION** AVEC LES CHERCHEURS
D'EMPLOI ET LES ASSOCIATIONS 22
- N°5 • DÉVELOPPER **L'EXPÉRIMENTATION** 26

UN IMPÉRATIF : **LA RÉUSSITE DU SERVICE PUBLIC
DE L'EMPLOI** ET NOTAMMENT DE PÔLE EMPLOI

30

UNE PRIORITÉ : L'EMPLOI !

✓ Depuis plusieurs dizaines d'années, une absence de réelle volonté pour créer des emplois et lutter **contre le chômage...**

- **Au-delà des postures**, le développement de l'emploi et la place du travail dans notre société sont restés, la plupart du temps, à un niveau incantatoire : les conséquences pour l'emploi des choix politiques ou des dispositions issues du dialogue social n'étant prises en considération, quand elles l'étaient, qu'en tout dernier ressort. L'attention a été continuellement portée prioritairement sur la situation de ceux qui avaient un emploi ordinaire, quitte à ce que soient développées, pour les autres, en compensation, des mesures de traitement social du chômage et de la précarité.

- **Ainsi les partenaires sociaux** sont essentiellement focalisés sur les conditions d'emploi et de rémunération de ceux qui en ont déjà un, quitte d'ailleurs à rendre plus difficile l'accès à l'emploi pour ceux qui en sont exclus.

Les associations d'aide aux chercheurs d'emploi sont, elles, essentiellement focalisées sur l'amélioration des conditions de vie au chômage.

- **Le résultat** est que le nombre de chômeurs se situe à des niveaux particulièrement élevés et l'accès à l'emploi passe de plus en plus par des situations précaires.

Tout le système fonctionne comme s'il y avait une résignation au chômage de masse, une résignation à la non création d'emplois en nombre suffisant, une stigmatisation des chercheurs d'emploi considérés comme des personnes n'ayant pas vocation à accéder à l'emploi ordinaire, ou incapables d'accomplir les efforts pour y arriver.

Dans ce contexte, la situation est particulièrement préoccupante pour les personnes souffrant d'un handicap.

...confrontée aujourd'hui à une accélération des transformations de l'emploi et du travail.

- **Des évolutions profondes** de l'emploi et du travail font craquer l'architecture des droits individuels et collectifs et sapent la protection contre la perte d'emploi : polarisation de l'emploi qui se concentre parallèlement sur les basses et les hautes qualifications, exclusion des forces vives du marché du travail, ubérisation de la société à travers le développement de plateformes dématérialisées de mise en relation de clients et d'offres de service, développement du travail à la tâche, pluriactivités, ...

- **Le développement accru** de la robotisation, du numérique, de l'intelligence artificielle, fait peser de multiples interrogations sur le maintien ou la transformation des emplois existants.

- **De nouveaux besoins** émergent et devraient permettre la création de très nombreux emplois : transition écologique, soins aux personnes âgées et aux personnes les plus fragiles, développement d'une société du bien-être, développement des activités culturelles, ...

- **Enfin, les nouvelles générations** modifient leurs attentes vis à vis du travail lui-même : organisation moins verticale et plus communautaire, moins d'obéissance de principe et plus d'autonomie et de partage du sens; comme vis-à-vis des modes de consommation : moins d'accumulation et plus de partage, plus d'attention portée aux modes de production, aux conditions de travail et aux impacts sur l'environnement. ■

EXEMPLES...

Quelques exemples de prise en compte insuffisante de la question.

- *L'intitulé de la loi du 17 août 2015 « relative au dialogue social et à l'emploi » est peu justifié, laissant entendre que cette loi portait une préoccupation d'emploi pour ceux qui n'en ont pas. Or l'essentiel de ses dispositions ne s'appliquent qu'à la protection ou à la pénibilité de l'emploi des personnes déjà en emploi. Elle portait, par ailleurs, sur la prime d'activité, créée en substitution de la prime pour l'emploi et du RSA d'activité, dispositifs, tous deux, neutres en matière d'emploi mais utiles, en revanche, à la lutte contre la pauvreté au travail. •••*

...

• Le débat sur le compte pénibilité a totalement exclu de sa réflexion la question des personnes involontairement privées d'emploi. Or de nombreuses études, et l'expérience de l'accompagnement, montrent que les situations de chômage ont un impact négatif sur la santé, tant physique que psychologique, des chercheurs d'emploi. Pourtant les périodes de chômage ont été les oubliées du débat.

• Il est regrettable, aussi, de constater que les partenaires sociaux n'arrivent pas à avancer sur des sujets essentiels pour les chercheurs d'emploi, tels que le développement de l'apprentissage, ou un assouplissement des règles de gestion des contrats de travail pour lesquels une réglementation trop rigoureuse peut produire l'inverse de l'effet recherché, et réduire les possibilités d'embauche des chercheurs d'emploi. L'assouplissement des règles de gestion des contrats de travail devant aller de pair avec un renforcement de la protection des actifs sur l'ensemble de leur parcours d'emploi.

✓ SNC réclame la mobilisation de toute la société et demande la tenue d'un Grenelle pour l'emploi et le travail :

- **Pour inscrire** la création d'emplois et la reconnaissance du travail au cœur du projet politique.
- **Pour aborder** le sujet de l'emploi et du travail dans sa globalité : développement et création d'emplois, agilité des entreprises, compétitivité et volume d'emplois, couverture du risque lié aux parcours professionnels, création d'un nouveau pilier de protection sociale (flex-sécurité « à la française »), etc.
- **Pour impliquer** tous les acteurs et toutes les parties prenantes : employeurs, organisations syndicales, élus locaux, associations, formateurs, etc., au plus près des territoires et des compétences; et co-construire ainsi une solution partagée.
- **Pour mobiliser** dans une unité de lieu et de temps resserré, les acteurs et parties prenantes sur des sujets complexes, afin de garantir la qualité et la pluridisciplinarité des délibérations et favoriser l'émergence de consensus.
- **Pour identifier** quelques lignes de force pour une action collective et dans la durée, en dépassant les postures partisans, les positions idéologiques et le poids des lobbys.
- **Pour permettre** une évaluation régulière des objectifs atteints et engager un processus continu de dialogue. Pour que les medias concourent à cette mobilisation en relayant ces messages auprès du grand public. ■

FOCUS SUR...

Le temps choisi : un projet à réinventer ?

En 1980, paraît le livre « La révolution du temps choisi » dont l'auteur est l'association « Échange et Projet ». Le texte développait « une idée simple et évidente : reconquérir le droit au temps pour partager l'emploi et enrichir les relations sociales et la vie elle-même ». Ce projet fut éclipsé par l'ordonnance du 13 janvier 1982 imposant la semaine de 39h et la 5ème semaine de congés payés : la préférence alla à des mesures arbitraires et indifférenciées. Ce fut encore le cas, 18 ans plus tard, avec la loi de passage aux 35 heures du 19 janvier 2000. Aujourd'hui, après une multitude de débats conflictuels et d'oppositions véhémentes, n'est-il pas temps de reprendre l'idée du « temps choisi », tout au long de la vie, pour aborder avec plus de souplesse et d'imagination la question du temps de travail ainsi que celle de l'âge de départ à la retraite ?

Le revenu universel : résignation ou espoir ?

Face aux débats et aux interrogations sur le revenu universel, SNC souhaite témoigner de l'importance du travail pour les milliers de personnes qui sont accompagnées par ses bénévoles. La plupart exprime son souhait de vivre dignement, d'être utile et de contribuer au bien commun. Ainsi, si le revenu universel est conçu comme une réponse à une réduction inéluctable de la quantité de travail, il risque d'accroître la fracture entre deux mondes : ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas, et il risque de priver une part de la population de sa capacité à affirmer sa dignité par l'exercice d'une activité reconnue socialement utile en contrepartie d'une rémunération. SNC reconnaît d'un autre côté qu'un revenu minimum peut-être un appui indispensable au développement, ou à la création, d'activités, difficilement viables économiquement dans le contexte actuel alors que leur utilité sociale est indéniable. Ce qui ne veut pas dire « universel » : il s'agit plutôt d'encourager le plus grand nombre à retrouver un épanouissement personnel dans et par le travail.

POSITION N°1

REFONDER

L'ASSURANCE CHÔMAGE

✓ CONSTATS :

• **L'assurance chômage est en déficit chronique.** Depuis 2010 son déficit se situe chaque année entre 2 et 5 milliards d'euros pour atteindre un niveau cumulé de 30 milliards fin 2016. A réglementation constante, ce déficit est évalué à 41 milliards d'euros fin 2019. Le financement de l'assurance chômage repose cependant sur des cotisations élevées : pour les salariés du secteur privé, elles sont équivalentes, sur une année, à un mois de salaire net. Ce haut niveau de cotisation permet au régime général d'être excédentaire. Le déficit provient principalement des dispositions régissant l'indemnisation des salariés travaillant de façon intermittente et notamment des annexes 8 et 10 relatives aux travailleurs intermittents du spectacle et de l'audiovisuel. Notons que ces dernières conventions constituent une forme de soutien à la politique culturelle française et qu'à ce titre leur déficit ne devrait pas être totalement imputé à l'assurance chômage.

Le déficit de l'assurance chômage résulte aussi du financement de Pôle emploi : 10% du produit des cotisations d'assurance chômage, soit 3,3 milliards par an, sont ainsi prélevés sur ses ressources. C'est plus que la valeur actualisée en 2016 des coûts de gestion de l'assurance chômage par les Assédic, estimée à 2,5 milliards.

• **Seuls les employeurs et salariés du secteur privé** contribuent au financement du régime national et interprofessionnel d'assurance chômage. En conséquence, en cas de privation d'emploi, seuls ces salariés sont indemnisés au titre de ce régime. En cas de perte d'emploi, les agents ou salariés du secteur public, et tout particulièrement les agents contractuels des trois fonctions publiques, reçoivent, eux, des allocations de chômage identiques à celles prévues par l'assurance chômage mais financées directement par leur employeur, ce dernier étant son propre assureur. (Rappelons que les fonctionnaires sont soumis à une contribution de 1% de leur rémunération nette, destinée à financer le Fonds national de solidarité au titre du chômage).

• **L'assurance chômage n'indemnise que** moins de la moitié des chercheurs d'emploi. Fin juin 2016, en France métropolitaine, sur 5.430.000 demandeurs d'emploi inscrits dans les catégories A, B et C, 2.660.000 étaient indemnisés au titre de l'assurance chômage.

• **Le passage du bénéfice de l'allocation d'assurance chômage** à la perception d'une allocation de solidarité (ASS, RSA, ...) correspond à une dégressivité brutale du revenu, alors que les personnes concernées sont en grande fragilité.

• **La réglementation de l'assurance chômage** a constamment évolué dans le cadre du dialogue social mais elle a été insuffisamment adaptée à l'évolution rapide des formes d'emploi, en particulier à la multiplication des contrats courts, y compris chez le même employeur. Dans certaines situations, l'application des règles de l'assurance chômage actuelles favorise le maintien dans des situations précaires au lieu de contribuer à la stabilisation dans l'emploi.

• **La renégociation, entre les partenaires sociaux,** de la convention d'assurance chômage n'a pas abouti en juin 2016. Cela a entraîné la prorogation de la convention du 14 mai 2014. Cette négociation devrait reprendre en 2017. Si le débat s'ouvre sur les mêmes bases que celles ayant nourri les discussions de 2016, la négociation risque d'être essentiellement centrée sur la réalisation d'économies en se focalisant sur deux mesures :

- La dégressivité des allocations et la baisse des allocations pour les personnes exposées à une alternance de périodes de chômage et de périodes de travail (contrats courts).

- La définition d'une sur-contribution supportée par les employeurs recourant à des contrats courts, point majeur de désaccord des négociations du printemps 2016, qui devrait aussi être un point important de la négociation. ■



PROPOSITIONS

1 ✓ Transformer l'assurance chômage pour en faire un vrai levier de sécurisation des parcours professionnels.

SNC reconnaît le bien fondé des critiques portées sur les règles actuelles de l'assurance chômage, qui, dans certaines situations, peuvent apparaître comme un encouragement à la précarisation de l'emploi. Par exemple, l'indemnisation des périodes de chômage situées entre des CDD de très courte durée qui se succèdent peut rendre cette forme de précarité financièrement favorable au chercheur d'emploi tout en apportant à l'employeur une grande souplesse dans l'ajustement de ses emplois à son activité.

Face à ce constat, SNC estime qu'il faut refonder l'assurance chômage pour lui permettre d'intervenir davantage pour sécuriser les trajectoires professionnelles, faciliter les mobilités et contribuer au maintien de l'emploi.

- Une première piste consiste à mettre en place un mécanisme qui consisterait à rendre dégressives les contributions d'assurance chômage supportées par les employeurs en fonction de la durée de l'emploi. Cela inciterait, chaque fois que c'est possible, à la continuité de la période de travail en défaveur du travail intermittent.

- Une deuxième piste est de rendre plus intéressants les CDI conclus avec les groupements d'employeurs. En effet, l'assurance chômage n'intervient pas si le salarié d'un groupement d'employeurs est momentanément sans activité et ne perçoit pas de revenu. Il est clair que, pour ce salarié, enchaîner une succession de CDD est préférable car ses périodes d'inactivité seront couvertes par l'assurance chômage.

Il s'agit donc de s'inspirer du modèle des groupements d'employeurs pour sécuriser la situation de chercheurs d'emploi dont le parcours est constitué d'une succession de courtes périodes de chômage et d'emploi dans le même secteur d'activité, voire même dans la même entreprise. Il s'agirait de permettre aux intéressés de sortir de la précarité en organisant leur activité dans le cadre d'un CDI avec un groupement d'employeurs.

Pour que cela puisse se réaliser, il importe de rendre possible l'intervention de l'assurance chômage au cours du CDI avec le

groupement d'employeurs pour indemniser tout ou partie des intermissions. Cela ne ferait que se substituer à l'indemnisation aujourd'hui accordée par l'assurance chômage entre des CDD. On pourrait même envisager, à l'image de ce qui s'effectue depuis peu dans le cadre du travail temporaire (CDI intérimaire), une participation de l'entreprise pour l'indemnisation des creux d'activité (intermissions).

- Ces dispositions favorables à la conclusion de CDI, permettraient à la fois de sécuriser les salariés face aux dommages collatéraux de la précarité (difficultés d'accès à la formation continue, au crédit, au logement, ...) et de soulager les entreprises d'un turn-over coûteux en démarches de recrutement/séparation et préjudiciable à la constitution d'équipes soudées et bien formées, tout en conservant une capacité d'adaptation aux aléas du marché. Si l'assurance chômage intervenait en ce sens, les partenaires sociaux pourraient alors plus facilement œuvrer pour l'adaptation des règles sur le contrat de travail aux évolutions de notre société.

- Sur un plan plus technique, SNC estime que les paramètres fixés par les règles de calcul des allocations d'assurance chômage et ceux autorisant le cumul partiel des allocations avec la rémunération procurée par une activité, doivent évoluer mais de façon moins brutale que ce qui est proposé par le CAE (Conseil d'Analyse Economique), et repris par l'Unédic. (Cf. encadré). ■

2 ✓ Généraliser l'assurance chômage.

Le chômage est un fléau majeur de notre société. Il est destructeur des personnes, des familles et de la cohésion nationale. A ce titre, il exige une mobilisation et une solidarité de l'ensemble de la société. L'assurance chômage doit être le reflet de cette mobilisation et de cette solidarité. Elle doit aussi prendre en compte les nouvelles formes d'emploi et de mobilités professionnelles. Ainsi SNC propose :

- D'étendre la couverture de l'assurance chômage à l'ensemble des salariés et agents du secteur public. Cela permettrait tout d'abord un traitement homogène des personnes, qu'elles soient salariées par un employeur public ou privé, et faciliterait les mobilités entre ces deux types d'employeur. Cela permettrait aussi de faire contribuer à l'assurance chômage les employeurs et salariés du secteur public ■ ■ ■



dans les mêmes conditions que ceux du secteur privé, tout en apportant à l'assurance chômage les ressources qui lui manquent.

- **D'étendre l'assurance chômage aux travailleurs indépendants.** Il s'agit de prendre en compte le développement de nouvelles mobilités professionnelles. L'assurance chômage doit ainsi encourager et sécuriser tous ceux qui, par choix ou par absence d'autres solutions, s'engagent dans une activité d'indépendant.

3 ✓ Soutenir l'acquisition d'une qualification professionnelle.

SNC souhaite que l'assurance chômage contribue davantage au développement des compétences professionnelles des chercheurs d'emploi. Pour cela il serait utile :

- **Que les droits à la formation** soient abondés par l'assurance chômage pour les chercheurs d'emploi.
- **Que les durées d'indemnisation puissent être prorogées** si cela permet à un chercheur d'emploi de s'engager jusqu'au terme d'une formation.
- **Qu'un chercheur d'emploi indemnisé**, qui aurait interrompu une formation pour prendre un emploi, puisse, avec l'accord de son employeur, reprendre cette formation dans les conditions d'indemnisation par l'assurance chômage, et de prise en charge de dépenses afférentes par le service public de l'emploi, qui étaient celles en place avant sa reprise d'emploi.

4 ✓ Permettre aux chercheurs d'emploi d'accéder à des dispositifs de prévention des risques sur la santé.

Le chômage est source de multiples souffrances et pourtant, les chômeurs bénéficient d'une diminution de leur protection en matière de santé. Ainsi SNC souhaite :

- **Rendre possible l'accès à la prévention médicale** pour toutes les personnes involontairement privées d'emploi ou dans des situations d'emploi ne leur permettant pas cet accès (enchaînement de contrats courts par exemple).
- **Développer la protection de la complémentaire santé** au-delà de la limite de 12 mois (portabilité des droits), par la participation de l'assurance chômage au financement de la complémentaire santé des personnes au chômage à la hauteur de celle fixée pour les employeurs, soit 50%.

- **Que la situation des chercheurs d'emploi soit prise en compte** dans l'éventualité où une réflexion se mettrait en place pour mieux reconnaître comme maladie professionnelle les situations de stress ou de « burn-out ».

Ces dispositions doivent pouvoir être étendues aux chercheurs d'emploi indemnisés dans le cadre de la solidarité nationale. ■

INNOVATION

Proposition d'un ajustement des règles de calcul de l'allocation d'assurance chômage.

La base de calcul du niveau de l'allocation versée à un chercheur d'emploi est son « salaire journalier de référence » (SJR) établi en fonction de sa situation avant sa perte involontaire d'emploi. Actuellement, ce SJR est déterminé en divisant l'ensemble des rémunérations afférentes aux périodes de travail des 12 mois précédant la perte d'emploi par le nombre de jours travaillés. L'Unédic, reprenant une proposition du CAE, propose de diviser l'ensemble des rémunérations perçues par 365 jours. Le SJR correspondrait alors, non pas à un salaire moyen, mais à un revenu moyen.

Cette modification des règles conduit à une diminution très importante des niveaux d'indemnisation, à la fois pour les personnes enchaînant régulièrement une multitude de contrats courts, ce qui est l'effet recherché, mais aussi pour les personnes ayant travaillé de façon continue sur seulement une partie de l'année, par exemple en CDD de quatre, six ou neuf mois, ce qui correspond à un effet non voulu et non souhaitable de la règle proposée.

Face à deux extrêmes constitués de la réglementation en vigueur qui exclue les périodes non travaillées et de la proposition du CAE qui prend indifféremment en compte les périodes travaillées et les périodes non travaillées, SNC propose une voie médiane qui consiste à affecter d'un coefficient compris entre 0 et 1 (par exemple 0,25 ou 0,5) les jours non travaillés et d'un coefficient 1 les jours travaillés. Le SJR serait alors calculé en divisant l'ensemble des rémunérations afférentes aux périodes de travail des 12 derniers mois par le nombre de jours pondérés de ces 12 mois.

Ce mode de calcul permettrait de corriger certaines dérives liées au développement d'une organisation du travail s'appuyant sur une succession d'emplois de très courte durée, sans affecter excessivement ceux dont l'activité fractionnée est le plus souvent fortuite ou subie.

(Remarque : SNC a produit une note détaillée sur l'évolution de l'assurance chômage consultable sur son site : « Intervenir sur les règles de l'assurance chômage pour concourir à la sécurisation de l'emploi »)

FOCUS SUR...

La fausse bonne idée de la dégressivité.

Régulièrement, la dégressivité des allocations s'invite dans le débat sur l'évolution de l'assurance chômage. L'idée essentielle de cette proposition est que la dégressivité des allocations serait un levier supplémentaire pour renforcer la mobilisation des chercheurs d'emploi, entraînant ainsi des durées au chômage plus courtes et une amélioration de la situation financière de l'assurance chômage.

SNC ne remet pas en cause le fait que, dans certaines situations, la perspective de la fin de l'indemnisation, et peut-être d'une baisse régulière de celle-ci, puisse inciter les chercheurs d'emploi à amplifier leur processus de recherche. Mais SNC peut aussi témoigner du très grand nombre de chercheurs d'emploi qui, avec courage, obstination et résilience, mènent des recherches actives qui ne sont pas couronnées de succès. Pour tous ces chercheurs d'emploi, la dégressivité des allocations ne serait qu'une pénalisation de plus au moment même où il faudrait, au contraire, notamment pour les chômeurs de longue durée, intensifier l'appui qui doit leur être apporté.

Par ailleurs, SNC constate que les différentes études sur ce sujet n'ont pas permis d'identifier avec certitude une relation entre la mise en place de la dégressivité des allocations et une accélération du retour à l'emploi. Soulignons aussi que la dégressivité n'intervenant qu'au bout de plusieurs mois d'indemnisation, son impact économique est faible, une part très importante des chercheurs d'emploi ayant repris un emploi avant même que le premier seuil de dégressivité soit atteint. SNC considère aussi, que les possibilités de retour à l'emploi dépendent fortement des qualifications et secteurs d'emploi et donc qu'on ne peut traiter, par des mesures générales, la question de l'incitation au retour à l'emploi. En revanche, SNC estime que le contrôle de la recherche d'emploi est légitime, sous certaines conditions, et qu'il peut justement permettre une redynamisation de celle-ci et une prise en compte personnalisée des possibilités de reprise d'emploi. Pour ces différentes raisons, SNC retient que la dégressivité des allocations chômage n'est pas souhaitable.



POSITION N°2

RENFORCER LES POSSIBILITÉS D'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES

✓ CONSTATS :

- **L'organisation du système** est très pyramidale et administrative : les donneurs d'ordre, principalement l'Etat et les régions, définissent des budgets sur des formations prioritaires qui sont ensuite proposées aux chercheurs d'emploi. Cette logique descendante, qui entraîne de multiples contraintes administratives, implique une sous consommation des budgets de formation dédiés aux chercheurs d'emploi.
- **Le budget global** dédié à la formation professionnelle est élevé et semble suffisant. En revanche, la part de ce budget destinée aux chercheurs d'emploi n'est pas à la hauteur de leur nombre et des besoins de formation requise pour leur accès à l'emploi.
- **La formation professionnelle** est une question soumise à de multiples intérêts, notamment financiers. Or, cette question n'est jamais réellement débattue sur le fond et, encore moins, pour ce qui concerne les intérêts et les besoins des chercheurs d'emploi.
- **En outre, la formation professionnelle** est appréhendée de façon trop rigide, trop administrative, en s'appuyant sur des nomenclatures de métiers et de diplômes professionnels (en doublon, même, entre les GRETA et l'AFPA), alors qu'il faudrait travailler sur des

compétences, plus transversales à différents secteurs et professions.

- **Par ailleurs, il est aussi nécessaire** d'appréhender la formation dans la diversité de ses modalités : enseignement « classique » avec un professeur et un groupe d'élèves, apprentissage, alternance, stages en entreprise et tout le champ de la formation en ligne : Mooc, participation à des forums, didacticiels, etc.
- **Dans ce système**, les chercheurs d'emploi butent sur d'importantes difficultés pour accéder à l'acquisition de compétences correspondant à leur projet professionnel : crédits non disponibles pour la formation souhaitée, critères d'accès trop contraignants, orientations parfois trop directives, complexité des procédures, formations ne permettant pas toujours un retour à l'emploi, etc.
- **Le succès d'une formation**, quelles que soient ses modalités, dépend essentiellement de la motivation des chercheurs d'emploi et donc de l'intégration de cette formation dans leur projet professionnel et dans leur rythme propre.
- **Le CPA (Compte personnel d'activité)**, permet aux chercheurs d'emploi d'acquérir un budget (encore limité) d'acquisition de compétences et leur donne ainsi une plus grande maîtrise de leur projet professionnel. Il s'agit donc d'une évolution positive. ■

PROPOSITIONS



1 ✓ Accroître la part des budgets de formation destinés aux chercheurs d'emploi pour permettre une meilleure satisfaction de leurs choix professionnels.

SNC estime que les budgets de formation destinés aux chercheurs d'emploi sont globalement insuffisants. Il faut donc augmenter leur part dans le budget global de la formation professionnelle qui est, lui, suffisant.

De façon très grossière, il y a, en France, plus de 5 millions de personnes inscrites à Pôle emploi en catégorie A, B et C et un peu plus de 16 millions de salariés dans le secteur privé. A effort équivalent, le budget de formation dédié aux chercheurs d'emploi devrait correspondre à environ un quart du budget total de la formation.

SNC estime aussi que l'augmentation de ces budgets doit être au service des projets professionnels des chercheurs d'emploi. Il est essentiel de donner plus de considération à leurs motivations professionnelles, si on veut éviter de consacrer des ressources à l'accomplissement de formations inefficaces.

SNC demande que la formation soit autant orientée vers l'acquisition de compétences que vers l'apprentissage d'un métier. Ces formations doivent être modulaires et recourir aux différentes formes pédagogiques. Elles doivent permettre, pour les personnes très éloignées de l'emploi, d'acquérir un socle minimal de compétences portant à la fois sur des savoirs, des savoir-faire et du savoir-être.

2 ✓ Identifier les freins à l'apprentissage et à la formation en alternance et renforcer le développement de ces formules.

Alors que l'apprentissage est salué par la quasi-totalité des acteurs comme une bonne formule, celui-ci peine à se développer en France. Il importe donc de mener un travail en profondeur pour déterminer les causes de cette situation afin d'y remédier.

3 ✓ Clarifier « l'univers de la formation professionnelle ».

Pour les chercheurs d'emploi, comme pour leurs accompagnateurs, le monde de la formation professionnelle apparaît comme complexe et inégal en ce qui concerne la qualité d'enseignement et l'efficacité dans le retour à l'emploi. Pour cela il apparaît nécessaire :

- De renforcer systématiquement l'évaluation de l'efficacité des formations.
- D'accélérer la mise en œuvre du processus de labellisation des organismes de formation.
- De rendre plus accessible l'information permettant d'identifier facilement les formations les plus pertinentes au regard du projet professionnel des chercheurs d'emploi et de leurs contraintes personnelles (disponibilité, mobilité, ressources, ...), en précisant les prérequis à la formation et les prérequis à l'emploi (certification particulière, expérience minimale, ...).

N°2

4 ✓ Faire de la connaissance des métiers (et des compétences qui leur sont associées) ainsi que du conseil en formation, les axes majeurs de l'offre de service de Pôle emploi.

Dans la continuité de la mise en place du « conseil en évolution professionnelle » et du développement de la relation aux entreprises, Pôle emploi doit être en mesure de fournir aux chercheurs d'emploi des conseils quant à :

- L'identification et la valorisation des compétences et expériences déjà acquises.
- La connaissance des compétences et expériences nécessaires à l'exercice d'une nouvelle activité.
- Les perspectives d'emploi dans cette activité et son évolution.
- Les moyens de combler d'éventuels écarts de compétences et d'expérience au regard d'un objectif professionnel.
- Les moyens et outils d'aide aux choix entre différentes possibilités d'évolution professionnelle.

5 ✓ Permettre que Pôle emploi offre une prestation complète de financement de la formation au profit des chercheurs d'emploi.

Le montage financier d'une formation passe souvent par le cumul d'aides provenant de plusieurs financeurs pour un même type de





dépenses, ou en combinant des dépenses de natures différentes comme, la rémunération du stagiaire, les frais pédagogiques, les frais d'hébergement ou de déplacement, l'achat de matériel, ... Par ailleurs, l'entrée en formation peut faire naître des interrogations, quant à ses impacts sur le maintien du bénéficiaire de prestations telle que l'allocation chômage ou le RSA. Face à ces complexités, il est nécessaire que Pôle emploi développe une expertise particulière et propose un service de « montage financier » des formations au profit des chercheurs d'emploi.

6 ✓ Augmenter significativement les formations préalables à l'embauche.

En effet, les taux de reclassement sont significativement plus élevés dans ces types de formation ciblée, tels que la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) et l'AFPR (Action de formation préalable à un recrutement). Les accompagnateurs de SNC en constatent régulièrement l'efficacité et la bonne adaptation aux attentes des chercheurs d'emploi.

7 ✓ Rapprocher le monde de l'entreprise, des acteurs de la formation initiale.

En particulier, l'Education Nationale, dont le rôle fondamental dans la transmission de savoirs et le développement de capacités propres de réflexion et d'apprentissage ne peut être remis en cause, doit accentuer ses efforts pour aussi préparer ses élèves à trouver pleinement leur place dans le monde professionnel. Cela ne peut se faire que par le développement d'une meilleure connaissance mutuelle, dans la coopération, des deux « univers ». Si la culture générale doit être renforcée dans un monde de l'immatériel et de l'immédiateté, la réalité pratique du monde économique doit être appréhendée dans l'enseignement général. ■

FOCUS SUR...

Une approche originale : la Fondation « Agissons pour l'Emploi »

En s'intéressant particulièrement au secteur du numérique, la Fondation « Agissons pour l'emploi » a fait un double constat : d'un côté des chercheurs d'emploi qui n'arrivent pas à se faire embaucher, de l'autre des entreprises qui n'arrivent pas à recruter. Plus exactement, d'un côté des chercheurs d'emploi qui ont des difficultés à formuler leurs expériences et leurs compétences, de l'autre, des entreprises qui se privent du vivier inexploité des chercheurs d'emploi. C'est pourquoi, la Fondation « Agissons pour l'emploi » fait intervenir des professionnels qui, d'une part, vont pouvoir aider les entreprises à définir précisément leurs besoins non pas en termes de diplômes et expériences, mais d'activités à réaliser, et d'autre part, vont pouvoir définir, pour différents candidats, et à partir de leurs talents propres, comment les intégrer sur ces activités avec le tutorat nécessaire. Cette démarche, dont le succès est reconnu, montre l'importance d'une maîtrise des métiers et des compétences, à l'intérieur d'un domaine donné, pour permettre un dialogue constructif entre les employeurs et les chercheurs d'emploi, au bénéfice des deux parties.

La méthode de recrutement par simulation (MRS).

La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Cette méthode s'appuie notamment sur la création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé. La « MRS » est utilisée sur une centaine de « plates-formes de vocation » sur tout le territoire.

Le CléA.

Le CléA est un nouveau certificat de connaissances et de compétences professionnelles. Il permet aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, de faire reconnaître leur valeur, d'affirmer leur employabilité, de développer leur capacité à évoluer. Lorsque ce certificat est connu des employeurs, il devient alors un gage de sécurité et de confiance et permet de donner toute leur chance d'embauche à des chercheurs d'emploi qui n'avaient pas, jusque-là, d'autres moyens de faire reconnaître leurs compétences et leur expérience.



POSITION N°3

OFFRIR AUX CHERCHEURS D'EMPLOI UN ACCOMPAGNEMENT PLUS HUMAIN ET PLUS EFFICACE

✓ CONSTATS :

- **Le chômage implique** souvent souffrance, isolement, violence, exclusion, etc. La recherche d'emploi est une épreuve, les conseils reçus sont contradictoires, le temps du chercheur d'emploi est différent du temps administratif des organismes publics, etc. Ainsi les chercheurs d'emploi ont besoin d'accompagnement, la société leur doit cet accompagnement.
- **Les besoins** sont cependant très variables : certains chercheurs d'emploi sont très autonomes, d'autres ont besoin d'un accompagnement continu, parfois même d'un soutien psychologique.
- **Les chercheurs d'emploi** sont confrontés à une multiplicité d'acteurs peu coordonnés : Pôle emploi, missions locales,

PLIE, APEC, centres de formation, organismes municipaux, voire régionaux : exemple de « Proch'emploi » dans la région des Hauts-de-France.

- **La plupart des services publics** développe la numérisation de leurs services, ce qui induit « une digitalisation » des rapports, alors que le contact humain est primordial dans l'accompagnement, la formation, le recrutement. Par ailleurs, ces développements risquent d'exclure encore plus ceux qui ne disposent pas de compétences numériques.
- **Enfin, les difficultés d'accès au service** et la complexité des réglementations peuvent entraîner un « renoncement aux droits », en particulier pour le RSA ou la prime d'activité. ■

PROPOSITIONS



1 ✓ Investir dans un accompagnement plus précoce, plus personnalisé, plus collectif et plus continu, jusqu'au retour effectif dans l'emploi.

Fort de son expérience d'accompagnement de milliers de chercheurs d'emploi, SNC souhaite tout d'abord rappeler que l'accompagnement est un investissement, qu'il a démontré son efficacité, et qu'il est nécessaire de résister à la tentation, cyclique, des gouvernements et des acteurs du Service Public de l'Emploi, à vouloir réduire les moyens qui y sont affectés.

Le service public de l'emploi est bien souvent le seul lien des chercheurs d'emploi avec le monde du travail, le seul lieu où il est encore possible d'espérer trouver un travail. Cet accueil, cet accompagnement, sont essentiels pour permettre à des millions de personnes de rester mobilisées et confiantes dans leurs efforts de retour dans l'emploi et contribuent à ce que chacun conserve sa dignité. C'est aussi, pour l'économie toute entière, permettre que des talents puissent toujours contribuer à son développement, malgré des interruptions ou des évolutions de parcours. C'est encore, pour l'ensemble de la société, la possibilité de maintenir un minimum de cohésion sociale.

Sans vouloir généraliser sa propre méthode, qui est définie pour des bénévoles, SNC souhaite dire comment renforcer l'accompagnement mis en œuvre par le Service Public de l'Emploi pour le rendre plus efficace. Ainsi celui-ci doit être :

- **Plus précoce** : L'accompagnement doit démarrer dès l'anticipation de la fin de l'emploi. Les raisonnements qui estiment que l'accompagnement doit se mettre en place assez tard, après plu-

sieurs mois, au motif que de très nombreux chercheurs d'emploi ont retrouvé un travail par eux-mêmes dans ce laps de temps, font l'impasse sur tous ceux qui auraient fortement bénéficié d'un accompagnement plus précoce.

- **Plus personnalisé** : L'accompagnement doit d'abord être une marque de considération pour le chercheur d'emploi. L'accompagnement doit prendre en compte son expérience, ses projets, ses aspirations, ses contraintes propres. Il doit être adapté à son environnement global et à son rythme propre : nécessairement, face aux difficultés du retour à l'emploi, les motivations ne peuvent pas être constantes. L'accompagnement doit aussi identifier les capacités numériques du chercheur d'emploi et donc, proposer des modalités adaptées d'accompagnement et d'action. En permanence, l'accompagnement doit s'inscrire dans une relation équilibrée et respectueuse des personnes.

- **Plus collectif** : Recevoir une personne, lui manifester du respect, de l'écoute, de l'encouragement, réussir à appréhender ses motivations, ses contraintes, son environnement, prendre aussi le recul suffisant pour lui donner de « bons conseils », être capable d'identifier ses talents et ses capacités d'évolution, etc., tout ceci concourt à l'accompagnement qui, il faut bien le reconnaître, est un exercice extrêmement difficile. C'est pourquoi SNC pense que l'accompagnement doit faire appel à l'intelligence collective, au partage des regards et des propositions. Tout d'abord, l'accompagnement pourrait s'appuyer sur un binôme : un premier niveau d'échange à deux et d'interactions avec le chercheur d'emploi. Ce binôme peut, si nécessaire, être composé de conseillers qui ne font pas partie d'un même organisme, voire même dont l'un des deux est un bénévole, formé, d'une association. Ensuite l'accompagnement doit faire l'objet d'échanges collectifs : régulièrement, chaque situation de recherche d'emploi doit être débattue au sein d'une équipe, pour, ainsi, partager des points de vue, proposer des solutions, renforcer les conseillers dans leur engagement et leur appui aux chercheurs d'emploi. Le cas échéant constater l'inadéquation entre un conseiller et un chercheur d'emploi.

- **Plus continu jusqu'au retour effectif dans l'emploi** : l'accompagnement est un tout, un investissement important, il s'inscrit dans un parcours, c'est pourquoi il ne doit pas être interrompu, pendant une période de formation, pendant un contrat aidé, pendant les premiers temps de reprise d'un emploi, ou même pendant des successions de CDD de courte durée. ■

2 ✓ Développer avec les chercheurs d'emploi la contractualisation des critères qui permettront **d'identifier « l'emploi convenable »** pour chaque cas.

N°3

La question est souvent posée de la légitimité du chercheur d'emploi à refuser certaines offres d'emploi, ce qui peut l'exposer à une radiation. La définition de l'emploi « convenable » est au cœur de ce débat. SNC souhaite que la détermination de l'emploi convenable soit le fruit d'un dialogue approfondi entre le chercheur d'emploi et son conseiller en s'appuyant sur des critères fixés par la législation. Cela doit permettre d'une part, d'engager une démarche active de retour à l'emploi sur un projet professionnel clair, d'autre part, de rassurer le chercheur d'emploi sur tout risque de radiation abusive qui pourrait résulter d'une approche trop administrative et insuffisamment personnalisée de la définition de l'emploi convenable.

3 ✓ Développer les pratiques permettant **d'identifier au plus tôt le risque de chômage de longue durée et agir de façon prioritaire pour limiter celui-ci.**

Le chômage de longue durée peut-être profondément destructeur des personnes. Lorsqu'il est avéré, il importe de renforcer les moyens d'accompagnement pour permettre un retour à l'emploi. Mais il est indispensable, pour éviter ces situations difficiles, de les anticiper. Pour cela il est nécessaire de faire le point des travaux de recherche qui ont pu définir des critères de risque de chômage de longue durée, voire d'amplifier ces travaux, de façon à mettre à la disposition des conseillers des outils opérationnels qui permettront une évaluation concrète du risque de chômage de longue durée.

4 ✓ Associer les employeurs pour accorder **une priorité au recrutement de chercheurs d'emploi**, pour garantir le succès de leur intégration et pour faciliter leur mobilité professionnelle. ■ ■ ■



FOCUS SUR...

L'accompagnement vient principalement en appui des chercheurs d'emploi, mais il doit aussi s'exercer sur les employeurs :

- **Pour contribuer** à valoriser les compétences et expériences des chercheurs d'emploi et lutter contre toute forme de rejet «a priori».
- **Pour identifier** avec précision les compétences requises par l'emploi vacant, pour évaluer celles des candidats et pour proposer, éventuellement, une évolution de l'emploi et/ou un processus d'acquisition des compétences manquantes.
- **Pour s'assurer** que l'employeur prend en compte un temps d'adaptation du chercheur d'emploi à ses nouvelles activités, et, si nécessaire, qu'il met en place un dispositif d'accueil et d'intégration.
- **Pour s'assurer**, dans les premiers temps de l'emploi, que l'intégration se passe correctement et pour, le cas échéant, aider à la résolution de certaines difficultés.

Remarque : les actions de formation préalables à l'emploi proposées par Pôle emploi participent de cette démarche.

5 ✓ Développer les formes d'emploi de transition pour permettre aux chercheurs d'emploi, pour qui c'est nécessaire, un retour progressif dans le monde du travail.

De nombreuses formules existent déjà pour permettre, aux personnes les plus éloignées de l'emploi, de revenir progressivement vers l'emploi ordinaire. Citons, en autres, les contrats aidés (exemples du contrat unique d'insertion et de ses différentes déclinaisons, des contrats starter, des emplois d'avenir, etc.), les structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion, etc.) ou encore le Service Militaire Volontaire.

Pôle emploi propose aussi différentes formules de préparation à la vie professionnelle comme par exemple la « Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel » (PMSMP).

Ces différentes formules ne sont efficaces que dans la mesure où elles combinent : une prise en compte réelle de la situation des chercheurs d'emploi, un accompagnement de proximité et l'apprentissage de compétences nouvelles, qu'il s'agisse de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être. Le taux de reclassement des bénéficiaires de contrats aidés souligne l'efficacité du dispositif dans le secteur marchand. ■

La création d'emplois solidaires par SNC

Pour les personnes dont la recherche d'emploi se prolonge, depuis plus de 30 ans, SNC crée, et finance, des emplois solidaires dans des structures partenaires. En plus de redonner une activité à des chômeurs de longue durée, ces emplois contribuent au développement de l'économie sociale et solidaire. Les bénéficiaires continuent à être accompagnés par l'association pendant toute la durée de leur contrat. SNC peut témoigner de l'intérêt de ce type d'emploi qui permet d'organiser un accès progressif à « l'emploi ordinaire ».

La méthode SNC de l'accompagnement

SNC accompagne tous ceux qui se présentent à l'association, avec bienveillance, sans condition d'éligibilité, sans contrat, sans durée définie et gratuitement. L'accompagnement mené par SNC s'appuie d'abord sur des valeurs : le respect de la liberté des personnes, de leur dignité, de leur capacité d'initiative.

L'accompagnement est toujours réalisé par un binôme de bénévoles qui rencontrent le chercheur d'emploi plusieurs fois par mois, le plus souvent dans un lieu public (par exemple un café)

Chaque bénévole appartient à un groupe local (182 en France à ce jour) comprenant une douzaine de personnes. Chaque mois, le groupe local se réunit pour partager l'avancement des accompagnements, partager des constats, débattre des orientations à prendre, s'encourager mutuellement. Le binôme et la réunion mensuelle sont deux points de méthode très concrets ; ils permettent la mobilisation d'une intelligence collective, vivante, expérimentée, fondamentalement motivée par l'intérêt des chercheurs d'emploi.

« Affronter le chômage. Parcours, expériences, significations »

En 2015, grâce au soutien de la Fondation Agir pour l'Emploi (FAPE) EDF, de la Fondation du Crédit coopératif, de Friends of Fondation de France et de Pôle Emploi, SNC a pu faire réaliser une étude pilotée par Didier Demazière, du Centre de sociologie des organisations, et intitulée : « Affronter le chômage. Parcours, expériences, significations ». Dans le cadre des « 30 ans de SNC » cette étude a donné lieu à différentes présentations et débats partout en France, ainsi qu'à un colloque organisé au Sénat.

Cette étude a pu mettre en évidence « l'épreuve du chômage » : le chômage est toujours une épreuve, un déclassement. Les chercheurs d'emploi sont plus ou moins armés pour y faire face mais, surtout, ils sont le plus souvent seuls, même entourés. Car le chômage est une expérience indicible, non partageable, un enfermement dans une image dégradée de soi-même.

Cette étude montre la nécessité de faire évoluer l'approche institutionnelle de l'accompagnement pour qu'elle soit encore plus à l'écoute des chercheurs d'emploi, de leur représentation d'eux-mêmes, de leur avenir ou encore de leur contexte ; ou encore, de leur rythme, de leurs phases de découragement ou d'espoir retrouvé.

La synthèse de cette étude est consultable sur le site de SNC.

L'accompagnement réalisés par les CREPI

Les CREPI - Clubs Régionaux d'Entreprises Partenaires de l'Insertion - existent depuis 20 ans et leur idée de départ est plus que jamais d'actualité : réunir des entreprises et principalement des TPE-PME sous forme associative pour aider des personnes à retrouver un emploi.

Répartis aujourd'hui sur 16 territoires, mobilisant en 2015 plus de 1400 entreprises de toute taille et accueillant près de 5700 personnes éloignées de l'emploi, les CREPI organisent tout au long de l'année des actions dont le fil conducteur est la rencontre directe entre représentants d'entreprises et personnes en recherche d'emploi.



POSITION N°4

DÉVELOPPER L'ÉCOUTE ET LA CO-CONSTRUCTION AVEC LES CHERCHEURS D'EMPLOI ET LES ASSOCIATIONS.

✓ CONSTATS :

- Les chercheurs d'emploi ne disposent pas, globalement, d'instances représentatives et de lieux où leur parole est sollicitée et écoutée. Ils ne sont pas représentés, en tant que tels, dans les lieux où on parle d'eux. Ils sont absents des débats sur les solutions possibles à leurs difficultés. Cinq millions de personnes en situation de recherche d'emploi ne constituent pas, curieusement, un « groupe de pression ».

- Cette situation s'explique en partie par le fait que les syndicats de salariés estiment qu'ils sont, eux, les représentants des chercheurs d'emploi. Cependant, dans les faits, on constate qu'ils sont avant tout les défenseurs des salariés, quitte, parfois, à privilégier les intérêts de ces derniers par rapport à ceux des chercheurs d'emploi.

- La justification donnée à cet état de fait tient au caractère, en principe, transitoire du chômage. Mais, pour des millions de personnes, le chômage est, soit continu dans le temps, soit se répète fréquemment sur de longues périodes. Les chercheurs d'emploi peuvent légitimement avoir besoin de s'exprimer sur leur situation et participer à la construction de solutions qui, soit leur permettront de retrouver plus rapidement un travail,

soit leur permettront de mieux vivre leur situation.

- Les seules exceptions notables à ce constat sont la participation de chercheurs d'emploi et d'associations au Comité national de lutte contre l'exclusion (CNLE) ainsi qu'aux Comités de liaison, national et départementaux, de Pôle emploi, comités dont le rôle a été significativement renforcé depuis 2011. Outre les syndicats représentatifs, les associations disposant d'une structure nationale et participant aux comités de liaison sont : AC ! (Agir ensemble contre le Chômage), APEIS (Association Pour l'Emploi, l'Information et la Solidarité des chômeurs et travailleurs précaires), CGT- Chômeurs, MNCP (Mouvement National des Chômeurs et Précaires) et SNC (Solidarités Nouvelles face au Chômage). D'autres associations, dont le rayonnement reste local, peuvent aussi participer au comité de liaison de leur territoire.

- De ces exceptions, et de son expérience, SNC tire la conclusion que, dès lors que les chercheurs d'emploi sont associés à des réflexions qui les concernent, il devient possible de construire, à la fois, de la reconnaissance, et des solutions plus efficaces. ■



PROPOSITIONS

1 ✓ Permettre aux organisations, légitimes par leurs activités et leurs compétences en matière d'accompagnement des chercheurs d'emploi, de **participer aux instances nationales, régionales et locales, compétentes sur la gestion de l'emploi, de la formation et du chômage** (CESE, CESER, COE, ...)*.

SNC estime que la citoyenneté des chercheurs d'emploi doit être exercée. L'isolement dont les chercheurs d'emploi souffrent ne doit pas être augmenté par une forme de marginalisation qui fait d'eux des « oubliés » de notre société, comme c'est déjà, d'une certaine façon, malheureusement le cas.

Ainsi importe-t-il d'abord de libérer la parole des chercheurs d'emploi, pour comprendre, en profondeur, leur situation, leur combat, leurs souffrances, leurs espoirs... Il importe ensuite de se préoccuper de leur représentation : c'est-à-dire de la création de lieux officiels où leur parole est reconnue et instituée. Il importe enfin d'engager des processus de coopération avec les chercheurs d'emploi pour construire des solutions efficaces, car fondées sur un dialogue véritable.

Au-delà de la participation de certaines organisations ou « associations de chômeurs » au CNLE et aux Comités de liaison de Pôle emploi, SNC estime qu'il est nécessaire de franchir une étape supplémentaire en organisant aussi une représentation des chercheurs d'emploi au sein du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), du Conseil économique, social et environnemental, (CESE), et des Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux, (CESER).

Par ailleurs, dans la mesure où les régions disposent de plus en plus de compétences en matière d'emploi, de formation, de recherche et de développement économique, il serait aussi nécessaire de renforcer la représentation des chercheurs d'emploi dans les instances régionales de concertation, comme, par exemple, au sein des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop).

Au sein de ces différentes instances, la représentation des chercheurs d'emploi pourrait être ouverte à différentes organisations reconnues légitimes par leurs activités et leurs compétences en matière d'accompagnement des chercheurs d'emploi. Enfin la question de la représentation des chercheurs d'emploi aux instances de gouvernance du service public de l'emploi, notamment Pôle emploi, doit être posée avec l'ensemble des parties prenantes.

2 ✓ Inviter de manière régulière au **Conseil d'administration de Pôle emploi** une ou des organisations ou associations de chômeurs membres des Comités de liaison.

Les organisations ou « associations de chômeurs » ayant spécifiquement pour objet la défense des intérêts ou l'insertion des personnes en recherche d'emploi, constituent un collège spécifique des comités de liaison, collège non représenté au Conseil d'administration de Pôle emploi. Dans la mesure où, au sein des comités de liaison, ce collège exprime le point de vue des chercheurs d'emploi sur le fonctionnement même de Pôle emploi, il serait légitime que ce point de vue puisse aussi s'exprimer au sein de son conseil d'administration.





3 ✓ Soumettre les projets de renouvellement de la convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi à l'avis du CNLE.

La convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi définit périodiquement (actuellement sur la période 2015-2018) les orientations à prendre par le service public de l'emploi dans l'exercice de ses missions. Il conviendrait de soumettre systématiquement cette convention au CNLE pour avis et, ce, dès maintenant, les discussions pour le renouvellement de la convention étant appelées selon toute vraisemblance à se dérouler en 2017.

4 ✓ Donner aux organisations reconnues légitimes, des moyens pour développer et organiser la parole des chercheurs d'emploi.

Les organisations et associations considérées ne disposent pas actuellement des ressources humaines ou financières suffisantes pour accroître significativement leur action de représentation des chercheurs d'emploi. Il serait légitime que, d'une façon ou d'une autre, elles puissent être rémunérées pour ce travail. Cette rémunération pourrait se développer de façon souple, et expérimentale, à travers des appels à projets, émanant du service public de l'emploi ou des collectivités locales, qui permettraient, au cas par cas, sur des sujets précis, de financer des opérations d'écoute, d'évaluation ou de co-construction. ■

FOCUS SUR...

L'association de chercheurs d'emploi aux travaux de France Stratégie sur le Compte Personnel d'Activité

En 2015, le Premier ministre a demandé à France Stratégie d'animer une réflexion sur le futur Compte Personnel d'Activité (CPA). Pour conduire sa réflexion, France Stratégie s'est appuyée sur une commission d'experts issus de différents horizons, sur de nombreuses auditions et sur trois ateliers avec de futurs utilisateurs du CPA : des chercheurs d'emploi, des jeunes, des chefs de petites entreprises. SNC a constitué, à la demande de France Stratégie, et pour l'atelier correspondant, un panel de chercheurs d'emploi parmi les personnes accompagnées par des bénévoles de l'association. C'est un exemple, encore limité, mais notable, de participation directe de chercheurs d'emploi à la co-construction d'une politique publique.

SNC apprécie d'avoir été associée à cette démarche et demande que ce type de co-construction se généralise et s'approfondisse pour tous les sujets concernant les chercheurs d'emploi.

Les comités de liaison de Pôle emploi

Les comités de liaison, créés dans chaque département et au niveau national, permettent la représentation et l'écoute efficace des demandeurs d'emploi par la voie d'associations de chômeurs et d'organisations syndicales.

Créés par la loi de lutte contre les exclusions de 1998, ces comités ont été fortement réactivés en 2009, à l'initiative de SNC, en collaboration avec le MNCP et l'ANSA, et avec le soutien de Pôle emploi. Les comités de liaison constituent un dispositif d'écoute active et de co-construction de réponses innovantes aux attentes et aux besoins des chercheurs d'emploi. Ils participent à ce titre à l'amélioration de l'offre de service de Pôle emploi et de ses modalités de délivrance. Dans cet objectif, les comités de liaison mettent en œuvre une démarche continue de dialogue et de coopération entre Pôle emploi, les organisations en charge de l'accompagnement des chômeurs et des chercheurs d'emploi. Ils sont encouragés à développer des initiatives locales et des expérimentations pour y parvenir.

Ainsi, les comités de liaison ont fortement contribué à l'élaboration du nouveau parcours du demandeur d'emploi (NPDE) ou à la définition des modalités du contrôle de la recherche d'emploi dans une logique de redynamisation des chercheurs d'emploi. Par ailleurs, trente propositions du comité national de liaison ont été retenues dans le plan 500 000 formations et 400 courriers ont été révisés.



POSITION N°5

DÉVELOPPER L'EXPÉRIMENTATION

✓ CONSTATS :

• Dans de multiples domaines, on assiste à un foisonnement d'initiatives locales portées par des personnes ou des associations particulièrement motivées. C'est vrai dans le numérique, l'agriculture raisonnée, le recyclage des matériels défectueux, la gestion des déchets, l'économie circulaire, les énergies renouvelables, la construction durable, la préservation de la biodiversité, etc. C'est aussi particulièrement vrai dans le domaine de l'emploi, de la formation, ou de l'innovation sociale : tous les territoires témoignent de dynamiques bien réelles, mais plus ou moins connues et partagées.

• Ces dynamiques expriment une réalité : la lutte contre le chômage doit être de plus en plus locale et multidimensionnelle. Il serait vain d'attendre une solution miracle de l'Etat seul.

• Par exemple, il est indispensable d'engager un travail de proximité, à une maille très fine de territoires, pour recenser des opportunités d'emplois, prendre contact avec les chercheurs d'emploi susceptibles de les satisfaire, identifier en quoi l'emploi et le chercheur d'emploi doivent évoluer pour converger et accompagner leur rapprochement.

• L'autre réalité est que la proximité est un moteur essentiel, elle permet les rencontres, les échanges, les partages, les expériences, etc. La solidarité, comme la créativité, se nourrissent de proximité. ■

PROPOSITIONS



1 ✓ Développer à tous les niveaux, national, régional et local, des appels à projet en faveur de la sauvegarde et du développement de l'emploi.

SNC estime que l'ensemble de la société doit se mobiliser pour lutter contre le fléau du chômage et encourager toute forme d'expérimentation qui vise à développer l'emploi et à apporter un soutien aux chercheurs d'emploi.

Si ces expérimentations ont leur propre dynamique, l'Etat (et les collectivités locales, en premier lieu, les régions) doit jouer un rôle essentiel pour faciliter leur développement, assurer leur diffusion et leur partage, faciliter leur généralisation et permettre ainsi de changer d'échelle. Pour cela, l'Etat doit lancer des appels à projet, animer

des « clubs thématiques », organiser des plateformes d'information et d'échange, etc. C'est un changement de méthode de l'action publique qui s'appuie sur l'innovation locale, la valorise et permet la généralisation des meilleures pratiques.

2 ✓ Autoriser, par la loi, à déroger à certaines dispositions du code du travail pour rendre possible des expérimentations.

Nombre d'idées butent sur des dispositions du code du travail. La créativité et l'expérimentation sont ainsi freinées ou empêchées. Il importe donc de développer, par la loi, un droit à l'expérimentation qui autorise, selon des dispositions à préciser, par exemple, l'accord d'un représentant de l'Etat et/ou d'un parlementaire, le fait de pouvoir déroger, sur un territoire donné et pour une durée bien définie, aux règles établies. ■ ■ ■



3 ✓ Tirer les enseignements des expérimentations et du développement de nouvelles formes d'emploi pour faire évoluer la législation et éviter qu'elle ne constitue un frein à la création d'emplois.

Indéniablement, l'emploi change de nature. De plus en plus, internet et ses plateformes « organisent » un marché du travail en dehors du cadre courant des protections sociales qui se sont construites sur des décennies. Qu'ils s'agissent de travailleurs réellement indépendants, ou de travailleurs, liés à une plateforme particulière qui organise leur activité et fixe leur rémunération, c'est toute notre organisation du travail qui se voit ainsi profondément bouleversée. Ces évolutions interpellent : d'une part, elles sont véritablement créatrices d'emplois, d'autre part, elles ne respectent pas notre cadre social. Il est donc nécessaire de faire un travail approfondi pour repenser un cadre social qui permette à la fois, le développement de l'emploi et une protection renouée des travailleurs. ■

FOCUS SUR...

« L'économie qu'on aime ! »

Cet essai, rédigé, en 2013, par de jeunes économistes et entrepreneurs (Amandine Barthélémy, Sophie Keller, Romain Slitine), s'appuie sur de nombreuses innovations d'entreprise et indique le chemin pour généraliser leurs pratiques. En tenant un « discours de la preuve », « L'économie qu'on aime ! » offre des pistes d'action concrètes à chacun - entrepreneur, dirigeant, élu ou citoyen - pour innover. Ce livre a l'ambition, au-delà des initiatives analysées, de proposer un nouveau modèle d'économie.

« Recréer le plein emploi, une utopie réaliste »

Ce livre, écrit par Anne Dhoquois en collaboration avec les acteurs du Pacte civique, assume une ambition forte et nécessaire : poser un diagnostic juste sur le marché de l'emploi français, donner à voir des actions concrètes porteuses de solutions et montrer comment s'invente aujourd'hui un nouveau rapport au travail, pour que demain, nous puissions éradiquer ce fléau qu'est le chômage.

Le groupe Archer

Le groupe Archer innove depuis près de 30 ans pour la défense de l'emploi et l'insertion de personnes en situation de précarité. Après avoir sauvé la fabrication de chaussures à Romans, le groupe Archer s'est développé dans différentes activités comme la sous-traitance automobile ou les services à la personne, pour un chiffre d'affaire de près de 4 millions d'euros. Acteur historique de l'insertion par l'activité économique, le groupe permet à des personnes éloignées de l'emploi de suivre un parcours d'acquisition de compétences leur permettant de retrouver un emploi dans une entreprise « ordinaire ».

Le groupe Archer a aussi mis en place une coopérative d'activité et d'emplois (CAE) rassemblant une cinquantaine d'entrepreneurs, une école de l'entrepreneuriat et un pôle territorial de coopération économique (PTCE).

Ce groupe témoigne de la force des initiatives et coopérations locales pour la défense de l'emploi et l'insertion des personnes en situation de précarité.

« Solidarités Nouvelles face au Chômage »

SNC est la concrétisation de l'engagement d'un groupe d'amis qui voulaient agir contre le chômage. Partant du principe qu'il fallait offrir au plus grand nombre, la possibilité de donner un peu de son temps, et de ses ressources, au profit des chercheurs d'emploi, SNC a construit une méthode originale d'accompagnement des chercheurs d'emploi, de création et de financement d'emplois solidaires, d'animation et de formation des bénévoles. 30 ans plus tard, l'association compte 2 400 bénévoles et accompagne chaque année 3 500 chercheurs d'emploi. Parallèlement, SNC est toujours intervenue dans le débat public pour défendre la cause des chercheurs d'emploi et faire des propositions. Son rôle et sa parole sont reconnus. Que cet exemple encourage tous ceux qui veulent se lancer, pour, d'une façon ou d'une autre, lutter contre le chômage et soutenir les chercheurs d'emploi.

Au théâtre :

« Un emploi nommé désir »

A l'occasion de ses 30 ans, SNC a proposé à Christian Poissonneau, d'écrire une pièce de théâtre pour mettre en scène les réalités auxquelles sont confrontés les chercheurs d'emploi. La pièce révèle avec finesse et humour comment les liens sociaux se distendent et comment se modifie le regard que portent, sur eux, des anciens collègues, des amis, des recruteurs et la société tout entière. La pièce a été présentée en de multiples occasions, y compris devant les cadres de Pôle emploi. A chaque fois, la représentation est suivie d'un débat qui permet de faire évoluer le regard du public sur les chercheurs d'emploi. Une pièce de théâtre comme vecteur de prise de conscience et comme support à des échanges ? Une expérience réussie.

Orange Solidarité

Orange Solidarité s'appuie sur les compétences des salariés du Groupe Orange pour accompagner les jeunes sans qualification, les femmes en situation précaire et les personnes avec autisme, à maîtriser l'usage du numérique, en organisant des ateliers de formation dans les locaux d'Orange et dans ceux des associations partenaires. Orange Solidarité accompagne également la formation des jeunes aux métiers de demain dans le réseau des FabLabs solidaires. A l'image du groupe Orange, de nombreuses entreprises s'engagent ainsi dans des actions locales aux bénéfices des personnes les plus fragiles.

« Territoires Zéro chômeur de longue durée »

L'expérimentation « Territoires Zéro chômeurs de longue durée » est une initiative engagée par ATD Quart Monde, Emmaüs France, la FAS (ex FNARS), le Pacte Civique et le Secours Catholique. Elle a donné lieu à une proposition de loi votée à l'unanimité en février 2016.

Cette loi d'expérimentation dessine une autre voie dans la lutte contre le chômage de longue durée en réaffectant les coûts dus à la privation durable d'emploi pour aider à financer de manière pérenne des emplois, socialement utiles pour les territoires, et non concurrentiels avec ceux existants localement. Concrètement, le texte vise à tester pour cinq ans l'embauche en CDI et au SMIC, dans dix micro-territoires au maximum, de chômeurs de longue durée, inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi, via des entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Après un appel à projets, la Ministre du Travail a annoncé, en novembre 2016, la liste des dix territoires retenus pour mener à bien cette expérimentation. Un exemple concret d'une initiative portée par le monde associatif, reprise par les parlementaires et soutenue par l'exécutif.

Le Baromètre de la Co-Création Social & Business.

En 2016, l'équipe Ashoka et CO Conseil ont donné naissance au premier baromètre de la co-création entre les entreprises et les acteurs de l'intérêt général. Cette première édition montre en quoi une majorité d'entreprises estiment que la co-création avec les entrepreneurs sociaux est à la fois un levier de responsabilité sociale et une source de croissance et d'innovation.

Les « coopératives d'activité et d'emploi »

Plutôt que de créer sa propre structure, un nouvel entrepreneur peut rejoindre une coopérative d'activités et d'emplois (CAE). C'est un regroupement économique solidaire de plusieurs entrepreneurs. Cette forme d'entrepreneuriat collectif lui offre une solution plus sûre pour lancer son activité. Le porteur de projet qui rejoint une CAE bénéficie d'un cadre juridique existant, d'un statut d'entrepreneur salarié en contrat à durée indéterminée et d'une protection sociale. Toute la gestion administrative, fiscale et comptable est mutualisée. Ce cadre lui permet ainsi de se concentrer sur son activité, avec une sécurité accrue. Réelle plate-forme entrepreneuriale, la CAE permet aux entrepreneurs regroupés au sein d'une même structure de fertiliser leurs expertises et partager leurs retours d'expériences. Cette solidarité est ainsi génératrice d'opportunités de développement (innovation, apport d'affaires...).



UN IMPÉRATIF : LA RÉUSSITE

DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET NOTAMMENT DE PÔLE EMPLOI

En France, le service public de l'emploi (SPE) est principalement composé de Pôle emploi, des services de l'État (en particulier de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)), du réseau Cap emploi (spécialisé sur les personnes handicapées), des Missions locales (spécialisés sur les jeunes), de l'Afpa (chargée de la formation professionnelle des adultes) et de l'Unédic. Les collectivités territoriales, certaines associations ou acteurs privés, concourent également à ce service. Dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale issue de la loi NOTRe, sa gouvernance est appelée à s'étendre aux collectivités décentralisées, au premier chef les régions, en un SPE-L quadripartite, à l'instar de ce qui s'ébauche déjà dans certaines d'entre elles (Hauts-de-France en particulier).

L'ensemble du service public de l'emploi joue un rôle majeur auprès des chercheurs d'emploi en leur apportant un appui essentiel et souvent unique. SNC ne peut que souhaiter la réussite du fonctionnement de ce service et, dans la mesure de ses moyens, essaie d'y contribuer.

Avec 54 000 professionnels, 900 agences locales, plus de 7 millions d'inscrits par an et 400 000 entreprises utilisatrices de ses services, Pôle emploi joue un rôle central au sein du SPE. La qualité de son fonctionnement et l'engagement de ses agents ont un impact majeur sur des millions de chercheurs d'emploi, en termes d'indemnisation et de retour à l'emploi, mais aussi de reconnaissance et de capacité à se projeter dans un projet professionnel. Pôle emploi a été créé, en 2008, à partir de l'ANPE et des Assédic, pour moderniser le service public de l'emploi et donc accroître son efficacité.

SNC souhaite donc la réussite de Pôle emploi, dont les débuts ont été particulièrement difficiles au regard de l'ampleur du projet à mener et, ce, dans un contexte de crise économique. Ainsi SNC exprime-t-elle son soutien :

- **Au projet en cours**, de modernisation de l'accomplissement des missions de l'établissement, notamment sur les axes suivants : personnalisation de la relation et des services, développement de l'accompagnement renforcé et global, montée en compétence des conseillers, développement de la relation avec les entreprises, en priorité, avec les PME et TPE, déconcentration de l'organisation, renforcement du pilotage par les résultats.

- **Au maintien d'une structure de référence** à l'échelon national pour le secteur public de l'emploi. Il est en effet fondamental de maintenir une cohérence au niveau du territoire national sur un sujet aussi essentiel que l'emploi et le chômage. Par ailleurs, SNC invite à examiner avec une extrême prudence tout projet de réforme d'envergure du service public de l'emploi, dont la ré-

forme récente montre qu'il peut s'ensuire plusieurs années de désorganisation et de moindre efficacité avant d'atteindre un niveau de fonctionnement stabilisé et satisfaisant.

SNC exprime aussi différentes attentes vis-à-vis de Pôle emploi :

- **Harmoniser le niveau de qualité de service** entre les différentes agences par une prise en compte effective des retours d'expérience exprimés par le médiateur et les

comités de liaison, et, en interne, par un traitement efficace des non-conformités.

- **Prolonger la dynamique de personnalisation** de l'accompagnement mise en œuvre par Pôle emploi pour développer, encore plus, la différenciation des parcours et une éthique de l'accompagnement.

- **Changer le système de rapprochement** des offres et des demandes d'emploi, passer du ROME à l'utilisation, en langage naturel, d'un algorithme permettant une recherche par compétences et non plus par poste grâce à l'usage du big-data.

- **Faire de la connaissance des métiers et des compétences** qui leur sont associées, ainsi que du conseil en formation, des axes majeurs de l'offre de service de Pôle emploi.

- **Permettre que Pôle emploi** offre une prestation complète de gestion du financement de la formation au profit des chercheurs d'emploi. ■

« L'ensemble du service public de l'emploi apporte un appui essentiel et souvent unique. »

LEXIQUE

AFPR (action de formation préalable à un recrutement)

L'AFPR permet aux demandeurs d'emploi d'être préparés à leur prise de poste en finançant en partie la formation, qu'elle soit réalisée en interne ou par un organisme extérieur.

CAE (Conseil d'analyse économique)

Placé auprès du Premier ministre, le CAE réalise, en toute indépendance, des analyses économiques pour le gouvernement et les rend publiques.

CAE (coopérative d'activité et d'emploi)

La CAE est une forme d'entrepreneuriat collectif qui permet aux porteurs de projet d'être accompagnés et de bénéficier d'un statut de salarié et d'une protection sociale.

CESER (Conseil économique, social et environnemental régional)

Placé auprès du Conseil régional, le CESER communique aux décideurs régionaux ses idées et ses préconisations en matière d'organisation et de développement. Au niveau national, le CESE favorise le dialogue entre la société civile organisée et qualifiée, en assurant l'interface avec les décideurs politiques.

CNLE (Conseil national de lutte contre l'exclusion)

Placé auprès du Premier ministre, le CNLE réalise des études, rend des avis et anime des réflexions concernant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

COE (Conseil d'orientation pour l'emploi)

Le COE est un lieu permanent de débat entre les principaux acteurs du marché du travail. Il a pour objectif d'établir des diagnostics partagés et de formuler des propositions de réforme.

CPA (compte personnel d'activité)

Ouvert à tous les actifs de plus de 16 ans, le CPA permet à chacun de consulter ses droits à la formation et de bénéficier de services personnalisés pour construire son parcours professionnel.

CREFOP (Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle)

Le CREFOP a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle

et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

DGEFP (Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle)

La DGEFP conçoit et met en œuvre les orientations du gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

Placées auprès du Préfet de région, les DIRECCTE favorisent le développement des entreprises et de l'emploi, améliorent la qualité du travail et des relations sociales, assurent la loyauté des marchés et la sécurité des consommateurs.

NPDE (nouveau parcours du demandeur d'emploi)

Généralisé en 2016, le nouveau parcours du demandeur d'emploi a pour objectif de simplifier l'inscription, l'indemnisation, de personnaliser la relation et de renforcer l'accompagnement.

PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel)

Les personnes faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel peuvent bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel, pour une durée maximale d'un mois renouvelable.

POE I (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle)

La POE I permet la mise en place d'une formation de préparation à la prise de poste. Elle finance en partie la formation, qu'elle soit réalisée en interne ou par un organisme extérieur.

PTCE (pôle territorial de coopération économique)

Les PTCE sont constitués par un ensemble d'acteurs de terrain qui s'associent autour d'un projet économique commun pour favoriser un développement territorial local.

SJR (salaire journalier de référence)

Le salaire journalier de référence est égal aux rémunérations brutes des 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé et payé, divisé par le nombre de jours rémunérés.

