

LIVRET DES POSITIONS

Pour des
solidarités nouvelles
face au chômage
et pour l'emploi



SOLIDARITÉS
NOUVELLES
face au CHÔMAGE
snc.asso.fr

SOMMAIRE

1	INVESTIR COLLECTIVEMENT DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEURS D'EMPLOI	5
2	RENFORCER L'ACCESSIBILITÉ ET L'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES	9
3	ASSOCIER LES ENTREPRISES AU RETOUR À L'EMPLOI DES PERSONNES AU CHÔMAGE	13
4	SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS	17
5	DE L'ASSURANCE CHÔMAGE À L'ASSURANCE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE	23
6	PRÉCISER LES DROITS DES CHERCHEURS D'EMPLOI EN MATIÈRE DE RETRAITE	29
7	ENGAGER UNE RÉFLEXION GLOBALE SUR L'EMPLOI ASSOCIANT TOUTES LES PARTIES PRENANTES	33

INTRODUCTION

La crise sanitaire de la Covid-19 a provoqué un choc inédit : pour la première fois, l'économie mondiale a été mise en veille. Cette crise, d'origine sanitaire, a un impact économique et social profond et d'énormes conséquences sur l'emploi, à la fois quantitatives avec une forte augmentation du chômage et qualitatives avec des modifications importantes du paysage économique et social.

Aux personnes au chômage avant la crise sanitaire, viennent s'ajouter les salariés ou les travailleurs indépendants qui ont perdu leur emploi. Pour un grand nombre d'entre eux, c'est une première expérience du chômage qui s'annonce. Pour les chercheurs d'emploi de longue durée, des difficultés accrues de retour à l'emploi sont à craindre. Dans ce contexte, l'accompagnement des chercheurs d'emploi est plus que jamais essentiel ainsi que la création ou la recréation d'emplois.

Parce qu'elle a révélé les faiblesses de certains secteurs de l'économie française, la crise invite à prendre en compte, dès à présent, les modifications importantes du paysage économique qu'elle engendre et à réfléchir, à long terme, aux évolutions profondes de l'emploi et du travail. Parmi ces évolutions, citons la prise de conscience de l'urgence climatique qui va accélérer la transition écologique et la création d'emplois qualifiés pour y répondre. A noter également, le risque de disparition définitive de certains emplois sous l'effet d'un recours accéléré aux techniques du numérique et les mutations induites qui vont faire appel à de nouvelles compétences, ainsi qu'une plus large place donnée probablement au télétravail.

L'Etat doit prioritairement impulser une politique volontariste de création d'emplois et d'accompagnement des chercheurs d'emploi en facilitant l'action de tous les acteurs pour cela (service public de l'emploi, partenaires sociaux, associations, employeurs). Il s'agit de déployer des solutions à même de protéger les chercheurs d'emploi et de permettre leur retour à l'emploi. Il s'agit de reconstruire un système de protection contre le chômage, en le concevant en fonction des situations vécues par les plus fragiles et les plus vulnérables. **La présente publication formule des propositions, au regard de la crise sanitaire et de ses conséquences, pour promouvoir de nouvelles solidarités face au chômage et pour l'emploi, dans le sillage des actions entreprises par les fondateurs de SNC il y a 35 ans.**



1

INVESTIR
COLLECTIVEMENT
DANS L'ACCOMPAGNEMENT
DES CHERCHEURS
D'EMPLOI



INVESTIR COLLECTIVEMENT DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEURS D'EMPLOI

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

Le chômage implique souvent souffrance, isolement, exclusion... La recherche d'emploi est vécue comme une épreuve et révèle des besoins très variables : certaines personnes privées d'emploi sont très autonomes tandis que d'autres ont besoin d'un accompagnement continu, parfois même, d'un soutien psychologique. L'on sait que l'impact de **cet accompagnement dépend de sa précocité : plus il aura débuté tôt dans la période de privation d'emploi, plus ses effets seront féconds**. Ce qui emporte évidemment **sa personnalisation et donc, une adaptation** à la situation de chacun, afin d'établir une relation équilibrée et respectueuse des personnes. A cet égard, sont à considérer, en particulier, le niveau de maîtrise par la personne accompagnée des outils numériques, son environnement, son rythme propre. Il importe que cet accompagnement soit poursuivi, par exemple, lors d'une période de formation, ou de l'exécution d'un Contrat Unique d'Insertion ou d'un Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi, mais également, pendant les premiers temps de reprise d'un emploi, ou, même, en cas de succession de CDD de courte durée. Ainsi **l'accompagnement doit être personnalisé et continu**, jusqu'à un véritable retour à l'emploi de la personne concernée.

2 Augmenter et soutenir les capacités d'accompagnement de Pôle emploi

La vague d'inscriptions au chômage et l'augmentation du nombre de chercheurs d'emploi qui en découle **imposent non seulement une augmentation significative des moyens consacrés par Pôle emploi** à leur accompagnement, mais invite aussi à une mobilisation collective autour des chercheurs d'emploi, au sein d'une même équipe de conseillers ou entre des conseillers de différents organismes. A cet effet, des **partenariats tissés avec des associations seraient opportuns, de même que la qualification de « tiers de confiance » accordée à des associations** qui se consacrent à l'accompagnement de chercheurs d'emploi, en complémentarité au service public de l'emploi. C'est une mission essentielle et même irremplaçable qu'accomplissent les acteurs associatifs auprès des personnes les plus fragilisées en permettant le maintien de liens sociaux, ce qui devrait conduire le service public de l'emploi à admettre que les associations puissent participer à l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi, en ayant recours à des formes innovantes d'emplois aidés.

3 Créer un dispositif d'aide au retour à l'emploi destiné aux seniors

Les difficultés sont nombreuses pour celles et ceux qui sont qualifiés de « seniors » sur le marché du travail. Les plus de 50 ans se distinguent par des difficultés de retour à l'emploi bien supérieures à celles des autres tranches d'âge et restent plus particulièrement vulnérables face au chômage de longue durée. Les seniors sont par ailleurs davantage discriminés face à l'emploi en raison des représentations stigmatisantes, liées à leur âge, qui se traduisent par une défiance des employeurs à leur égard. Ces derniers restent ainsi extrêmement réticents à embaucher des seniors. Avant la crise sanitaire, sur les trois dernières années, la progression des inscriptions des seniors à Pôle emploi (+12%/an) a été deux fois plus importante que celle concernant les jeunes ; ils restent en moyenne inscrits à Pôle emploi 673 jours, contre 211 pour les moins de 25 ans et 404 jours pour les 25-49 ans¹. La proportion des embauches en CDD est

1. Solidarités Nouvelles face au Chômage, *Les seniors et l'emploi : une situation paradoxale*, septembre 2019

également supérieure à celle constatée pour les autres classes d'âge². Elle représente 86% des embauches des 50-54 ans, 88% des 55-59 ans, 90% des 60-64 ans. Le temps partiel subi concerne, quant à lui, près de 10% des 55-64 ans. Ces difficultés des seniors à sortir du chômage se traduisent, au-delà de 55 ans, par de fortes proportions de chercheurs d'emploi de longue durée : le taux de chômeurs de longue durée atteint les 58% pour les plus de 55 ans, alors qu'il est de 42% pour les 25-49 ans et de 24% pour les moins de 25 ans¹. Ces difficultés se traduisent également par une inactivité subie plus importante chez les seniors. On constate en effet que les transitions du chômage vers son halo sont plus fortes que pour les autres tranches d'âge.

SNC demande qu'un soutien particulier pour les seniors réalisé par le service public de l'emploi et constitué de possibilités de formation accrues et d'un accompagnement approprié, soit mis en place. Pour ce faire, il conviendrait de :

- Généraliser le recours au conseil en évolution professionnelle dans le cadre d'un accueil et d'un suivi présentiel des chercheurs d'emploi seniors, par Pôle emploi ;
- Accroître la reconnaissance des compétences acquises au travail, ainsi que la formation certifiante ;
- Favoriser le retour à l'emploi des chercheurs d'emploi seniors, en créant un contrat de travail assorti d'une aide financière aux employeurs ;
- Soutenir l'entreprenariat des seniors en recherche d'emploi.



Permettre aux chercheurs d'emploi d'accéder à des dispositifs de prévention des risques sur leur santé

Les chercheurs d'emploi sont deux fois plus nombreux que les salariés ayant un emploi stable à estimer que leur état de santé n'est pas satisfaisant³. **On observe, par ailleurs, une surmortalité des personnes au chômage**, liée à des maladies, notamment à des pathologies cardiovasculaires plus fréquentes chez les chercheurs d'emploi, aux conséquences de comportements addictifs apparus après la perte d'emploi, ou à des suicides⁴⁵. Le chômage impacte également négativement les habitudes de vie, l'activité physique et les comportements à risque des personnes qui le vivent, constituant autant **de causes d'accroissement du risque pour leur santé**. L'ensemble des recherches réalisées en psychologie indique que le chômage est vécu comme une épreuve qui s'accompagne de stress, d'anxiété et de dépression, mais également, d'un profond sentiment de honte et de culpabilité. En dépit de ces fragilités, **les personnes au chômage renoncent davantage aux soins** que les actifs occupés, notamment **pour des raisons financières** (40% des actifs en recherche d'emploi renoncent à au moins un soin contre 24% des actifs en emploi)⁶. Il convient donc **d'améliorer la prise en charge de la santé des personnes au chômage en :**

- Mettant en place un **dispositif de soutien à la santé** des chercheurs d'emploi, comprenant un message personnalisé d'incitation à une visite médicale-bilan et des consultations médicales proposées à 6 mois et à 2 ans de chômage, prises en charge systématiquement par la protection sociale ;
- **Informant** davantage les chercheurs d'emploi sur leurs droits et sur les dispositifs disponibles en matière de santé ;
- **Évitant l'isolement** des chercheurs d'emploi, grâce à la prise en compte de la dimension « santé » dans le cadre de l'accompagnement global dispensé par Pôle emploi.

2. Marion Pierre, *Les mouvements de main-d'œuvre des seniors entre 2001 et 2014 : des sorties moins nombreuses et plus tardives, des embauches encore plus rares*, DARES, Document d'études, n°223, juillet 2018

3. Solidarités Nouvelles face au Chômage, *La santé des chercheurs d'emploi, enjeu de santé publique*, septembre 2018

4. Pierre Meneton et al., *Unemployment is associated with high cardiovascular event rate and increased all-cause mortality in middle-aged socially privileged individuals*, « Int Arch Occup Environ Health », 2015

5. Observatoire national du suicide, *Suicide : quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information*, juin 2020

6. Nicolas Célant, Thierry Rochereau, Les rapports de l'IRDES n° 556, « *Enquête sur la santé et la protection sociale 2012* », juin 2014 ; IRDES, *Enquête santé et protection sociale (EHIS-ESPS) N° 556, « Enquête santé européenne »*, octobre 2017.



2

RENFORCER
L'ACCESSIBILITÉ
ET L'ACQUISITION
DE NOUVELLES
COMPÉTENCES

2

RENFORCER L'ACCESSIBILITÉ ET L'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES

1 Mettre en place des parcours d'intégration pour concilier les orientations des chercheurs d'emploi et les besoins en main-d'œuvre

La réponse à donner aux besoins en main-d'œuvre est à la base des actions conduites par le service public de l'emploi. Cependant, **la conciliation de cet objectif avec le ou les projets formés par le chercheur d'emploi doit être davantage prise en compte** pour éviter des échecs, sources de gâchis financiers et humains. L'engagement dans un processus de réinsertion et de formation suppose, en effet, que, préalablement, la personne concernée ait retrouvé suffisamment de confiance en elle, une plus grande autonomie et ait acquis **la motivation indispensable pour la réussite d'un projet.**

Cela suppose **la mise en place d'un « parcours d'intégration »** qui va bien au-delà de la formation professionnelle **pour couvrir les aspects comportementaux, relationnels, de travail en équipe, d'utilisation du numérique, voire du français. Dans ces champs, se joue une bonne part de l'intégration dans un emploi.**

En raison de la spécificité des emplois, la formation peut de moins en moins être valablement définie sans la participation active de l'employeur potentiel. **À une formation limitée dans le temps doit se substituer un parcours appelé à se poursuivre dans l'entreprise.** L'implication de l'entreprise suppose qu'elle s'ouvre au risque de recrutement de profils inconnus pour elle, et qu'elle investisse dans l'intégration. Réussir une telle intégration passe souvent par des formations longues, de l'ordre de 6 à 18 mois. Avant la crise sanitaire, il y avait au moins 2,4 millions de chercheurs d'emploi exclus de l'emploi pérenne. Ce nombre va atteindre plusieurs millions après la crise. Pour être plus juste et donc plus efficace, **le marché de l'emploi doit reposer sur une meilleure prise en compte des besoins économiques et des aspirations sociales.**

2 Clarifier l'univers de la formation professionnelle et simplifier les démarches

Dans le système actuel, les chercheurs d'emploi butent sur d'importantes difficultés pour accéder aux compétences correspondant à leur projet professionnel : orientations parfois trop administratives, critères d'accès trop contraignants, complexité des procédures, insuffisance des financements, formations ne permettant pas toujours un retour à l'emploi, etc. Il convient donc de :

- Faire de la **connaissance des métiers** et des compétences qui leur sont associées, ainsi que du **conseil en formation, les axes majeurs de l'offre de service de Pôle emploi** ;
- **Diffuser une information** permettant aux chercheurs d'emploi, et aux acteurs qui les accompagnent, **d'identifier les formations les plus pertinentes au regard du projet professionnel** et des contraintes personnelles (mobilité, ressources, garde d'enfant...), en précisant les prérequis à la formation et les prérequis à l'emploi ;
- Renforcer systématiquement **l'évaluation de l'efficacité des formations** ;
- D'accélérer la mise en œuvre de la **labellisation des organismes de formation.**

D'autre part, de nombreux organismes disposent d'information sur la formation professionnelle. En plus de Pôle emploi, les régions et toutes les structures locales qui peuvent être créées à l'initiative des collectivités ont pour mission d'informer sur la formation et un certain nombre d'organismes s'adressent à des publics spécifiques : le CIDFF⁷, l'APEC⁸ et l'APECITA⁹ pour les cadres et CAP Emploi pour les personnes en situation de handicap. Les jeunes peuvent également trouver de l'information auprès des Missions Locales et du Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ). Les CARIF au niveau régional, le Centre INFFO et l'AFPA¹⁰ au niveau national, le CEDEFOP au niveau européen ont pour mission d'informer, les formateurs, les entreprises et les partenaires sociaux des types de contrat disponibles et des possibilités de formation qu'ils comportent. **Il n'y a pas de réelle centralisation de l'information. Les chercheurs d'emploi se plaignent ainsi souvent de ne pas avoir une vue d'ensemble des possibilités existantes et de passer parfois à côté de certaines opportunités.** Cette complexité est accrue dans la période actuelle, où, la réforme de la formation professionnelle, tant institutionnelle que financière, n'est pas encore complètement appliquée. Cela rend l'identification des interlocuteurs pertinents spécialement ardue pour les chercheurs d'emploi en quête d'une formation.

Une simplification des démarches s'impose donc. Elle suppose que les chercheurs d'emploi aient un seul interlocuteur ou un seul guichet. Il appartient au service public de l'emploi d'assurer les liaisons avec les autres acteurs que sont les financeurs et les organismes de formation. Une fois la formation inscrite dans le Plan Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), il ne devrait plus y avoir d'incertitude sur son financement et sur la rémunération du chercheur d'emploi pendant sa formation. Cette simplification apparaît comme une priorité au regard de l'afflux de nouveaux chercheurs d'emploi.

3 Rémunérer systématiquement toute formation envisagée au terme d'un Conseil en Evolution Professionnelle et garantir la prise en charge du coût de la formation et des frais annexes

A quoi bon, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, convenir du projet de formation ad hoc si c'est pour, ensuite, constater qu'il ne pourra pas être effectué, faute d'avoir la possibilité de verser une rémunération au chercheur d'emploi pendant sa réalisation ou de prise en charge suffisante de frais annexes (déplacements, hébergements, frais de repas). Il conviendrait que **toute formation, définie à la suite d'un CEP et inscrite dans le PPAE, soit automatiquement rémunérée et financée et les frais annexes couverts, sans qu'il soit demandé au chercheur d'emploi de s'enquérir, lui-même, le financement.**

Cette mesure permettrait de pallier, notamment, l'absence de CPF de transition pour les chercheurs d'emploi. Le CPF désigné « CPF de transition » est mobilisable par les salariés qui veulent progresser et changer de métier ou d'emploi pour effectuer une formation certifiante. Il peut durer jusqu'à un an à temps plein ou 1 200 heures et cette durée peut même être augmentée par accord de branche ou d'entreprise. Une commission paritaire interprofessionnelle régionale, appelée « Transition Pro », valide et finance le projet de transition professionnelle (PTP). **Ce dispositif n'a pas été transposé aux chercheurs d'emploi, ce qui ne leur permet pas, en cas de besoin, de s'engager dans un processus de conversion ou de requalification, nécessitant une formation de longue durée.** Cela peut leur porter préjudice, particulièrement aux seniors qui ont perdu leur emploi du fait des effets de la pénibilité de leur métier sur leur santé et pour lesquels, au niveau de leur entreprise, aucune véritable gestion prévisionnelle n'était pratiquée. Cela peut handicaper aussi ceux dont la qualification est devenue caduque du fait de l'évolution des techniques et qui, pour prétendre à un emploi de même niveau d'expertise, sont tenus aussi de s'engager dans un processus lourd de formation. Faute de pouvoir entreprendre un parcours qualifiant, le risque, dans ce type de situation, est de n'offrir aux intéressés que des formations conduisant à des emplois déqualifiés par

7. Centre d'information et de documentation des femmes et des familles

8. Association pour l'emploi des cadres

9. Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture

10. Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

rapport à l'emploi occupé antérieurement. Sans abondement du CPF, les formations qualifiantes ou de reconversion professionnelle, à la hauteur de celles jusqu'à lors financées par le Congé Individuel de Formation, sont hors de portée. **A défaut, de rémunération systématique de toute formation en accord avec le Conseil en Evolution Professionnelle, un CPF de transition professionnelle, analogue à celui applicable aux salariés, serait, dès lors, à instaurer pour les chercheurs d'emploi qui ont à envisager une reconversion professionnelle.**

Favoriser la formation des seniors

Alors que la formation constitue un acte essentiel pour le maintien de l'emploi des seniors, leur taux d'accès à la formation professionnelle s'élève à seulement 39,6% pour les 55-59 et à 34,4% pour les 60-64 ans, alors qu'il oscille entre 50% et 60% pour toutes les tranches d'âge de 25 à 49 ans¹¹. Ce faible accès à la formation s'explique par le fait que, pour les employeurs, la formation est souvent perçue comme un investissement « improductif », en raison du temps d'activité présumé, trop limité, qu'il reste à accomplir au salarié. Les seniors eux-mêmes ont tendance à intérioriser cette objection. C'est pourquoi il convient de :

- Encourager, par des incitations appropriées, les salariés à **entretenir leurs connaissances et à développer leurs compétences**, sans critère d'âge ;
- **Différencier les cursus de formation** en fonction de l'expérience acquise des salariés, avec une durée des actions modulée et une pédagogie adaptée, en fonction des acquis professionnels des salariés ;
- Permettre le **suivi d'actions de conversion** quel que soit l'âge des salariés, notamment, dans le cadre du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- **Supprimer toute discrimination en fonction de l'âge** dans l'ensemble des mesures d'adaptation ou de préparation à l'emploi.

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

3

ASSOCIER
LES ENTREPRISES
AU RETOUR À L'EMPLOI
DES PERSONNES
AU CHÔMAGE



3

ASSOCIER LES ENTREPRISES AU RETOUR À L'EMPLOI DES PERSONNES AU CHÔMAGE

1 Rééquilibrer la relation entre les recruteurs et les chercheurs d'emploi

Selon la troisième vague du baromètre SNC sur le chômage et ses impacts, réalisée par Comisis / Opinion-Way en janvier 2020, près de 8 chercheurs d'emploi sur 10 ne se sentent pas « suffisamment soutenus ou aidés par les institutions et les entreprises » dans le cadre de leur recherche, voire même, ne se sentent pas suffisamment considérés durant cette période, ce qui amplifie leur ressenti d'isolement et leur anxiété. Ces résultats confirment **l'importance de la reconnaissance sociale à accorder aux chercheurs d'emploi et à leurs démarches de recherche** et implique une **meilleure considération de la part des recruteurs et des employeurs** vis-à-vis de la démarche-même des chercheurs d'emploi. Pour cela, 60% des chercheurs d'emploi souhaiteraient une réponse systématique à leurs courriers de candidature et 51% souhaiteraient connaître les raisons de leur non-sélection à l'embauche. Ils sont également 20% à attendre une plus grande capacité des recruteurs à définir leurs critères de sélection pour les postes à pourvoir.

2 Donner une réelle chance au recrutement de chercheurs d'emploi

Alors que les chercheurs d'emploi sont porteurs de savoirs et d'expériences dont les entreprises ont besoin, ces dernières ne semblent pas les voir, ni les détecter. **Cet immense 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. Développer la rencontre entre les recruteurs et les personnes en recherche d'emploi permettrait ainsi de développer les chances de chaque partie d'aboutir à un recrutement satisfaisant. Il convient donc de **favoriser le recrutement des personnes au chômage** en :

- Favorisant des périodes de mise en situation en milieu professionnel (**PMSMP**) ;
- Développant **les recrutements par simulation** en élargissant le spectre de ces recrutements à davantage de domaines ;
- **Intensifiant les dispositifs favorisant des recrutements sur les métiers en tension** tels que l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) et, particulièrement, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) dont l'efficacité pour le retour à l'emploi a fait ses preuves ;
- Créant un **indicateur intégré au bilan social** de l'entreprise sur le pourcentage de recrutements de chercheurs d'emploi et, plus particulièrement, ceux de longue durée.

3 Garantir le succès de l'intégration professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi par la Médiation active

Les experts ont, depuis des années, bien caractérisé deux démarches différentes d'accompagnement vers l'emploi : **L'intermédiation et la médiation.**

- **L'intermédiation**, telle que la pratiquent le Service public de l'emploi (SPE) ou les agences de placement, se donne pour objet de **trouver un couple offre/demande** qu'on rapproche pour obtenir un **appariement immédiat**.

- **La médiation** est une démarche globale qui entre en profondeur dans l'offre et la demande en les transformant l'une et l'autre pour **créer l'appariement**.

« **Soit l'intermédiaire reste en dehors de l'entreprise** : il est là pour les rapprocher, mais il n'apporte pas de compétence propre. **Soit l'intermédiaire se déplace dans l'entreprise** : il apporte sa propre compétence **pour rendre possible des choses qui ne le seraient pas autrement**¹². »

La mise en œuvre de la médiation est restée jusqu'ici marginale. Mais **le besoin de son extension va s'imposer de plus en plus en raison de l'évolution des métiers vers plus d'adaptabilité et moins de reproductibilité, avec une moindre capacité à anticiper et à codifier les nouveaux emplois**. La crise engendrée par la Covid-19, en augmentant massivement les besoins de reconversion, devrait être un accélérateur de l'adoption de la médiation. Il est donc temps qu'elle prenne sa juste place, à la dimension du nombre de personnes tenues éloignées de l'emploi dont on pourrait ainsi mobiliser les compétences.

Cela suppose :

- une reconnaissance **du statut, de la place, des médiateurs** ;
- de **prévoir le financement nécessaire, ce dernier pouvant résulter d'une transformation d'intermédiaires existants en médiateurs**.

Cette évolution implique un consensus entre le service public de l'emploi et le monde de l'entreprise ; consensus à construire en fonction des résultats attendus, à savoir : la réduction du chômage et le développement des entreprises. Pour SNC, c'est sur ce double rattachement (actions combinées public/privé) que le statut et le financement du médiateur doivent reposer. **Ainsi appartient-il à l'État et aux régions de donner l'impulsion pour lancer la médiation et aux branches de se sentir co-responsables du sujet**, par la promotion et la prescription auprès de leurs membres et en apportant leur contribution au financement. A cet égard, la prise de conscience grandissante de l'exigence d'« employabilité » est un facteur favorable.

S'agissant des médiateurs, leur provenance peut résulter d'une évolution du SPE, mais aussi d'entités nouvelles, associatives ou rattachées aux branches. Laisser l'innovation s'exprimer sans exclusive est sans doute le meilleur garant d'un dispositif optimum.

Faire émerger de nouvelles pratiques de recrutement et d'intégration dans l'emploi des personnes au chômage

Les entreprises doivent pouvoir s'épanouir dans une approche plus humaine de leurs ressources en respectant des modalités convenables d'embauche et de gestion des collaborateurs salariés. A cet effet, il convient de **favoriser l'émergence de nouvelles pratiques de recrutement et d'intégration dans l'emploi des personnes au chômage**. C'est l'objet du projet du *Laboratoire des Entreprises Engagées* (Lab2e), lancé par SNC il y a un an. Il réunit des associations, des experts de l'emploi et du chômage, des responsables des ressources humaines 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, permettant un retour à l'emploi plus important des chercheurs d'emploi, notamment de longue durée**. Dans le cadre des cercles territoriaux et d'un cercle de réflexion national, SNC permet 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. Ce travail permet **d'identifier des solutions efficaces pour favoriser leur retour et leur intégration dans l'emploi. Il contribue à la diffusion de bonnes pratiques et peut permettre d'anticiper, d'éprouver de futures normes** en vue d'une diffusion la plus large possible. Cette diffusion des bonnes pratiques devrait être amplifiée.

12. Cf. Anne Frète, *Séminaire Modalités de recrutement et médiation pour l'emploi*, 17 décembre 2013, Maison de l'emploi de Marseille

4

SÉCURISER
LES PARCOURS
PROFESSIONNELS





SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

1 Développer les emplois d'inclusion

« Si personne n'est inemployable, c'est que le concept d'employabilité donne une vision partielle de la réalité, car il sous-entend que la responsabilité du chômage incombe uniquement au demandeur d'emploi. Sortir des préjugés est un préalable à toute réforme en la matière. Dans certains territoires, ce ne sont pas les personnes qui sont éloignées de l'emploi, mais l'emploi qui est éloigné des personnes. »¹³ Cette réflexion explique que l'intégration dans l'emploi de personnes qui en ont été durablement écartées ne peut s'effectuer sans l'apport de moyens spécifiques. Les contrats aidés dans le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE), expérimentée localement par des travailleurs sociaux à la fin des années 1970, avant d'être institutionnalisée en 1991 avec la création du Conseil national de l'insertion par l'activité économique, puis par la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions¹⁴, s'inscrivent dans le champ de l'économie sociale et solidaire (ESS). Les contrats de l'IAE sont mobilisés dans quatre types de structures, les Associations intermédiaires (AI), les Entreprises d'insertion (EI), les Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les Ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Ces structures permettent à des chercheurs d'emploi d'accomplir un parcours associant travail, formation dans le cadre d'un accompagnement. Ce parcours constitue une transition, sa finalité étant de permettre à chacun d'accéder à terme au marché du travail. « L'Insertion par l'activité économique se distingue par sa capacité à proposer une autre façon de créer de la valeur, en partant du potentiel de chaque personne, en développant les compétences, en s'ancrant dans les territoires ou en stimulant de nouvelles filières économiques et écologiques »¹⁵. Prendre en considération le potentiel de chaque personne pour construire des parcours d'accès à l'emploi durable est la voie à suivre comme le souligne le « pacte pour une société inclusive » précité. Ces actions ne concernent aujourd'hui, que 140 000 personnes et, même si l'objectif visé est porté à 240 000 en 2022, cela est très inférieur au nombre de personnes qui restent exclues du monde du travail (Cf. ci-après « Développer les contrats aidés »).

Pour concilier l'économique, le social et le territorial, un pas de plus a été franchi avec l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » (TZCLD), qui a été rendue possible par la loi n°2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée¹⁶. Elle permet à des personnes, privées d'emploi depuis plusieurs mois ou années, de signer un contrat à durée indéterminée (CDI) dans une « entreprise à but d'emploi ». Il s'agit d'emplois à temps choisi, sans sélection à l'embauche, qui concourent à la création d'activités utiles à la société. Cette approche, non seulement sort les personnes privées d'emploi de longue durée de leur isolement en les associant dès le départ au projet de création d'activités, mais aussi leur permet de s'accomplir en réalisant ce qu'elles ont envie de faire. Chacun est soutenu en effet dans la mise en œuvre de ses talents et le développement de ses compétences. Il s'agit de créer de l'activité, avant tout en fonction de ce que chaque personne sait et veut faire. Cette démarche qui considère, en premier lieu, les aspirations et talents de chacun redonne vie aux personnes concernées, tout en fournissant des services ou des produits répondant à des besoins non satisfaits.

13. Jean-Marc Borello, *Donnons-nous les moyens de l'inclusion*, rapport à la ministre du Travail, janvier 2018, p. 3

14. JO 31 juillet

15. Extrait de l'édito *Un pacte pour une société plus inclusive* en préface du *Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique* remis le 10 septembre 2019 par Thibaut Guilluy à Muriel Pénicaud, ministre du Travail

16. JO 1^{er} mars 2016

Solidarités Nouvelles face au Chômage apporte aussi sa pierre à l'édifice : pour lutter contre le chômage de longue durée, l'association a innové. Elle crée et finance, sur ses fonds propres, des emplois temporaires, dans des structures de l'Economie Sociale et Solidaire¹⁷, pour certaines personnes qu'elle accompagne, dont la recherche d'emploi se prolonge ou qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi. **Ce passage dans l'une de ces structures vise à assurer aux intéressés un retour progressif au monde du travail.**

Le contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité, instauré à titre expérimental¹⁸, par l'article 115 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, mériterait, aussi, un plus large développement, puisqu'il permet à un entrepreneur de proposer un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité aux personnes, rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, ou âgées de plus de cinquante ans ou de niveaux de formation V, V bis ou VI. Notons que, le nouvel embauché bénéficie d'un accompagnement et voit son crédit de formation doublé. Grâce au CDI aux fins d'employabilité, il va devenir beaucoup plus employable.

2 Développer des contrats aidés

Avant la crise sanitaire, nombre de chercheurs d'emploi de longue durée étaient déjà en particulière difficulté : près de 2,4 millions étaient inscrits au chômage depuis plus d'un an, dont 1,4 million depuis plus de 2 ans, et la plupart de ces derniers n'avaient pas la possibilité d'accéder à un contrat aidé du fait de la réduction drastique de ce type de contrats depuis près de trois ans¹⁹. Ces chercheurs d'emploi restent donc en chômage, avec un espoir réduit de retour à l'emploi.

La mise en place d'emplois aidés est, pour eux, un moyen essentiel de parvenir à exercer une activité. La crise a montré combien le travail est structurant dans la vie de chacun et, ainsi, fait ressortir encore plus la détresse de ceux qui en sont durablement éloignés. Dans le nouveau contexte de l'emploi, le phénomène du chômage de longue durée va s'amplifier et la mise en place d'emplois aidés est l'un des moyens importants d'y faire face, en offrant la possibilité à ceux qui sont en quête d'un emploi depuis des mois, voire des années, d'exercer une activité qui leur permette de se sentir utile et de retisser des liens sociaux. Il convient de continuer à innover, avec le concours des associations, pour que les personnes concernées trouvent toute leur place sur le marché du travail.

La justification invoquée par les pouvoirs publics pour réduire de façon conséquente le volume des contrats aidés a été l'absence de perspective professionnelle offerte à leurs bénéficiaires, du fait de l'insuffisant soutien de l'employeur pour l'acquisition ou le développement de compétences. Il a aussi été signalé que, dans le secteur public, les intéressés remplaçaient des agents publics sans avoir les conditions d'emploi de ces derniers et que, dans le secteur privé, l'effet d'aubaine était réel. Haro donc sur ces contrats ! Le problème est qu'ils n'ont été remplacés par rien et que ceux qui en étaient titulaires se trouvent désormais dans les 2 400 000 chercheurs d'emploi de longue durée sans espoir suffisant de reprise d'emploi. Il est donc indispensable d'accroître le nombre de contrats aidés pour permettre aux personnes durablement écartées de l'emploi et qui ne peuvent pas accéder à un parcours d'inclusion, ces derniers étant en nombre très limité, de se sentir utiles et de bénéficier d'un revenu plus décent que celui que représentent les minima sociaux. L'obligation de formation à la charge des employeurs, publics comme privés, n'en doit pas moins être soulignée et suivie, afin que ces emplois ne soient pas de purs « emplois parking ».

3 Favoriser l'embauche des jeunes

Début 2020, le taux de chômage des moins de 25 ans atteignait déjà les 19.2 %²⁰, c'est-à-dire plus du double du taux de chômage de l'ensemble de la population. Si la Covid-19 et les mesures de confinement qui en résultent ont sérieusement détérioré le marché du travail, la génération des 800 000 jeunes qui abordent la vie active en 2020 fait face à une situation

17. Le concept d'économie sociale et solidaire (ESS) désigne un ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale

18. Cette expérimentation doit prendre fin le 31 décembre 2021

19. Le déclin des contrats aidés a été très rapide. On en dénombrait 459 300 en 2016, 293 500 en 2017, 133 900 en 2018. Source : DARES, Résultats n° 054, novembre 2019

20. Insee, *Informations rapides* n°119, mai 2020

particulièrement préoccupante, surtout les 200 000 environ qui, parmi eux, ne présentent ni diplôme ni formation. En effet, les entreprises seront probablement, dans la période à venir, encore plus réticentes à prendre le risque d'embaucher des personnes n'ayant pas encore de références, ni de codes d'appartenance à une équipe de travail. Pourtant, l'expérience du premier emploi est déterminante pour l'avenir professionnel de chacun. Elle doit avoir lieu et, en aucun cas, ne doit être retardée. Afin de protéger les jeunes, population vulnérable sur le marché du travail, et favoriser leur embauche il conviendrait d'accorder **une exonération longue, de l'ordre de deux ans, des charges salariales pour les entreprises qui les recrutent** et ce, quel que soit le niveau de diplôme ou de qualification des jeunes recrutés, ou le type de contrat proposé. Cette exonération devrait être prolongée si nécessaire, en fonction de l'évolution du marché du travail. **Par ailleurs, soulignons qu'à la veille de la crise sanitaire, l'apprentissage commençait enfin à décoller.** Il faut tout faire pour que l'apprentissage ne s'arrête pas et le considérer comme une ardente obligation. C'est un investissement essentiel pour l'avenir qui ne peut remplir son office que si les conditions en sont réunies : la mise en situation effectivement professionnelle, la présence d'un maître d'apprentissage, quel que soit le nom qu'on lui donne, qui soit investi dans sa tâche et un milieu professionnel porteur collectivement de l'enjeu.



Accompagner le parcours professionnel tout au long de la carrière du salarié

Pour sécuriser les parcours professionnels, il convient d'accompagner les salariés comme les entrants sur le marché du travail, autant que nécessaire tout au long de leur carrière.

Les jeunes dans une période de forte augmentation du chômage font partie de ceux en butte aux plus grandes difficultés d'insertion professionnelle. Pour l'élaboration et la formalisation de leur projet professionnel, l'accompagnement doit comporter des conseils d'orientation renforcés, leur permettant une clarification de leur projet professionnel prenant appui sur une solide information sur les métiers accessibles et leur assurant une véritable insertion. **Un Conseil en évolution professionnelle plus systématique et renforcé est à mettre en place**, pour eux, dès le début du parcours professionnel.

Un accompagnement renforcé doit également être imaginé pour les « seniors » afin de les maintenir le plus longtemps possible en emploi. Ils sont, en effet, les premiers à être exclus de l'entreprise, que ce soit dans un processus de reclassement ou au cours du déroulement de leur carrière, à l'occasion d'une évolution ou d'un changement d'orientation dans leur entreprise. L'importance des ruptures conventionnelles chez les seniors est l'un des symptômes de cette quasi maltraitance des seniors au travail. Elles représentent, en effet, 25% des fins de contrat à durée indéterminée pour les salariés entre 2 et 3 ans avant l'âge légal de la retraite, alors qu'elles ne représentent que 16% des fins de CDI pour l'ensemble des salariés²¹. **Il apparaît que pour garder les seniors dans l'entreprise le plus longtemps possible, la mise en place d'un accompagnement de la seconde partie de leur carrière s'impose.** Il convient donc de :

- Donner de la visibilité aux seniors sur leur avenir professionnel à horizon de 3 ou 4 ans ;
- Systématiser un **entretien professionnel de seconde partie de carrière** permettant d'envisager de possibles évolutions professionnelles, tant en interne qu'en externe. Pour remplir sa mission, cet entretien doit conduire à une véritable réflexion sur le projet professionnel du salarié grâce à un accompagnement de ce dernier. Cela suppose que les responsables des ressources humaines disposent d'une bonne vision des évolutions possibles au sein de l'entreprise - grâce à une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) - sans que ces évolutions soient systématiquement pensées comme une mutation vers le haut (ce qui devient plus difficile passé un certain âge), mais comme un prolongement cohérent du parcours professionnel du salarié.

Pour que cette seconde partie de carrière soit attractive, elle **doit comporter une amélioration des conditions de travail et s'inscrire dans un projet professionnel cohérent pour le salarié.** Entretenir l'employabilité, c'est aussi détecter les difficultés éventuelles rencontrées dans le travail pour éviter de les découvrir quand il est trop tard. Des entreprises ont mis en place un entretien médico-professionnel avec le médecin du travail, qui permet d'aborder ces éventuelles difficultés et d'anticiper une modification du poste, une réaffectation, voire un reclassement²².

21. DARES, *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012*, Analyses, N° 031, mai 2013

22. Etude pour le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), Centre d'études de l'emploi, *Rapports de recherche du CEE*, n°79, p. 85



5

DE L'ASSURANCE
CHÔMAGE
À L'ASSURANCE
SÉCURISATION
PROFESSIONNELLE



DE L'ASSURANCE CHÔMAGE À L'ASSURANCE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

1 Renoncer définitivement à la réforme de l'assurance chômage du 26 juillet 2019

Une des critiques souvent faites à l'assurance chômage est l'encouragement qu'elle apporterait à la précarisation de l'emploi : en complétant la rémunération des personnes qui travaillent par intermittence, sous la forme d'une succession de CDD, l'assurance chômage conforterait, de fait, ces situations et serait en défaveur de l'emploi en contrat à durée indéterminée. C'est l'argument donné par les pouvoirs publics pour instaurer la réforme de juillet 2019. Pour les instigateurs de la réforme, c'est en réduisant les droits des personnes précaires que les comportements seront changés et qu'ainsi, il sera mis un frein au développement des CDD de courte durée. **SNC s'est toujours élevée contre cette réforme, considérant que les personnes concernées ne choisissent pas leurs emplois. Elles ne font que subir ce que leur offre le marché du travail.**

Depuis novembre 2019, Solidarités Nouvelles face au Chômage alerte, avec la CFDT, l'UNSA, la FAGE, ATD Quart- Monde, le Secours Catholique, la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS), le Mouvement National des Chômeurs et Précaires (MNCP) et Coorace sur les conséquences dramatiques de la réforme de l'assurance chômage pour les personnes en recherche d'emploi comme l'a démontré la mise en œuvre **la première vague de la réforme, entrée en application le 1^{er} novembre 2019, et qui a fragilisé des dizaines de milliers de chercheurs d'emploi et de travailleurs précaires alternant chômage et emploi.**

Le marché du travail est désormais bien différent de celui de 2019 et **la crise sanitaire et économique actuelle multiplie les fragilités. Les mesures provisoires prises par le décret n°2020 du 29 juillet 2020 ne constituent pas une bonne réponse. Seul le retrait définitif de cette réforme permettra d'apporter aux personnes en recherche d'emploi et aux salariés précaires la protection dont ils ont besoin** dans une situation de l'emploi très dégradée. Cependant, **les nouveaux droits à l'assurance chômage accordés aux travailleurs indépendants doivent être maintenus.**

2 Garantir un revenu de remplacement en fonction des rémunérations antérieures

SNC considère qu'un régime d'assurance chômage doit spécialement protéger ceux qui sont le plus exposés au risque et qu'il est normal que, dans le cadre d'un dispositif fondé sur la solidarité interprofessionnelle, ceux qui bénéficient d'une certaine stabilité contribuent à l'indemnisation des plus précaires. Ainsi, déclarer que les règles de cumul allocations/salaires sont la principale cause du déficit de l'assurance chômage n'a pas de sens. La nouvelle règle de calcul de l'allocation prévue par l'article 13 du règlement d'assurance chômage²³ est totalement inadaptée²⁴. **Il convient plutôt d'examiner comment les mesures de l'assurance chômage pourraient favoriser des emplois à durée indéterminée, au lieu des contrats courts.**

Il importe que l'assurance chômage continue à **garantir un revenu de remplacement aux chercheurs d'emploi, établi en fonction des revenus antérieurs**, l'attribution d'une allocation sans rapport direct avec le salaire remplacé ne répondant pas aux objectifs fixés à l'assurance chômage. Afin que ce principe soit respecté, tout en cherchant à limiter le

23. Annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019

24. Cette disposition entrera en vigueur le 1er janvier 2021

recours aux contrats courts, la solution pourrait consister à retenir, pour le calcul de l'allocation, les rémunérations afférentes aux 12 mois précédant la perte d'emploi. Ainsi le salaire journalier moyen serait constitué en fonction des jours travaillés et des jours non travaillés pondérés selon une valeur à définir (coefficient) à situer entre 0 et 1. Cela est dans la ligne de ce qu'ont décidé les partenaires sociaux dans le cadre de la Convention du 14 avril 2017, mais est moins complexe que la règle retenue qui oblige à une transformation de jours de travail en jours calendaires, règle assez peu compréhensible par les chercheurs d'emploi. **SNC préconise de retenir le coefficient 0,40 pour déterminer le quantum de jours d'inactivité à ajouter aux jours travaillés pour la détermination du salaire journalier moyen. En contrepartie, la durée d'indemnisation du chômage serait allongée d'autant, c'est-à-dire du nombre de jours d'inactivité pris en compte pour la détermination du salaire journalier moyen.**

A TITRE D'ILLUSTRATION

Prenons le cas d'un salarié qui accomplit, tous les mois, son activité dans le cadre de quatre CDD. Deux d'entre eux ont une durée de 4 jours et les deux autres ont une durée de 3 jours, soit au total 14 jours travaillés par mois pour une rémunération brute globale de 1 000 euros.

➤ **La formule appliquée pour déterminer le salaire journalier moyen (SJR) par la réglementation en vigueur est la suivante**²⁵ : rémunérations afférentes à la période de référence (PR), soit 12 mois / (Nombre de jours travaillés de la PR x 1,4).

Soit, dans le cas considéré :

- **SJR** = 12 000 € brut / pour 168 jours de travail x 1,4 = 12 000/235 = **51,06 €**
- **L'allocation journalière (AJ)** = 40,4% x 51,06 + partie fixe de 12,05 € = **32,68 €**
- **La durée d'indemnisation** est fixée à 168 x 1,4 = **235 jours**

➤ **La formule appliquée pour déterminer le salaire journalier moyen (SJR) prévue par le décret du 26 juillet 2019 est la suivante** : rémunérations afférentes à la période de référence (PR), soit 24 mois / Nombre de jours calendaires de la période de référence.

Soit, dans le cas considéré :

- **SJR** = 24 000 € brut / 730 jours de la période de référence = **32,88 €**
- **AJ** = 40,4% x 32,88 € + 12,05 € = **25,33 € ramené à 24,66 €**, l'allocation ne pouvant excéder 75% du SJR
- **La durée d'indemnisation** est fixée à **730 jours**

➤ **Dans la proposition de SNC pour l'établissement du salaire journalier** de référence sont pris en compte les jours de travail et les jours d'inactivité sur la période de référence de 12 mois (en l'occurrence 197 jours) après application à ces derniers du coefficient 0,40 : 168 jours de travail + 78 (197 jours d'inactivité x 0,40) = 246 jours.

Soit, dans le cas considéré :

- **SJR** = 12 000 € brut / 246 jours = **48,78 €**
- **AJ** = 40,4% x 48,78 € + 12,05 € = **31,76 €**
- **La durée d'indemnisation** est fixée à **246 jours**

25. Règlement annexé à la Convention du 14 avril 2017 applicable jusqu'au 31 août 2020

Il est mis en avant par les promoteurs de la nouvelle règle de calcul qu'elle permet l'attribution d'un montant d'allocation globalement plus élevé que celui résultant de la formule existante ou de celle préconisée par SNC (246 x 31,71 € = 7 800 € comparé à 740 x 24,66 € = 18 000 €). **Or, il est bien connu que seul 1 chercheur d'emploi sur 3 consomme tous ses droits et que par ailleurs ce dont ont besoin les chercheurs d'emploi c'est d'un revenu de remplacement mensuel décent leur permettant de faire face à leurs charges et obligations mensuelles.** A cet égard, on observe que le revenu de remplacement mensuel résultant de la nouvelle formule de calcul résultant du décret du 26 juillet 2019 est bien inférieur à celui de la règle actuelle ou de celle proposée par SNC (739,80 € contre 951,30 €).

3 Faire évoluer la couverture pour les travailleurs indépendants

Plusieurs catégories d'indépendants sont à distinguer : artisans ; commerçants ; professions libérales ; micro-entrepreneurs ; les travailleurs des plateformes ; non-salariés des professions affiliées à la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ; mandataires sociaux. A cette forte hétérogénéité s'ajoute la difficulté, en cas de chômage, à caractériser le caractère involontaire de la perte de l'activité, les travailleurs indépendants exerçant, par définition, un contrôle sur leur propre activité. C'est la raison pour laquelle la loi du 5 septembre 2018, malgré son titre II assez évocateur « *Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste* », limite pourtant l'accès à cette allocation de chômage des travailleurs indépendants aux cas d'une cessation d'activité pour liquidation ou redressement judiciaire. La protection accordée aux intéressés est en outre très spécifique : elle est subordonnée à des conditions de revenus, de ressources et de durée d'activité : ce qui conduit à un nombre dérisoire de bénéficiaires. Par ailleurs, la loi du 5 septembre précitée ne prévoit pas expressément de couverture adaptée pour les travailleurs des plateformes, alors que l'ANI du 22 février 2018 relatif à l'assurance chômage envisageait d'examiner cette question avant la fin 2018 (Art 2 *in fine*). **Il conviendrait donc, sans remettre en cause le fait générateur de l'indemnisation** (liquidation ou redressement judiciaire), **d'assouplir les conditions d'accès au régime des travailleurs indépendants et d'étendre, sous réserve d'adaptation, le régime d'assurance chômage des salariés aux indépendants** économiquement dépendants dont l'activité est dirigée ou organisée principalement dans le cadre de plateformes internet²⁶.

4 Assouplir les conditions d'indemnisation prévues par le régime des travailleurs indépendants

L'allocation des travailleurs indépendants est réservée aux personnes justifiant d'une activité non salariée pendant une période minimale ininterrompue de deux ans au titre d'une seule et même entreprise, dont les revenus antérieurs d'activité étaient égaux ou supérieurs à 10 000 euros par an et qui n'ont pas accès au RSA du fait de leur niveau de ressources. Par ailleurs, le niveau d'indemnisation (forfait de 800 euros par mois) et la durée de versement (6 mois) sont insuffisants. Une indemnisation correspondant au niveau moyen des allocations d'assurance chômage versées serait à retenir, ainsi qu'une durée d'indemnisation d'au moins 9 mois.

5 Etendre le régime d'assurance chômage des salariés aux travailleurs des plateformes numériques

L'essor de « l'économie des petits boulots » ou de « l'économie à la demande », où le travail est distribué par l'intermédiaire de plateformes, ainsi que le développement de tâches réalisées essentiellement pour un seul donneur d'ordre, a mis en lumière la dépendance économique de ces travailleurs considérés comme prestataires indépendants (micro-entrepreneurs) et la faiblesse de leur protection. Il conviendrait, en cas de perte de leur emploi (radiation de la plateforme), de leur permettre de bénéficier de l'assurance chômage dans des conditions analogues à celles exigées des salariés.

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

26. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Art. 60) a déjà commencé à encadrer la protection des travailleurs des plateformes : obligation du donneur d'ordre de payer des cotisations AT/MP et formation professionnelle.

6 Intégrer l'ensemble des salariés et agents du secteur public dans le régime interprofessionnel d'assurance chômage

La suppression du particularisme qui, en matière d'assurance chômage, concerne les travailleurs salariés et agents du secteur public constitue une priorité. Ce particularisme comporte de gros inconvénients :

- Il conduit à une application de la réglementation par les employeurs publics auto-assureurs comportant souvent de graves anomalies (appréciation restrictive des droits, délais d'instruction très importants, multiplication des difficultés pour les chercheurs d'emploi ayant alterné des emplois dans le secteur public et le secteur privé) ;
- Il ne permet pas de mutualiser le risque.

Il doit être mis fin à ce particularisme selon un calendrier à définir avec les partenaires sociaux. Cela permettrait, tout d'abord, **un traitement homogène des personnes**, qu'elles soient salariées par un employeur public ou privé, et **faciliterait les mobilités entre ces deux types d'employeur**. Cela permettrait aussi de **faire contribuer à l'assurance chômage les employeurs du secteur public pour l'ensemble de leurs agents dans les mêmes conditions que ceux du secteur privé** et apporterait à l'assurance chômage des ressources supplémentaires.

7 Prévoir une prise en charge systématique, en cas de démission "non légitime", à compter du 5ème mois de chômage

Réserver l'indemnisation du chômage aux personnes dont le chômage a un caractère involontaire est un principe fondamental qui régit tous les systèmes d'assurance chômage. Lorsque la démission a un caractère légitime²⁷, le chômage est considéré comme involontaire. Cependant, même lorsque la démission n'a pas un caractère légitime, la qualification de chômage volontaire ne saurait être définitive. Les dispositions de l'assurance chômage prévoient que le salarié qui a quitté volontairement son emploi, et dont l'état de chômage se prolonge contre sa volonté, peut être admis au bénéfice des allocations après un délai de 121 jours, qui court à compter de la fin du contrat de travail dont il a pris l'initiative²⁸. On estime, alors, que l'inactivité du chercheur d'emploi, qui ne reçoit aucun revenu, est davantage due à l'état du marché du travail qu'à son propre fait. Mais la prise en charge, à l'issue de ce délai, est subordonnée à la décision de l'instance paritaire régionale siégeant au sein de la direction régionale de Pôle emploi. Cette instance est chargée d'apprécier la situation de l'intéressé en fonction des éléments attestant des recherches actives d'emploi au cours de ce délai.

SNC considère que la situation des personnes ayant démissionné pour un motif non reconnu comme légitime doit donner lieu à une prise en charge systématique à compter du cinquième mois de chômage, les 121 jours constituant une franchise, comme c'est le cas, avec des délais différents, en Allemagne ou en Grande-Bretagne. **Cela éviterait des décisions dans des sens différents d'une instance paritaire à l'autre pour des situations analogues et constituerait une réelle simplification.**

27. Au sens de la réglementation de l'assurance chômage

28. Article 46 du règlement d'assurance chômage

8

Instaurer une assurance chômage qui sécurise l'emploi de ceux dont l'activité comporte des discontinuités

L'intervention de l'assurance chômage gagnerait en pertinence si elle s'inscrivait dans un schéma de sécurisation de l'emploi de ceux dont l'activité comporte des discontinuités, à l'instar de ce qui a été prévu pour le secteur du travail temporaire, avec le CDI intérimaire. Les groupements d'employeurs, et le CDI intermittent²⁹, pourraient constituer les supports donnant corps à cette intervention. Aujourd'hui, les modalités d'intervention de l'assurance chômage freinent, de facto, le développement des contrats à durée indéterminée qui comportent des discontinuités, parce que les creux d'activité au sein du CDI ne sont en aucune façon indemnisés par l'assurance chômage, alors qu'ils le sont lorsque l'activité est exercée dans le cadre d'une succession de CDD. D'où le recours préférentiel aux CDD par les employeurs et salariés appartenant aux secteurs dont l'activité est plus ou moins irrégulière et/ou discontinue. Pour changer cela, **une couverture des périodes chômées entre deux missions prévues par le CDI garantirait une relative stabilité des situations**. Cela serait bénéfique pour le salarié et pour l'employeur et concourrait à la sécurisation des parcours professionnels. Pour que le système ne pèse pas uniquement sur l'assurance chômage, un reste à charge serait certainement à supporter par l'employeur.

Il est vrai que les inégalités importantes entre des salariés très protégés en CDI et des salariés très précaires en CDD et en intérim reposent avant tout sur une législation du travail qui valide ces différences ; l'assurance chômage ne peut être tenue pour principale responsable du développement de la dualité du marché du travail. Mais **ces changements permettraient à l'assurance chômage de véritablement contribuer à la sécurisation de l'emploi, aideraient au rétablissement de son équilibre financier en éliminant de plus certains dommages collatéraux de la précarité**, à savoir les difficultés d'accès au crédit et au logement pour les personnes concernées.

29. Le CDI intermittent est prévu par l'article L. 3123-34 du code du travail

6

PRÉCISER
LES DROITS DES
CHERCHEURS D'EMPLOI
EN MATIÈRE
DE RETRAITE



6

PRÉCISER LES DROITS DES CHERCHEURS D'EMPLOI EN MATIÈRE DE RETRAITE

1 Supprimer la minoration sur la retraite complémentaire pour les chercheurs d'emploi

Solidarités Nouvelles face au Chômage demande que la minoration de la retraite complémentaire qui s'applique aux chercheurs d'emploi, depuis le 1er janvier 2019, soit supprimée.

En effet, depuis cette date, les personnes nées à compter du 1er janvier 1957 et qui ont droit à leur retraite de base au taux plein, bénéficient d'une retraite complémentaire minorée, sauf si elles décident de proroger leur activité d'au moins un an. Cette disposition résulte d'un accord des partenaires sociaux du 30 octobre 2015, adopté pour rééquilibrer les comptes des régimes de retraite complémentaires. Ainsi, les salariés partant avec une retraite de base à taux plein (retraite sécurité sociale), avant 67 ans, sont temporairement pénalisés. Pour éviter l'application de cette minoration, il leur appartient de différer leur entrée en retraite d'au moins un an et, donc, de poursuivre leur activité durant cette période. Or, les personnes en chômage, à la différence des salariés, n'ont pas la possibilité de décider du report de leur départ à la retraite, le versement de leurs allocations de chômage étant automatiquement interrompu, dès que les conditions pour obtenir une retraite de base à taux plein sont réunies.

Il en résulte que, depuis 2019, le chercheur d'emploi, qui cesse d'être indemnisé parce qu'il remplit les conditions d'attribution de sa retraite de base au taux plein, est systématiquement pénalisé par l'application d'un abattement sur sa ou ses retraites complémentaires. Cet abattement est de 10% pendant trois ans. Il est toutefois limité à 5 % pour ceux qui bénéficient du taux réduit de la CSG, et il ne s'applique pas pour ceux qui en sont exonérés. Cette mesure est inéquitable à l'égard des chercheurs d'emploi, puisqu'ils n'ont pas d'autre choix, eux, que de demander la liquidation de leur retraite s'ils veulent continuer à disposer d'un revenu. **SNC considère qu'il y a une rupture d'égalité dans les droits à retraite entre les personnes privées d'emploi et celles qui travaillent et que, par conséquent, aucune minoration sur la retraite complémentaire ne doit être appliquée, et ce rétroactivement, aux personnes inscrites à Pôle emploi, admises à bénéficier de leur retraite de base au taux plein.**



7

ENGAGER UNE
RÉFLEXION GLOBALE
SUR L'EMPLOI ASSOCIANT
TOUTES LES PARTIES
PRENANTES

7

ENGAGER UNE RÉFLEXION GLOBALE SUR L'EMPLOI ASSOCIANT TOUTES LES PARTIES PRENANTES

1 Pour la mise en place d'une "Conférence de la transformation écologique et sociale"

Depuis plusieurs années, SNC alerte sur le fait que l'emploi et le travail connaissent de profondes évolutions qui font craquer l'architecture des droits individuels et collectifs et menacent notre cohésion sociale. Le chômage de masse est installé depuis des décennies. L'emploi se polarise entre salariés très qualifiés et travailleurs précaires. Les jeunes, les seniors, n'ont plus accès à des emplois stables. Le développement de plateformes de services entraîne une transformation radicale du travail, souvent synonyme de multi-activité, de rémunération à la tâche, d'incertitudes. La révolution continue du numérique, l'intelligence artificielle, le « Big Data », déclenchent aussi de multiples interrogations. Parallèlement le financement de notre système de protection contre la perte d'emploi n'est plus assuré à terme et notre dialogue social est en crise.

Face à ce constat, SNC affirmait, dès 2017, dans son *Manifeste pour la tenue d'un Grenelle pour l'emploi*, qu'il était nécessaire, et possible, d'inscrire la création d'emplois et la reconnaissance du travail au cœur d'un nouveau projet politique. **« Oui, énonçait le manifeste, il est possible de rompre avec la « préférence française pour le chômage³⁰ ». Oui, poursuivait-il, il est possible de promouvoir un emploi de qualité, pour tous et à temps choisi. Si les défis sont immenses les opportunités et les espoirs le sont tout autant. Un formidable vivier de travail peut naître de la transition énergétique, de la protection de l'environnement, d'une société plus soucieuse de « bien-être », d'une meilleure prise en charge de nos aînés... Il y a urgence : la révolution numérique n'attendra pas, la transition énergétique s'imposera, la transformation des modes de production et de consommation est en marche, l'aspiration au changement n'a jamais été aussi forte. »**

La crise induite par la Covid-19 a révélé les failles de la société actuelle et de son économie. La soudaineté et l'ampleur de la pandémie mettent, en effet, en exergue les carences d'une politique ayant défavorisé le travail productif. **Ce ne sont pas des ajustements conjoncturels, aussi utiles soient-ils, qui peuvent répondre à la multiplicité et la complexité des questions posées. SNC pense, au contraire, que le combat pour l'emploi se gagnera à travers une réflexion globale associant toutes les parties prenantes** : les employeurs, les administrations et notamment le service public de l'emploi, les organisations syndicales, les élus locaux, les acteurs de la société civile, sans oublier, bien sûr, les chercheurs d'emploi et leurs représentants. Et cela, au plus près des territoires et des compétences. Cette volonté exprimée par SNC, dans son manifeste de 2017, d'œuvrer à concilier les questions sociales et la nécessité de la transition écologique, **soutient naturellement aujourd'hui cette démarche portée par nombre d'organisations pour l'instauration d'une « Conférence de la transformation écologique et sociale » dans le cadre du Pacte pour le pouvoir de vivre.**

30. La « préférence française pour le chômage » est une idée développée par Denis Olivennes et selon laquelle le chômage de masse qui frappe la France depuis le milieu des années 80 n'est pas le fruit d'une fatalité, mais d'un choix délibéré des politiques et des syndicats qui préfèrent favoriser les salariés en emploi et l'indemnisation du chômage plutôt que la lutte contre le chômage. Le chômage constituant alors une variable d'ajustement mais pas une préoccupation en soi. Cf. Denis Olivennes, *La Préférence française pour le chômage*, Le Débat (n° 82), 1994.

CONCLUSION

La crise sanitaire de la Covid-19 a engendré une crise économique et sociale accompagnée de transformations significatives du marché du travail actuel et à venir. Cette situation inédite nous oblige à penser des solutions nouvelles. Parallèlement, la crise a révélé des pratiques citoyennes nouvelles, gage de solidarité entre tous. Ces solidarités doivent perdurer et se développer, de la part de l'Etat, des employeurs et de tout un chacun, pour faire face au chômage et anticiper les risques sur l'emploi de futures épidémies.

Les personnes exclues de l'emploi stable ou affectées par un chômage de longue durée sont bien souvent regardées comme celles qui n'ont pas su tirer leur épingle du jeu et ont été incapables de s'en sortir. La difficulté à s'insérer s'accompagne donc d'une forme ou d'une autre de jugement qui tend à rendre les chercheurs d'emploi responsables de leur sort. A la précarité de leur situation s'ajoute ainsi une deuxième souffrance, souvent bien pire que la première, puisqu'elle stigmatise ces personnes au chômage, elle humilie. Ce mépris n'est pas seulement une douleur psychologique, il produit aussi des effets très concrets, bloquant, chez ceux qui le subissent, le développement et l'expression de leurs capacités. La marginalisation enferme dans une nasse d'où il est très difficile de sortir.

Pour SNC, il faut changer de regard sur les chercheurs d'emploi et aller à l'encontre de cette logique qui ordonne l'emploi entre perdants et gagnants, afin que tout chercheur d'emploi puisse se sentir utile en mettant en œuvre ses capacités. Cela s'oppose à toute réduction des ressources de l'assurance chômage et implique une sécurisation des parcours professionnels à travers le développement des emplois d'inclusion et des contrats aidés. Il convient également d'associer les entreprises au retour à l'emploi des personnes au chômage. Ces dernières doivent donner une réelle chance à leur recrutement et garantir le succès de l'intégration professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi. Enfin, la crise invite à prendre en compte, dès à présent, les modifications importantes du paysage économique qu'elle engendre et à réfléchir, à long terme, aux évolutions profondes de l'emploi et du travail. C'est pourquoi il convient de renforcer, pour les chercheurs d'emploi, l'accessibilité et l'acquisition de nouvelles compétences à même de répondre à ces évolutions. Il appartient à l'Etat d'impulser une politique volontariste d'accompagnement des chercheurs d'emploi, en facilitant l'action de tous les acteurs pour cela (service public de l'emploi, partenaires sociaux, associations, employeurs).

1

INVESTIR COLLECTIVEMENT DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEURS D'EMPLOI

- 1 Investir dans un accompagnement précoce, personnalisé et continu, jusqu'au retour effectif dans l'emploi
- 2 Augmenter et soutenir les capacités d'accompagnement de Pôle emploi
- 3 Créer un dispositif d'aide au retour à l'emploi destiné aux seniors
- 4 Permettre aux chercheurs d'emploi d'accéder à des dispositifs de prévention des risques sur leur santé

2

RENFORCER L'ACCESSIBILITÉ ET L'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES

- 1 Mettre en place des parcours d'intégration pour concilier les orientations des chercheurs d'emploi et les besoins en main-d'œuvre
- 2 Clarifier l'univers de la formation professionnelle et simplifier les démarches
- 3 Rémunérer systématiquement toute formation envisagée au terme d'un Conseil en Evolution Professionnelle et garantir la prise en charge du coût de la formation et des frais annexes
- 4 Favoriser la formation des seniors

3

ASSOCIER LES ENTREPRISES AU RETOUR À L'EMPLOI DES PERSONNES AU CHÔMAGE

- 1 Rééquilibrer la relation entre les recruteurs et les chercheurs d'emploi
- 2 Donner une réelle chance au recrutement de chercheurs d'emploi
- 3 Garantir le succès de l'intégration professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi par la Médiation active
- 4 Faire émerger de nouvelles pratiques de recrutement et d'intégration dans l'emploi des personnes au chômage

4

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

- 1 Développer les emplois d'inclusion
- 2 Développer des contrats aidés
- 3 Favoriser l'embauche des jeunes
- 4 Accompagner le parcours professionnel tout au long de la carrière du salarié

5

DE L'ASSURANCE CHÔMAGE À L'ASSURANCE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

- 1 Renoncer à la réforme de l'assurance chômage du 26 juillet 2019
- 2 Garantir un revenu de remplacement en fonction des rémunérations antérieures
- 3 Faire évoluer la couverture pour les travailleurs indépendants
- 4 Assouplir les conditions d'indemnisation prévues par le régime des travailleurs indépendants
- 5 Etendre le régime d'assurance chômage des salariés aux travailleurs des plateformes numériques
- 6 Intégrer l'ensemble des salariés et agents du secteur public dans le régime interprofessionnel d'assurance chômage
- 7 Prévoir une prise en charge systématique, en cas de démission "non légitime", à compter du 5^{ème} mois de chômage
- 8 Instaurer une assurance chômage qui sécurise l'emploi de ceux dont l'activité comporte des discontinuités

6

PRÉCISER LES DROITS DES CHERCHEURS D'EMPLOI EN MATIÈRE DE RETRAITE

- 1 Supprimer la minoration sur la retraite complémentaire pour les chercheurs d'emploi

7

ENGAGER UNE RÉFLEXION GLOBALE SUR L'EMPLOI ASSOCIANT TOUTES LES PARTIES PRENANTES

- 1 Pour la mise en place d'une "Conférence de la transformation écologique et sociale"

REMERCIEMENTS

De nombreux chercheurs d'emploi, accompagnés par SNC, ou ayant été accompagnés, ont contribué, par leur témoignage, à ce rapport. Nous les remercions tout particulièrement.

SNC remercie également l'ensemble des groupes de solidarités SNC qui ont participé à faire émerger les sujets de ce rapport, qui ont nourri les réflexions du Pôle plaidoyer sur ce thème et qui, au quotidien, accompagnent les chercheurs d'emploi.

SNC remercie particulièrement les mécènes et les donateurs qui soutiennent le développement de ses actions au service des chercheurs d'emploi.

Ce rapport a été élaboré sous la direction de Jean-Paul Domergue (groupe Cergy, responsable du pôle plaidoyer, administrateur de SNC) et Pauline Simon (responsable communication et plaidoyer de SNC) avec l'appui du groupe de travail composé de : Patrick Boulte (Fondateur de SNC, groupe Madeleine), Michel Davy de Virville (Directeur honoraire du Collège des Bernardins) Nicolas Gros (groupe Paris- Alma, administrateur), Elisabeth Kahn (groupe Gobelins), François Leraillez (groupe Madeleine), Jean-Pierre Revoil (groupe Clamart) et le concours des membres du Pôle plaidoyer : Jean- Jacques Marette, (ex-directeur général de l'AGIRC- ARRCO), Nicole Brian (groupe Duroc), Jean de Bodman (Fondateur, groupe Madeleine), Jean-Baptiste de Foucauld (Fondateur de SNC), Gilles de Labarre (Président de SNC). SNC remercie chaleureusement chacun d'eux pour leur contribution à ce rapport.



Contact

Secrétariat national
51 rue de la Fédération
75015 Paris



SOLIDARITÉS
NOUVELLES
face au CHÔMAGE
sne.asso.fr