

**RECHERCHER
LE « PLEIN EMPLOI »
METTRA-T-IL FIN À LA PRÉCARITÉ ?**



SOLIDARITÉS
NOUVELLES
face au CHÔMAGE
snc.asso.fr



L'association Solidarités nouvelles face au chômage (SNF), née il y a plus de 35 ans, propose un accompagnement aux personnes au chômage, quels que soient leur parcours et leur situation. Assuré sur l'ensemble du territoire national par des binômes de bénévoles formés, cet accompagnement est gratuit et s'inscrit dans la durée, en fonction des besoins des chercheurs d'emploi. SNF intervient également dans le débat public pour faire connaître à l'opinion et aux décideurs économiques et politiques la réalité vécue par les personnes au chômage. Enfin, SNF soutient la création d'emploi dans des structures de l'économie sociale et solidaire.

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

« Vous savez, je cherche vraiment du travail. »

Elles essaient de s'émanciper d'une représentation négative des personnes au chômage qui gagne une part de plus en plus importante de l'opinion. Pour faire connaître leur vécu, au-delà des stéréotypes, SNF tente de sensibiliser la société civile et les institutions publiques pour changer le regard sur les chercheurs d'emploi.

Forte de son expérience, SNF plaide pour une prise en compte réelle et spécifique de leurs besoins. Dans ce but, ce rapport exprime leurs attentes pour consolider l'inclusion des personnes durablement privées d'emploi stable.

NOTE DE VOCABULAIRE

Dans ce rapport, nous ne parlons pas de chômeurs, ni de demandeurs d'emploi, mais de « chercheurs d'emploi ».

Cette expression est plus respectueuse des millions de personnes qui, avec courage, énergie et détermination, recherchent un emploi. Car chercher un emploi, c'est en soi un travail, une activité. Comme le disait Camus : « mal nommer les choses, c'est ajouter aux malheurs du monde ». Nous nous efforçons de porter un regard plus juste et plus solidaire sur les personnes à la recherche d'un emploi et de le faire partager.

ÉDITO



Le chômage a significativement baissé en France au cours de ces dernières années, comme dans la plupart des autres pays membres de l'Union européenne, du fait d'une dynamique de l'emploi portée par la croissance économique et d'une démographie favorable.

Cependant, cette importante croissance de l'emploi observée depuis 2017 s'inscrit dans le cadre d'un marché du travail toujours très segmenté. Cette amélioration globale s'est ainsi doublée d'une amplification de cette segmentation. Dans ce contexte, la différence entre ceux qui détiennent un emploi stable et ceux qui sont durablement sous employés est plus vivement ressentie par ceux qui sont enfermés dans l'accomplissement de contrats de courtes durées, ou à temps partiel subis, ou dont la vie professionnelle est faite d'activités irrégulières sous le statut d'auto-entrepreneurs.

Ainsi, on compte plus de personnes en emploi mais, en même temps, plus de personnes en chômage de longue durée. Ce phénomène n'est pas propre à la France, en Europe les marchés du travail offrent de plus en plus d'emplois précaires¹. Dans notre pays, viennent renforcer cette tendance :

- le durcissement des règles de l'assurance chômage survenues progressivement depuis 2017,
- l'amorce de retournement de conjoncture.

Se donner comme objectif prioritaire le « plein emploi » est tout à fait louable. Le travail est en effet une nécessité, il constitue un chemin de développement humain et de réalisation personnelle. Mais ce ne peut pas être n'importe quel travail : l'objectif doit être de permettre à chacun d'avoir une vie digne par le travail. Cela suppose d'offrir un emploi garantissant une certaine stabilité, une quantité de travail suffisante et, aux plus fragiles, les soutiens nécessaires en matière de logement, de garde d'enfants et de santé.

Solidarités nouvelles face au chômage pense que la société, notamment à travers des organismes non gouvernementaux et des corps intermédiaires, doit favoriser une action politique locale qui facilite des formes de coopérations pour intégrer les plus faibles. Investir pour ceux qui peinent à accéder à un emploi stable devrait

aussi entrer dans la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, pour que ces personnes puissent sortir de la précarité. C'est pourquoi nous préconisons :

- Adopter le taux d'emploi stable comme mesure du « plein emploi » : cet indicateur permettrait de comptabiliser séparément l'emploi précaire, de l'emploi stable, apportant ainsi une dimension qualitative.

- Prévoir des dispositions pour favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors. Nous préconisons un soutien aux seniors les plus en difficulté, notamment en raison de l'inadéquation de leurs compétences au marché du travail ou de problèmes de santé.

- Développer les bonnes pratiques des entreprises pour favoriser leurs capacités à maintenir l'employabilité de leurs salariés et à intégrer des personnes qui sont restées éloignées de l'emploi. Pour cela, nous serons attentifs à ce que France Travail bénéficie bien des moyens nécessaires à l'ambition qui lui est donnée d'accompagner les employeurs.

- Sécuriser l'auto-entrepreneuriat et limiter son usage abusif par la transposition rapide de la directive européenne qui améliore la protection sociale des auto-entrepreneurs.

- Promouvoir un accompagnement qui donne confiance aux personnes les plus en difficulté ainsi qu'aux recruteurs. Sur ce dernier aspect, les objectifs de France Travail sont plutôt ambitieux, l'établissement devra disposer des moyens nécessaires pour les atteindre.

Ainsi, notre conviction est que la situation des personnes fragiles sur le marché de l'emploi trouve assurément une solution dans un soutien et un accompagnement renforcé, comme l'augure l'inscription des allocataires du RSA à France Travail, plus que dans un accès réduit à l'indemnisation chômage qui n'apporte que précarité.

NATHALIE HANET

Présidente de Solidarités nouvelles face au chômage

¹ En Europe, le grand chamboulement du marché du travail, par Eric Albert (Londres, correspondance), Virginie Malingre (Bruxelles, bureau européen) et Sandrine Morel (Madrid, correspondante), *Le Monde*, publié le 04 mai 2024.

SOMMAIRE

03	L'ÉDITO DU PRÉSIDENT
06	L'ESSENTIEL
08	RECHERCHER LE « PLEIN EMPLOI » METTRA-T-IL FIN À LA PRÉCARITÉ ?

09

PARTIE 01

RÉDUIRE LE CHÔMAGE SUFFIT-IL POUR ATTEINDRE LE « PLEIN EMPLOI » ?

10	1. État de la situation du marché du travail
10	Croissance économique à peine positive (source Insee)
10	Progression de l'emploi fortement atténuée (source Insee)
11	Retournement à la hausse du chômage (source Insee)
12	Près de 1,9 million de personnes dans le halo autour du chômage (source Insee)
12	Emplois vacants et difficultés de recrutement en recul (source Dares)
12	Prévisions des experts
13	2. Réformes adoptées
13	Affaiblissement de la protection des chercheurs d'emploi
16	Actions promues par le nouveau Service public de l'emploi
18	3. Le risque d'une stratégie de réduction du chômage par le bas
18	Exemples de « plein emploi » illusoire : l'Allemagne et le Royaume-Uni
19	Augmentation du nombre de travailleurs pauvres en France

21

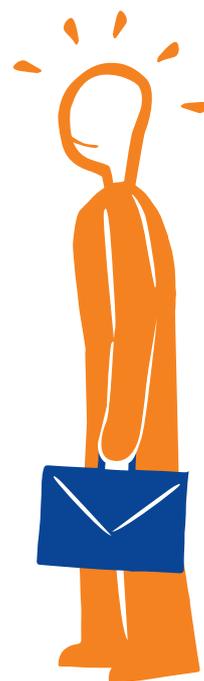
PARTIE 02

RÉDUIRE LE CHÔMAGE SUFFIT-IL POUR RÉDUIRE LA PRÉCARITÉ ?

21	1. Un marché du travail fortement segmenté
23	2. Une précarité en augmentation

PARTIE 03**AGIR POUR UN RETOUR À L'EMPLOI STABLE :
NOS PRÉCONISATIONS**

- 24 1. Adopter le taux d'emploi stable comme mesure du « plein emploi »
 - 25 2. Prévoir des dispositions pour favoriser le maintien dans l'emploi
et le recrutement des seniors
 - 26 Maintenir les seniors en emploi
 - 26 Créer les conditions de l'emploi des seniors
 - 27 3. Développer les bonnes pratiques des entreprises
 - 29 4. Sécuriser l'auto-entrepreneuriat et limiter son usage abusif
 - 30 5. Promouvoir un accompagnement qui donne confiance
-
- 32 **CONCLUSION**
 - 33 **LEXIQUE**
 - 34 **REMERCIEMENTS**



L'ESSENTIEL

La question que pose Solidarités nouvelles face au chômage dans ce nouveau rapport est la suivante : est-ce que le « plein emploi » mettra fin à la précarité ?

En effet, la diminution du chômage entre 2015 et 2022, n'a pas permis de baisser la précarité, par certains aspects elle a même augmenté. Tout se passe comme si les emplois précaires étaient partie intégrante du « plein emploi », du moins avec les moyens mobilisés par France Travail pour l'atteindre. Notre proposition est qu'il faut associer à cet objectif, celui de réduire la précarité, et donner à tous la possibilité d'accéder à un emploi stable.

Les 5 recommandations formulées dans ce rapport visent à atteindre le « plein emploi », en ayant l'ambition de favoriser aussi l'accès à un emploi stable pour tous :

Adopter le taux d'emploi stable comme mesure du « plein emploi »

Le taux de chômage ne permet pas de mesurer, de façon fiable, la façon dont s'équilibrent offres et demandes d'emploi. Nous proposons d'appréhender le taux d'emploi stable, et pour cela, de retenir comme base le taux d'emploi de l'Insee en excluant :

- Les titulaires de contrats à durée déterminée et de contrats de travail temporaires (intérim) d'une durée de moins de 6 mois ;
- Les auto-entrepreneurs, comme les travailleurs indépendants, qui ont un revenu moyen inférieur au SMIC ;
- Les travailleurs à temps partiel subi.

Prévoir des dispositions pour favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors

Si le recul de l'âge de la retraite fait progresser le taux d'emploi des seniors, il contribue aussi à allonger la durée de chômage de ceux qui ne parviennent plus à retravailler. Le regard porté par les employeurs sur les seniors doit changer, et leur maintien dans l'emploi doit être une priorité, notamment en mettant des incitations fortes à ce qu'ils soient formés. Enfin et surtout, il faut agir pour que les employeurs acceptent de considérer favorablement les candidatures de seniors en recherche d'emploi.

Développer les bonnes pratiques des entreprises

France Travail compte parmi ses missions le renforcement de l'accompagnement des entreprises dans leur recrutement ; en particulier, les TPE PME ne disposant pas de compétences dédiées aux ressources humaines, afin de les aider à identifier et à définir leurs besoins. Cet accompagnement s'étend également aux entreprises et employeurs des secteurs publics et associatifs (ou tiers secteur au sens large) qui représentent environ un tiers des emplois. Le déploiement de cette mission essentielle suppose néanmoins la mise à disposition de moyens suffisants.

Sécuriser l'auto-entrepreneuriat et limiter son usage abusif

Le recours au statut d'auto-entrepreneur donne lieu à des dévoiements. Pour y remédier, nous préconisons une transposition rapide de la nouvelle directive européenne conduisant à une harmonisation de la protection sociale des auto-entrepreneurs avec celle des salariés, telle qu'elle a été approuvée par le Parlement européen le 24 avril 2024, pour renforcer les droits des travailleurs des plateformes numériques.

Promouvoir un accompagnement qui donne confiance

Une des raisons pour lesquelles les personnes éloignées de l'emploi perdent confiance en elles, mais aussi en les institutions responsables de les accompagner, tient dans les préjugés véhiculés à leur sujet : « s'ils ne trouvent pas de boulot, c'est qu'ils ne veulent pas travailler » ou encore « alors, que tant d'entreprises cherchent à recruter, comment peut-on rester au chômage ? ». C'est pourquoi nous préconisons de mobiliser des moyens humains permettant d'établir une relation de confiance avec les personnes qui sollicitent un soutien pour trouver un emploi stable. Nous proposons également, forts de notre expérience, de poursuivre cet accompagnement au cours des premiers mois consécutifs à leur recrutement, afin de les soutenir dans la phase critique d'adaptation à leur environnement de travail.

RECHERCHER LE « PLEIN EMPLOI » METTRA-T-IL FIN À LA PRÉCARITÉ ?

La loi pour le « Plein emploi » du 18 décembre 2023 traduit une volonté de réduire le taux de chômage autour de 5 % d'ici 2027. La principale mesure de la loi s'inscrivant dans cette démarche est la création de France Travail et du réseau pour l'emploi. L'objectif global de cette réforme est d'apporter, *via* ces nouvelles dispositions, un meilleur accompagnement socioprofessionnel à toutes les personnes qui sont demandeurs d'emploi.

De plus, dans un contexte où des employeurs rencontrent des difficultés de recrutement, le législateur souhaite que tout soit mis en œuvre pour que les personnes en chômage et, particulièrement, celles en chômage de longue durée, soient mobilisées pour répondre aux offres des secteurs d'activité concernés. L'action du service public de l'emploi (SPE) est ainsi très axée sur la satisfaction des besoins en main d'œuvre et ces derniers sont en grande majorité des emplois faiblement qualifiés (lire encadré ci-dessous).

Enquête « Besoins en Main d'Œuvre 2024 » de France Travail

L'enquête a recensé près de 2 800 000 projets de recrutements (-8,5 % en un an) et les dix métiers les plus recherchés par les employeurs sont les suivants :

- | | |
|--|--|
| 1) Serveurs de café, de restaurant (122 000) | 6) Aides à domicile et aides ménagères (67 600) |
| 2) Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (111 200) | 7) Cuisiniers (67 100) |
| 3) Salariés-cueilleurs chez viticulteurs-arboriculteurs (98 400) | 8) Professionnels de l'animation culturelle (66 700) |
| 4) Ouvriers agricoles (91 100) | 9) Employés de libre-service (58 900) |
| 5) Agents d'entretien de locaux (84 200) | 10) Aides-soignants (58 400) |

De leur côté, du fait de leur état d'impécuniosité, des chercheurs d'emploi sont conduits à accepter les premiers emplois qui s'offrent à eux, écartant ainsi l'examen d'un projet professionnel au débouché qualifiant et stable.

Cela interroge sur la finalité donnée à l'accompagnement. S'agit-il de favoriser l'entrée de la personne accompagnée dans un processus l'amenant, à terme, à un retour à l'emploi lui offrant une perspective sur le plan professionnel et personnel ? De permettre à des travailleurs confrontés à la précarité de ne pas s'y enfoncer par l'exercice répété de jobs n'assurant quasiment pas de progression ?

SNC qui accompagne régulièrement des personnes en recherche d'emploi avec, pour perspective, l'aboutissement à un retour à l'emploi offrant une certaine stabilité, se demande si une réduction du chômage en vue du plein emploi est suffisante pour permettre une sortie de la précarité et l'atteinte de l'objectif du retour à l'emploi stable.

PARTIE 1

RÉDUIRE LE CHÔMAGE SUFFIT-IL POUR ATTEINDRE LE « PLEIN EMPLOI » ?

Le « plein emploi » correspond à une situation où le chômage ne concerne que les personnes entre deux emplois et celles qui viennent d'entrer sur le marché du travail. Cette situation constitue dans une économie libérale un chômage frictionnel incompressible. En 1970, le « plein emploi » était atteint du point de vue des experts lorsque le taux de chômage était au plus de 2 %. « Actuellement, les économistes s'accordent sur un taux de chômage frictionnel entre 4,5 % et 5 % pour la France. Mais les calculs peuvent varier, en fonction des hypothèses faites pour le mesurer, de la période et de la zone géographique retenues. Dans les années 2000, l'économiste Jean Pisani-Ferry, en retenant une durée moyenne de recherche d'un nouvel emploi de trois mois pour les personnes ayant déjà travaillé, et de six mois pour les entrants sur le marché du travail, estimait le taux de chômage frictionnel à 3,4 % (...) »¹.

Mais la définition du « plein emploi », basée sur le seul taux de chômage, est discutée². En effet, celle-ci ne tient pas compte du sous-emploi, c'est-à-dire des personnes travaillant à temps partiel subi, ou conduites à enchaîner des contrats de courte durée, ou encore de personnes inactives qui ont renoncé à chercher un emploi, mais qui pourraient revenir sur le marché du travail. Ainsi, dans deux pays voisins auxquels il est souvent fait référence, le « plein emploi » a été obtenu au prix d'un niveau de sous-emploi élevé, du fait d'un développement important de l'emploi précaire (V. point 13).

D'une manière générale, les frontières entre activité et inactivité sont de plus en plus floues. De nombreuses situations intermédiaires prenant la forme de contrats courts, de temps partiel subi, d'auto-entrepreneuriat et autres, rendent la mesure du chômage incertaine.

Pour porter en France le chômage au niveau du « plein emploi », différentes réformes ont été conduites au cours des cinq dernières années. Cependant, la recherche de l'atteinte de cet objectif, devenu assez improbable à l'horizon 2027³, si on se réfère au dernier état de la situation de l'emploi, ne fait-elle pas courir le risque d'un développement de la précarité et donc d'une stratégie de réduction du chômage par le bas ?

¹ Derrière l'objectif de plein emploi, de quoi parle-t-on exactement ? par Mathilde Damgé, lemonde.fr du 29 février 2024.

² Source site vie-publique.fr 15 mai 2023 (fiche thématique Quelles différences entre faible niveau de chômage et « plein emploi » ?).

³ Bertrand Bissuel, Avec un taux de chômage à 7,5 %, la promesse de plein emploi s'éloigne, sauf pour les seniors, *Le Monde* du 12 février 2024 ; Jean Pisani-Ferry : « Évitions de déstabiliser encore plus le marché du travail, et d'ajouter ainsi la fureur au bruit » *Le Monde* 27 janvier 2024.

1. ÉTAT DE LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Si durant près d'une décennie le marché du travail a été marqué par une forte croissance des emplois, par une situation démographique favorable et, par une importante baisse du chômage, l'année 2024 présente une conjoncture moins propice. Les indicateurs de suivi du marché du travail ne sont plus favorables à l'atteinte du « plein emploi ». Cette inflexion de tendance est d'autant plus préoccupante qu'on observe la persistance d'une population importante de personnes privées durablement d'un emploi stable⁴. Et cette population risque de s'accroître sensiblement.

Croissance économique à peine positive (source Insee)

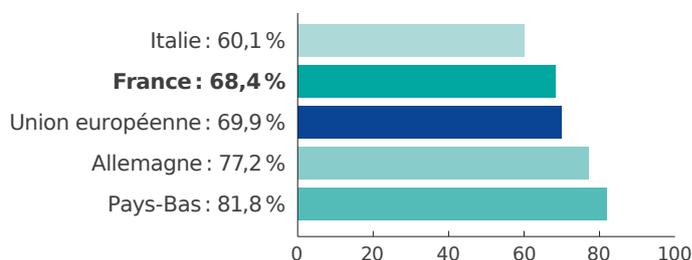
Depuis l'automne 2022, exception faite du printemps 2023, l'économie française montre les signes d'une croissance très affaiblie. Cinq des six derniers trimestres fluctuent entre zéro et 0,2 % de croissance. Cela résulte notamment d'une consommation des ménages altérée en 2023 par l'inflation des prix. L'insuffisance des investissements des entreprises, la baisse des activités dans la construction, la restauration et les commerces y concourent également. Mise à part l'Espagne, les pays européens voisins de la France sont aussi affectés par ce phénomène, l'Allemagne s'est même trouvée en récession économique.

Progression de l'emploi fortement atténuée (source Insee)

Rappelons que, de fin 2014 à fin 2022, la progression de l'emploi a été assez brillante en France : de 24,6 millions de salariés à 26,9 millions, soit une augmentation moyenne annuelle de près de 300 000 salariés. Mais en 2023 et début 2024, cette croissance n'est seulement que d'environ 150 000 salariés l'an, soit une sensible décélération. On observe surtout un retournement à la baisse des effectifs du secteur du bâtiment et dans celui du travail temporaire. Si, dans l'industrie, une légère augmentation des emplois est préservée, dans les services marchands (surtout commerces et restauration) une très nette atténuation du rythme de croissance des emplois salariés se confirme.

Rapporté à la population totale, le taux d'emploi de l'ensemble des 15-64 ans s'est stabilisé à 68,4 % depuis fin 2022. En 2022, ce taux est en moyenne de 69,9 % dans l'Union européenne avec un maximum observé aux Pays-Bas (81,8 %). Il est de 77,2 % en Allemagne mais de 60,1 % en Italie. Concernant les jeunes de moins de 25 ans, il continue de progresser depuis fin 2020 pour atteindre le taux record de 35,3 %.

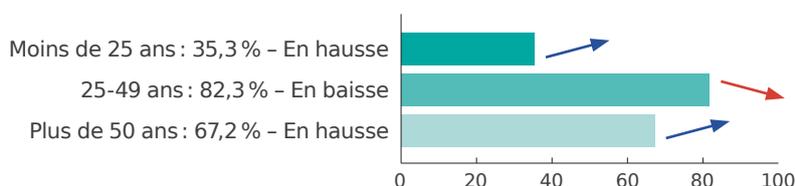
Taux d'emploi des 15-64 ans à fin 2022.



⁴ La privation durable d'emploi stable, Comment en sortir ? Rapport SNC 2023 sur l'emploi et le chômage (septembre 2023).

Depuis un an, le taux est en baisse pour les travailleurs âgés de 25 à 49 ans : il est ramené à 82,3 %. Le taux d'emploi des travailleurs de 50 ans et plus ne cesse de croître depuis quatorze ans passant de 54,2 % au taux de 67,2 % fin 2023. Sur la seule classe d'âge des 60-64 ans, le taux d'emploi n'est cependant que de 28,1 %, ce qui est moitié moins que la moyenne européenne.

Évolution du taux d'emploi selon l'âge



En 2021, les non diplômés dans la tranche d'âge des 15-64 ans se répartit entre 580 000 personnes au chômage, 4 920 000 sans activité ou "invisibles" et 3 400 000 seulement en emploi, soit 38 %, alors que la moyenne est de 67 % pour l'ensemble de la population et de 85 % pour les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur⁵.

Retournement à la hausse du chômage (source Insee)

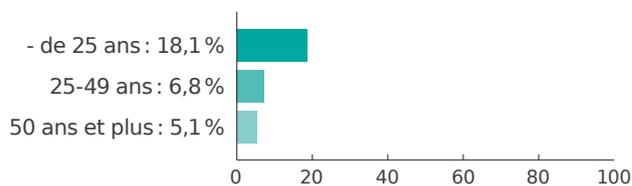
De mi-2015 à mars 2023, le nombre de personnes au chômage au sens du BIT a beaucoup diminué passant de 3 112 000 à 2 192 000 chercheurs d'emploi. Cela représente une baisse moyenne annuelle de 115 000. Elle est cependant bien inférieure à l'augmentation annuelle des effectifs en emploi (près de 300 000). En effet, l'importante progression des effectifs en emploi a permis d'absorber la croissance de la population en âge de travailler⁶ (rythme d'environ +180 000 l'an) et aussi de réduire le chômage d'environ 115 000 par an.

Depuis fin 2022, le nombre de chômeurs est reparti à la hausse : + 120 000 en cinq trimestres pour atteindre plus de 2 230 000 à la fin mars 2024.

Évolution du nombre de chômeurs



Taux de chômage par classe d'âge à fin mars 2024



Pôle emploi (devenu France Travail) précise que la hausse récente du nombre de demandeurs d'emploi n'est pas due à une augmentation des inscrits, mais à une diminution des sorties.

⁵ Dominique Redor dans VLC n° 125 / personnes sorties du système scolaire sans diplôme.

⁶ L'évolution de la population en âge de travailler résulte de la légère baisse démographique, de l'immigration et de la hausse du taux d'emploi essentiellement des jeunes et des séniors.

Près de 1,9 million de personnes dans le halo autour du chômage

(source Insee – Enquête emploi)

On dénombre, fin mars 2024, 1 876 000 personnes inactives sans emploi et qui souhaitent travailler. Elles ne sont cependant pas comptées comme chômeurs, car elles ne se déclarent pas comme étant immédiatement disponibles (environ 450 000), ou comme n'étant pas en recherche active d'emploi (près de 850 000), ou encore dans ni l'une ni l'autre de ces situations (près de 600 000).

Emplois vacants et difficultés de recrutement en recul (source Dares)

Depuis le troisième trimestre 2022, les emplois vacants en entreprise diminuent. Rapportés à l'ensemble des emplois, le taux est passé de 3,37 % à 2,69 % au premier trimestre 2024. En mars 2024, les entreprises, toutes tailles confondues, ont déclaré 535 500 emplois vacants contre 663 500 un an plus tôt.

Par ailleurs, quel que soit le secteur d'activité, le pourcentage d'entreprises déclarant des difficultés de recrutement diminue depuis octobre 2022 de 53,0 % à 31,7 %, soit le niveau observé en 2018.

Prévisions des experts

Selon les experts, le ralentissement de l'inflation et le regain du pouvoir d'achat devraient relancer la consommation des ménages. Il est de ce fait prévu, pour la France, un retour très progressif d'une croissance économique modérée. Pour l'ensemble de l'année 2024, le rythme du PIB diffère selon les organismes : + 0,4 % l'an pour Rexecode, + 0,5 % pour l'OFCE, + 0,7 % pour l'OCDE, + 0,8 % pour la Banque de France et le FMI, + 1,0 % pour la Direction du Trésor. Dès lors, la poursuite d'une croissance du chômage est attendue jusqu'à la mi-2025. Le taux de chômage pourrait avoisiner 7,9 %.

Cette présentation de l'évolution du marché du travail en France, faute d'un recul suffisant, ne rend toutefois pas vraiment en compte :

- des effets du retournement économique sur les personnes en situation précaire, qui en sont les premières victimes ;
- des conséquences de la récente création de France Travail.

France Travail débute avec 5,4 millions d'inscrits

Fin décembre 2023, 5,4 millions de demandeurs d'emploi étaient inscrits en catégories A, B et C (y compris les départements-régions d'outre-mer, hors Mayotte (Dares Indicateurs n°9, 15 janv. 2024). Ce nombre traduit un retour à la hausse depuis la mi-2023.

Cette augmentation du nombre d'inscrits est en corrélation avec le net ralentissement de l'activité économique, l'augmentation des liquidations d'entreprises, la baisse des recrutements, etc. Elle est aussi en phase avec celle du taux de chômage passé de 7,1 % à 7,5 % sur la même période. Parmi les demandeurs d'emploi inscrits au 31 décembre 2023, 3 033 000 sont sans emploi, 1 618 000 exercent une activité réduite sous la forme de contrats courts ou à temps partiel et 754 000 sont actifs, totalement occupés.

2. RÉFORMES ADOPTÉES

L'affaiblissement de la protection des chercheurs d'emploi conjuguée à des actions de remobilisation ou de contrôle renforcés dans le cadre du nouveau service public de l'emploi sont-ils susceptibles de générer une amélioration de la situation des personnes concernées ?

Affaiblissement de la protection des chercheurs d'emploi

Pour accélérer le retour à l'emploi des chômeurs indemnisés, dans un contexte où des emplois ne sont pas pourvus, les pouvoirs publics se sont engagés dans des réformes de l'assurance chômage consistant à réduire les droits et à durcir leurs conditions d'accès. Ainsi privés de ressources, les intéressés seraient conduits à davantage accepter les offres d'emplois qui se présentent à eux⁷.

Dans cette logique, les droits à l'assurance chômage font, depuis 2019, périodiquement l'objet de restrictions. Pour ne retenir que les changements les plus substantiels, citons le durcissement des conditions d'éligibilité à l'indemnisation en novembre 2019, l'importante modification de la règle de calcul de l'allocation en 2021 qui réduit de façon conséquente le niveau de l'indemnisation des personnes dont l'activité est caractérisée par une assez grande instabilité et, en 2023, la réduction de 25 % de toutes les durées d'indemnisation⁸.

Leurs impacts sont sensibles. L'Unédic évalue la baisse du nombre d'ouvertures de droits entre 2019 et 2022 à 17 % en moyenne, cette baisse étant plus marquée pour les moins de 25 ans (-24 %), pour ceux qui étaient titulaires d'un CDD (-27 %) ou d'un contrat de travail temporaire (-35 %) et pour ceux dotés d'un niveau de diplôme inférieur au Bac (-20 %)⁹. La baisse du rechargement de droits est encore plus importante : entre 2019 et 2021, on observe une baisse moyenne de 41 % de leur nombre.

La réduction du montant des allocations est, elle, en moyenne de 16 % par rapport à ce qui aurait été accordé selon les règles précédentes¹⁰. La pression financière créée par la baisse d'allocation semble désinciter à l'entrée en formation : les allocataires ayant la plus petite allocation journalière sont ceux qui ont, en moyenne, la plus faible probabilité d'accéder à une formation. Or c'est pour eux que les formations en immersion en entreprise du type « Préparation opérationnelle à l'emploi » (POE), vu leur niveau élevé d'issues positives¹¹, présentent le plus d'intérêt. Environ 1 million de demandeurs d'emplois sont affectés par le nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR) en 2022, soit près de la moitié des entrants à l'Assurance chômage sur une année. En contrepartie de la baisse des allocations, les durées d'indemnisation sont en moyenne supérieures de 28 % à ce qu'elles étaient avant la réforme de la règle de calcul de l'allocation, mais cela peut entraîner une augmentation de la durée effective au chômage et retarder le retour à l'emploi. Le nombre d'allocataires indemnisés a, lui, baissé de près de 200 000 entre septembre 2021 et septembre 2022¹².

La réduction de la durée d'indemnisation de 25 %¹³ associée à l'amélioration de la conjoncture, a eu un impact sur la moitié des nouveaux allocataires¹⁴. En moyenne, la diminution de leur nombre est de 12 % en année de croisière (horizon 2027), par rapport à ce qu'il serait advenu sans changement de règle, soit environ 300 000 personnes pour 2,5 millions de personnes indemnisées. La réduction prévue des dépenses est de l'ordre de 4,5 Md€ par an.

⁷ D'après les travaux préliminaires de l'enquête qualitative de l'Unédic menée début 2022, les personnes qui ont intensifié leur recherche d'emploi dans les mois suivant l'entrée en vigueur de la réforme indiquent ne pas avoir perçu de changements dans les pratiques des employeurs (Suivi de la réglementation de l'assurance chômage, février 2024).

⁸ Décret n°2019-796, décret n°2019-797 (JO 28 juillet), décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023 (JO 27 janv.).

⁹ Rapport intermédiaire du comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage initiée en 2019, Dares, février 2024.

¹⁰ Suivi de la réglementation d'assurance chômage, Unédic, février 2023.

¹¹ Quel apport des périodes en entreprise durant les formations des personnes en recherche d'emploi ? Dares FOCUS n°10, 14 février 2023. 65 000 POE par an en moyenne sont prévues dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), mais les crédits du PIC vont se trouver réduits de 150 millions d'euros la suite des 10 milliards d'euros de coupes budgétaires décidés par le Gouvernement, (Décret n° 2024-124 du 21 février 2024 portant annulation de crédits, JO 22 févr.).

¹² Suivi de la réglementation d'assurance chômage, Unédic, février 2024.

¹³ Survenue postérieurement au changement de la règle de calcul de l'allocation.

¹⁴ Effets de l'adaptation des règles d'assurance chômage à la conjoncture, Unédic, février 2023, actualisé 17 avril 2023.

Ces restrictions de droits auront pour conséquence une augmentation du nombre de personnes sollicitant les minima sociaux. Ainsi une partie des 300 000 personnes qui ne sont plus indemnisées par l'assurance chômage seront prises en charge, au titre de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou du revenu de solidarité active (RSA). Ajoutons que ce raccourcissement de l'indemnisation entraîne, pour ceux qui n'accèdent pas à l'ASS, aussi une diminution du nombre de trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse et d'acquisition de points de retraite complémentaire.

Cette évolution devait se poursuivre. La déclaration de politique générale du chef du gouvernement, le 30 janvier 2024, à l'Assemblée nationale, dans le sillage de l'annonce, le 16 janvier, par le Chef de l'Etat « d'un acte II d'une loi pour la croissance, l'activité, les opportunités économiques »¹⁵ a donné lieu à la communication de l'information par le Premier ministre le 25 mai 2014 d'un durcissement des règles d'indemnisation. Cela se serait traduit par une baisse du nombre de personnes éligibles à l'indemnisation, notamment les jeunes, et par une réduction des droits des personnes en quête d'un emploi. Ces mesures auraient affecté tout particulièrement les travailleurs précaires et les seniors. Mais les résultats de l'élection législative du 7 juillet ont conduit à suspendre ce projet.

Ces réformes de l'indemnisation, dans le but d'inciter les chômeurs à accepter très vite une offre d'emploi, comportent aussi un effet négatif sur la qualité de l'emploi repris, en les obligeant à accepter des emplois n'utilisant pas nécessairement au mieux leurs compétences. Leur productivité pourrait s'en ressentir et l'emploi pourrait être moins durable. De plus, le fait que les chômeurs indemnisés retrouvent plus vite un emploi n'implique pas forcément une augmentation du volume d'emplois créés par les entreprises : y-a-t-il plus d'emplois créés ou une rotation différente des salariés dans les embauches (emplois pris par des chômeurs indemnisés au lieu de chômeurs non indemnisés, inactifs, etc.) ? Ceux qui travaillent sont aussi atteints : « Quand on diminue la protection des chômeurs, cela pousse les gens en emploi à accepter de travailler dans de mauvaises conditions »¹⁶.

¹⁵ Emmanuel Macron lance l'« acte II d'une loi pour la croissance » et une nouvelle réforme du marché du travail », *Le Monde* du 17 janvier 2024, Aline Leclerc et Thibaud Metais.

¹⁶ Clément Carbonnier, professeur d'économie à Paris-VIII, in « Les pistes qui pourraient être empruntées pour « désmicardiser » la France », de Béatrice Madeleine et Aline Leclerc, *Le Monde*, 2 avril 2024

Le témoignage de Stéphane, 54 ans, accompagné par le groupe de solidarité SNC de la Vallée de Chevreuse (Yvelines)

Stéphane a une formation en langue, littérature et civilisations étrangères pour laquelle il a obtenu une licence de l'Université Paris XII (Créteil) et un « Certificate of Proficiency in English » de l'Université de Cambridge. Il a travaillé dans de nombreuses fonctions en tant que graphiste, concepteur/rédacteur et formateur indépendant, tout en continuant de se former pour devenir directeur artistique et de création en agence de communication. Il a occupé ensuite, toujours dans cette agence, les fonctions de chargé de comptes, directeur de projets, et, plus récemment, de journaliste/rédacteur. En parallèle, Stéphane crée en 2008 et 2009, deux labels musicaux, activité non lucrative, mais indispensable à son équilibre de vie. Fin 2015, un grave problème de santé le contraint à un long arrêt de travail, alors qu'il était un des piliers de son agence de communication. La fin de son arrêt de travail a coïncidé avec la déclaration en cessation d'activité de son agence. Il s'est donc inscrit à Pôle emploi en 2017, tout en continuant à gérer ses activités musicales. Début 2020, il a été embauché en CDD de 3 mois par le service communication d'une mairie en tant que journaliste territorial ; mais la survenue de la crise sanitaire a empêché le renouvellement de son contrat.

La période de confinement qui s'en est suivie a été éprouvante pour lui, même s'il fut bien entouré par sa compagne et ses amis. Il persévère dans sa recherche, en adressant des candidatures spontanées auprès de collectivités locales et de leurs services communication. Au sein de son réseau artistique, il multiplie les démarches auprès de structures en recherche de chargés de communication ou de production, sans succès, malgré la réputation de sa maison de disques reconnue par les professionnels. Chaque fois, il s'entend répondre que malgré la qualité de son parcours et/ou de ses prestations en entretien, qu'une personne plus jeune lui est préférée, quitte à devoir la former. La crainte des recruteurs que son expérience s'accompagne de prétentions trop élevées en termes de rémunération joue sans doute en sa défaveur.

Depuis, Stéphane a élargi son champ de recherche à des postes qui lui permettent d'avoir des horaires assez souples. A cet effet, il a pris des contacts pour des emplois de guichetier ou facteur à La Poste, pour des fonctions d'assistant d'éducation auprès de lycées, pour des postes dans de moyennes surfaces de vente, dans l'alimentaire ou le matériel de bricolage. C'est une fin de non-recevoir à la vue de son parcours : « Nous privilégions des personnes ayant moins de chance que vous de retrouver un emploi. » Est venu le moment où, dans une situation financière critique, malgré quelques ressources résultant de prestations occasionnelles offertes par des proches, Stéphane a dû se résoudre à s'inscrire dans une agence d'Intérim, prêt à accepter n'importe quelle mission payée au SMIC.

Il a ainsi accepté une mission de manutentionnaire. L'expérience est rude du fait des charges à porter et à déplacer, de la station debout et d'un travail en équipes, avec un changement d'horaires chaque semaine (6h-14, 14h-22h ou 22h-6h) qui perturbent fortement son sommeil.

Cet emploi de subsistance ferme son horizon professionnel.

EN BREF

Depuis son rétablissement, après plusieurs années de recherche, Stéphane n'a pu se repositionner sur le marché du travail au niveau des fonctions qu'il occupait avant son arrêt de travail : responsable associé d'une agence de communication.

Mais, à 54 ans, privé de ressources, Stéphane est amené à vivre un véritable déclassement en acceptant par nécessité des petites missions, y compris de manutention.

Actions promues par le nouveau Service public de l'emploi

La loi du 18 décembre 2023 « pour le plein emploi » (JO 19 déc.) a créé l'entité France Travail dans le but de coordonner et d'harmoniser les actions des différents services intervenant dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle. L'objectif est de simplifier les parcours, de renforcer l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi et d'améliorer l'offre aux entreprises pour répondre aux enjeux de recrutement. La loi prévoit également des mesures en faveur de l'accès à l'emploi des personnes handicapées et un renforcement de l'accueil de la petite enfance¹⁷.

Le réseau France Travail œuvre sur la base d'un « patrimoine commun ». Il s'agit de critères partagés sur l'orientation, les outils, les procédures, les indicateurs et les référentiels communs. Pour assurer le continuum des parcours, le partage des données est prévu dans la loi et s'appuie sur l'interopérabilité des systèmes d'information.

Un comité national France Travail présidé par le ministre chargé de l'emploi fixera « le cadre de coopération du réseau et les modalités renforcées de mise en œuvre des principes de transparence, de redevabilité et de pilotage par les résultats ». Des instances de gouvernance sont par ailleurs mises en place à l'échelon territorial sous une co-présidence du représentant de l'État et du représentant de la collectivité territoriale concernée.

Le volet formation de la loi réaffirme la nécessité d'investir dans les parcours à destination des demandeurs d'emploi et conforte le principe de contractualisation pluriannuelle entre l'État et les régions dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (Pic). Ces conventions doivent toutefois davantage cibler les publics les plus éloignés de l'emploi et les métiers en tension¹⁸. Autre axe de développement pour l'offre de formation pilotée par France Travail : l'accès aux préparations opérationnelles à l'emploi (POE) sera fluidifié et facilité.

Dans cette nouvelle configuration, les allocataires du RSA¹⁹ se trouvent automatiquement inscrits comme demandeurs d'emploi au moment de leur demande de droits. Pour tous les inscrits, un « contrat d'engagement » signé au début du parcours définit un plan d'action concret avec des objectifs d'insertion sociale et professionnelle et précise le niveau d'intensité de l'accompagnement. En cas de non-respect du contrat d'engagement, l'opérateur France Travail peut sanctionner la personne par une radiation de la liste de demandeurs d'emploi ou une suspension ou suppression du revenu de solidarité active ou des allocations chômage. Les personnes les plus éloignées de l'emploi bénéficient ainsi d'un suivi renforcé et personnalisé et, dans cet esprit, la loi impose 15 heures d'activité hebdomadaire minimum aux bénéficiaires du RSA, avec toutefois des dérogations possibles.

Dans son interview du 15 décembre 2023, le ministre du travail, Olivier Dussopt, annonçait le renforcement des contrôles de recherche d'emploi. « Je souhaite qu'on double au moins le nombre de contrôles », soit atteindre un million par an²⁰. L'accent est également mis sur l'accompagnement des entreprises, en particulier les plus petites, pour les aider à trouver leurs salariés parmi les inscrits à France Travail.

L'action du SPE est ainsi très orientée sur une accélération du retour à l'emploi des personnes inscrites à France Travail. Ces dernières seront amenées à épouser cette démarche qui peut produire une réduction du chômage, mais par le bas.

¹⁷ Pour mémoire, ce dispositif donne aux communes un rôle d'autorités organisatrices du service public de la petite enfance, afin de permettre aux parents de concilier leur vie familiale et professionnelle et contribuent ainsi à la société du « plein emploi ».
¹⁸ Signalons toutefois une baisse du budget Travail-Emploi de 1 100 millions d'euros et dans ce cadre des crédits du PIC (V. note n°9).
¹⁹ Seront aussi inscrits leur conjoint, (concubin ou partenaire pacsé) ; les jeunes demandant un accompagnement auprès des missions locales ; Les personnes handicapées sollicitant un accompagnement auprès de Cap emploi.
²⁰ Olivier Dussopt : « Il faut lancer un acte II de la réforme du marché de l'emploi », *Les Echos* du 15 décembre 2023.

Témoignage d'Olivier, 56 ans, accompagné par le groupe de solidarité SNC Plaine de Versailles.

Olivier a débuté sa carrière en 1994 à l'INRA de Jouy-en-Josas comme employé chargé d'indexer des ouvrages et de gérer des prêts de périodiques. Trois ans après, fort de cette expérience, il a été engagé par Christie's Paris pour procéder à la saisie en anglais des descriptifs d'objets d'art provenant de plus de douze départements. Mission minutieuse qu'il a su conduire durant près de trois ans, jusqu'à son terme. Il a ensuite enrichi son parcours en occupant des fonctions dans un cabinet d'assurance, une banque et, de 2010 jusqu'à janvier 2023, dans des services publics (mairie, cour d'appel, département). Les activités diverses qu'il a exercées ont pour trait commun d'exiger minutie, vigilance, attention, méthode et une grande rigueur.

Dans son dernier emploi pour le département des Yvelines, Olivier occupait la fonction d'archiviste, ce travail consistant à épurer, identifier, saisir les informations sélectionnées et regrouper des publications. À la fin de sa mission, son contrat à durée déterminée n'a pas été renouvelé. Il est depuis en recherche d'emploi. Le service public de l'emploi, pour soutenir sa réinsertion, lui a permis d'accéder à un contrat unique d'Insertion d'une durée d'un an, contrat qui vient d'arriver à son terme et n'a pu lui permettre de déboucher sur un emploi non aidé.

Olivier reste très actif dans sa recherche d'emploi : il procède quotidiennement à la consultation des annonces et à des envois de son CV. Il est suivi par France Travail, est accompagné par le groupe de Solidarités Nouvelles Face au Chômage des Yvelines et par la fondation pour l'inclusion FACE (club des Yvelines).

Prochainement, il aura épuisé ses droits aux allocations de chômage, ce qui va le placer dans une situation le conduisant à vivre du RSA.

Pourtant, Olivier n'est pas sans atout. Il a une qualification certaine dans le domaine administratif et comptable (CAP, BEP, Bac pro, BULATS A1), ainsi que dans celui de la documentation (Certificat d'aptitude aux fonctions d'assistant bibliothécaire-documentaliste). À cela s'ajoute une expérience de près de 30 ans dans différents emplois privés et publics. Curieux, rigoureux, organisé, Olivier se passionne par ailleurs pour l'histoire locale, le patrimoine, la généalogie, l'égyptologie et la calligraphie. Il a d'ailleurs mené des recherches et des études ayant fait l'objet de publications.

Olivier voudrait accéder à un emploi dans le cadre duquel il pourrait déployer ses talents et ses compétences transversales. Mais il redoute d'en être réduit à exercer des emplois occasionnels et peu qualifiés.

EN BREF

La volonté de travailler d'Olivier est réelle, mais il pâtit du manque d'intérêt des recruteurs pour son profil, alors que l'examen de sa carrière révèle des capacités à accomplir diverses tâches exigeant un véritable savoir-faire. Mais son âge joue en sa défaveur. Son avenir professionnel lui apparaît assez sombre. Il s'interroge : ne peut-il, après une carrière relativement riche et bien remplie, désormais n'espérer exercer que des activités occasionnelles, peu qualifiées ne lui procurant que de maigres ressources ? C'est la crainte qu'éprouve, comme lui, bien des seniors, placés dans des situations analogues.

3. LE RISQUE D'UNE STRATÉGIE DE RÉDUCTION DU CHÔMAGE PAR LE BAS

La recherche de la baisse du chômage pour atteindre le « plein emploi » peut passer par des actions visant à exercer une certaine pression sur les personnes par une réduction de leur protection. Elle repose aussi sur une flexibilisation toujours plus importante du marché du travail, comme en témoignent particulièrement les exemples Allemand et du Royaume-Uni. Cela a pour conséquence un accroissement de la pauvreté.

Exemples de « plein emploi » illusoire : l'Allemagne et le Royaume-Uni

• Réforme HARTZ IV en Allemagne

Les réformes structurelles du système d'indemnisation du chômage apportées par les lois HARTZ de 2003-2005 ont réduit substantiellement les droits des chômeurs et, spécialement, de ceux âgés de plus de 45 ans (HARTZ IV), afin d'accélérer leur reprise d'emploi. La pression ainsi exercée sur eux pour les conduire à une reprise plus rapide d'activité est présentée comme étant l'un des éléments explicatifs des bonnes performances de l'emploi dans ce pays.

En réalité, les effets de cette réduction des droits s'avèrent assez limités, comme l'exposent dans leur étude Bruno Amable et Baptiste Françon²¹. Ils ont analysé les effets microéconomiques de la réduction de la durée d'indemnisation du chômage pour les chômeurs de plus de 45 ans sur le taux de reprise d'emploi et sur le type d'emploi repris (stabilité de l'emploi retrouvé et type de contrats de travail). En ce qui concerne le taux de reprise d'emploi, seuls les chômeurs de 55 à 59 ans ont été significativement affectés par la réforme du fait de l'utilisation antérieure par ces chômeurs de la filière d'indemnisation chômage comme d'une passerelle vers la retraite anticipée. Sur la qualité des emplois repris, l'effet s'avère négatif, les chômeurs étant conduits à accepter des emplois qui ne leur correspondent pas en termes de compétences.

Plus globalement, ces réformes visant à accélérer le retour à l'emploi des chômeurs, n'ont pas permis de réduire le taux de pauvreté en Allemagne²². Les inégalités de revenus se sont creusées et la part des personnes pauvres n'a jamais été aussi élevée²³. « Malgré une décennie de prospérité, le taux de pauvreté en Allemagne est passé de 14,3 % à 16,8 % entre 2010 et 2019. Les obligations faites aux bénéficiaires des aides HARTZ IV en ont enfermé beaucoup sur le segment des petits boulots mal payés »²⁴. C'est l'un des plus gros échecs des aides sociales HARTZ IV.

L'obligation faite aux chômeurs par les dispositions de la loi HARTZ IV d'accepter un emploi quel qu'il soit à puissamment contribué à cette dégradation. Pour y remédier et mettre fin aux mesures punitives de HARTZ IV, le revenu citoyen a été mis en place en Allemagne. Il reste cependant encore insuffisant²⁵.

• L'extension des contrats zéro heure au Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, les petits boulots et les jobs indépendants se sont multipliés, grâce à la libéralisation et à la flexibilisation toujours plus importante du marché du travail. Ont ainsi été instaurés les « Zero-hour contract » ou contrats "zéro heure". Ils concernaient, en 2018, près d'un million de travailleurs outre-manche. Leur particularité est de n'offrir aucune garantie au salarié en matière d'heures travaillées : il n'y a pas de minimum d'heures, le salarié est appelé à travailler lorsque l'employeur a besoin de lui et il doit être disponible en permanence²⁶.

²¹ Bruno Amable et Baptiste Françon, Quels effets des baisses de durée d'indemnisation sur la durée de chômage et le type d'emploi repris ? Le cas des lois HARTZ, Travail Emploi, 142, avril juin 2015.

²² Ninon Renaud, Allemagne : l'augmentation de la pauvreté, grand échec des lois HARTZ IV, *Les échos*, 26 nov. 2022.

²³ Rapport sur la répartition des richesses publié par l'Institut de sciences économiques et sociales (WSI) de la Fondation Böckler.

²⁴ Ninon Renaud, déjà citée.

²⁵ Ninon Renaud, L'Allemagne adopte une politique moins punitive à l'égard de ses chômeurs, *Les Echos*, 25 novembre 2022

²⁶ Permanent, fixed-terme ou zero-hours contract : comment fonctionne la législation du travail au Royaume-Uni, par Tiffany Clémenceau, 5 avril 2022 (<https://london.frenchmorning.com>); Au Royaume-Uni, le « contrat zéro heure » ne fait pas le bonheur de tous, par Claire RAINFROY, *Le Monde*, 13 août 2013 ; Le contrat zéro heure Une spécificité britannique qui séduit, *Les Echos*, Léa Sureau, 7 janvier 2015.

En pratique, les employés sont en général informés d'une semaine à l'autre du nombre d'heures à effectuer. Chaque heure travaillée est rémunérée au salaire minimum. Avec ce travail à la carte, pas de congé maladie, ni paternité ou maternité, ni préavis en cas de congédiement par l'employeur. Les congés payés sont calculés uniquement au prorata des heures effectuées. En Grande-Bretagne, ce type de contrat a même été étendu au secteur public.

Ce type de contrat convient aux entreprises nécessitant une main-d'œuvre flexible pour faire face à une demande très volatile, au prix, pour les salariés qui en sont titulaires, d'une forte insécurité de l'emploi. Le développement de ces contrats est un élément explicatif d'une pauvreté laborieuse.

Le Royaume-Uni se prévaut d'un taux de chômage très faible (3,8 % en avril 2023), mais cela s'accompagne d'une forte précarisation de son marché du travail. Lors de leur création, en 1974, les contrats zéro heures devaient permettre aux étudiants et aux retraités d'effectuer quelques heures de travail pour améliorer leur quotidien, mais ils n'ont cessé de prendre de l'ampleur, surtout à partir de 2008 et, avec eux, le nombre de travailleurs pauvres.

Augmentation du nombre de travailleurs pauvres en France

Les réformes françaises semblent s'inspirer du chemin suivi par les Allemands et les Britanniques : d'une part, la législation du travail a été assouplie et simplifiée pour « fluidifier » le marché du travail²⁷, d'autre part, le niveau de protection des personnes sans emploi, en baisse, est accompagné d'un contrôle de plus en plus resserré et étendu des bénéficiaires de revenus de remplacement ou de minimas sociaux.

D'après l'Insee²⁸, 9,1 millions de personnes, soit 14,5 % de la population vivaient sous le seuil de pauvreté²⁹ en 2021. Ce pourcentage a diminué de 1996 (14,3 %) à 2004 (12,4 %), puis a ensuite progressé. En 2021, on dénombrait sous le seuil de pauvreté 14,6 % des travailleurs indépendants dont 17,4 % chez les agriculteurs, 13,9 % des ouvriers et 12,6 % des employés.

Plus globalement, sous l'effet de la précarisation du travail, le nombre de salariés pauvres progresse en France depuis vingt ans. En 2023, selon le Secours catholique, la France compte 1,2 million de travailleurs pauvres, soit 4,3 % de la population active en emploi³⁰. L'Observatoire des inégalités retient que 8 millions de personnes sont en situation de « mal emploi », soit les chômeurs, les personnes inactives souhaitant travailler, celles en situation transitoire, les salariés précaires (CDD, intérim, alternance)³¹. À ce chiffre il faudrait toutefois soustraire le 1 million de personnes en alternance qui, bien qu'en transition, sont dans une démarche professionnalisante.

Sont particulièrement concernés par la pauvreté les travailleurs indépendants et, parmi eux, les travailleurs des plateformes dont les rémunérations sont de plus en plus faibles³². Le revenu mensuel moyen des micro-entrepreneurs reste inférieur au SMIC (1 353,07 € par mois au 1^{er} janvier 2023³³).

Le rapport de la Commission d'enquête relative aux révélations des Uber files³⁴ interroge sur le refus de la plupart des plateformes de salarier leurs travailleurs, au profit d'un statut d'indépendant, plus précaire. Il ressort des auditions de la commission que le statut d'indépendant a été largement dévoyé par ces nouveaux acteurs économiques³⁵. La Cour de cassation a retenu dans différents arrêts que plusieurs éléments caractéristiques du contrat de travail étaient présents dans la relation de travail de ces travailleurs³⁶. En vue de mettre fin à ces dérives, une directive européenne sur le statut des travailleurs des plateformes prévoit

²⁷ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (JO 23 sept).

²⁸ L'essentiel sur la pauvreté, Chiffres-Clés, Insee, 29 février 2024.

²⁹ Le seuil de pauvreté est égal à 60 % du niveau de vie médian (En 2021 : 1 158 € par mois pour une personne seule, 2 432 € par mois pour un couple et deux enfants).

³⁰ Selon rapport sur de l'État la pauvreté en France en 2022 du Secours catholique, Nov. 2022.

³¹ Rapport sur la pauvreté en France de l'Observatoire des inégalités, 22 novembre 2023

³² Les conditions de travail des livreurs à vélo et VTC se dégradent, par Jules Thomas, *Le Monde*, 6 novembre 2023

³³ Auto-entreprise : les derniers chiffres de 2023, Espace Auto-Entrepreneur, février 2023 (<https://espace-autoentrepreneur.com/>).

³⁴ Rapport du 11 juillet 2023 relatif à l'ubérisation aux révélations des Uber files : l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences, Commission présidée par le député Benjamin Haddad.

³⁵ Chez Uber, Deliveroo et consorts, « l'indépendance des travailleurs est un statut souvent dévoyé », par Damien Leloup et Adrien Snecat, *Le Monde* du 18 juillet 2023

³⁶ Arrêt Take Eat Easy Cass. Soc. 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20.079, publié au bulletin ; Arrêt Uber, Cass. Soc. 4 mars 2020, pourvoi 19-13.316 ; arrêt Bolt Cass. Soc., 15 mars 2023, n° 21-17.31.

l'instauration d'une présomption de salariat dès lors que certaines conditions sont remplies. Dans sa phase de discussion, le projet de directive a été soutenu par la plupart des pays à l'exception de quatre pays³⁷ dont la France³⁸, alors que la commission estime que « la première conséquence de l'ubérisation est la création d'une précarité de masse pour les travailleurs des plates-formes ».

Le 11 mars 2024, les ministres de l'emploi de l'UE ont finalement confirmé un accord provisoire sur une directive relative au travail via une plateforme et le Parlement européen a approuvé, le 24 avril 2024, la directive européenne pour renforcer les droits des travailleurs des plateformes numériques. Ce texte vise à remédier aux cas de classification erronée des travailleurs des plateformes et à faciliter leur requalification en travailleurs salariés. Très concrètement, si un travailleur de plateforme se prévaut de faits mettant en évidence une relation de subordination ou une forme de contrôle quelconque dans l'organisation de son travail, il sera présumé salarié, en cas de saisine d'un tribunal ou d'une autorité administrative. C'est à la plateforme qu'incombera la responsabilité de démontrer le contraire. Cette présomption de salariat fut au cœur de longues passes d'armes à Bruxelles. Elle est désormais acquise. Chaque État membre devra l'inscrire dans son droit national. Toutefois, l'accord final renvoie régulièrement au droit national et laisse une large marge d'application aux États membres dans leur transposition du texte. Il pourrait y avoir 27 présomptions différentes.

De façon générale, l'inflation pèse tout particulièrement sur les ménages les plus pauvres : les prix de l'alimentation, du logement et de l'énergie, qui représentent une grande part de leurs dépenses, ont progressé beaucoup plus que les minima sociaux qui constituent l'essentiel de leurs ressources, fait observer le collectif Alerte, qui fédère 34 fédérations et associations nationales de solidarité.

Le pouvoir d'achat des bénéficiaires de minima sociaux est en baisse. Cela a été le cas entre janvier 2021 et janvier 2022 avec notamment une baisse de 2,7 % du pouvoir d'achat des allocataires du RSA et de l'AAH. Sur une longue période, entre 1990 et 2023, le pouvoir d'achat du barème du RSA (revenu minimum d'insertion [RMI] jusqu'en 2009) a augmenté de 9 %, celui de l'AAH de 26 %, alors que le pouvoir d'achat du Smic brut à temps plein a augmenté de 33 % .

Des contrôles de demandeurs d'emploi en augmentation

Le service public de l'emploi fait état d'un peu plus de 500 000 contrôles sur l'ensemble de l'année 2022³⁹ **et il en est envisagé un million et demi en 2027**⁴⁰

Selon la dernière étude de Pôle emploi connue à ce propos⁴¹, pour 12 % des personnes contrôlées, les recherches d'emploi sont considérées insuffisantes. Pour les bénéficiaires de l'assurance chômage, ce taux se réduit à 8 %, tandis qu'il s'élève à 15 % pour les bénéficiaires de la solidarité et à 19 % pour les personnes non indemnisées. Il ressort de l'étude que, plus le chômage dure, moins la recherche est active. Cela confirme que les intéressés ont plus besoin d'un accompagnement renforcé en cas de chômage prolongé que de contrôle. Par ailleurs, l'étude montre que les personnes les plus sanctionnées sont des personnes non qualifiées (17 % sont des ouvriers non qualifiés et des chômeurs d'un niveau inférieur au CAP et 15 % des employés non qualifiés). Inversement, les diplômés de niveau bac + 2 ne sont que 6 % des sanctionnés et ceux ayant un diplôme de l'enseignement supérieur 5 %. Enfin les cadres ne représentent que 4 % des sanctionnés. **Ces différences confirment que c'est par un soutien approprié que les plus en difficulté peuvent progresser et non par des mesures coercitives** qui, si elles augmentent la participation aux démarches d'insertion, elles augmentent également le non-recours⁴².

³⁷ Quatre pays bloquent la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs des plateformes : la France, l'Allemagne, la Grèce et l'Estonie.

³⁸ Travailleurs des plateformes et nbsp : la directive en passe d'être torpillée par la France, *Alternatives économiques*, par Cédric Vallet, 1^{er} mars 2024.

³⁹ <https://www.capital.fr/votre-carriere/les-radiations-de-chomeurs-ont-explose-avec-les-controles-de-pole-emploi-1456401>.

⁴⁰ Gabriel Attal annonce une hausse spectaculaire du nombre de contrôles sur les demandeurs d'emploi, Bertrand Bissuel *Le Monde.fr* du 2 mars 2024.

⁴¹ « Le contrôle de la recherche d'emploi : l'impact sur le parcours des demandeurs d'emploi » (Statistiques Études et évaluation n°45, août 2018, Eclairages et synthèse).

⁴² Droits et devoirs du RSA : l'impact des contrôles sur la participation des bénéficiaires Sylvain Chareyron, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty, Rapport de recherche TEPP n°2021-4.

PARTIE 2

RÉDUIRE LE CHÔMAGE SUFFIT-IL POUR RÉDUIRE LA PRÉCARITÉ ?

Les groupes de solidarité de SNC observent que l'accompagnement concerne de plus en plus des personnes placées dans une situation financière très critique qui, en conséquence, sollicitent un soutien en vue d'accéder à un emploi de subsistance, peu important à ce stade sa qualité. Il en résulte des reprises d'emploi de courte durée, parfois à temps partiel et assez déqualifiées et peu susceptibles de faire sortir leurs détenteurs de la précarité.

Plongées dans un quasi-dénuement, ces personnes ne sont pas dans des conditions leur permettant d'envisager un parcours vers un retour à un emploi stable. L'engagement dans cette voie suppose en effet d'avoir l'esprit désencombré de questions d'ordre matériel (factures impayées, soins différés...) et d'ordre alimentaire, qui plombent leur quotidien. Pour ces personnes, la perte ou l'absence de protection, constitue l'obstacle le plus sérieux à l'accès à l'emploi stable. Elles sont acculées à la précarité.

La baisse du chômage (V. point 1), ne doit en effet pas faire oublier que, dans un marché du travail toujours fortement segmenté, la précarité est, elle, plutôt en croissance. Sortir de cette situation est pourtant une aspiration forte des chercheurs d'emploi, comme l'attestent leurs témoignages.

1. UN MARCHÉ DU TRAVAIL FORTEMENT SEGMENTÉ

Le marché du travail est de plus en plus segmenté entre ceux qui ont une vocation naturelle à se présenter sur le marché du travail parce qu'ils ont une formation, une compétence, des savoir-faire et savoir-être et un âge qui correspondent aux attentes des employeurs et ceux à qui il manque tout ou partie de ces atouts.

De façon empirique, en nous référant aux accompagnements conduits par SNC, on peut mentionner en particulier les obstacles à l'emploi stable rencontrés, par les personnes sans qualification opérante sur le marché du travail, par celles éloignées des centres d'activité, par les personnes immigrées titulaires d'une autorisation de travail, mais dont la qualification ne peut être reconnue faute d'équivalence ou du fait de la méfiance d'employeurs, et par les personnes vivant avec un handicap.

Les difficultés peuvent se trouver accrues par la configuration des emplois disponibles (horaires décalés par rapport à ceux des transports disponibles, discontinuité des temps de travail...). Il apparaît, sur ce point, que, du fait de l'expérience des périodes de confinement et du manque de main d'œuvre de certains secteurs, les pratiques des employeurs évoluent vers une meilleure adéquation avec les contraintes des candidats à l'emploi. À défaut, ces personnes sont tentées d'adopter une stratégie d'optimisation du recours aux aides sociales, d'autant que les ressources qu'elles en tirent ne sont pas d'un niveau sensiblement différent de celui dont elles disposeraient en étant en emploi et qu'elles négligent l'enjeu de l'emploi pour leur parcours professionnel et la validation de trimestres en vue de leur retraite.

Les personnes handicapées sont différemment positionnées sur le marché du travail, selon que leur handicap peut ou non être compensé. Soulignons l'apport très intéressant de la loi sur le « plein emploi » dont l'objectif est de faciliter leur emploi dans les entreprises ordinaires, pour celles qui le peuvent. Les orientations en établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT) seront formulées par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sur une préconisation de France Travail, en privilégiant l'orientation en milieu ordinaire simple ou accompagné.

Par ailleurs, les personnes non bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), mais titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité, auront désormais les mêmes droits que les titulaires d'une RQTH, sans passer par la MDPH. Une équivalence de RQTH est accordée aux jeunes de 15 à 20 ans en situation de handicap. Les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) et les contrats à durée déterminée nommés "Tremplin" (CDDT), jusqu'ici expérimentaux, sont pérennisés. Les droits des travailleurs en ESAT sont alignés sur ceux des salariés ordinaires (avec conservation de leur protection spécifique).

Témoignage de Sophie, 55 ans, accompagnée par le groupe de solidarité SNC de Grenoble.

De formation supérieure, MBA en management, Sophie a occupé 7 postes dans différentes entreprises en 30 ans, dans la communication et l'accompagnement. Elle est aussi certifiée coach depuis quelques années. Elle a un grand talent dans la capacité à « réseauter ». Elle sait mettre ce talent au service de sa recherche d'emploi. A priori, un profil au top.

Ayant des problèmes de santé, elle a été placée en invalidité première catégorie et, de ce fait, travaillait dans son dernier poste à temps partiel, dans une entreprise où la bienveillance et le souci de bien-être des salariés étaient largement partagés. Elle avait pour fonction d'accompagner les cadres supérieurs dans leur évolution de carrière. Pour des raisons familiales, elle a dû quitter ce poste et, depuis qu'elle vit à Grenoble, ne parvient pas à retrouver un emploi pérenne dans son domaine, malgré l'énergie qu'elle y met. Au premier abord, rien ne laisse supposer que Sophie a une santé défaillante. Elle présente bien, manifeste de réelle qualité relationnelle et reçoit, à la suite de ses démarches, des propositions de collaboration qu'elle accueille tout d'abord avec enthousiasme, puis décline devant certaines des exigences des postes, celles-ci se révélant pour elle peu compatibles avec son état de santé.

Face à ce constat, elle a créé son entreprise de coaching sous le statut d'auto-entrepreneur, mais n'est pas, jusqu'ici, parvenue à développer suffisamment une clientèle pour en vivre. Les contacts qu'elle a pris par ailleurs avec diverses plateformes pour y pallier, l'ont conduit à constater que ce type de collaboration supposait une charge de travail importante pour une rémunération très faible.

Fin 2023, Sophie a été recrutée dans le cadre d'un CDD de 2 mois en temps partiel, première offre qu'elle acceptait de tester depuis le début de son accompagnement par SNC commencé au début de la même année. Le climat de travail y était plutôt bon, mais sa fonction consistait en l'accomplissement de tâches lui laissant peu d'autonomie et, en plus, elle était mal rémunérée. Cela ne correspondant pas à sa recherche, elle a été rapidement démotivée et épuisée. Elle se recentre donc aujourd'hui sur son activité de coaching en tant qu'auto-entrepreneur.

Ses problèmes de santé constituant un obstacle à l'exercice d'une activité soutenue, SNC l'a accompagnée dans sa démarche de demande d'invalidité deuxième catégorie, qu'elle vient d'obtenir. Cela lui apporte financièrement une relative sécurité et lui permet d'adapter son rythme de travail à ses capacités physiques. Son objectif est de se faire connaître en tant que coach, et de trouver peu à peu un niveau d'activité suffisant et compatible avec son état de santé.

EN BREF

Sophie, en quittant son dernier poste, ne parvient pas à retrouver un emploi aussi qualifié compatible avec son état de santé. Elle se trouve, depuis, dans une situation assez précaire, avec une qualité de vie dégradée. Les offres qui lui sont présentées correspondent à des fonctions sous qualifiées par rapport à celles qu'elles exerçaient. Elle se sent dévalorisée et accepte mal d'en être réduite à ne pouvoir espérer exercer comme salariée que des emplois sous qualifiés.

2. UNE PRÉCARITÉ EN AUGMENTATION

Malgré l'amélioration substantielle du niveau du chômage entre 2015 et 2022, la précarité du marché du travail ne diminue pas et, par certains aspects, augmente. À son alimentation traditionnelle par des entreprises qui cherchent à flexibiliser leur emploi, sont venus s'ajouter d'autres facteurs :

- L'action exercée, dans un but d'économie, par des entreprises auprès de certains de leurs salariés en vue d'organiser une collaboration en auto-entrepreneur en lieu et place de leur statut de salarié (V. point 132) ;
- Le développement d'emplois de service marqués par leur caractère précaire, mais aussi par leurs conditions de travail dégradées et leur faible niveau de rémunération ;
- L'inflation qui place des chercheurs d'emploi en situation financière difficile et les oblige à accepter des reclassements précaires pour pouvoir faire face à leurs besoins de subsistance ;
- La croissance rapide de l'économie des plateformes numériques qui a été favorisée par la pandémie de COVID-19 ;
- La volonté de reclasser rapidement les chômeurs pour répondre aux besoins des entreprises ; la pression exercée sur eux pouvant les amener à reprendre très vite un emploi de faible qualité et/ou sans rapport avec leurs aspirations et donc non durable.

Comment, dans ce contexte, sortir d'une fatalité de la précarisation, pour favoriser des reclassements permettant la construction d'un avenir professionnel stabilisé ?

PARTIE 3

AGIR POUR UN RETOUR À L'EMPLOI STABLE : NOS PRÉCONISATIONS

Les emplois précaires ne disparaîtront pas avec le « plein emploi » puisqu'ils en sont partie intégrante. À l'objectif du « plein emploi » il faut donc ajouter celui de diminuer la précarité et chercher à donner la possibilité à tous d'accéder à un emploi stable. Parmi les mesures pouvant y concourir, le soutien apporté aux seniors et, de façon générale, à ceux dont l'emploi précaire se prolonge sont à privilégier. Pour ces personnes, un accompagnement qui leur redonne confiance est déterminant. Les employeurs aussi ont besoin d'être accompagnés pour mieux recruter. Il ne faut pas négliger non plus le besoin de sécuriser l'auto-entrepreneuriat pour limiter ses utilisations abusives. Enfin, l'appréciation de la situation de l'emploi en fonction du taux de chômage est inadaptée. Notre proposition est de créer un autre indicateur : le taux d'emploi stable.

1. ADOPTER LE TAUX D'EMPLOI STABLE COMME MESURE DU « PLEIN EMPLOI »

Le taux de chômage ne permet pas de mesurer de façon fiable la façon dont s'équilibrent offres et demandes d'emploi. En effet, le nombre des chômeurs, tel qu'il est calculé, ne prend pas en compte les chercheurs d'emploi connaissant des problèmes de santé, ni ceux en formation. En outre, sont considérés comme étant en emploi les auto-entrepreneurs à faibles revenus et les personnes qui travaillent, mais dont les revenus sont insuffisants pour faire face à leurs besoins vitaux (travail à temps partiel, petites missions, intérim et autres).

Dans ces conditions, comment apprécier l'emploi stable ? Aujourd'hui, dans le cadre de ce qui est appelé le « suivi de sortie de formation »⁴³, France Travail utilise un indicateur d'accès à l'emploi durable. Sont ainsi considérés comme ayant eu accès à un emploi durable au cours des 6 mois qui suivent la fin de leur formation les demandeurs d'emploi pour lesquels l'une au moins des situations suivantes est observée :

- inscription en catégorie E de demandeur d'emploi au cours des 6 mois (bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprises) ;
- présence, au cours des 6 mois, d'une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) durable, c'est-à-dire faisant l'objet d'un CDI ou d'un CDD d'une durée d'au moins six mois.

⁴³ <https://statistiques.poleemploi.org/formation/static/methode#:~:text=L'indicateur%20d'acc%C3%A8s%20%C3%A0,suivent%20la%20sortie%20de%20formation.>

On peut donc retenir, selon cet indicateur, qu'un emploi assure une certaine stabilité lorsque son titulaire l'exerce dans le cadre d'un CDI ou d'un contrat à durée déterminée d'une durée de six mois ou plus, les notions d'emploi durable et d'emploi stable ayant une certaine parenté.

Il faut donc, pour appréhender le taux d'emploi stable, prendre comme base le taux d'emploi de la nomenclature Insee⁴⁴, détaillé par tranches d'âge et en excluant :

- Les titulaires de contrats à durée déterminée et de contrats de travail temporaires (intérim) qui ont une durée de moins 6 mois ;
- Les auto-entrepreneurs comme les travailleurs indépendants qui ont un revenu moyen inférieur au SMIC ;
- Les travailleurs à temps partiel subi.

Le taux d'emploi stable des 15-64 ans, ainsi caractérisé, ne saurait approcher les 100 %, la population totale en âge de travailler incluant notamment les personnes inactives (étudiants, femmes au foyer, rentiers, retraités, personnes en invalidité ou ne pouvant travailler pour des raisons de santé ou encore celles faisant partie du halo autour du chômage) et les personnes actives inoccupées (chercheurs d'emploi, salariés en chômage technique...). **L'objectif est que le taux d'emploi stable soit le plus élevé possible.** Aujourd'hui, on sait que le taux d'emploi en France est d'environ 68,4 %. Le taux d'emploi stable n'a encore jamais fait l'objet d'une évaluation. Dans une première approche, on peut l'estimer en déduisant de l'emploi les CDD inférieurs à 6 mois (plus de 600 000), la grande majorité des intérimaires (environ 600 000), les personnes en temps partiel subi (1 700 000) et une large partie des auto-entrepreneurs (au moins 2 000 000, mais dont la plupart sont déjà comptés ailleurs). Aujourd'hui, l'ordre de grandeur du taux d'emploi stable pourrait alors se situer aux environs de 60 %. Ce chiffre donne donc la part de la population mobilisée par une activité professionnelle qui ne place pas son titulaire dans une situation de précarité.

Ce taux d'emploi stable est à décliner par classe d'âge, genre, catégorie socio-professionnelle et région.

2. PRÉVOIR DES DISPOSITIONS POUR FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE RECRUTEMENT DES SENIORS

Le relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans, adopté en 2010, s'est traduit par une progression de l'emploi pour seulement la moitié des personnes concernées par cette mesure. Un tiers sont restées inactives (dont une part substantielle en invalidité ou en arrêt maladie de longue durée) et près de 20 % sont restées au chômage⁴⁵.

Si le recul de l'âge de la retraite fait progresser le taux d'emploi des seniors, il contribue aussi à allonger la durée de chômage de ceux qui ne parviennent plus à retravailler. Avec le passage de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans⁴⁶, la situation se complique donc pour les seniors, puisqu'il leur faut travailler plus longtemps pour bénéficier d'une retraite à taux plein, alors que ce sont les premiers à être poussés vers la sortie par les entreprises.

Il est donc temps que le regard porté par les employeurs sur les seniors change, afin qu'ils s'efforcent de les maintenir en emploi, en se préoccupant de l'entretien de leur employabilité tout au long de leur carrière et de prévoir différents aménagements permettant la poursuite de leur activité. Enfin et surtout, il faut que les employeurs acceptent de considérer favorablement les candidatures de ceux qui sont en recherche d'emploi.

⁴⁴ Il correspond au pourcentage de personnes qui travaillent par rapport à la population en âge de travailler (15/ 64 ans).

⁴⁵ Emmanuelle Prouet et Julien Rousselon, Les Seniors, l'emploi et la retraite, *France Stratégie*, octobre 2018

⁴⁶ Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, JO 15 avril.

Maintenir les seniors en emploi

Les clichés sur les seniors ont tendance à perdurer : rigidité, manque d'agilité et résistance au changement. Ainsi, les seniors sont-ils le plus souvent exclus de l'entreprise, que ce soit dans le processus de reclassement ou au cours du déroulement de leur carrière, à l'occasion d'une évolution ou d'un changement d'orientation dans leur entreprise.

Il apparaît que, pour garder les seniors dans l'entreprise le plus longtemps possible, la mise en place d'un **accompagnement de la seconde partie de leur carrière s'impose** en vue de donner de la visibilité aux seniors sur leur avenir professionnel à horizon de 3 ou 4 ans.

Le moindre **accès à la formation** des salariés seniors, quel que soit le niveau de qualification, représente un réel défi. Il faut ouvrir la possibilité aux salariés d'entretenir leur connaissance et développer leurs compétences, **sans critère d'âge**, tout en différenciant les cursus de formation en fonction de l'expérience acquise des salariés.

La dégradation de la qualité de vie au travail rend nécessaire **d'aménager des situations de travail** pour les rendre compatibles avec les évolutions liées à l'âge, à l'accompagnement du changement technologique et à la transmission de nouveaux savoirs. Cela suppose notamment de :

- Prévenir et agir contre les effets à long terme de la pénibilité dans les branches professionnelles et les entreprises, afin de préserver la santé des personnes vieillissantes ;
- Aménager les postes de travail des salariés, afin de supprimer ou de diminuer les facteurs de pénibilité ;
- Favoriser le développement du temps partiel en le rendant plus accessible et avec une rémunération plus acceptable ;
- Assouplir les conditions d'accès au mi-temps thérapeutique après une période de travail à temps plein, si le médecin estime qu'un temps plein est trop difficile à tenir ;
- Instaurer, dans un système universel en points dans lequel la retraite est proportionnelle au revenu perçu, sur la base d'un accord de branche ou d'entreprise, la possibilité de cotiser pour un emploi à temps partiel sur une base reconstituée à temps plein ;
- Développer le Compte épargne temps, y compris dans le secteur public, pour permettre de réduire le temps de travail en fin de carrière professionnelle.

Créer les conditions de l'emploi des seniors

Le service public de l'emploi doit offrir un soutien particulier aux seniors, se traduisant par des possibilités de formation accrues et par un accompagnement approprié. La **généralisation du recours au conseil en évolution professionnelle** dans le cadre d'un accueil et d'un suivi en présentiel des chercheurs d'emploi est, pour les seniors, tout indiqué.

Mais pour faciliter leur recrutement, il faut surtout parvenir à **casser les préjugés des recruteurs**. Pour cela il est préconisé, dans le cadre du service public de l'emploi, de :

- créer les conditions d'une rencontre directe entre le chercheur d'emploi et l'employeur grâce à une médiation active ;
- développer la mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- répandre les pratiques de recrutement non discriminantes par le recours à la méthode de recrutement par simulation (MRS) ou aux logiciels de recrutement par rapprochement de compétences ;

- déployer des actions de formation à la non-discrimination à l'embauche à destination des responsables du recrutement, mais également des managers opérationnels.
- responsabiliser les employeurs par la mise en place d'indicateurs intégrés au bilan social de l'entreprise sur le taux d'embauche de salariés par tranches d'âge ; le taux de départ par tranches d'âge ; le pourcentage de recrutement de chômeurs de longue durée.

Des obstacles à l'emploi stable à lever

Pour les personnes immigrées : développer la maîtrise de la langue et réduire les délais d'obtention du droit de travailler, ce qui leur permettrait de conserver leur capacité physique et cognitive à le faire. Développer la reconnaissance des qualifications lorsque les équivalences ne sont pas disponibles, et lutter contre la méfiance d'employeurs, pour éviter que nombre d'entre elles ne soient réduites à accepter un emploi de subsistance, faute de réaliser l'adéquation entre leur métier, leur compétence et l'emploi.

Pour les personnes à faible niveau de qualification : encourager l'immersion formative en entreprise dans le cadre de POE ou d'AFPR. Recommander le recours au dispositif du conseil en évolution professionnelle avec une qualité de prestation équivalente à celles prévues par France compétences pour les personnes en emploi.

Pour les personnes exposées à des obstacles structurels liés à leurs contraintes familiales ou leur éloignement des zones d'activités : encourager l'effort des employeurs pour améliorer les conditions d'emploi et par une attention à maintenir un avantage en termes de revenus.

Pour les personnes en situation de handicap : poursuivre la sensibilisation des employeurs à la ressource que ces personnes représentent, et accompagner leurs efforts pour trouver et mobiliser les compensations du handicap.

3. DÉVELOPPER LES BONNES PRATIQUES DES ENTREPRISES

Une enquête récente de la Dares, conduite en 2022, fait prendre conscience de l'ampleur des différences de motifs et de niveaux d'insatisfaction à l'égard de l'emploi, qui concerne plus d'un salarié sur trois : 36 % de l'ensemble des personnes qui travaillent (hors alternance et stages) déclarent au moins un motif d'insatisfaction à l'égard de leur emploi⁴⁷.

Des bonnes pratiques sont mises en place par certaines entreprises : elles concernent les adaptations aux postes de travail en vue de réduire la pénibilité, la réorganisation des heures de travail pour éviter les longues interruptions dans la journée, les conditions de travail pour, entre autres, prévenir le risque d'épuisement professionnel (burn-out), etc.

C'est pourquoi SNC a initié le Laboratoire des Entreprises Engagées pour l'Emploi (Lab3e) en 2021. Il rassemble des entreprises, des chercheurs d'emploi et des bénévoles SNC, formés à l'accompagnement, riches de parcours professionnels variés, reconnus pour leur capacité d'écoute et d'innovation collective. C'est un lieu d'échanges pour imaginer, expérimenter et évaluer des approches innovantes visant à favoriser le retour à l'emploi des personnes qui en sont les plus éloignées. Dans le cadre de cercles de réflexion territoriaux, le Lab3e permet aux dirigeants et aux responsables des ressources humaines d'accéder à une écoute directe des chercheurs d'emploi pour mieux comprendre leurs attentes, leur vécu, leurs propositions et faire évoluer en conséquence les pratiques des entreprises, spécialement en matière de recrutement et d'intégration.

SNC souscrit également aux objectifs et réalisations des entreprises adhérentes au GIP « Les entreprises s'engagent » dont notamment les immersions professionnelles pour les jeunes (faire découvrir des métiers, identifier de nouveaux talents), les recrutements en alternance, les recrutements à l'issue de POE ou AFPR,

⁴⁷ Plus d'une personne sur trois à un motif d'insatisfaction vis-à-vis de son emploi, Dares « Focus » n° 54, octobre 2023.

les engagements dans le mentorat, l'amélioration de l'emploi des seniors (lutte contre les stéréotypes liés à l'âge, adaptation de l'entreprise au vieillissement de ses salariés, transmission des compétences, ...).

Il est dans les missions de France Travail d'accompagner les entreprises – en particulier celles ne disposant pas de compétences dédiées aux ressources humaines – dans leur recrutement et pour les aider à identifier et définir leurs besoins. Cet accompagnement s'étend aux entreprises et employeurs publics et associatifs⁴⁸ (ou tiers secteur au sens large) qui comptent environ un tiers des emplois. Le déploiement de cette mission essentielle suppose néanmoins la mise à disposition de moyens suffisants, ce qui doit être sécurisé⁴⁹.

Témoignage de HADAMA, 37 ans, accompagné par le groupe de solidarité SNC de Colombes

Hadama est marié et a 2 enfants en bas âge. Son épouse a une activité rémunérée au smic. Il est inscrit comme demandeur d'emploi depuis août 2022 et il est accompagné par SNC depuis février 2023.

Après avoir été animateur dans un centre de loisir de la mairie de Paris de 2008 à 2016, il en prend la direction en 2017 jusqu'en octobre 2021, date à partir de laquelle il entreprend une action de conversion professionnelle pour devenir Community Manager. Son action de formation est effectuée en alternance de novembre 2021 à juillet 2022. La partie de la formation en entreprise est accomplie, dans le cadre d'un restaurant, dont il faut développer la notoriété sur le web et adapter et entretenir la communication sur les réseaux sociaux.

Dès l'obtention de son diplôme en octobre 2022, Hadama débute sa recherche d'un poste correspondant à sa nouvelle qualification, mais n'essuie que des déconvenues : les quelques entretiens décrochés n'aboutissent pas, au motif qu'il n'a pas d'expérience dans le domaine pour lequel il a été formé !

Il modifie son CV, réfléchit à sa façon de procéder pour améliorer sa présentation, mais sans résultat. Le temps passant, il est confronté à ses premières difficultés pour faire face au paiement de son loyer, qui est assez élevé, et à tous les besoins de sa famille. Faute de droit à des allocations, il en est réduit, en mai 2023, à exercer un travail de subsistance : il accepte un CDI pour un emploi de réceptionniste de nuit dans un hôtel à raison de 3 nuits par semaine de 19 h à 7 h, cela lui laissant un peu de temps pour continuer la recherche d'un travail correspondant à sa nouvelle qualification, auquel il ne renonce pas.

Depuis décembre 2023, il en a cependant assez de son activité de veilleur de nuit exercée uniquement par nécessité. Il est vraiment abattu et déprimé de ce que l'effort de qualification qu'il a fourni ne débouche pas. Un soutien psychologique s'avère utile, ce que SNC va tenter de lui apporter grâce à son réseau de psychologues.

EN BREF

Contraint à occuper un emploi de subsistance parce qu'il ne trouve pas d'emploi dans son domaine de compétence, la déconvenue d'Hadama est à la hauteur de l'espoir qu'il avait fondé sur les suites de sa conversion. Nouvellement formé, il trouve complètement incohérent que lui soit reproché son manque d'expérience.

⁴⁸ Audition de Paul BAZIN, DGA de France Travail, par SNC du 26 janvier 2024.

⁴⁹ Thibaut Guilluy : « En cas de coup de rabot sur France travail, le retour au « plein-emploi » serait menacé », par Alain RUELLO, Les Echos, 21 mars 2024.

4. SÉCURISER L'AUTO-ENTREPRENARIAT ET LIMITER SON USAGE ABUSIF

La loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie a créé le régime de l'auto-entrepreneur pour permettre à toute personne physique, étudiant, salarié, demandeur d'emploi ou retraité, d'exercer très simplement une activité artisanale, commerciale ou indépendante sous forme individuelle.

Son développement dans le cadre d'activités indépendantes exercées à titre principal ou complémentaire a été très rapide. De fin 2017 à juin 2023, il a cru de plus de 90 % (de 723 000 à 1 385 000) et le chiffre d'affaires annuel déclaré atteint plus de 27 milliards. Ce dernier est en progression de 129 % en euros constants pour un chiffre d'affaires moyen trimestriel en progression de 36 % (de 3 664 € à 4 988 €)⁵⁰. Aujourd'hui, le recours à ce statut donne lieu à des dévoiements du fait d'arrangements organisés par des entreprises avec leurs salariés, consistant à leur demander d'accepter de poursuivre leur collaboration sous le statut d'indépendant. Il en résulte pour l'entreprise une réduction des charges de plus d'un quart et pour les salariés une rémunération nette majorée de 20 %. En effet, sauf pour les très bas salaires, un salaire brut de 100 € coûte environ 150 à l'employeur et génère, pour le salarié, un salaire net d'environ 75 € auquel sont attachés des droits dérivés qui ne sont pas monétisés instantanément, dont les droits à l'assurance-chômage. Le recours à l'auto-entrepreneuriat conduit l'entreprise à diminuer sa masse salariale de plus d'un quart et le cash perçu par le salarié (après cotisation de 21,2 % sur le chiffre d'affaires) est supérieur d'environ 20 % au salaire net (V. encadré ci-dessous).

Les conséquences sont une perte de droits sociaux pour les salariés qui ont accepté ce type de montage et, pour les organismes sociaux, une perte de cotisations conséquentes, notamment pour le régime d'assurance chômage.

Pour y remédier, nous préconisons une transposition rapide de la nouvelle directive européenne conduisant à une harmonisation de la protection sociale des auto-entrepreneurs avec celle des salariés, approuvée par le Parlement européen le 24 avril 2024 pour renforcer les droits des travailleurs des plateformes numériques.

Transformation d'activité salariée en activité exercée sous le statut d'auto-entrepreneur

Exemple de montage pratique

Une entreprise de construction convient avec un compagnon de l'accord suivant :

- une rupture conventionnelle qui lui permet à la fois d'acquérir ses outils de travail et de s'inscrire à France Travail ;
- une installation en micro-entrepreneur payée 10 % au-dessus de son salaire net ;
- une garantie de fourniture d'activités.

L'entreprise XX diminue ainsi sa masse salariale de plus d'un quart (40/150), ce qui lui permet d'amortir rapidement le coût de la rupture conventionnelle (d'autant que ce coût est une charge déductible de l'IS et qu'elle n'en supporte donc que les deux tiers), s'affranchit de tout risque ultérieur d'indemnité de rupture de contrat, si elle ne veut plus travailler avec ce compagnon (que ce soit pour des raisons de niveau d'activité ou de trop faible satisfaction).

Pour le compagnon, le cash perçu (après cotisation de 21,2 % sur le chiffre d'affaires) est supérieur d'environ 20 % au salaire net d'avant, mais il perd les droits aux revenus différés liés à son salaire antérieur sans avoir réellement d'assurance sur son niveau d'activité.

⁵⁰ Les micro-entrepreneurs fin décembre 2017, ACOSSTAT n° 273 de juillet 2016 ; Les auto-entrepreneurs fin juin 2023, Urssaf Stat'ur conjoncture n° 376 de janvier 2024.

5. PROMOUVOIR UN ACCOMPAGNEMENT QUI DONNE CONFIANCE

Établir une relation de confiance avec une personne qui sollicite un soutien pour surmonter des difficultés est particulièrement nécessaire pour celles qui sont plongées dans un chômage de longue durée.

Elles connaissent les stéréotypes véhiculés à leur sujet : « S'ils ne trouvent pas de boulot, c'est qu'ils ne veulent pas travailler » ou encore « alors, que tant d'entreprises cherchent à recruter, comment peut-on rester au chômage ? ». Ces clichés, largement répandus dans l'opinion et quelquefois relayés à de hauts niveaux de responsabilité, non seulement sont destructeurs, mais ne font qu'accroître la méfiance de celles qui en sont victimes envers les institutions dont la vocation est de leur apporter le soutien dont elles ont besoin. « Lever le voile jeté sur les chômeurs permet de montrer que les injonctions à "traverser la rue" pour prendre le premier emploi disponible (...) sont à mille lieux de la réalité des questions à traiter. »⁵¹.

Pour que cette relation de confiance s'établisse, il faut que quelques conditions soient réunies. Une **écoute active empreinte de bienveillance et de respect mutuel** permet de placer l'accompagnant et la personne accompagnée sur le même plan. Il s'agit de constituer avec elle une vision globale de la situation de la personne. Cela est indispensable car les causes de l'éloignement durable de l'emploi tiennent à la fois au marché du travail et aux spécificités des situations auxquelles sont confrontées les personnes concernées. Chaque situation révèle en effet une fragilité particulière résultant du cumul de difficultés⁵². **C'est pourquoi, l'accompagnement de ces personnes doit se poursuivre au cours des premiers mois consécutifs à leur recrutement, afin de les soutenir dans la phase critique d'adaptation à leur environnement de travail.** Cette approche est propre à permettre de connaître les besoins, les questionnements et les attentes des personnes et ainsi de progresser dans la co-construction d'un projet professionnel. Nous proposons que France Travail dispose des moyens humains pour mettre en place un tel accompagnement à l'emploi pour les personnes ayant connu une période de chômage longue.

L'accompagnement pratiqué par SNC

SNC propose aux chercheurs d'emploi un accompagnement gratuit, personnalisé et humain, basé sur l'écoute active et la remise en confiance, sans jamais perdre de vue l'objectif du retour à l'emploi.

Pour SNC, un chercheur d'emploi en droit de travailler peut être accompagné par deux bénévoles formés, quels que soient sa situation, son domaine d'activité et ses qualifications, .

Cet accompagnement consiste en un soutien personnalisé, gratuit et dans la durée. Cela se traduit par des échanges réguliers et concrets à trois - accompagnateurs et accompagné - qui portent sur la recherche d'un emploi. Il s'agit ainsi de parler, d'être écouté, d'échanger, de préparer un CV ou un entretien d'embauche, de faire des démarches administratives, de choisir une formation, de décider de faire un bilan, etc.

Cela dure aussi longtemps que la personne accompagnée le souhaite et que les accompagnateurs l'estiment nécessaire avec une fréquence de rencontre d'une fois par semaine à une fois par mois, selon les besoins.

⁵¹ « Santé et travail, paroles de chômeurs », réalisé sous la direction de Dominique Lhuillier, Dominique Gelpe, Anne-Marie Waser, Ed. Érès, mars 2024.

⁵² La privation durable d'emploi stable, Rapport de Solidarités Nouvelles Face au chômage, septembre 2023.

CONCLUSION

Nous devons nous interroger sur la manière de construire un modèle reposant sur une économie sociale de marché et un État-providence. Le système de protection contre la privation d'emploi est essentiel pour prévenir et éliminer la précarité. L'affaiblissement de la protection est générateur de plus d'exclusion avec son cortège de maux sur le plan social et sociétal. Sans protection suffisante, nombre de demandeurs d'emploi sont conduits à accepter des emplois pour raisons alimentaires. Cela est source d'insatisfaction pour l'employeur comme pour le salarié⁵³. « La baisse du chômage ces dernières années et les tensions sur le marché du travail ont mis en lumière l'importance du lien entre qualité de l'emploi et attractivité des métiers »⁵⁴.

Il faut donc aujourd'hui mettre l'accent sur la sécurité et la qualité de l'emploi et des trajectoires professionnelles, c'est le chemin à suivre pour moins de précarité et favoriser le développement de l'emploi stable.

⁵³ Plus d'une personne sur trois à un motif d'insatisfaction vis-à-vis de son emploi, Dares Focus, Octobre 2023, n° 54.

⁵⁴ Qualité de l'emploi : une question de métiers ? France Stratégie, La note d'analyse, décembre 2023, n°130

LEXIQUE

ASS Allocation de solidarité spécifique :

Allocation qui peut prendre le relais de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), quand les droits à l'allocation ARE se terminent.

Chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) :

Selon la définition du BIT, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi (c'est-à-dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence) ; être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ; avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Concernant les chiffres du chômage, deux sources d'informations sont disponibles : le chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) et les données éditées par France Travail qui font état du nombre d'inscrits comme demandeurs d'emploi.

Halo autour du chômage :

Dans son enquête, l'INSEE identifie des personnes inactives et en « demande d'emploi » mais non comptabilisables dans les chiffres du chômage. Cet ensemble constitue le halo autour du chômage.

Réforme HARTZ IV :

Cette réforme a supprimé le régime d'assistance chômage, a revalorisé l'aide sociale et l'a conditionné à la signature d'un contrat d'insertion avec l'agence pour. L'emploi ou le service communal.

PIC :

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) fait partie intégrante du Grand plan d'investissement 2018-2022. Le gouvernement a mis en place le PIC afin de repenser les politiques publiques liées à la formation professionnelle et à l'emploi. Ce plan se distingue par une approche pluriannuelle axée sur l'investissement et une meilleure prise en compte des besoins spécifiques en compétences sur les territoires.

POE :

La préparation opérationnelle à l'emploi est une formation comportant une période d'immersion en entreprise. À son issue elle débouche sur un recrutement si le niveau requis est atteint par le stagiaire (CDI ou CDD d'au moins 12 mois ou contrat en alternance ou d'apprentissage).

RSA :

Le revenu de solidarité active assure aux personnes sans ressources un niveau minimum de revenu qui varie selon la composition du foyer. Le RSA est ouvert, sous certaines conditions, aux personnes d'au moins 25 ans et aux jeunes actifs de 18 à 24 ans s'ils sont parents isolés ou justifient d'une certaine durée d'activité professionnelle.

REMERCIEMENTS

Solidarités nouvelles face au chômage remercie les nombreux chercheurs d'emploi, et les bénévoles des groupes de solidarité qui les accompagnent, pour leur contribution à ce rapport, et particulièrement Stéphane, Olivier, Sophie et Hadama pour leur témoignage.

Le groupe chargé d'élaborer ce rapport sous la direction de Jean-Paul Domergue, bénévole du groupe de Montpellier, responsable du pôle plaidoyer, administrateur, était composé de membres du pôle plaidoyer de SNC :

Patrick Boulte, bénévole du groupe Paris Madeleine, membre fondateur de SNC ;

Michel Davy de Virville, personnalité qualifiée ;

Jean-Paul Guillot, personnalité qualifiée ;

Jean-Pierre Revoil, bénévole du groupe de Clamart ;

Catherine Urvoy, bénévole du groupe vallée de Chevreuse.

La production de ce rapport a été accompagnée par l'agence I&S



51 rue de la Fédération 75015 Paris
01 42 47 13 40 – communication@snc.asso.fr

