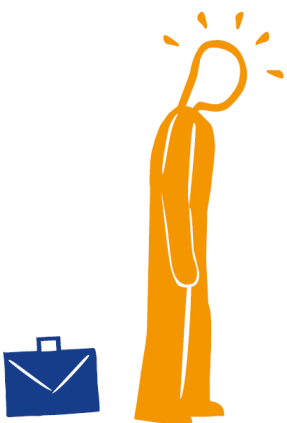


DOSSIER DE PRESSE

La privation durable d'emploi stable :
comment en sortir ?



SOLIDARITÉS
NOUVELLES
face au CHÔMAGE
snc.asso.fr





« CHERCHEURS D'EMPLOI »

Chez Solidarités nouvelles face au chômage, 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.

Solidarités nouvelles face au chômage : rendre possible l'accès à l'emploi

Les transitions écologique, économique, numérique et sociétale bouleversent l'accès à l'emploi et les aspirations individuelles. Pour permettre à chacun et chacune de choisir un travail assurant dignité et accomplissement, SNC mobilise des citoyens et des citoyennes pour accompagner des personnes vers l'emploi, crée des emplois solidaires, coopère avec les acteurs de l'emploi et impulse des solidarités nouvelles. Toute personne peut agir pour y contribuer.

Chiffres clés *

3 600 chercheurs d'emploi accompagnés

53 % d'issues positives en fin d'accompagnement

184 groupes de solidarité en France

2 100 bénévoles accompagnateurs

26 personnes en emploi solidaire

*au 1^{er} janvier 2022



NATHALIE HANET,

Présidente de Solidarités nouvelles face au chômage

« 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, alors que la situation des personnes concernées est souvent marquée par des difficultés complexes qui expliquent l'absence de succès de leur recherche d'emploi.

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 de réelles difficultés à y accéder. 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.



L'ESSENTIEL DU RAPPORT

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 genre de jugement est souvent produit par les gagnants, dans l'ignorance des conditions de vie des autres. C'est pourquoi, dans son septième rapport annuel, SNC a cherché 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.

L'APPRÉHENSION DE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE

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 chômeurs 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 temporaire³), **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.

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.

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

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 l'hétérogénéité des situations rencontrées. Les causes de l'éloignement durable de l'emploi stable sont en effet variées. 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

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. Si l'idée selon laquelle les personnes au chômage ne chercheraient pas réellement un emploi et « profiteraient d'un système social généreux » est régulièrement véhiculée, un examen sommaire des chiffres conduit à rappeler que, selon une estimation de Pôle emploi⁴, le nombre d'emplois non pourvus 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. **Ainsi, même si elles étaient en état de répondre aux candidatures des entreprises, une majorité d'entre elles resteraient au chômage.** De plus, 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.**

⁴ Offres pourvues et abandons de recrutements en 2022, Pôle emploi, Eclairages, avril 2023.

Extrait du récit de vie de Christophe, 53 ans

« Alors qu'il était un des piliers de son agence de communication, Christophe connaît un grave problème de santé qui le contraint à un long arrêt de travail. Au cours de son arrêt, l'agence est déclarée en cessation d'activité. S'ensuit alors une longue période faite de contrats de courtes durées. 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. Christophe se sent fragile et souhaite suivre une psychothérapie, mais ses moyens financiers ne le lui permettent pas. Il passe par des phases où son moral est très bas. En phase « haute », il répond à beaucoup d'annonces ciblées et passe des entretiens, sans résultat positif. 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.

Depuis Christophe a élargi son champ de recherche. Des contacts sont pris pour des métiers de guichetier ou facteur, pour des fonctions d'assistant d'éducation auprès de lycées, pour des postes dans des moyennes surfaces de vente alimentaire ou de matériel de bricolage. C'est une fin de non-recevoir à la vue de son parcours, les recruteurs souhaitant « privilégier des personnes ayant moins de chance que [Christophe] de retrouver un emploi. »

Extrait du récit de vie de Fabienne, 45 ans

« Fabienne a travaillé comme employée administrative pendant six ans, dans un groupe important du BTP. Objet d'un harcèlement moral, 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 aidé⁵ 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.

Par la suite, Fabienne obtient un contrat d'insertion dans un foyer d'hébergement pendant deux ans⁶ comme agent de restauration ; contrat qui ne permet pas le débouché espéré sur un emploi stable. Elle entreprend alors une formation de chargée d'accueil en intervention sociale. A son issue, elle connaît une nouvelle période de chômage, interrompue par un nouveau contrat aidé de deux ans qui n'aboutit pas à un emploi stable. Fabienne exprime alors 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 solidaire⁷ qui a débuté en septembre 2022. Cet emploi aboutira peut-être à une insertion durable de Fabienne sur le marché de l'emploi. »

⁵ Un contrat aidé permet à l'employeur de bénéficier d'aides pour diminuer le coût de l'embauche
⁶ Durée maximum du contrat
⁷ Voir encart

Extrait du récit de vie d'Alaya, 27 ans

« Alors qu'Alaya suit une formation de quatre mois pour obtenir la certification d'agent de service hospitalier (ASH), elle est expulsée du foyer où elle logeait le jour de son vingt-cinquième anniversaire, 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 enchaîne quelques missions en CDD qui prennent fin en juin 2022.

Ne disposant alors plus de ressources, 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. Parallèlement, son problème de logement devient aigu. Les personnes qui l'hébergent lui demandent de quitter 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. Le 1er mars 2023, Alaya se voit attribuer un logement par le Centre communal d'action sociale (CCAS).

La forte incertitude qui a pesé sur son hébergement a bien sûr perturbé la recherche d'emploi d'Alaya, sans cependant l'interrompre. Toutefois, 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. »

NOS PROPOSITIONS

POUR LUTTER CONTRE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI

Le mouvement de création d'emplois enregistré ces derniers mois, ne suffira pas à réduire le noyau dur du chômage. L'objectif de plein emploi, affiché par le gouvernement, ne pourra être atteint sans prendre en compte la réalité vécue par les personnes privées durablement d'emploi stable, ni sans apporter des réponses concrètes aux difficultés qu'elles rencontrent, sous peine de renforcer la polarisation du marché du travail, aujourd'hui partagé entre des actifs dont la qualification est recherchée et « les autres » qui restent travailleurs précaires.

Améliorer la connaissance des situations de privation durable d'emploi stable

Faute de véritable instrument statistique, la population touchée par la privation durable d'emploi stable est insuffisamment connue et, dès lors, ne fait guère l'objet de mesures d'inclusion durable dans le marché de l'emploi. Pour mieux engager les dispositifs nécessaires, il convient, au premier chef, d'**améliorer le système de dénombrement et de connaissance des personnes concernées**. 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 durable 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.

Développer un accompagnement visant l'identification d'un projet professionnel et organisé à échelon local

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 doit se traduire par :

- **Un accompagnement qui privilégie les caractéristiques et les aspirations de la personne** et qui vise à identifier les obstacles à la réalisation du projet professionnel de la personne et les moyens de les surmonter ;
- **La participation des associations investies dans l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi aux futures instances de concertation de France Travail** pour que les éléments dont elles disposent soient pris en compte ; **l'élaboration, à échelon local, des critères définissant l'éligibilité des personnes à un accompagnement donné** selon les caractéristiques géographiques et socio-économiques de chaque territoire ;
- **Le renforcement local du service public de l'emploi** fondé sur un partenariat avec les structures économiques, les associations locales et les détenteurs de ressources en matière de formation ;
- Une organisation du service public de l'emploi qui accorde une plus large **autonomie aux structures ou unités locales**.

Faire évoluer les pratiques des employeurs

Des actions sont à mener pour faire évoluer les pratiques de recrutement et d'intégration dans l'emploi pour que celles-ci soient plus adaptées à des candidats éloignés de l'emploi. Il convient notamment :

- Que les employeurs mettent en place des **actions destinées à accompagner la compensation d'un handicap ou d'un mauvais état de santé** ;
- **D'éviter la remise sur le marché du travail de salariés fragilisés** par leurs conditions d'emploi ou en raison d'autres pathologies psychiques ;
- **De sensibiliser les recruteurs pour lutter contre les discriminations négatives à l'embauche** en développant la méthode de recrutement par simulation ;
- **De faire évoluer le regard des recruteurs sur les parcours d'emploi et de formation atypiques** ;
- **De favoriser les actions d'entretien et d'actualisation des compétences** des salariés, notamment des seniors ;
- Que les employeurs s'engagent **à consacrer 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**.

Adopter des mesures spécifiques aux seniors

Pour permettre aux seniors de se maintenir en emploi ou, pour ceux qui en sont privés, de retourner à l'emploi, SNC préconise de :

- **Créer 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 ;
- **Abonder le 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 ;
- **Allonger la durée de maintien des droits à une complémentaire santé**, jusqu'à l'accès à l'âge de la retraite pour les seniors qui perdent leur emploi avant cet âge, la charge en incombant à l'entreprise.

Faciliter l'accès au travail des personnes issues de l'immigration

L'emploi des personnes issues de l'immigration souffre du décalage temporel entre la possibilité d'être accueillies sur le territoire et l'obtention d'un droit de travailler comme salarié. Pour pallier cette forme d'incohérence dans notre dispositif réglementaire, il convient :

- Pour les étudiants : d'octroyer **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 : **d'instituer une VAE simplifiée** permettant de remplacer la recherche d'une équivalence des compétences.

Créer un fonds d'urgence pour faire à certains obstacles à l'emploi

Les interventions de SNC, au titre de son fonds d'urgence, permettent aux bénéficiaires de surmonter des obstacles à l'emploi. C'est pourquoi SNC préconise :

- **La création par France Travail, d'un fonds d'urgence** dont la gestion est à confier à des partenaires associatifs locaux du service public de l'emploi.

CONCLUSION

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. À cette difficulté d'accès à l'emploi stable s'ajoute, pour eux, une deuxième souffrance : celle d'être regardés comme ceux qui ne veulent pas travailler. 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 et puisse s'engager avec confiance dans une démarche de retour vers l'emploi.

COLLOQUE : RAPPORT 2023 SUR LE CHÔMAGE ET L'EMPLOI

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

Jeudi 21 septembre 2023 de 9h00 à 12h30
au CNAM, 292 Rue Saint-Martin, 75003 Paris

9h – 9h15 : ACCUEIL

9h15 - 9h30 : DISCOURS D'OUVERTURE

Nathalie Hanet, Présidente de Solidarités nouvelles face au chômage

9h30- 10h15 : PRÉSENTATION DE L'ÉDITION 2023 DU RAPPORT SNC SUR LE CHÔMAGE ET SES IMPACTS (Animé par Vincent Edin, journaliste)

- **L'appréhension de la privation durable d'emploi stable**

Présenté par Jean-Paul Domergue et Jean-Pierre Revoil, membres du Pôle plaidoyer de SNC

- **Comment devient-on durablement privé d'emploi stable ?**

Interventions de Didier Demazière, Sociologue, Directeur de recherche au CNRS et Jean-Paul Domergue, Responsable du Pôle plaidoyer de SNC

10h15 – 11h45 : TABLE-RONDE : QUELLES SOLUTIONS POUR LUTTER CONTRE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI STABLE ? (Animé par Vincent Edin, journaliste)

Partie 1 : L'accompagnement au plus près du terrain

- Antonin Gregorio, Délégué générale de Territoires zéro chômeur de longue durée
- Emmanuelle Gaillard, Chargée d'études en économie territoriale à l'Agence d'urbanisme Bordeaux Aquitaine
- Jean-Paul Domergue, Responsable du Pôle plaidoyer de SNC

Échanges avec la salle puis pause

Partie 2 : Faire évoluer les modalités de recrutement

- Michel Davy de Virville, membre du Pôle plaidoyer SNC
- Denys Neymon, vice-président de SNC et président du Lab2e
- Emmanuelle Germani, vice-présidente de l'ANDRH
- Pierre et Véronique, chercheurs d'emploi accompagnés par SNC

Échanges avec la salle

12-12h15 : CLÔTURE

Nathalie Hanet, Présidente de Solidarités nouvelles face au chômage

CONTACTS PRESSE

Pauline Simon

06 59 37 82 81 – pauline.simon@logos-communication.fr



SOLIDARITÉS NOUVELLES FACE AU CHÔMAGE

51 RUE DE LA FEDERATION 75015 PARIS

 @Solidarités nouvelles face au chômage - SNC

 @SolidaritesNouvellesfaceauChomage

 @associationsnc

 @AssociationSNC