



LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE : COMMENT EN SORTIR ?



SOLIDARITÉS
NOUVELLES
face au CHÔMAGE
snc.asso.fr



L'association Solidarités nouvelles face au chômage (SNC), 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. SNC 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, SNC soutient la création d'emploi dans des structures de l'économie sociale et solidaire.

Tous les jours, SNC 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, SNC tente de sensibiliser la société civile et les institutions publiques pour changer le regard sur les chercheurs d'emploi.

Forte de son expérience, SNC 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



« Notre conviction est que l'objectif de plein emploi fixé par le gouvernement ne peut être atteint sans prendre en compte les personnes durablement privées d'emploi stable. »

À l'heure où le chômage est en baisse et où le gouvernement affiche un objectif de plein emploi, SNC souhaite mettre en lumière la situation des personnes qui, malgré un contexte plus favorable, restent durablement privées d'emploi stable.

Cette réalité est aujourd'hui largement méconnue faute d'une définition satisfaisante des situations de privation d'emploi stable et corolairement de statistiques disponibles pour les quantifier. Dans un contexte de baisse du chômage, cela laisse notamment la place à une représentation de personnes privées d'emploi se complaisant dans leur situation pour profiter du système de protection sociale. Les besoins de main-d'œuvre non satisfaits apparaissent dans cette même logique comme la preuve de la mauvaise volonté de certains à pourvoir ces emplois.

Sur le terrain, les plus de 2 100 bénévoles de Solidarité nouvelles face au chômage observent une tout autre réalité : celle de personnes cherchant activement un emploi et confrontées à des difficultés complexes

qui expliquent l'absence de succès de leur recherche. C'est pour rendre compte de ces situations que SNC a choisi de construire son septième rapport sur la base de quinze récits de vie, sélectionnés parmi les 3 600 accompagnements réalisés en 2022 par l'association, récits choisis car représentatifs de la diversité des situations rencontrées.

Plusieurs propositions sont formulées dans ce rapport pour favoriser la sortie de ces situations de privation durable d'emploi stable. Leur mise en œuvre dépend pour une part, d'un changement de regard des employeurs ou recruteurs sur ces personnes fragilisées. Elle repose d'autre part sur une meilleure prise en compte de leurs difficultés par le service public de l'emploi. Notre conviction est que l'objectif de plein emploi fixé par le gouvernement ne peut être atteint sans les prendre en compte.

NATHALIE HANET
Présidente de Solidarités nouvelles
face au chômage

SOMMAIRE

03	L'ÉDITO DU PRÉSIDENT
06	L'ESSENTIEL
08	INTRODUCTION

09

PARTIE 01

L'APPRÉHENSION DE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE

09	1. L'appréhension de la privation durable d'emploi stable
09	Les personnes répertoriées comme étant privées d'emploi
10	Les emplois précaires
11	2. Tentative d'estimation chiffrée de la privation durable d'emploi stable

12

PARTIE 02

COMMENT DEVIENT-ON DURABLEMENT PRIVÉ D'EMPLOI STABLE ?

12	1. Hétérogénéité des situations
14	2. Illustrations de la survenue de la privation durable d'emploi stable
14	Difficultés liées à un manque ou à un excès de qualification
16	Difficultés liées à une santé défaillante ou à un accident
18	Séquelles d'un harcèlement
19	Pratiques de certains managers
20	L'âge, support de discrimination
21	Difficultés d'accès au logement
23	Absence de reconnaissance d'une compétence professionnelle acquise à l'étranger ou en lien avec une situation d'étranger
25	L'obstacle de la mobilité
27	Un accompagnement insuffisant ou inadapté

29

PARTIE 03

NOS PROPOSITIONS POUR LUTTER CONTRE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE

30	1. Améliorer la connaissance des situations de privation durable d'emploi stable
30	2. Développer un accompagnement visant l'identification d'un projet professionnel
30	Un accompagnement qui privilégie les caractéristiques et les aspirations de la personne
31	Un accompagnement à organiser au niveau local
33	3. Faire évoluer les pratiques des employeurs
34	4. Adopter des mesures spécifiques aux seniors
34	5. Faciliter l'accès au travail des personnes issues de l'immigration
35	6. Créer un fonds d'urgence pour faire face à certains obstacles à l'emploi

36	CONCLUSION
37	LEXIQUE
38	REMERCIEMENTS



L'ESSENTIEL

LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE : COMMENT EN SORTIR ?

Si le chômage de masse est en baisse depuis quelques années en France, le marché du travail se caractérise toujours par une polarisation entre des actifs dont la qualification est recherchée et d'autres qui, malgré leurs efforts, restent au chômage ou sont travailleurs précaires. Ainsi, la baisse actuelle du chômage ne doit pas faire oublier cette précarité face à l'emploi.

Ces inégalités au regard de l'emploi sont destructrices, car elles aboutissent à ce que certains ne puissent plus accéder à la stabilité et se trouvent rejetés en marge du marché du travail. À la difficulté d'accès à l'emploi stable s'ajoute aussi, pour les exclus de l'emploi, le fait d'être regardés comme ceux qui ne veulent pas travailler. Ce jugement est souvent produit par ceux à qui « tout réussit », dans l'ignorance des conditions de vie des autres. C'est pourquoi, dans son septième rapport annuel, SNC cherche à appréhender, en s'appuyant sur des situations représentatives de la diversité des personnes accompagnées par l'association, ce qu'est la privation durable d'un emploi stable, et formule des propositions concrètes destinées à aider les personnes touchées par une précarité durable ou un chômage qui se prolonge.

La privation durable d'emploi stable concerne quelques millions de personnes, en France

La privation durable d'emploi stable couvre de multiples situations et concerne quelques millions de personnes, en France. Si aucune statistique officielle ne dénombre précisément les privés durablement d'emploi stable, notons que cet ensemble disparate, inclut : les personnes répertoriées comme étant privées d'emploi, c'est-à-dire celles affectées par un chômage qui se prolonge (**près de 600 000 chercheurs d'emploi de plus d'un an d'ancienneté** à la fin 2022, selon l'INSEE¹) ; les personnes figurant dans le **halo autour du chômage**² (plus de 1 900 000 personnes à la fin 2022, selon l'INSEE) ; mais aussi des **actifs en emploi précaire** tels que ceux en **contrat à durée déterminée de courte durée** (sur l'année 2021, l'INSEE en a dénombré 600 000, soit 2,3% des effectifs salariés), **les personnes en intérim** (fin 2022, 761 900 salariés sont des travailleurs titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires³)), **ou en sous-emploi**, c'est-à-dire celles ayant un emploi à temps partiel, mais qui souhaitent travailler davantage ou qui subissent une baisse de leur durée habituelle de travail (d'après l'INSEE, pour 2021, en moyenne, près de 1 700 000 salariés sont en sous-emploi soit 6,4% des emplois).

De cette présentation, on retiendra que si la privation durable d'emploi stable inclut le chômage de longue durée, elle comprend aussi des combinaisons diverses de périodes de chômage et de périodes d'emploi, ou encore de temps de formation. Si périodes d'emploi il y a, elles sont de courte durée, éventuellement récurrentes, à temps qui peut être aussi réduit, souvent à temps très partiel. Cette approche globale de la privation durable d'emploi stable, a pour principal intérêt de faire émerger l'importance du phénomène. Toutefois, l'examen des différentes données disponibles ne permet pas à lui seul, de caractériser une privation durable d'emploi stable ni d'appréhender l'ampleur de cette exclusion partielle ou totale, provisoire ou définitive, professionnelle ou sociale, du marché du travail.

Les causes de l'éloignement durable de l'emploi stable sont diverses et interagissent de façon systémique et cumulative

Aussi, pour saisir plus concrètement ce qu'est la privation durable d'emploi stable et prendre la mesure des obstacles divers qui se dressent sur le chemin du retour à l'emploi stable, SNC a étudié attentivement les situations de personnes durablement privées d'emploi accompagnées par l'association. Quinze récits de vie, parmi les

3 600 accompagnements annuels réalisés par l'association, ont ainsi été retenus dans le cadre de ce rapport pour représenter le plus fidèlement possible la diversité des situations rencontrées. Comme le montrent ces récits de vie, les causes de l'éloignement durable de l'emploi stable sont diverses. Elles tiennent à la fois aux marchés du travail et aux spécificités des situations auxquelles sont confrontées les personnes concernées. Parmi les difficultés rencontrées, on retrouve les freins au retour à l'emploi déjà connus : manque de qualification, défaut de mobilité, absence d'accès au logement, santé déficiente, survenue d'un accident, handicap, âge considéré comme avancé, accompagnement défaillant des institutions du service public de l'emploi, pratiques inadaptées de recruteurs.

Cependant, chaque difficulté prise isolément n'est pas suffisante pour exclure de l'emploi durable (sauf peut-être l'âge). C'est le cumul de deux facteurs ou plus qui peut l'expliquer. Chaque récit révèle en effet, qu'à un facteur déclencheur de fragilité, se greffent d'autres éléments aggravants. Faute de coordination des différents acteurs institutionnels, ce cumul des difficultés finit, le plus souvent, par produire un réseau d'obstacles assez inextricable, rendant le retour à l'emploi de plus en plus incertain. Les différentes causes de chômage et de précarité semblent donc interagir de façon systémique et cumulative sur le territoire. Par ailleurs, la privation durable d'emploi stable a des caractéristiques assez différentes selon que l'on se situe en zone rurale, urbaine, en périphérie de ville, ou en quartier politique de la ville (QPV). Pour être valablement appréciée, la privation durable d'emploi stable doit donc, autant que possible, se référer à des critères élaborés localement.

NOS PROPOSITIONS pour lutter contre la privation durable d'emploi stable

Le mouvement de création d'emplois enregistré ces derniers mois, confirmé par les intentions d'embauche déclarées, ne suffira pas à réduire le noyau dur du chômage. C'est pourquoi Solidarités nouvelles face au chômage, préconise de :

- **Améliorer la connaissance des situations de privation durable d'emploi stable.** Faute de véritable instrument statistique, la population touchée est insuffisamment connue et le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) devrait engager des travaux à ce sujet.
- **Développer un accompagnement** visant l'identification d'un projet professionnel, qui privilégie les caractéristiques et les aspirations de la personne et qui s'organise au niveau local, et faire en sorte que France Travail s'appuie à cet effet sur les associations impliquées dans l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi.
- **Faire évoluer le regard des recruteurs** à l'égard des parcours d'emploi et de formation atypiques et inciter les entreprises à adopter, par la négociation, des pratiques plus inclusives.
- **Adopter des mesures spécifiques aux seniors** pour permettre leur maintien en emploi ou leur retour à l'emploi grâce à un abondement de leur CPF pour l'accomplissement de formations de reconversion aux métiers offrant des débouchés professionnels bien identifiés et l'instauration d'un contrat de travail assorti d'une aide dégressive.
- **Faciliter l'accès au travail des personnes issues de l'immigration** en accordant aux étudiants un droit à occuper une position de salarié, dès l'obtention du diplôme, dès lors qu'il s'agit d'un métier reconnu en tension, et en simplifiant la recherche d'une équivalence des compétences pour les personnes formées dans les métiers exigeant la détention d'un savoir-faire reconnu.
- **Créer un fonds d'urgence**, dont la mise en œuvre est à confier à des partenaires associatifs locaux du service public de l'emploi, pour permettre aux bénéficiaires de surmonter des obstacles à l'emploi et leur éviter de tomber dans une plus grande précarité.

¹ Soit 27% des 2 195 000 chômeurs au sens du Bureau International du Travail

² Dans le halo ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses : 57% de femmes et 43% d'hommes. On y dénombre 27% de moins de 25 ans, 52% de 25 à 49 ans et 21% de 50 ans et plus, donc une population plus féminine et plus jeune que celle au chômage. Pour la définition du halo voir le lexique p.37

³ Une large majorité des contrats de travail intérimaire sont d'une durée inférieure à un mois (87%).

INTRODUCTION

Le chômage de masse, installé en France depuis des décennies, est en baisse depuis quelques années, mais le marché du travail se caractérise toujours par une polarisation entre des actifs dont la qualification est recherchée et d'autres qui restent sans emploi stable : au chômage complet ou travailleurs précaires ou à temps réduit. Faute de se voir proposer un tel emploi, ces chercheurs d'emploi saisissent toutes les opportunités qui s'offrent à eux : petits boulots, emplois avec heures fractionnées, contrats saisonniers et autres. En dépit du caractère très inconfortable de cette situation, l'idée que certains s'y complairaient continue pourtant d'être répandue. Il a même pu être souligné que quelques-uns gagneraient plus en étant au chômage qu'en travaillant, ce qui contribue à développer une image de profiteurs du système de protection sociale, quand bien même environ la moitié des demandeurs d'emploi ne bénéficie pas d'allocations de chômage⁴.

SNC, dont l'une des principales missions consiste à accompagner les personnes en recherche d'emploi qui le souhaitent, voudrait mettre à la disposition de tout un chacun des éléments d'appréciation qui permettent de sortir des clichés dont sont victimes les chercheurs d'emploi, qui ne parviennent pas à retrouver un emploi stable.

À cette fin, le présent rapport se propose d'illustrer concrètement ce qu'est la privation durable d'un emploi stable et d'exposer, en s'appuyant sur des situations représentatives de la diversité des personnes accompagnées par l'association, comment un chercheur d'emploi devient durablement privé d'emploi stable. L'ambition de cette étude est aussi, à partir de ces éclairages, de formuler des propositions destinées à aider à sortir de cette situation les personnes touchées par une précarité durable ou un chômage qui se prolonge.

⁴ Sur les 5 480 000 inscrits (A, B, C), 2 735 000 reçoivent une allocation de chômage, Unédic, Paramètres utiles, février 2023.

PARTIE 1

L'APPRÉHENSION DE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE

Combien sont-ils à fluctuer dans cette situation, en quête depuis des mois, voire des années, d'un emploi à durée indéterminée ? L'examen des différentes données disponibles permettant une estimation de son importance n'est pas chose aisée, vu la diversité des formes de sous-emploi.

1. DONNÉES DISPONIBLES POUR UNE APPRÉCIATION DU PHÉNOMÈNE

La privation durable d'emploi stable caractérise une multiplicité de situations. Elle concerne des personnes en chômage, des personnes figurant dans le halo autour du chômage, mais, aussi, des actifs en emploi précaire, tels que ceux en contrat à durée déterminée de courte durée, en sous-emploi ou en intérim. **Cet ensemble très disparate regroupe en France quelques millions de personnes ayant pour trait commun d'aspirer à un emploi stable.** Aucune statistique officielle ne dénombre précisément les privés durablement d'emploi stable. Seule une approche par type de situation permet d'appréhender l'ampleur de cette exclusion partielle ou totale, provisoire ou définitive, professionnelle ou sociale, du marché du travail. Pour cerner le phénomène, il est proposé de prendre appui sur les différentes notions utilisées pour évoquer une privation d'emploi et sur les positions de sous-emploi faisant l'objet d'analyses.

« La privation durable d'emploi stable caractérise une multiplicité de situations »

Les personnes répertoriées comme étant privées d'emploi

L'INSEE dénombre, à la fin 2022, **près de 600 000 « chômeurs » de plus d'un an d'ancienneté**, soit 27% des 2 195 000 « chômeurs » au sens du Bureau International du Travail⁵.

⁵ Cf. Lexique p.37

Parmi eux, près de 280 000 ont plus de deux ans d'ancienneté. En 2021, le taux de chômage de longue durée⁶ s'élevait à 2,3% de l'ensemble des actifs⁷.

L'INSEE dénombre, par ailleurs, à la fin 2022, **plus de 1 900 000 personnes figurant dans le halo autour du chômage**⁸. Il s'agit de personnes qui souhaitent travailler, mais qui ne sont pas comptabilisées comme « chômeurs » au sens du BIT⁹ : celles qui sont couramment qualifiées de « découragées du marché du travail ». Elles sont sans emploi, en recherche d'emploi, mais pas immédiatement disponibles (450 000), ou bien disponibles mais pas en recherche active (841 000), soit encore souhaitant travailler mais ni immédiatement disponibles, ni en recherche active (660 000)¹⁰.

Si l'on se réfère à la quantification des personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi, la DARES dénombre, à la fin janvier 2023, **2 253 300 inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an** (catégories A, B, C¹¹), soit 44% des 5 107 800 inscrits en catégories A, B et C (France métropolitaine). Parmi eux, 1 335 000 ont plus de deux ans d'ancienneté. Mais, notons que, par souci de simplification administrative, de nombreuses reprises de travail ne se traduisent pas par une sortie des listes de demandeurs d'emploi. On dénombre ainsi 757 000 demandeurs d'emploi inscrits en catégorie C, c'est-à-dire ayant travaillé 78 heures ou plus au cours d'un mois.

Si l'on se réfère au nombre moyen de jours des personnes inscrites comme demandeur d'emploi, l'on observe une ancienneté moyenne des personnes au chômage assez élevée. Celle-ci est de 650 jours et varie fortement en fonction de l'âge des inscrits¹². La DARES, lors d'une étude spécifique en 2022, a défini comme demandeurs d'emploi de longue durée, les inscrits en catégorie A durant plus de 12 mois dans les 15 derniers mois. En mars 2022, **1 279 000 inscrits de longue durée répondent à cette définition**, soit 23% de l'ensemble des demandeurs d'emploi (catégories A, B et C)¹³.

Les emplois précaires

Parmi les emplois précaires, figurent les **contrats à durée déterminée (CDD) de moins de trois mois**. En moyenne, sur l'année 2021, l'INSEE en a **dénombré 600 000**, soit 2,3% des effectifs salariés. Chez les jeunes de moins de 25 ans, le pourcentage s'élève à 8,6%. Relevons qu'en 2022, 28% des contrats sont des CDD d'un jour, 25% des CDD de 2 à 7 jours, 28% des CDD de 8 à 31 jours. Seulement 18% de ces contrats ont une durée supérieure à un mois¹⁴.

Notons, par ailleurs, qu'à fin 2022, **761 900 salariés étaient des travailleurs titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires)**. La population des intérimaires est composée à 66% d'hommes. Parmi ces derniers, 34% ont moins de 25 ans, 40% sont des ouvriers qualifiés et 36% des ouvriers non qualifiés. Une large majorité des contrats de travail temporaire sont d'une durée inférieure à un mois (87%).¹⁵

Autre catégorie, **les personnes en sous-emploi**. Il s'agit de celles ayant un emploi à temps partiel, mais qui souhaitent travailler davantage ou qui subissent une baisse de leur durée habituelle de travail (chômage partiel, ...). D'après l'INSEE, pour 2021, **près de 1 700 000 salariés sont en sous-emploi** (6,4%

⁶ INSEE chiffres-clés du 9 mars 2023.

⁷ Ce taux était de 2,2% pour les femmes, de 2,5% pour les hommes, de 2,4% pour les moins de 25 ans, de 2,1% pour les 25 à 49 ans et de 2,7% pour les 50 ans et plus.

⁸ Dans le halo ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses : 57% de femme et 43% d'hommes. On y dénombre 27% de moins de 25 ans, 52% de 25 à 49 ans et 21% de 50 ans et plus, donc une population plus féminine et plus jeune que celle en chômage.

⁹ Cf. Lexique p.37

¹⁰ INSEE références du 30 juin 2022.

¹¹ Voir définition en annexe.

¹² 140 jours pour les moins de 25 ans, 311 jours pour les 25 à 49 ans et de 630 jours pour les 50 ans et plus.

¹³ DARES analyses n°48 du 5 octobre 2022.

¹⁴ INSEE première n°1896 du 9 mars 2022 ; DARES indicateurs n°49 d'octobre 2022.

¹⁵ DARES données du 9 mars 2023 ; Rappelons que deux contrats peuvent s'enchaîner moyennant une période de carence, c'est-à-dire de non-emploi, sauf CDD d'usage.

des emplois). Les femmes sont particulièrement concernées (8,6% du nombre total des emplois occupés par des femmes). Le sous-emploi est très concentré chez les employés peu qualifiés (taux de 17%)¹⁶.

Il est aussi à souligner que les personnes les moins bien formées ou qui sortent du système scolaire sans aucun diplôme sont de moins en moins incluses dans l'emploi¹⁷.

« Les personnes les moins bien formées ou qui sortent du système scolaire sans aucun diplôme sont de moins en moins incluses dans l'emploi »

2. TENTATIVE D'ESTIMATION CHIFFRÉE DE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE

Comment à partir de cette énumération de données statistiques, portant sur des situations assez disparates, caractériser une privation durable d'emploi stable ? Il ne s'agit évidemment pas d'additionner tous ces chiffres, puisque, mis à part le chômage de longue durée, seule une partie des personnes concernées est durablement privée d'emploi stable et qu'en outre, ces différentes notions se recouvrent pour partie. Cette énumération a un double intérêt : elle permet d'esquisser la diversité des situations et elle montre que la privation durable d'emploi stable est significative puisqu'elle concerne, pour le moins, les chercheurs d'emploi de longue durée, les personnes du halo autour du chômage, tellement éloignées de l'emploi qu'elles ne sont plus reconnues dans la population active et sont abandonnées, **soit 2 500 000 personnes auxquelles il faudrait ajouter, pour s'approcher de la réalité, une partie des personnes qui n'ont fait qu'alterner de brèves périodes d'emploi et de chômage, une partie des titulaires de contrats de travail temporaire de moins d'un mois et de ceux exerçant un emploi à temps partiel subi**. Malgré cela, cette approche sous-estime encore l'importance du phénomène, parce qu'elle ne comprend pas les personnes inactives et souvent découragées, telles que de nombreux jeunes de banlieue ou du monde rural, dont on ignore le nombre.

De cette présentation on retiendra que, si la privation durable d'emploi stable inclut le chômage de longue durée, elle comprend aussi des combinaisons diverses de périodes de chômage et de périodes d'emploi, ou encore de temps de formation. Si périodes d'emploi il y a, elles sont de courte durée, éventuellement récurrentes, à temps qui peut être également réduit, souvent à temps très partiel. A l'intérieur de ce cadre général, les caractéristiques du marché local de l'emploi ont aussi leur importance et peuvent faire varier les proportions des différentes situations : par exemple, selon les zones géographiques, il peut être plus ou moins difficile de trouver des emplois en CDD ou en intérim ou des formations.

Cette approche de la privation durable d'emploi stable a pour principal intérêt de faire émerger l'importance du phénomène, mais son utilité s'arrête là. Pour saisir plus concrètement ce qu'elle est et ce à quoi elle correspond, il faut nécessairement aller à la rencontre de ceux qui sont concernés pour chercher à comprendre comment ils ont été écartés durablement de l'emploi stable.

« Si la privation durable d'emploi stable inclut le chômage de longue durée, elle comprend aussi des combinaisons diverses de périodes de chômage et de périodes d'emploi, ou encore de temps de formation. »

¹⁶ INSSE première n°1896 du 9 mars 2022

¹⁷ D. Ferrand, Taux d'emploi en France : l'écart entre les moins diplômés et ceux qui le sont plus ne s'est jamais étendu aussi large, Atlantico, 4 avril 2022

PARTIE 2

COMMENT DEVIENT-ON DURABLEMENT PRIVÉ D'EMPLOI STABLE ?

Les personnes qui restent au chômage longtemps ou qui sont réduites à alterner travail et chômage parviennent difficilement, malgré leurs efforts, à retrouver un emploi relativement stable. Cette réalité a tendance à être occultée dans la communication sur les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises. Fréquemment, il est fait état de besoins de main-d'œuvre non satisfaits, alors même qu'il existe un nombre de personnes au chômage important. Cette situation est présentée comme paradoxale notamment par ceux qui suspectent que les chercheurs d'emploi ne seraient pas réellement attelés à leur recherche¹⁸, sinon ils pourraient en trouver ! Un examen sommaire des chiffres conduit pourtant à rappeler que, selon une estimation de Pôle emploi¹⁹, le nombre d'emplois non pourvus à un moment donné se situe entre 308 000 et 470 000, chiffre nettement inférieur à celui des personnes en chômage de longue durée ou à celui de celles qui font partie du halo autour du chômage dont nous venons de voir qu'il s'élève à plusieurs millions. **Ainsi, même si elles étaient en état de répondre aux candidatures des entreprises, une majorité d'entre elles resteraient au chômage. Ensuite, un examen un peu approfondi de la situation des personnes concernées permet d'observer que celle-ci est souvent marquée par des difficultés complexes et que l'absence de succès de leur recherche ne s'explique pas d'abord par un défaut de recherche d'emploi.**

Dans le cadre des accompagnements de chercheurs d'emploi auxquels procède SNC, la mesure est prise des obstacles divers qui se dressent sur le chemin du retour à l'emploi stable des personnes qui en sont privées. Le constat est une hétérogénéité des situations et les récits choisis en sont l'illustration.

1. HÉTÉROGÉNÉITÉ DES SITUATIONS

Les freins au retour à l'emploi sont connus : manque de qualification, défaut de mobilité, difficultés d'accès au logement, santé déficiente, survenue d'un accident, handicap, âge, accompagnement défaillant des institutions du service public de l'emploi, pratiques inadaptées de certains recruteurs. **Ce rappel n'est qu'indicatif d'autant que ces faits générateurs de difficultés peuvent eux-mêmes se cumuler et constituer un réseau d'obstacles assez inextricable qui enserre petit à petit la personne**, parfois jusqu'à l'empêcher d'agir,

alors qu'elle trouve en face d'elle des employeurs potentiels qui cherchent, avant tout, à combler un besoin de compétences bien précis, sans avoir à s'impliquer dans les problèmes extraprofessionnels rencontrés.

La privation durable d'emploi stable peut faire entrer les personnes dans un cercle vicieux : les qualifications deviennent obsolètes, la santé se dégrade, les aptitudes aux relations de travail (qui sont de plus en plus valorisées) déclinent aussi et, de ce fait, le retour à l'emploi devient de plus en plus incertain. Ces différentes causes de chômage et de précarité semblent interagir de façon systémique et cumulative sur le territoire. Les contraintes de mobilité associées à des difficultés sociales, aux conditions de travail difficiles et à une offre de services limitée, ne favorisent pas l'accès à l'emploi, y compris dans un contexte de dynamique positive des offres d'emploi. Chaque difficulté prise isolément n'est probablement pas suffisante pour exclure de l'emploi durable (sauf peut-être l'âge). C'est le cumul de deux facteurs ou plus qui, en revanche, peut l'expliquer.

« Chaque difficulté prise isolément n'est pas suffisante pour exclure de l'emploi durable. C'est le cumul de deux facteurs ou plus qui peut l'expliquer. »

Pour illustrer ce propos et faire percevoir ce à quoi sont confrontés les chercheurs d'emploi durablement privés d'emploi stable, une série de récits sont exposés ci-dessous. Comment ont-ils été choisis pour être suffisamment représentatifs ? La privation durable d'emploi stable ne répondant pas à une définition statistique, nous sommes convenus qu'elle comprenait, outre le chômage de longue durée, les combinaisons et alternances de chômage et d'emploi, ou encore de formation se succédant sur une période de 18 mois. Sont particulièrement concernées les personnes qui enchaînent de courtes périodes d'emploi, entrecoupées de périodes de chômage ou de formation.

Pour pouvoir prendre en compte l'hétérogénéité que constitue cet ensemble, une première sélection de situations correspondant à une privation durable d'emploi, telle qu'énoncée précédemment, a été réalisée au niveau de groupes de solidarité de SNC opérant dans différentes régions de l'hexagone. Trente groupes ont été sollicités, chacun devant repérer trois situations, en mentionnant, pour chacune d'elles, les critères de genre, d'âge, de catégorie socio-professionnelle, les caractéristiques de chaque parcours, et spécialement, les types de difficultés rencontrées par les personnes. Sur cette base a été opérée une seconde sélection de quinze situations pour lesquelles chaque groupe de solidarité concerné a produit le récit du parcours de recherche d'emploi selon les items suivants :

- Description du parcours professionnel antérieur au chômage, de manière à pouvoir caractériser la carrière et situer chaque personne dans son monde professionnel.
- Description de la période de chômage (de privation durable d'emploi) de manière à pouvoir rendre compte des situations successives ou simultanées qui ont été traversées.
- Description fine des activités de recherche d'emploi (les cibles, les façons de s'y prendre...).
- Description fine de deux ou trois épisodes précis de recherche d'emploi, de succès comme d'échecs, qui sont marquants pour les personnes et qui nourrissent leurs interprétations et croyances sur ce qui fait obstacle à leur accès à l'emploi durable.

Ces quinze histoires de vie choisies, parmi les 3 600 accompagnements annuels que SNC met en œuvre, ont vocation à représenter assez fidèlement la diversité des situations rencontrées. Seuls les prénoms des personnes accompagnées ont été modifiés pour préserver leur anonymat.

¹⁸ 49 % des Français affirment que la plupart des chômeurs ne cherche pas vraiment à retrouver un emploi, Baromètre de la perception du chômage et de l'emploi, Unédic et Elabe, décembre 2022.

¹⁹ Offres pourvues et abandons de recrutements en 2022, Pôle emploi, Eclairages, avril 2023.

2. ILLUSTRATIONS DE LA SURVENUE DE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE

Les causes de l'éloignement durable de l'emploi stable sont diverses. Elles tiennent à la fois au marché du travail dans toutes ses composantes et aux spécificités des situations auxquelles sont confrontées les personnes concernées. Chaque situation révèle une fragilité particulière résultant de la conjugaison de difficultés. La brève présentation d'histoires vécues de personnes en quête d'une issue durable à leur chômage ou à leur précarité, en témoigne. Ces histoires montrent comment, à partir d'un facteur déclencheur de fragilité, se greffent d'autres éléments aggravants.

Difficultés liées à un manque ou à un excès de qualification

L'absence de qualification rend l'accès à l'emploi d'autant plus difficile que d'autres facteurs viennent perturber la possibilité d'élaborer un projet d'acquisition d'une qualification. C'est la situation de Mattéo. Mais une qualification trop élevée peut aussi parfois devenir un obstacle, surtout lorsque le parcours de son titulaire est atypique, comme en témoigne la situation de Paul.

La situation de Mattéo, 25 ans, accompagné par le groupe de solidarité SNC de Montpellier

En 2016, après **une année de Bac Pro et un premier stage de paysagiste, Mattéo met fin à sa scolarité**. Quelques années plus tard, en 2019, il quitte sa famille à la suite d'une rupture amoureuse. Cette séparation est suivie d'un épisode dépressif important qui le conduit à **une hospitalisation, puis à une obligation de soins. Commence, alors, une période d'errance, d'environ 2 ans, où s'alternent périodes de vie en foyer et dans la rue**.

En 2021, Mattéo est pris en charge par le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Montpellier. Il intègre alors un chantier d'insertion en espaces verts. À la fin de la même année, Pôle Emploi lui propose une formation en alternance dans une chaîne de vente de sushis. Parallèlement, Mattéo débute son accompagnement avec SNC. L'entreprise dans laquelle il suit son parcours d'alternant met fin à sa période d'essai, au dernier jour de celle-ci, dans des conditions très douteuses, qui motivent une action devant le Conseil des Prud'hommes, toujours en cours. À l'été 2022, Mattéo trouve une mission d'intérim en espaces verts dans une PME montpelliéraine. Alors qu'il espère une conversion en CDI, la mission prend fin en novembre. Mattéo est par la suite sollicité pour de rares missions, de très courte durée (une journée, voire une demi-journée).

Par ailleurs, le budget de Mattéo est fortement grevé par une consommation régulière de cannabis qui accroît sa précarité et, potentiellement, **ses difficultés d'ordre psychologique, principal frein à son retour à l'emploi selon ses accompagnateurs SNC**. Ces derniers ont proposé à Mattéo le soutien d'un professionnel mais ce dernier n'a pas, jusqu'ici, envisagé une telle aide.

EN BREF

Le manque de qualification de Mattéo, conjugué à des difficultés de santé, est un obstacle sérieux. L'imbrication des problèmes est tel qu'il ne paraît pas possible d'aborder un problème après l'autre. C'est un accompagnement global faisant appel à l'action coordonnée de différentes compétences qui manque en l'occurrence. Ce type d'action est bien trop rarement proposé.

La situation de Paul, 60 ans, accompagné par le groupe de solidarité SNC de Nancy

Paul a débuté sa carrière dans la sidérurgie en 1981, comme agent de contrôle. Après son licenciement survenu en 1985 dû à la fermeture des usines sidérurgiques, il se forme au Centre universitaire de coopération économique de Nancy et obtient un DUT en Technique de Commercialisation. Il enchaîne, ensuite, différents petits boulots et continue, en parallèle, à se former. Il obtient ainsi, une licence d'administration publique, puis un DESS Management Sanitaire et Social. Il tente alors d'intégrer la fonction publique, mais n'est pas reçu aux concours. Il intervient ensuite comme formateur, puis choisit à nouveau de reprendre des études. Il prépare une thèse en droit public et obtient son doctorat en 2011. Sa thèse est publiée et est référencée dans les bibliothèques juridiques. Mais cette reconnaissance n'est pas un sésame pour trouver un emploi.

Après deux ans de démarches vaines, il contacte SNC en 2013. À la même période, il devient administrateur d'ESPOIR 54, association qui accompagne des personnes en difficultés psychiques. Lorsque SNC rencontre Paul, celui-ci fait le constat que les pistes qu'il a explorées jusque-là n'aboutissent pas. C'est seulement en 2017, et après de nombreuses démarches, qu'il obtient un CDD d'un an au Centre de Gestion Départemental de la Meuse basé à Commercy, soit à presque une heure de trajet de son domicile. A l'issue de ce CDD, Paul reprend contact avec SNC. Fin 2019, il trouve un nouveau CDD de 9 mois au sein de la Direction départementale des impôts. **Cette précarité professionnelle entraîne des répercussions familiales, alors que parallèlement, l'état de santé de Paul se dégrade**. Cet ensemble de facteurs viennent accroître ses difficultés. Fin 2020, Paul parvient malgré tout à trouver un CDD de cinq mois, à Metz. Dans un même temps, il entreprend un travail important pour améliorer sa manière de présenter sa candidature, son CV, sa participation aux entretiens, etc. C'est aussi l'occasion pour lui de réfléchir à élargir le champ de ses recherches. Il postule alors aussi bien dans le public que dans le privé, et à des postes de niveaux de qualification assez différents. Entre juillet 2021 et décembre 2022, Paul a répondu à 145 offres d'emploi, débouchant sur une dizaine d'entretiens, sans qu'aucun ne soit conclusif.

À plusieurs reprises, il n'a pas été choisi, au motif qu'il était trop diplômé. Pour Paul, il n'est pas compréhensible que ses diplômes puissent être davantage un frein qu'un atout pour l'aboutissement de son action. Depuis, il a choisi de n'indiquer sur ses candidatures que les diplômes qui lui paraissent les plus proches du niveau attendu pour l'emploi considéré. Comme il est honnête, il ne peut s'empêcher de signaler son doctorat lors d'entretiens, pouvant donner à penser au recruteur qu'il dissimule des informations. Sa quête d'un emploi est toujours d'actualité.

EN BREF

Paul est un chercheur d'emploi qui a fait au cours de sa vie professionnelle un important effort de formations. Son parcours est assez atypique puisqu'il a mené de front périodes de travail et d'études. Il ne comprend pas pourquoi toutes les portes se ferment à lui, alors qu'il détient une bonne formation dans le domaine sanitaire. Certes son âge joue désormais en sa défaveur, mais il n'en reste pas moins que les recruteurs ne sont pas disposés à prendre en compte l'effort de formation qu'il a accompli et le niveau qu'il a atteint en travaillant dur, **son parcours étant étranger à la représentation qu'ils se font du cursus conduisant à la qualification dont il se prévaut**.

Difficultés liées à une santé défaillante ou à un accident

Accidents de la vie, maladies, épreuves d'ordre psychiques, frappent gravement des existences et bousculent des parcours professionnels. Reprendre pied dans l'emploi après de tels événements peut demander beaucoup de temps et de soutien. Les organismes sociaux agissent, chacun dans leur domaine, pour apporter l'appui nécessaire aux personnes conduites à changer de métier ou d'activité. Cela passe par des renoncements souvent douloureux. Un accompagnement permettant une reconstruction de soi est à leur offrir en complément d'aides matérielles indispensables.

La situation de Adrien, 49 ans, accompagné par le groupe de solidarité SNC de La Rochelle

Titulaire d'un CAP de menuiserie et d'un BEP électronique, Adrien a une grande passion pour la musique « pop rock » des années 70. C'est pourquoi, en 1995, il décide d'aller travailler en Angleterre où il créera une entreprise de création et de distribution d'un magazine sur la musique Pop Rock anglaise. Malheureusement, faute d'étude de marché, sans vraiment trouver sa clientèle, l'édition de ce magazine cessera très vite (2000). Cependant, il garde un souvenir relativement positif de cette époque. En effet, il raconte la facilité qu'il a eu en Angleterre à créer cette entreprise et retient surtout les relations qu'il avait tissées avec des musiciens qui enchantaient ses rêves d'adolescent. Sans revenu, il revient en France à La Rochelle où vit sa famille. Après une période où il enchaînera divers emplois (technicien vidéo, monteur cadreur), en 2008, il décroche un CDI dans une entreprise de marketing téléphonique. **Malheureusement, au bout de sept ans, l'histoire s'arrête à la suite d'un grave accident de la route.** Pendant trois ans, Adrien vit au rythme des hôpitaux et des centres de rééducation. Il est ensuite reconnu travailleur handicapé et ne pouvant plus exercer la fonction qu'il occupait avant son accident, est licencié.

Depuis 2017, Adrien essaie sans succès de retrouver une place dans un milieu de travail. Il accomplit d'abord une formation d'infographiste, puis, en 2020, une formation de développeur web qu'il ne suit pas jusqu'à son terme. Ne trouvant pas d'emploi dans ces domaines, il cherche alors des emplois en intérim. Il occupe ainsi successivement un emploi dans une menuiserie industrielle, dans le nautisme, et à la Poste mais toutes ces activités doivent être interrompues. **Son handicap ne lui permettant plus d'effectuer les travaux exigeant une station debout prolongée ou générateurs de bruits**, il sollicite Cap emploi et Pôle emploi, effectue des stages pour améliorer son employabilité, mais il n'y croit plus. Sa vision sur ces organismes, comme sur la CAF ou la CPAM, est plus que négative et il « s'interroge sur leur utilité ». **Il met en avant le peu d'écoute de ces structures, le manque de communication entre elles, et les grosses difficultés que cela représente pour lui.**

En recherche d'emploi depuis cinq ans, Adrien n'espère plus grand-chose, et sa reconnaissance de travailleur handicapé n'améliore pas sa vision du lendemain. Il vit sa recherche d'emploi comme une épreuve difficile, voire insurmontable, tellement le marché du travail lui est hostile. Il répond à une vingtaine d'offres d'emploi par mois, a très peu de retours et quand, par téléphone, il sollicite à nouveau l'entreprise, la réponse est négative. **Aujourd'hui Adrien est pris dans cette spirale négative.** « *Personne ne veut de lui* » ; il voit les entreprises comme « *des marchands de bestiaux* » qui s'amuse avec les chercheurs d'emploi, comme les institutions qui doivent l'accompagner dans sa resocialisation et sa recherche d'emploi. Avec ses accompagnateurs SNC, il a repensé son CV et sa lettre de motivation. Diverses pistes ont été envisagées : un accompagnement par un psychologue, la mobilisation d'un emploi solidaire²⁰. Mais là encore, **le processus lui paraît extrêmement long et difficile pour sortir de sa précarité.** Malgré ses démarches, Adrien ne voit aucun horizon positif dans l'immédiat. Il n'entrevoit aucune solution lui permettant de vivre dignement sans avoir à solliciter sa famille ou les associations

caritatives. Fatigué de ne pouvoir envisager des solutions positives et afin de ne pas rester seul chez lui, il fait du bénévolat dans différentes associations.

EN BREF

L'accident de Adrien l'a obligé à une conversion qui ne lui permet pas d'accéder à un emploi. Il se dit victime du manque d'actions coordonnées des différentes institutions amenées à se pencher sur sa situation et, finalement, se sent quasiment abandonné par elles.

La situation de Christophe, 53 ans, accompagné par le groupe de solidarité SNC de la Vallée de Chevreuse (Yvelines)

Christophe 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 et formateur indépendant, tout en poursuivant ses études 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, Christophe crée en 2008 et 2009, deux labels musicaux ; une 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. Au moment de la fin de son arrêt de travail, **l'agence est déclarée en cessation d'activité.** Il s'inscrit à Pôle Emploi en 2017 tout en continuant à gérer ses activités musicales. Début 2020, il trouve un CDD dans le service communication d'une mairie en tant que journaliste territorial, mais la survenue de la crise sanitaire empêche le renouvellement de son contrat de 3 mois. La période de confinement a été difficile à traverser pour lui, avec peu de rencontres et d'échanges extérieurs, sauf à distance.

Il paraît très bien entouré par sa compagne et ses amis. Ses parents l'aident aussi financièrement de façon ponctuelle. **Il se sent néanmoins fragile et souhaiterait suivre une psychothérapie, mais ses moyens financiers ne le lui permettent pas. Il passe par des phases où son moral est très bas**, pendant lesquelles il est désabusé et en manque d'estime de lui-même, alors qu'il possède diverses compétences complémentaires. En phase « haute », il répond à beaucoup d'annonces ciblées et passe des entretiens, sans résultat positif. Il effectue aussi 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, **on lui préfère une personne plus jeune**, quitte à devoir la former. Sans doute une crainte de la part des recruteurs que son expérience s'accompagne de prétentions trop élevées en termes de rémunération.

Depuis, Christophe a élargi son champ de recherche à des postes qui lui permettent d'avoir des horaires assez souples. A cet effet, des contacts sont pris pour des métiers 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. »**

EN BREF

Depuis son rétablissement, Christophe n'a pu se repositionner sur le marché du travail au niveau des fonctions qu'il occupait avant son arrêt de travail. Il souhaiterait démarrer une psychothérapie, mais ne parvient pas à le faire. Il déclare avoir besoin de ce soutien, en plus d'un accompagnement dans la durée, pour aboutir dans ses recherches d'emploi.

²⁰ Cf. Lexique p.37

Séquelles d'un harcèlement

Une situation de harcèlement moral est source de stress et de troubles divers, tels que mauvais sommeil, fatigue, tendance à l'isolement, et à des conduites addictives. Cette forme de violence a des effets sur la santé physique et psychique qui peuvent perturber durablement le parcours professionnel de la victime.

La situation de Fabienne, 45 ans, accompagnée par le groupe de solidarité SNC de Nancy

Après son baccalauréat, Fabienne a travaillé comme employée administrative pendant six ans dans un groupe important du BTP. **Objet d'un harcèlement moral, non reconnu par son employeur, elle se trouve contrainte de démissionner de son emploi**, ne pouvant plus supporter une situation qui la fait souffrir et dégrade sa santé. Depuis, le parcours de Fabienne est assez décousu, constitué d'un contrat aidé²¹ en collectivité, interrompu à l'amiable pour raison de santé, suivi d'une longue période de chômage entre 2002 et 2008, ponctuée de plusieurs courtes missions d'aide à la personne chez différents particuliers employeurs, avec le chèque emploi service universel. Par la suite, Fabienne obtient un contrat d'insertion dans un foyer d'hébergement pendant deux ans²² comme agent de restauration ; contrat qui ne permet pas le débouché espéré sur un emploi stable. Elle entreprend alors une formation au Conservatoire National des Arts et Métiers de chargée d'accueil en intervention sociale et effectue, dans ce cadre, un stage au Secours catholique à Paris. À son issue, elle connaît une nouvelle période de chômage, interrompue par un nouveau contrat aidé de deux ans dans une association de l'économie sociale et solidaire comme agent administratif et animatrice en activités sociales. Inscrite ensuite dans une entreprise de travail temporaire, elle accomplit une mission dans une entreprise de transport en qualité d'agent d'information et de médiation, mission qui s'achève en janvier 2021. **Fabienne perçoit le RSA depuis plus de 2 ans** et se sent désemparée.

Fabienne a exprimé le souhait de préparer un BTS d'économie sociale et familiale, mais ce projet ne s'est pas concrétisé en raison de son d'âge. Devant l'impasse dans laquelle elle se trouve, SNC lui a proposé un emploi solidaire²³ qui a débuté en septembre 2022. Fabienne en ressent les premiers effets : la structure qui l'emploie lui ayant confié des missions qui la responsabilisent, ce qui lui permet de reprendre confiance en elle. Cet emploi aboutira peut-être à une insertion durable de Fabienne dans le marché de l'emploi.

EN BREF

Le harcèlement qu'a subi Fabienne a durablement fragilisé sa santé. Depuis lors, elle n'a pu qu'alterner périodes de chômage, contrats aidés et formation, sans que cela permette un débouché véritable. Il est dommage que son projet de préparation d'un BTS d'économie sociale et familiale n'ait pas pu être soutenu. Il lui aurait offert une véritable perspective. Aujourd'hui, elle espère que l'emploi solidaire auquel SNC lui donne accès permettra de mettre fin à ses difficultés.

Qu'est-ce qu'un emploi solidaire ?

SNC finance plusieurs dizaines d'emplois solidaires chaque année. Il s'agit de financer pour un employeur de l'économie sociale et solidaire, le poste d'un chercheur d'emploi accompagné par un binôme de bénévoles SNC. Cela permet à cette personne de retrouver confiance en elle, d'actualiser ses compétences, voire d'en acquérir de nouvelles à des fins d'augmenter ses chances de retrouver un emploi.

²¹ Cf. Lexique p.37

²² Durée maximum du contrat

²³ Voir encart

Pratiques de certains managers

Les chercheurs d'emploi sont porteurs de savoirs et d'expériences pouvant répondre aux besoins des employeurs, mais ces derniers ne leur portent pas suffisamment d'attention ou n'ont pas toujours la capacité de les discerner. Ce gâchis de compétences pénalise, bien sûr, les chercheurs d'emploi, mais aussi les entreprises elles-mêmes qui se privent d'un véritable vivier de talents et de profils plus diversifiés que ceux qu'elles recrutent habituellement. On observe en effet des pratiques d'employeurs qui écartent d'emblée les candidatures de personnes dont le chômage se prolonge, sans considération de leur potentiel.

La situation de Lucie, 55 ans, accompagnée par le groupe de solidarité SNC de Paris Madeleine

Après une bonne formation initiale, Lucie a acquis de l'expérience comme cadre dirigeante en relations publiques. Pendant vingt ans, elle travaille dans un grand groupe de cosmétiques où elle devient responsable des relations presse. Elle y décrit son parcours professionnel comme dix-huit années heureuses, suivies de trois années d'enfer et de harcèlement, qui se terminent par un burn-out et son entrée au chômage. En effet, dans ce groupe, **la direction décide un jour de « rajeunir » le management. Âgée de 45 ans, Lucie est convoquée par sa direction à son retour de congé maternité, pour « la préparer à la retraite ». Elle est alors « mise au placard »** : perte de sa participation au CODIR France, affectation, sans moyens, à une mission vague à l'international, assortie d'exigences de restitution entraînant une charge de travail énorme sans véritable utilité, ni reconnaissance. Dès lors, Lucie somatise, **sa santé se dégrade, une maladie grave apparaît** et le stress va jusqu'à la blesser au sens propre du terme (fracture de stress). Son activité prend alors fin par une rupture conventionnelle.

Après son départ, Lucie entame sa recherche d'emploi de manière sereine, pensant retrouver facilement un travail équivalent du fait de son expérience et de son parcours. Mais elle se rend rapidement compte que **les employeurs potentiels du secteur des cosmétiques et de la mode ont aussi une politique de recrutement axée sur le « jeunisme »**. Dans les petites annonces de son secteur d'activité, les recruteurs considèrent qu'un candidat peut être « senior » après 5 ans d'expérience.

Durant toute sa période de chômage, Lucie envoie en moyenne 25 candidatures par jour (annonces et spontanées). En deux ans de recherche intensive, elle n'a reçu que cinq réponses à ses candidatures, toutes négatives. Certaines fois, il lui est répondu qu'elle **n'a pas très exactement les compétences requises**, comme si le recruteur ne voulait pas prendre le risque de sortir un tout petit peu du profil recherché. La dizaine d'entretiens obtenus via ses réseaux personnels et professionnels au cours de la même période lui ont également fait percevoir, même si cela n'était pas clairement exprimé, **que son âge constituait un handicap**. Aussi, les pistes obtenues ne se sont-elles pas concrétisées, même pour des postes inférieurs à ses compétences et/ou à ses prétentions salariales. Durant cette période, Lucie parviendra tout de même à trouver un emploi dans une PME. En raison de la personnalité toxique de la dirigeante, Lucie ne restera que trois mois, craignant pour sa santé, déjà fragilisée par son burn-out.

En conséquence de cette recherche d'emploi difficile et décevante, Lucie commence à ressentir une certaine culpabilité de ne pas travailler et se coupe peu à peu de son réseau de relations. Sa privation d'emploi lui enlevant, à ses yeux, toute légitimité à des rencontres. Lucie estime également que Pôle emploi ne lui est d'aucune aide dans sa recherche d'emploi. Son conseiller lui ayant même déclaré qu'il ne pouvait « rien faire pour elle ». Lucie a le sentiment que Pôle emploi est démunie face à l'accompagnement des cadres de plus de 50 ans, et que l'institution ne sait pas comment les aider, qu'elle « n'a pas le mode d'emploi ». Pour preuve, Lucie se verra proposer un jour une formation de chauffeur de bus !

C'est au terme de quatre années de chômage que Lucie entre en contact, par relation interposée, avec une jeune entreprise de relations presse où elle commence par fournir des prestations comme indépendante. Depuis 18 mois, l'agence fait régulièrement appel à ses services. Son statut d'auto-entrepreneuse lui permet de télétravailler et de suivre facilement ses traitements.

EN BREF

La situation de Lucie révèle la mutation de beaucoup de pratiques de management très défavorables aux seniors, apparues depuis une vingtaine d'années : sont constituées désormais des équipes formées de juniors, c'est à dire de débutants, et de « seniors » d'environ 5 ans d'expérience – et sont exclus, de fait, les vrais seniors porteurs de savoir-faire longuement acquis, dès qu'ils atteignent 45 ans. Ce modèle, qui pressure les jeunes et exclut les vrais seniors, aboutit à un gâchis humain et économique. Dans cette situation, il faut aussi relever que l'entreprise laisse sciemment partir Lucie, alors que son état de santé est mauvais (dialyses fréquentes), sans se soucier de l'impasse humaine et financière dans laquelle elle la place, de fait. Exerçant son sens des responsabilités, l'entreprise aurait dû veiller, en particulier à l'égard d'une ancienne collaboratrice reconnue, à une couverture par la prévoyance de l'entreprise. Elle supportera de ce fait : chômage, perte de revenus et traitements médicaux lourds sans aucun soutien.

L'âge, support de discrimination

Face aux nombreux stéréotypes liés à l'âge, les seniors se sentent de plus en plus exclus de l'entreprise, que ce soit lors de l'embauche ou au cours du déroulement de leur carrière, à l'occasion d'une évolution ou d'un changement d'orientation dans leur entreprise. Pourtant, il faut rappeler que, forts de plusieurs années d'expérience, les seniors possèdent une expertise et un savoir-faire qui permettent un gain de temps considérable pour leur employeur. Leur expérience permet souvent à ce dernier de faire l'économie d'une période de formation. De même, la méfiance vis-à-vis des capacités d'adaptation des seniors, notamment face aux évolutions technologiques, doit être relativisée : leur rigidité, leur manque d'agilité et leur résistance au changement supposés, ne reposent guère sur des données objectives.

La situation de Audrey, 57 ans, accompagnée par le groupe de solidarité SNC Plaine de Versailles (Yvelines)

Après une formation d'école de commerce, Audrey a eu une première expérience de deux ans comme cadre administratif, puis comme responsable financier pendant 16 ans. Forte de son expérience, elle **prend le risque de faire évoluer sa carrière pour développer ses compétences** et accepte un poste en CDD de contrôleur budgétaire pendant six mois, suivi d'un poste de contrôleur de gestion pendant neuf mois. Puis elle enchaîne successivement des missions en comptabilité finance ou de consultante formatrice, mais dans lesquelles elle occupe principalement des postes de contrôleur de gestion.

A l'issue de sa dernière mission de 21 mois, **Audrey espérait être embauchée en CDI, comme le lui laissait entendre son responsable, mais finalement il sera mis fin à son CDD**. Audrey a beaucoup de mal à accepter cette décision, parce qu'elle s'est beaucoup investie dans cette entreprise et que les relations tissées avec son supérieur et ses collègues étaient très bonnes. **Elle s'y sentait comme une permanente et, à son âge, espérait bien y finir sa carrière professionnelle**. Ce refus a vraiment été un choc qu'elle a mis quelques mois à surmonter. Lors de ses premières rencontres avec SNC, elle revient

beaucoup sur cet échec qu'elle ne comprend toujours pas. Même si la déception est toujours très présente et laisse des traces, elle a repris sa recherche, qu'elle mène comme un combat.

Elle répond ainsi régulièrement aux annonces, sans trop de retours. Elle a créé un profil sur LinkedIn malgré ses réticences à s'exposer sur un réseau social, mais pour peu de résultats. Elle obtient en revanche des entretiens via deux cabinets de recrutement et regrette l'absence, bien souvent, de retour des entreprises, même, parfois, lorsque le cabinet de recrutement lui-même interroge l'entreprise. Bien que sa recherche soit axée sur un CDI, Audrey a postulé en février dernier pour une mission de 7 mois qui lui convenait à tous égards : l'entreprise, le poste, la rémunération et la distance de son domicile. Elle est reçue en entretien après une première sélection du cabinet de recrutement, participe à une heure d'entretien avec les responsables financiers, puis un troisième d'une heure trente avec la responsable RH. Les entretiens se sont bien déroulés et elle a toute raison d'espérer une issue positive. Elle apprendra finalement qu'elle n'est pas retenue, l'entreprise, en définitive, optant pour la création d'un poste permanent. **Il lui a été indiqué qu'elle aurait été embauchée dans le cadre d'un CDD, mais, pour un CDI, ce n'était pas envisageable**. Est-ce un problème lié à son âge, son manager potentiel, présent lors de l'entretien, étant beaucoup plus jeune ?

C'est un nouveau coup dur pour Audrey, qui la conduit à une remise en cause : se met-elle assez en avant pour affirmer ses compétences ? Elle ne baisse pas les bras et retravaille sa préparation des entretiens, notamment pour « mieux se valoriser » et réalise des simulations d'entretien, avec l'aide de SNC. Bien qu'elle ait **obtenu une reconnaissance de travailleur handicapé**, Audrey ne souhaite pas la mettre en avant. Elle l'annoncera à son employeur seulement après son embauche.

EN BREF

Audrey a un véritable potentiel dans un secteur qui recrute, et une forte motivation dont pourraient bénéficier nombre d'entreprises, mais il est évident que, dans son cas, c'est le facteur âge qui est l'obstacle principal.

Difficultés d'accès au logement

La difficulté d'accès au logement est un fait générateur de précarité ou de chômage durable²⁴. La situation d'Alaya, accompagnée par le groupe de solidarité SNC de Paris Gobelins montre combien ne pas disposer d'un logement constitue un empêchement sérieux à un retour à un emploi stable, cette absence de logement pouvant, elle-même, être source de problèmes de santé et d'ordre familial.

La situation d'Alaya, 27 ans, accompagnée par le groupe de solidarité SNC Paris Gobelins

D'origine ivoirienne, Alaya est arrivée en France en 2018, fuyant sa famille qui envisageait un mariage forcé. En Côte d'Ivoire, ayant terminé ses études au niveau du CM2, elle a suivi, pendant 8 mois, une formation professionnelle d'esthéticienne, à la suite de quoi elle a exercé ce métier pendant 5 ans, jusqu'au départ de son pays. Prise en charge à son arrivée en France par les associations s'occupant de personnes immigrées, elle obtient sa carte de séjour et de travail en 2021. Lors de son parcours d'intégration, elle a suivi une action de remise à niveau générale, ainsi qu'un stage d'agent des services hospitaliers (ASH) pendant 4 semaines dans une clinique. Elle a découvert ce métier qui lui plaît et décide de poursuivre dans cette direction.

²⁴ Lire la tribune du Collectif Martine Abrous « L'impossibilité de fournir aux employeurs une adresse ou de présenter des fiches de paie aux bailleurs amenuise la marge de manœuvre des demandeurs d'emploi », Le Monde.fr du 27 mars 2023.

Elle suit alors une formation de quatre mois au centre de formation de l'Agence de formation et de conseil en insertion (AFCI) pour obtenir la certification d'ASH. Mais, au cours de sa formation, le jour de son vingt-cinquième anniversaire, **elle est expulsée du foyer où elle logeait et se retrouve sans domicile**. C'est une collègue de stage qui lui propose alors de la loger, malgré l'exiguïté du logement que celle-ci partage avec son mari et un bébé. Une fois munie de son certificat de formation d'ASH, Alaya se met en quête d'un emploi et, le 1^{er} février 2022, est embauchée à mi-temps par une maison de retraite qui ne lui fait pas signer de contrat, mais la rémunère normalement. Elle n'est pas la seule employée sans contrat formalisé dans cet EPHAD. L'ambiance dans cette maison de retraite en pleine crise (licenciement de la directrice non remplacée...) conduit Alaya à postuler aux offres d'emploi publiées en ligne. Mi-mars, elle démissionne de cet EPHAD pour un CDD de 2 mois à plein temps, dans un hôpital. Le contrat est prolongé jusqu'au début de juin 2022 et prend fin à cette date, en raison du retour de la personne qu'elle remplaçait.

Ne disposant alors plus de ressources, plutôt que de faire valoir ses droits aux allocations, Alaya se met en quête du premier emploi possible. C'est au titre de sa formation initiale d'esthéticienne qu'elle peut être recrutée très rapidement en CDD de 6 mois à mi-temps, comme esthéticienne-manucure dans un salon de coiffure employant 15 salariés. Parallèlement, son problème de logement devient aigu. **Les personnes qui l'hébergent lui demandent une participation financière et veulent surtout qu'elle quitte les lieux**. Elle appelle quotidiennement le 115 mais sans résultat. L'assistante sociale de sa localité ne peut lui proposer qu'un hôtel à près de 800 € par mois, alors qu'elle en gagne juste 900 € dans son emploi à mi-temps. SNC l'aide par ailleurs à postuler dans trois organismes de logement social, mais sans succès. Ces échecs sont sans doute dus au fait qu'elle ne peut pas faire valoir d'emploi salarié durable. Ce problème s'aggrave radicalement fin décembre 2022, quand **le couple qui l'héberge lui intime l'ordre de quitter sans délai leur logement trop exigu**. Alaya est alors prise en charge par le 115 qui, pendant plus de trois semaines, lui donne successivement accès à différents hôtels. Par bonheur, l'intervention qui avait été faite auprès du service d'urgence d'Action Logement a pu aboutir à l'attribution d'un logement le 1^{er} mars 2023 ; elle est dès lors autorisée à prolonger jusqu'à cette date son séjour dans l'hôtel attribué par le 115. Sa période d'essai achevée, son employeur lui propose une embauche en CDI à plein temps qu'elle décline parce que son objectif reste d'occuper un emploi d'ASH, considérant qu'un plein temps ne lui laissera pas suffisamment de disponibilité pour poursuivre ses recherches et se rendre à des entretiens de recrutement.

Depuis mi-décembre, la forte incertitude qui a pesé sur son hébergement a bien sûr perturbé la recherche d'emploi d'Alaya, sans cependant l'interrompre : elle dit avoir quand même continué à postuler. **De façon surprenante, bien que le métier d'ASH soit classé dans les métiers en tension, elle n'obtient toujours aucune réponse aux offres auxquelles elle postule**. Le fait que l'adresse portée sur son CV soit celle du Centre communal d'action sociale (CCAS) est-il un élément dissuasif pour les employeurs potentiels ? Hypothèse non vérifiée, puisque, maintenant qu'elle peut mentionner l'adresse de son logement, Alaya n'obtient toujours pas de réponse à ses multiples recherches et ce, malgré l'aide de ses accompagnateurs SNC pour les orienter. **La discrimination en raison de l'origine joue-t-elle un rôle direct ?**

EN BREF

Alaya est une personne jeune qui souhaite s'insérer pleinement, motivée par un métier en tension, mais dont les recherches ont été entravées par un problème d'accès à un logement.

L'accès à l'emploi et l'accès au logement sont indissolublement liés et ne peuvent être réglés indépendamment l'un de l'autre : les recherches doivent nécessairement se réaliser de front et non pas comme préalables l'une de l'autre. Les deux actions sont à conduire de manière conjointe, ce qui implique une action coordonnée et concertée des services publics concernés, coordination souvent inexistante ou peu opérationnelle. Le cas d'Alaya montre aussi la difficulté pour les chercheurs d'emploi de faire admettre leur souhait de réorienter leur trajectoire professionnelle au-delà de leur stricte expérience professionnelle passée et, sans doute, en filigrane, la persistance, parmi les freins à l'emploi, d'autres formes de discrimination.

Absence de reconnaissance d'une compétence professionnelle acquise à l'étranger ou en lien avec une situation d'étranger.

Il n'est possible, pour un chercheur d'emploi, de se prévaloir d'une qualification acquise à l'étranger que si cette dernière est reconnue en France.

La situation de Rayan, 34 ans, accompagné par le groupe de solidarité SNC Paris Madeleine

Après l'obtention d'un diplôme de BTS en maintenance industrielle en Algérie, Rayan, d'origine kabyle, vient en France, en septembre 2018, avec l'objectif d'y passer une licence professionnelle en maintenance et gestion des risques dans l'industrie, diplôme qu'il obtient avec mention. A l'issue de cette formation, il commence une recherche d'emploi, décroche un certain nombre de rendez-vous au cours desquels il évoque la question de son nécessaire changement, préalable, de statut d'étudiant à celui de salarié. Ses interlocuteurs renoncent tous à prendre leur part de la procédure administrative requise (qui demande au minimum trois mois). **Dès lors, Rayan ne peut obtenir le droit de travailler en tant que salarié en France, mais il peut, en revanche, y exercer une activité indépendante.**

Devenu travailleur indépendant, il entreprend, à partir de 2020, une activité de maintenance de premier et deuxième niveau dans le secteur de l'immobilier. Fin août 2022, totalisant plus de deux ans de travail en France, il remplit le prérequis pour y exercer une activité salariée et, par la même occasion, pour s'inscrire à Pôle emploi. Il se lance dans une recherche d'emploi de coordinateur technique, **tout en se rendant compte d'une certaine perte de compétences dans son métier, depuis l'obtention de son diplôme, du fait du long temps écoulé pendant lequel il n'a pu l'exercer**. Il repère des offres d'emploi sur les sites de la RATP et de la SNCF, obtenant par ailleurs des informations sur les possibilités de formation complémentaire fournies par ces entreprises. Il reçoit une réponse négative des deux entreprises, après avoir tout de même, pour l'une d'entre elles, passé trois étapes du processus de recrutement. Il ne connaît pas les raisons des refus, ses messages de demande d'information à ce sujet étant restés sans réponse. Rayan se tourne alors vers la société pour laquelle il avait effectué des prestations comme autoentrepreneur et y est embauché en CDI, mais pour **y exercer un métier moins qualifié que celui auquel sa formation lui permet de prétendre.**

EN BREF

Ce long délai pour obtenir son droit à travailler comme salarié a assurément privé Rayan de la possibilité de postuler aux offres de postes qui étaient proposées à la fin de son parcours de formation. Le temps écoulé entre le moment de l'acquisition de sa qualification et celui où il se trouve en droit de l'exercer lui a fait perdre, de fait, sa compétence.

La situation de Catherine, 44 ans, accompagnée par le groupe de solidarité SNC de Montpellier

Originaire d'un pays d'Afrique centrale et de nationalité française, Catherine a résidé en Grande-Bretagne de 2005 à 2020. Elle y a obtenu un diplôme d'aide-soignante et a travaillé dans plusieurs maisons de retraite entre 2015 et 2020. Craignant que le Brexit ne fragilise sa situation, elle rentre en France en 2020. Son accompagnement débute en octobre 2020, par l'attribution d'une aide du fonds d'urgence de SNC pour **financer la traduction officielle de son diplôme, étape requise pour la reconnaissance du diplôme britannique dans le cadre d'une profession réglementée**. Le temps nécessaire à la

réalisation des différentes démarches conduit Catherine à envoyer sa demande de reconnaissance du diplôme le 4 janvier 2021. La demande est reçue le 5 du même mois par la direction régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) Occitanie. Elle est cependant refusée au motif qu'elle était parvenue hors délai : « *en raison du Brexit, aucun dossier déposé après le 31 décembre 2020 ne peut être accepté* ». **Un recours est exercé sans succès.** Les services de l'État se montrent inflexibles et ne veulent pas considérer les difficultés rencontrées pour obtenir la traduction du diplôme, à l'origine du retard. Cette rigidité, sans considération de la situation de la personne, **réduit Catherine à la situation d'une chômeuse sans qualification, alors qu'elle dispose d'un diplôme dans un métier en grande tension.**

Cette position entraîne des conséquences importantes sur les conditions de vie de Catherine. Sa tante et ses contacts à Montpellier lui **permettent d'être hébergée grâce au prêt d'une chambre pour elle et son fils.** Une situation que Catherine vit difficilement. À cette époque, elle perçoit le RSA et est suivie, à ce titre, par une association prestataire. Cette dernière semble peu efficace proposant des prestations mal adaptées à la situation de Catherine, qui s'en détache peu à peu. À ce stade, son hébergement provisoire et sa situation incertaine lui inspirent un sentiment de culpabilité à propos de sa décision de quitter la Grande Bretagne et d'avoir « entraîné son fils dans sa galère ». Elle s'interroge sur l'avenir possible pour elle et lui qui passe son bac et envisage de poursuivre sa formation ailleurs. Comment fera-t-elle pour l'accompagner et, si elle ne le peut pas, que se passera-t-il ? Pour en sortir il lui faut absolument pouvoir travailler. Plusieurs projets possibles sont conduits de front : l'accomplissement d'une VAE²⁵ pour faire reconnaître son diplôme, la création d'une entreprise pour vendre du café rwandais, accepter n'importe quel emploi pour faire face aux besoins. À partir de juin 2021, Catherine décroche plusieurs CDD. Rien de stable, mais elle travaille et gagne un peu d'argent. Malheureusement, l'exercice de ces activités est incompatible avec ses projets à plus long terme, dont la VAE, qui est mise en suspens après la validation du livret 1²⁶ et le parcours de création d'entreprise, financé par la région, qu'elle ne peut pas suivre jusqu'à son terme.

À l'été 2022, Catherine parvient à louer un appartement confortable. C'est un immense progrès, même s'il lui faut maintenant assurer le paiement du loyer. De façon très autonome, Catherine repère plusieurs opportunités. À la fin du deuxième confinement, alors que le secteur de la restauration rencontre des difficultés de recrutement, elle est mise en relation avec un établissement. Elle ne donne pas suite, retenue par le sentiment que le patron de bar est raciste. Malgré les besoins exprimés par les employeurs, les prises de contacts avec des établissements de santé ne donnent pas plus de résultats ; **la non-reconnaissance du diplôme étant un obstacle insurmontable.** Catherine travaille alors pour une organisation de producteurs locaux mais il s'avère que **la PME fait travailler ses employés sans contrat.** La collaboration cesse rapidement. Catherine sollicite ensuite les services publics locaux et signe un CDD pour intervenir en fonction des besoins dans les cantines des écoles primaires. Hélas, le contrat ne garantit pas un nombre d'heures minimum (signalons au passage que cela n'est pas possible dans le secteur privé). Après quoi, Catherine est engagée en CDD par une entreprise d'aide à la personne, contrat qui se termine mal. Une cliente refuse en effet que **Catherine entre chez elle, invoquant des prétextes. Catherine comprend que c'est sa couleur de peau qui est en cause. Pas soutenue par sa hiérarchie, elle quitte l'entreprise.**

Racisme, absence de diplôme reconnu, proposition de travail non déclaré, réponses floues à des candidatures : tout cela marque profondément Catherine. Frustrée par tant de déconvenues et sa situation difficile, elle est aujourd'hui très amère et nourrit du ressentiment à l'égard des employeurs ou « du système » qui a pourtant permis de mobiliser des moyens pour l'aider (VAE, permis de conduire, parcours création d'entreprise). Elle évoque parfois la possibilité de partir vers un pays plus ouvert : la

²⁵ Cf. Lexique p.37

²⁶ Cf. Lexique p.37

Grande-Bretagne où son fils poursuit ses études, voire le Canada. Pour le moment, Catherine travaille dans une structure dédiée aux seniors, et cela se présente plutôt bien.

EN BREF

Catherine a connu des mois de galère du fait de l'impossibilité de faire reconnaître son diplôme à la suite de difficultés qui lui sont tout à fait extérieures et de la rigidité des règles administratives. Dans le cas de secteurs en tension il pourrait être donnée la possibilité d'un recours à un médiateur en vue d'une issue positive à ce type de situation.

L'obstacle de la mobilité

La distance entre le domicile et un potentiel emploi est parfois une source de renoncement lorsqu'il n'y a pas de transport collectif et que la personne ne dispose pas de moyen de locomotion. Le fonds d'urgence de Solidarités nouvelles face au chômage a fait ainsi l'objet de sollicitations pour que soit surmonté l'obstacle de l'absence ou de l'insuffisance de moyens de transport.

La situation de Nicole, 43 ans, accompagnée par le groupe de solidarité SNC de la Vallée de Chevreuse (Yvelines)

Nicole, originaire de Nouvelle-Calédonie, a fait ses études de secrétaire médico-sociale en France métropolitaine, puis est retournée travailler à Nouméa en tant qu'assistante administrative, avant de revenir en métropole en 2016 pour suivre son mari. En 2017, le couple se sépare et Nicole reste en métropole avec son fils polyhandicapé. **Elle est logée par Solidarités nouvelles pour le logement aux Molières, petit village de l'Essonne, très éloigné des transports en commun.** Nicole travaille alors en tant qu'opératrice de saisie ou hôtesse d'accueil et gestion administrative pour différents employeurs.

En octobre 2020, elle démissionne de son dernier poste en tant qu'opératrice de saisie dans un laboratoire pharmaceutique, car **elle ne pouvait pas concilier son activité et les impératifs du calendrier de soins de son fils. Ce dernier âgé de 14 ans, lourdement handicapé,** est pris en charge pendant la semaine du lundi quatorze heures jusqu'au vendredi midi en internat à Fontainebleau, établissement très éloigné de leur domicile, ce qui oblige Nicole à être à son domicile le lundi jusqu'au départ de son fils et le vendredi pour l'accueillir. Depuis 2020, Nicole cherche à rendre compatible son activité et l'accompagnement de son fils, sans résultat. Il lui faudrait un emploi à temps partiel ou à temps aménagé, mais **Nicole n'ayant pas accès à des transports en commun et ne possédant pas de véhicule en est réduite à procéder à ses recherches d'emploi dans un périmètre très limité.** Par ailleurs, ses moyens financiers sont assez réduits.

Les accompagnateurs SNC ont cherché des solutions avec Nicole pour la rendre plus mobile, plus autonome en envisageant l'achat d'un véhicule bon marché. Un projet a été établi avec les Garages Solidaires de l'Essonne et l'appui du fonds d'urgence SNC. Le soutien financier nécessaire lui a été accordé, ce qui a permis la réalisation de l'achat du véhicule et la possibilité pour Nicole de postuler un emploi d'aide-ménagère de 24h par semaine au Presbytère de la Paroisse de la Vallée de Chevreuse. Sa candidature a été retenue et elle en est ravie, cet emploi lui permet d'organiser sa semaine en fonction des impératifs liés au placement de son fils en établissement spécialisé.

La situation d'André, 61 ans, accompagné par le groupe de solidarité SNC de Toulouse

André habite dans une localité éloignée des marchés actifs du travail : la ville la plus proche, de 10 000 habitants, se situe à 10 km et deux autres centres urbains de mille habitants, à une soixantaine de kilomètres. **André s'est fait voler son scooter** et n'a pu obtenir de son assureur un dédommagement pour en acquérir un autre. **Son épouse doit utiliser quotidiennement le véhicule familial pour se rendre elle-même à son travail. André se trouve donc dans l'incapacité de se déplacer pour répondre à des offres d'emploi.** Avoir un moyen de déplacement est crucial pour lui, tant pour sa recherche d'emploi que pour maintenir le moral face aux obstacles qu'il doit affronter. La seule façon de lui redonner la possibilité d'accéder à un emploi était de lui permettre de résoudre cette difficulté, ce qui a été l'objet de sa sollicitation au fonds d'urgence de SNC.

La situation d'Elisabeth, 39 ans, accompagnée par le groupe de solidarité SNC de Colomiers

Après de nombreuses recherches, Elisabeth a réussi à trouver un emploi situé à la périphérie de Toulouse, très éloigné de son habitation et mal desservi par les transports en commun. Elle a à charge deux enfants en bas âge et ce sont ses parents qui demeurent à proximité de chez elle qui assurent leur garde. Elle se rend compte qu'elle ne pourra pas continuer à supporter un déplacement quotidien compliqué et long et se trouve placée devant le dilemme suivant : déménager pour se rapprocher de son lieu d'emploi, mais avec l'inconvénient de s'éloigner de ses parents et donc d'être dans l'obligation de rechercher une solution pour la garde de ses enfants et de supporter les frais que cela suppose, ou se procurer un véhicule pour ses déplacements. Elle a sollicité le fonds d'urgence de SNC pour une aide qui lui a été accordée et lui a permis de conserver son emploi.

EN BREF

L'attribution des aides au déplacement ou à la mobilité prévues pour les personnes en recherche d'emploi sont soumises à des conditions et sont d'un niveau qui ne permettent pas, bien souvent, de répondre aux besoins des chercheurs d'emploi. C'est une appréciation au cas par cas des personnes qui permettrait de connaître la situation spécifique du chercheur d'emploi. Cela implique des procédures souples, des conditions qui ne soient pas trop restrictives et un niveau d'intervention suffisamment conséquent.

Un accompagnement insuffisant ou inadapté

L'offre d'accompagnement en cours de développement par le service public de l'emploi²⁷, axée sur les personnes durablement privées d'emploi, vise à une remobilisation des personnes durablement privées d'emploi stable, en vue de réduire les tensions sur le marché du travail. Cette approche qui privilégie la réponse à donner aux besoins de main d'œuvre, peut ne pas être adaptée à la situation des personnes concernées et c'est en cela qu'elle montre ses limites, telles qu'en témoignent les situations de Alexandra et d'Ophélie.

La situation de Alexandra, 30 ans, accompagnée par le groupe de solidarité SNC de la Vallée de Chevreuse (Yvelines)

D'origine espagnole, Alexandra vit depuis 2020, en France, où elle est venue pour suivre son conjoint. Elle est ingénieure en conception industrielle, mais **son diplôme obtenu en Espagne en quatre ans n'est pas reconnu par les entreprises comme l'équivalent d'un diplôme d'ingénieur français** préparé, lui, en cinq ans. Il résulte de ses contacts avec des recruteurs que **sa formation est considérée comme celle d'une technicienne et non d'une ingénieure.**

En février 2021, Alexandra obtient un entretien grâce à une demande de connexion sur LinkedIn. Elle rencontre l'ingénieur en chef qui gère les projets dans une PME. L'entretien se déroule bien et **l'entreprise accepte de l'engager dans le cadre du dispositif « Action de Formation Préalable au Recrutement²⁸»** (AFPR) financé par Pôle emploi. Son supérieur hiérarchique est plutôt rude et **le directeur général est conscient qu'elle n'est pas suffisamment guidée dans ses premiers pas dans l'entreprise, comme le suppose normalement le dispositif AFPR.** Par ailleurs, un mois après son embauche, l'entreprise n'a toujours pas fourni d'adresse électronique professionnelle, ni même un PC à Alexandra. Elle utilise son propre ordinateur. La situation au sein de l'entreprise est mouvante : départ d'un ingénieur expérimenté, présence d'un apprenti, recrutement d'un jeune ingénieur lui aussi en AFPR, présence d'un consultant... Le projet sur lequel travaille Alexandra est complexe pour une débutante en formation. Ce projet génère des tensions et des disputes entre le chef de projet et le directeur, qui perturbent Alexandra. Elle est stressée par son environnement de travail et pas satisfaite de ce qu'elle apprend. Elle en fait part au chef de projet et au directeur, à la suite de quoi l'entreprise lui notifie qu'il est mis fin à son AFPR le 19 avril 2021, 5 mois avant le terme prévu, au motif qu'elle est insuffisamment impliquée. L'entreprise n'a pas su déployer les moyens nécessaires pour intégrer et former Alexandra. Préoccupés de faire avancer leur projet, les dirigeants se saisissent de dispositifs comme l'AFPR, sans mettre en place ce que cela exige d'eux.

À la suite de cette expérience difficile, Alexandra se pose des questions sur la trajectoire professionnelle à suivre. SNC l'aide à considérer l'idée qu'elle doit, soit rechercher un poste correspondant à un niveau BAC+4, soit décider de préparer un master 2 en alternance pour la rentrée suivante, afin d'être reconnue comme ingénieure. Elle doute cependant de vouloir exercer les fonctions attendues d'un ingénieur : elle n'est pas à l'aise avec la fonction de management, ni avec la gestion de projets. Elle **exprime le besoin de suivre une thérapie avec un psychologue pour l'aider à avancer** et SNC lui ouvre l'accès à un professionnel de son réseau. Après un temps de maturation, elle veut donner une chance à son projet d'ingénieure, en France, mais en s'orientant vers le Design. Elle s'engage dans la préparation d'un Master à l'Université Paris-Saclay. Dans le cadre de son cursus M2 Ingénierie Mécanique à l'université d'Evry, elle accomplit un stage de 6 mois chez Renault Guyancourt. A l'issue de son stage, elle a été recrutée en CDI comme Ingénieur design.

²⁷ « Pack de remobilisation »

²⁸ Cf. Lexique p.37

EN BREF

Alexandra est parvenue, grâce à un soutien personnalisé et renforcé, à identifier ce qu'elle voulait faire et à engager la formation M2 qui lui a permis d'accéder à un CDI. Le dispositif de l'AFPR n'était pas adapté à son besoin d'acquérir une qualification complémentaire, puisqu'il finance un nombre d'heures de formation limité.

La situation d'Ophélie, 50 ans, accompagnée par le groupe de solidarité SNC de Boulogne Billancourt

Française d'origine camerounaise, Ophélie est titulaire d'un baccalauréat scientifique délivré au Cameroun. À son arrivée en France en 1995, elle a accompli de courtes formations d'agent administratif, d'agent d'accueil et de secrétaire médico-sociale. Elle a, ensuite, enchaîné des CDD entrecoupés de périodes de chômage, sans parvenir à obtenir un poste stable. À la recherche de postes peu qualifiés d'employée administrative et/ou d'accueil, Ophélie reste ouverte à toutes autres propositions. Bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), elle est extrêmement active dans ses recherches et manifeste une grande détermination pour « s'en sortir ». Elle envoie de nombreuses candidatures et est disposée à accepter un poste même très éloigné de son domicile. Reconnue travailleuse handicapée, Ophélie a également tenté, sans succès, le recrutement, par le ministère des Finances, d'agent administratif des finances publiques pour des personnes RQTH.

En décembre 2019, elle est engagée pour 3 mois en CDD comme responsable de résidence sociale. Elle assure ce poste de niveau un peu supérieur à sa qualification et qui exige d'elle un temps de transport important. **À l'issue de son contrat, elle se retrouve à nouveau au chômage, mais apprend qu'elle n'a plus droit à l'ASS du fait que le dispositif d'intéressement de l'ASS a été conçu pour aider à la reprise d'emploi durable et vise donc à dissuader une reprise d'emploi qui ne correspond pas à cet objectif. Si elle n'avait pas retravaillé, elle aurait conservé son allocation !** Sans aucun revenu, c'est grâce au fonds d'urgence de SNC qu'elle peut traverser cette période critique.

Elle retrouve un CDD de mi-décembre 2020 à mars 2021, en tant qu'auxiliaire socio-éducative, toujours très loin de chez elle, suivi d'un nouveau CDD de juin à septembre 2021 pour finir, enfin, par obtenir un CDI dans la même structure en novembre 2021. L'intitulé du poste est auxiliaire socio-éducative, avec des horaires de nuit. C'est un choix d'Ophélie qui souhaite pouvoir se réserver des disponibilités dans la journée pour s'occuper de sa mère (qui décédera en juillet 2022) et éventuellement trouver un petit job complémentaire pendant la journée pour couvrir financièrement les besoins familiaux, puis les frais occasionnés par les obsèques. Elle est très appréciée dans son travail et devrait pouvoir évoluer dans la structure, mais elle a dû faire face, depuis, à de nouveaux deuils familiaux, dont celui de sa fille au Cameroun. Elle se retrouve en charge de 4 orphelins entre 12 et 20 ans.

EN BREF

Ophélie est une personne dont la recherche d'emploi est très active et qui pendant plus de 20 ans a galéré entre chômage et emplois courts et a même failli être placée dans une situation d'urgence à la suite de la suppression inattendue de son ASS. Le fonds d'urgence SNC lui a permis de faire la jonction avec un nouvel emploi, sans avoir à ouvrir des droits au RSA. L'accompagnement du service public de l'emploi ne permet pas de gérer en temps utile ce type de situation où une personne se retrouve brutalement sans ressource.

PARTIE 3

NOS PROPOSITIONS POUR LUTTER CONTRE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE

Le mouvement de création d'emplois enregistré ces derniers mois, confirmé par les intentions d'embauches déclarées, ne suffira pas à réduire le noyau dur du chômage. C'est pourquoi un plan massif est déployé par Pôle emploi depuis quelques mois pour accompagner les chercheurs d'emploi de longue durée, en leur proposant « des actions de remise en dynamique professionnelle ». Aux chercheurs d'emplois de très longue durée, inactifs depuis plus de deux ans, Pôle emploi propose un parcours de remobilisation. L'objet est de permettre à ces chercheurs d'emploi de se diriger vers les métiers qui recrutent, afin de répondre aux besoins des entreprises. Pour que les intéressés acquièrent les compétences et qualifications recherchées par ces entreprises, des formations en situation de travail, au sein de l'entreprise, sont favorisées. À ce titre, les dispositifs AFPR et POEI sont fortement utilisés, ceux-ci se concluant par une embauche 8 fois sur 10.

Cette action des pouvoirs publics qui devrait se trouver amplifiée dans le cadre de la future institution « France Travail²⁹ » ne doit pas faire oublier que, pour assurer le droit à l'emploi à toutes les personnes qui veulent travailler, il importe non seulement de chercher à répondre aux besoins des entreprises, mais de développer, à un échelon très local, différentes formes d'accompagnement partant des points forts et faibles des personnes accompagnées et de leurs aspirations. Consolider l'inclusion des laissés pour compte du marché du travail nécessite, d'une part, d'améliorer la connaissance des situations de privation durable d'emploi afin de mieux saisir ce qu'est la vie de ces personnes, et d'autre part, de faire évoluer les processus de recrutement, de mettre en place des garanties en faveur des seniors et de faciliter l'accès au travail des personnes issues de l'immigration.

²⁹ France travail, une transformation profonde de notre action collective pour atteindre le plein emploi et permettre ainsi l'accès de tous à l'autonomie et la dignité par le travail, Rapport Thibaut Guilluy, Avril 2023

1. AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DES SITUATIONS DE PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE

Comme nous l'avons vu, la privation d'emploi stable correspond à des situations hétérogènes, aux causes multiples. Cela concerne les personnes qui, depuis au moins un an, sont en quête d'un emploi stable, sans succès. Pendant cette période, ces personnes ont occupé des emplois de courte durée en alternance avec des périodes de chômage ou exercé une activité à temps partiel subi au titre d'un contrat à durée indéterminée. Suivant leur situation, elles ont statistiquement été comptabilisées comme «chômeur», ou sont placées dans le halo du chômage. Les personnes sans diplômes sont surreprésentées dans ces catégories.

Cette population en privation durable d'emploi stable est mal connue statistiquement. Ce sont par conséquent des situations de vie mal appréhendées et pour lesquelles il n'y a pas de réponse adaptée en termes de politique publique. C'est pourquoi, SNC a demandé au Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) d'inscrire, dans son programme 2024-2028, le recensement des situations de privation d'emploi stable en s'attachant à utiliser un ensemble d'indicateurs qui intègre les personnes sous-employées, et celles qui sont rejetées du marché du travail : ni en emploi, ni au chômage.

2. DÉVELOPPER UN ACCOMPAGNEMENT VISANT L'IDENTIFICATION D'UN PROJET PROFESSIONNEL

Le constat du manque de coordination des différents acteurs institutionnels susceptibles d'apporter un service aux chercheurs d'emploi est largement partagé, y compris par le Comité des parties prenantes, chargé du chantier France Travail. La création de cette institution vise en effet à organiser le partage des informations et l'outillage des acteurs du service public de l'emploi, afin de mettre en place un suivi qui permette de coordonner les réponses et de réduire les ruptures de parcours, comme précisé dans le dossier de presse du ministère du travail. **Pour SNC, cela doit cependant se traduire par un accompagnement qui mette au premier rang les caractéristiques et les aspirations de la personne accompagnée et qui s'organise à un échelon local.**

Un accompagnement qui privilégie les caractéristiques et les aspirations de la personne

Le service public de l'emploi a pour objectif de réduire le chômage pour atteindre le plein emploi en répondant mieux aux besoins des entreprises. A cet effet, il convient d'accompagner davantage les personnes les plus éloignées de l'emploi par des actions dites de « remobilisation ».

³⁰ Dominique Redor, Jean-Paul Guillot, Le Plein emploi pour qui ?, Vaincre le chômage, La lettre n° 125, avril 2023.

Comme le montrent les histoires de vie présentées dans la deuxième partie de ce rapport, l'accompagnement des personnes dans une situation de précarité suppose que la personne accompagnée soit avant tout entendue, approche qui nécessite souvent du temps, de la disponibilité, pour éclairer le parcours possible du chercheur d'emploi. **L'objectif de satisfaire le besoin des entreprises, particulièrement pour les métiers en tension, ne doit pas écarter le souci de répondre au besoin du chercheur d'emploi de construire son projet, avec un horizon qui lui permettra de déployer ses talents.** Cette conciliation des besoins ne peut résulter d'un accompagnement trop orienté vers un débouché immédiat. Cette démarche, où les aspirations de la personne sont placées au second plan, s'apparente plus à une prescription qu'à un véritable accompagnement qui, lui, vise à identifier les obstacles à la réalisation du projet professionnel de la personne et à les surmonter.

Les associations investies dans l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi pourraient tenter de pallier ce déséquilibre et ces manques en participant aux futures instances de concertation de France Travail.

Par ailleurs, France Travail devrait prendre en compte les éléments dont disposent ces associations au sujet des personnes qu'elles accompagnent. Cela suppose que soit admise et organisée une collaboration entre les services de France Travail et les structures associatives.

Un accompagnement à organiser au niveau local

Pour déterminer les personnes éligibles à un accompagnement, on ne peut pas se contenter d'une définition générale. En effet, les situations de privation durable d'emploi stable sont assez différentes selon que l'on se situe en zone rurale, urbaine, en périphérie de ville, ou en quartier politique de la ville (QPV). Cela correspond à une géographie du chômage, soulignée par une étude menée en Nouvelle-Aquitaine : « Les différences géographiques de chômage résultent de deux grandes familles de déterminants, à apprécier au niveau des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) : i) les caractéristiques et les ressources des personnes, ii) les caractéristiques géographiques et socio-économiques des territoires. » Ainsi, des personnes ayant des caractéristiques similaires peuvent se trouver dans des situations plus ou moins difficiles selon la zone géographique considérée, par exemple, si le métier n'est pas ou plus demandé. **C'est donc au niveau d'un territoire que l'éligibilité des personnes peut être déterminée, en se référant autant que possible à des critères élaborés localement.**

C'est notamment ce qui se réalise dans le cadre de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) : c'est le comité local de l'emploi, présidé par le maire de la commune, qui fixe les critères de la privation durable d'emploi. Ainsi peuvent être concernées, à la fois, des personnes répondant aux définitions officielles du chômage de longue durée, mais aussi des personnes qui n'en relèvent pas.

L'intrication des obstacles au retour à l'emploi milite en faveur d'un appui localisé, davantage susceptible de permettre de trouver sur place les moyens de les lever. L'étude susvisée de la Datar sur le chômage en Nouvelle-Aquitaine note que « la présence d'une offre de formation adéquate, de dispositifs tels que France Services ou d'une antenne Pôle Emploi, sont des éléments facilitant l'insertion sur le marché du travail ».

C'est pourquoi nous préconisons le renforcement local du service public de l'emploi en partenariat avec les structures économiques, les associations locales, les employeurs et les acteurs de la formation professionnelle.

C'est à ce niveau que peuvent être le mieux trouvées les solutions aux causes multifactorielles qui empêchent le retour à l'emploi ou qui maintiennent les personnes dans une situation précaire : création d'emploi, formation, problèmes de mobilité, ou de garde d'enfant, etc. C'est aussi à ce niveau que peuvent être prises en considération

les situations spécifiques des bassins d'emploi, par exemple, « ceux où prédomine une saisonnalité marquée des activités agricoles et touristiques, qui induit une alternance de périodes d'emploi et de chômage ».

L'aide au retour à l'emploi pourrait ainsi être adaptée localement grâce à la coopération des différentes institutions de ce territoire. Ce défaut de coopération constitue un obstacle de plus : « le décalage entre les périmètres institutionnels et les logiques fonctionnelles (zones d'emploi) est identifié comme une cause du chômage »³¹. L'expérimentation TZCLD montre ce qui peut être obtenu, lorsqu'un ancrage local permet une réelle coopération des différents partenaires institutionnels, associatifs et de l'entreprise : il s'agit d'une démarche de territoire qui vise à passer de l'assurance chômage à l'assurance emploi.

Nous préconisons qu'une plus large autonomie soit donnée aux structures locales dans le cadre de la nouvelle organisation de France Travail. Des moyens importants seront vraisemblablement alloués à la coordination des acteurs dans le cadre de ce SPE rénové, dont nous pouvons attendre une amélioration des prises en charge des personnes les plus en difficulté. Il faut cependant rester vigilants quant aux indicateurs de résultat qui pourraient être mis en œuvre : ils ne doivent pas induire chez les professionnels des choix qui privilégient l'atteinte de leurs objectifs sur l'amélioration durable de la situation des personnes.

L'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée

L'expérimentation TZCLD consiste à lutter contre le chômage de longue durée, par une démarche de territoire :

- En s'adressant aux personnes privées durablement d'emploi (durée supérieure à 1 an) volontaires et habitant un territoire de 5 000 à 10 000 habitants depuis 6 mois ;
- En créant des emplois supplémentaires répondant aux besoins non satisfaits sur le territoire choisi ;
- En redéployant des sommes allouées à l'indemnisation des demandeurs d'emploi (chômage, RSA) pour financer des créations d'emplois en CDI, à temps choisi et rémunérés au SMIC via une entreprise à but d'emploi (EBE) créée.

L'expérimentation repose sur trois principes fondamentaux : ce n'est pas le travail qui manque ; ce n'est pas l'argent qui manque ; et personne n'est inemployable. Elle s'appuie également sur plusieurs principes :

- L'exhaustivité territoriale (toutes les personnes concernées par l'expérimentation) ;
- L'embauche non sélective ;
- L'emploi en CDI à temps choisi ;
- Une montée en compétences ;
- La création d'emplois supplémentaires.

³¹ DATAR, Chômage : les territoires à enjeux en Nouvelle-Aquitaine, mars 2023

3. FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES DES EMPLOYEURS

Les employeurs arrêtent parfois des critères plus nombreux que nécessaires dans leurs recrutements, auxquels s'ajoutent les effets de processus de discriminations plus ou moins conscients. **Il y a donc un enjeu à développer « l'employabilité »³², c'est-à-dire la capacité à identifier les potentiels et à intégrer des personnes qui ne répondent pas à tous les attendus a priori, mais qui pourraient, bien accompagnées, y parvenir.** Cette démarche emporte aussi une évolution des pratiques managériales pour que les collectifs de travail développent leurs capacités d'intégration. Nous préconisons d'agir pour faire évoluer les pratiques de recrutement, de management et d'intégration dans l'emploi.

Nous préconisons notamment :

- De faire évoluer le regard des recruteurs à l'égard des parcours d'emploi et de formation atypiques ;
- Que les employeurs s'engagent à réserver une partie de leurs embauches à des chercheurs d'emploi de longue durée et, à défaut, qu'il leur soit imputé une contribution destinée au financement de l'insertion de ces chercheurs d'emploi ;
- D'inciter les entreprises à adopter, par la négociation, des pratiques plus inclusives.

Qu'est-ce que l'employabilité ?

À l'employabilité requise des chercheurs d'emploi, il faut mettre en regard l'employabilité des employeurs, la capacité à bien employer, qui ne va pas de soi : il ne suffit pas de bien entreprendre pour bien employer, ce ne sont pas les mêmes qualités qui sont requises ! Plus particulièrement, bien recruter s'apprend et suppose une grande attention à la personne.

Le Laboratoire des entreprises engagées (Lab2e)

Le Lab2e, lancé par SNC en 2021, rassemble des entreprises, des experts de l'emploi et du chômage et des chercheurs d'emploi autour d'un programme pensé comme un lieu d'échanges pour imaginer, débattre, expérimenter, évaluer, diffuser des actions, des normes adaptées, favorisant le retour à l'emploi et l'intégration des personnes les plus éloignées de l'emploi. Dans le cadre de cercles territoriaux, SNC 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 et leurs propositions. Ainsi peuvent être identifiées et testées des solutions efficaces pour favoriser leur retour et leur intégration dans l'emploi en vue d'une diffusion plus large.

³² Voir encart p.33

4. ADOPTER DES MESURES SPÉCIFIQUES AUX SENIORS

Des actions ou mesures sont indispensables pour permettre aux seniors de se maintenir en emploi ou, pour ceux qui en sont privés, de retourner à l'emploi. Les recruteurs doivent faire évoluer leur perception des seniors en identifiant mieux les ressources qu'ils représentent pour les organisations. Les employeurs doivent se rendre capables de les intégrer si besoin en aménageant leurs conditions de travail ou en adaptant leurs compétences. Plus largement, conserver dans ses effectifs les seniors permet de préserver un niveau d'expertise et de maturité, utiles au collectif et à la transmission des savoir faire et des connaissances.

Cette évolution des mentalités est à accompagner par des dispositions qui favorisent leur maintien ou retour à l'emploi. Nous préconisons :

- La création d'un contrat de travail, assorti d'une aide financière dégressive, pour inciter à l'embauche de chômeurs de longue durée seniors, tout en veillant à dissuader les effets d'aubaine et de substitution. Cela implique notamment qu'un senior en emploi ne peut être remplacé par un senior recruté dans le cadre de ce contrat aidé ;
- L'abondement du CPF pour les formations de reconversion aux métiers pour lesquels des débouchés professionnels sont bien identifiés et qui ont été l'objet d'une recommandation par le conseil en évaluation professionnelle ;
- L'allongement de la durée de maintien des droits à une complémentaire santé, à la charge de l'entreprise, jusqu'à l'accès à l'âge de la retraite pour les seniors qui perdent leur emploi avant cet âge. Cela suppose une modification de l'accord national interprofessionnel modifié du 11 janvier 2013.

5. FACILITER L'ACCÈS AU TRAVAIL DES PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION

L'emploi des personnes issues de l'immigration souffre du décalage temporel qui existe entre la possibilité d'être accueillies sur le territoire et l'obtention par elles d'un droit de travailler comme salariées. Cela s'explique, d'une part, parce que la précarité de leurs revenus pendant cette période de latence les empêche d'avoir la stabilité existentielle nécessaire à l'occupation d'un emploi, d'autre part, parce que, ne pouvant mettre en œuvre leurs compétences pendant cette même période, elles n'ont les moyens, ni de les entretenir, ni de les actualiser. N'y aurait-il pas là une forme d'incohérence dans notre dispositif réglementaire, qui ne semble pas suffisamment tenir compte des besoins existentiels de la personne, dès lors qu'elle a été admise sur le territoire ?

Nous préconisons donc :

- Pour les étudiants : un droit à occuper une position de salarié, dès l'obtention du diplôme, dès lors qu'il s'agit d'un métier reconnu en tension ;
- Pour les personnes formées dans les métiers exigeant la détention d'un savoir-faire reconnu : l'institution d'une VAE simplifiée permettant de remplacer la recherche d'une équivalence des compétences, au système actuel qui privilégie la reconnaissance des diplômes.

6. CRÉER UN FONDS D'URGENCE POUR FAIRE FACE À CERTAINS OBSTACLES À L'EMPLOI

SNC observe que ses interventions au titre de son fonds d'urgence permettent aux bénéficiaires de surmonter des obstacles à l'emploi. C'est particulièrement le cas pour l'aide financière en vue de rendre possible une mobilité indispensable pour une reprise d'emploi, mais c'est aussi vrai pour financer tout ou partie du reste à charge des frais d'une formation. Sans le « coup de pouce » du fonds d'urgence, il n'y aurait pas la reprise d'emploi conditionnée à une certaine mobilité ou à l'accomplissement d'une formation nécessaire pour accéder à un emploi.

Ce fonds est aussi très utile pour permettre à des chercheurs d'emploi de passer un cap difficile, à la suite d'un incident de la vie. Ce peut être un problème domestique exigeant la mobilisation urgente d'un professionnel, un paiement de facture, ou l'acquisition d'un matériel indispensable. Il s'agit souvent d'un simple dépannage à apporter dans l'immédiat, tandis que la plupart des dispositifs d'aide exigent un temps d'instruction plus ou moins long.

SNC constate régulièrement que le besoin existe et il est loin d'être satisfait par les nombreuses associations proposant ce type de dispositif. L'association n'étant en mesure de pallier le manque qu'à une petite échelle.

Il est préconisé que France Travail crée un fonds d'urgence dont la gestion pourrait être confiée à des partenaires associatifs locaux du service public de l'emploi, aptes à répondre avec discernement et souplesse aux demandes de chercheurs d'emploi pour leur éviter de tomber dans une plus grande précarité.

CONCLUSION

La baisse actuelle du chômage ne s'accompagne pas d'une réduction significative de la précarité. La polarisation du marché du travail se renforce et s'accompagne de la permanence de situations d'exclusion, où certains ne peuvent plus accéder à l'emploi et se trouvent rejetés en marge du marché du travail vers des emplois limités et sans consistance. À la difficulté d'accès à l'emploi stable s'ajoute aussi, pour les exclus de l'emploi, le fait d'être regardés comme ceux qui ne veulent pas travailler. Ce jugement est souvent produit par ceux à qui « tout réussit », dans l'ignorance des conditions de vie des autres. La difficulté à s'insérer s'accompagne ainsi parfois d'un jugement qui tend à rendre les chercheurs d'emploi responsables de leur sort. À la précarité de l'emploi s'ajoute ainsi une deuxième souffrance de ces personnes au chômage qui se sentent humiliées. SNC s'élève contre cette logique qui ordonne l'emploi entre « perdants » et « gagnants » et souhaite que tout chercheur d'emploi puisse se sentir utile en mettant en œuvre ses capacités dans le cadre d'une activité qui lui corresponde. Ceci nécessite la mise en place d'un accompagnement qui rende les personnes responsables de leur projet professionnel en leur donnant la possibilité de développer leurs talents en fonction de leurs aspirations. Ceci implique aussi, de la part des employeurs, un changement de regard et de pratiques sur les personnes privées durablement d'emploi stable pour que puissent être reconnus leur potentiel et leur volonté de s'adapter à l'activité pour laquelle elles se portent candidates. L'ouverture de ce type de perspective permettrait à ceux dont le chômage se prolonge de poursuivre avec confiance leur démarche de retour vers l'emploi et contribuerait à lutter contre les effets dévastateurs du chômage qui se prolonge sur les personnes qui le vivent.

LEXIQUE

Bureau international du Travail (BIT) :

Secrétariat permanent de l'Organisation internationale du Travail.

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 donc disponibles : le chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) et les chiffres édités par Pôle emploi qui comptabilisent le nombre d'inscrits à Pôle 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.

Contrat aidé :

Un contrat aidé permet à l'employeur de bénéficier d'aides pour diminuer le coût de l'embauche (aide de l'État, exonération de cotisations patronales, aides à la formation ...). Ce type de contrat est en général réservé à des personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi.

Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) :

L'AFPR est une aide accordée par Pôle emploi aux employeurs pour le financement d'une formation avant l'embauche d'un chercheur d'emploi en contrat de 6 à 12 mois. Son objectif est de le former pour combler l'écart entre les compétences qu'il détient et celles que requiert le poste qu'il va intégrer.

VAE :

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience permet à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle.

Livret 1 :

Le livret 1 est la première étape de la VAE. Il consiste à formuler une demande auprès des services de l'académie ou de l'organisme qui délivre la certification visée. L'étape du livret 1 permet de vérifier le respect des conditions d'éligibilité définies par la loi et officialise la demande de VAE.



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

