



**RENDRE POSSIBLE
L'ACCÈS À L'EMPLOI**

**LIVRET
DES POSITIONS
2022**



**SOLIDARITÉS
NOUVELLES
face au CHÔMAGE**
snc.asso.fr

Solidarités nouvelles face au chômage

Créée en 1985, Solidarités nouvelles face au chômage (SNC) est une association indépendante de tout parti politique et de toute confession religieuse.

SNC lutte contre le chômage et l'exclusion grâce à un réseau de 2300 bénévoles répartis dans toute la France, au sein de 185 groupes de solidarité.

L'association propose un accompagnement personnalisé et gratuit à 3500 chercheurs d'emploi par an et finance, grâce au soutien de ses donateurs et partenaires, des emplois solidaires pour les personnes au chômage de longue durée.

Tous les jours, SNC accueille des femmes et des hommes qui vivent des situations douloureuses, luttent contre le découragement et tentent de se départir d'une image négative encore trop répandue.

Pour faire entendre leur voix, mieux faire comprendre leur vécu et défendre leurs droits, au-delà des stéréotypes et des clivages, SNC tente de sensibiliser la société civile ainsi que les institutions et les responsabilités politiques.

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.

REMERCIEMENTS

SNC remercie les chercheurs d'emploi accompagnés par SNC et les groupes de solidarité qui ont contribué à faire émerger les propositions présentées dans ce document.

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

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

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

Michel Davy de Virville, personnalité qualifiée ;

Joël Dessaint, bénévole du groupe Paris 20 ;

Nicolas Gros, bénévole du groupe Paris-Alma, administrateur ;

Elisabeth Kahn, bénévole du groupe Paris Gobelins, administratrice ;

François Lerailliez, bénévole du groupe Madeleine ;

Jean-Pierre Revoil, bénévole du groupe de Clamart ;

Les autres membres du pôle plaidoyer ont orienté, suivi et encouragé les travaux du groupe : Gilles de Labarre, Jean-Baptiste de Foucauld, Jean de Bodman, Vincent Godebout, Anne d'Orgeval.

INTRODUCTION

La situation du marché du travail en France s'est grandement améliorée au cours de l'année 2021. Dans le cadre d'une croissance économique exceptionnelle (PIB : + 7 % en 2021), l'emploi salarié du secteur privé a fortement progressé (+ 648 000 soit + 3,3 %) induisant une baisse sensible du chômage au sens du BIT (- 161 000). Au 31 décembre 2021, on dénombre 2 223 9000 chômeurs BIT. Le taux de chômage s'établit ainsi à 7,4 %. Rappelons que ce taux était de 10,5 % à la mi-2015, de 8,2 % fin 2019 et 8,1 % fin 2020. De ce fait, le chômage ne fait plus partie des sujets de préoccupation prioritaires des Français, d'autant moins que nombre d'employeurs se plaignent de ne pas trouver la main-d'œuvre dont ils ont besoin. Pour autant, la France est loin de connaître une situation de plein emploi¹ et le niveau du chômage de longue durée y reste particulièrement élevé. Malgré une reprise économique assez forte, on dénombre, selon l'INSEE, plus de 700 000 chômeurs de longue durée auxquels il faut ajouter les 2 millions de personnes qui font partie du « halo autour du chômage » et environ 1,2 million de personnes en sous-emploi (temps partiel subi). Par ailleurs, n'oublions pas que trop de personnes occupent des emplois précaires qui ne leur permettent pas de construire un parcours de vie dénué d'insécurité sociale.

Pourquoi une telle situation alors que certains employeurs se plaignent de rencontrer des difficultés pour recruter ? En réalité, ces difficultés ne concernent qu'une petite partie des recrutements : 6 %, c'est-à-dire 255 000 à 390 000 qui n'aboutissent pas, faute de candidats². L'inadaptation de l'offre et de la demande de travail est la raison généralement invoquée, mais deux autres facteurs sont à considérer : l'insuffisance de l'offre de travail et un socle de chômage de longue durée endémique. C'est sur ce dernier point que SNC voudrait attirer le plus l'attention, compte tenu de l'impact destructeur de ce chômage sur la vie des personnes touchées.

Pour y remédier, il est nécessaire de chercher à faire évoluer les pratiques de recrutement, de sécuriser l'emploi précaire, de développer les expériences visant à inclure les personnes qui, faute d'offres d'emploi adéquates, ne peuvent accéder au marché du travail. Cela suppose un investissement accru dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi, afin de leur permettre notamment d'acquérir les nouvelles compétences exigées par les nouveaux métiers liés aux transformations économiques et environnementales. Cette sécurisation des parcours professionnels appelle aussi une adaptation ad hoc des interventions de l'assurance chômage en ce sens. Rendre possible l'accès à l'emploi des personnes qui en sont durablement exclues par des dispositions plus incitatives à l'égard des recruteurs paraît enfin indispensable.

1. À titre de comparaison, le niveau de chômage au 31 décembre 2021 est de 6,4 % en Europe, de 3,2 % en Allemagne et de 3,8 % aux Pays-Bas. Le plein-emploi est une situation où le chômage est réduit au chômage frictionnel incompressible, soit un taux voisin de 5 %. Il n'existe alors pas de difficultés particulières à trouver un emploi. Le droit au travail est alors considéré comme respecté (OIT). Pour la France, cela correspond à un niveau d'environ 1,5 million de chômeurs au sens du BIT.

2. Aline Leclerc, *Les offres d'emploi non pourvues restent, selon une étude, un phénomène « marginal »*, Le Monde, 10 février 2022 ; *Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 ? Éclairages et synthèses*, Pôle emploi, février 2022, p.69.

1

INVESTIR COLLECTIVEMENT DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEURS D'EMPLOI

P. 6

- 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

FACILITER L'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES

P. 10

- 1 Mettre en place des « parcours d'intégration » pour concilier les orientations des chercheurs d'emploi et les besoins en main-d'œuvre
- 2 Simplifier les démarches d'accès à la formation
- 3 Rémunérer systématiquement toute formation envisagée dans le cadre du Conseil en évolution 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 DE LONGUE DURÉE

P. 14

- 1 Rééquilibrer la relation entre les recruteurs et les chercheurs d'emploi
- 2 Sécuriser, par la médiation active, le succès de l'intégration professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi
- 3 Faire émerger de nouvelles pratiques de recrutement et d'intégration dans l'emploi des personnes au chômage

4

RENDRE POSSIBLE L'ACCÈS À L'EMPLOI AUX PERSONNES QUI EN SONT DURABLEMENT PRIVÉES

P. 17

5

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

P. 20

1

Accompagner les parcours professionnels tout au long de la carrière du salarié

2

Étendre la garantie jeunes à tous les jeunes, en recherche d'emploi, ni en emploi ni en formation

3

Développer et pérenniser le « contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité »

6

DE L'ASSURANCE CHÔMAGE À L'ASSURANCE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

P. 23

1

Garantir un revenu de remplacement en fonction des rémunérations antérieures

2

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

3

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

4

Prévoir une prise en charge systématique, en cas de démission « non légitime », à compter du 5^e mois de chômage

5

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

7

GARANTIR UN REVENU DÉCENT AUX PERSONNES QUI NE PEUVENT ACCÉDER À L'EMPLOI

P. 27

8

SUPPRIMER LA MINORATION SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI

P. 29

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

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'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 implique évidemment sa personnalisation, donc une adaptation à la situation de chaque personne, afin d'établir une relation équilibrée et respectueuse. À 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 également que cet accompagnement soit poursuivi, par exemple, lors de périodes de formation, de l'exécution d'un Parcours emploi compétences (PEC), 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.**

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

Malgré la baisse du chômage, le nombre d'inscriptions comme demandeur d'emploi reste conséquent¹ et le nombre de personnes fragilisées par les transformations de leur activité et/ou par la crise sanitaire impose une augmentation significative des moyens consacrés par Pôle emploi à leur accompagnement, mais également une mobilisation collective autour des chercheurs d'emploi, au sein d'une même équipe de conseillers ou entre des conseillers de différents organismes. À cet effet, **il serait opportun que Pôle emploi tisse des partenariats avec des associations qui se consacrent à l'accompagnement des chercheurs d'emploi**, en complémentarité et en appui au service public de l'emploi, et leur accorde la qualification de « tiers de confiance ». C'est une mission essentielle et même irremplaçable qu'accomplissent les acteurs associatifs auprès des personnes les plus fragilisées pour les soutenir et maintenir avec elles des liens sociaux.

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 en effet davantage discriminés face à l'emploi en raison des représentations liées à leur âge, qui les stigmatisent et se traduisent par beaucoup de défiance à leur égard et une forte réticence des employeurs à les recruter.

Les chiffres l'illustrent : de fin 2017 à fin 2021, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (cat. A+B+C) a baissé de 12 % pour les moins de 25 ans, de 7 % pour la tranche d'âge des 25-49 ans, tandis que ce nombre a progressé de 5 % pour les plus de 50 ans. À la fin de l'année 2021, 49 % des inscrits à Pôle emploi le sont depuis plus d'un an, mais pour ceux âgés de 50 ans et plus, la proportion s'élève à 68 %, et l'écart s'accroît au fil des années. Si on considère à la même date la durée moyenne d'inscription des personnes sortant du chômage, on observe qu'elle est de 370 jours (soit 74 jours de plus en quatre ans) et que, pour les seules personnes âgées de 50 ans et plus, cette durée moyenne s'établit à 697 jours soit 112 jours de plus en quatre ans².

Par ailleurs, en 2020, seulement 54 % des 55 à 65 ans ont un emploi. Ce taux observé en France est le plus bas d'Europe (Luxembourg excepté), la moyenne européenne se situant à 61 % sachant qu'il atteint 71 % en Allemagne et même 77 % en Suède. Le constat est bien pire sur la seule tranche d'âge des 60 à moins de 65 ans : le taux d'emploi en France n'est

1. « 5 658 900 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (cat. A, B, C) en moyenne au 4^e trimestre 2021, en France. », Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, DARES, 26 janvier 2022.

2. Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, DARES, 26 janvier 2022.



INVESTIR COLLECTIVEMENT DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEURS D'EMPLOI

alors que de 33 % contre 46 % sur l'ensemble de l'Europe dont 62 % en Allemagne et 70 % en Suède³. La différence d'âge de départ à la retraite en France par rapport aux autres États ne l'explique qu'en partie.

SNC demande la mise en place d'un soutien spécifique à apporter aux seniors par le service public de l'emploi afin de favoriser leur retour à l'emploi, consistant à :

- généraliser le recours à un véritable conseil en évolution professionnelle ;
- faciliter le maintien en emploi des seniors par la formation tout au long de la vie active, par la réduction de la pénibilité de certains postes de travail, par le développement et l'adaptation des contrats CDD-senior et par des mesures législatives encourageant les employeurs à promouvoir l'activité des seniors dans l'entreprise ;
- accroître les possibilités de formation certifiante ;
- instaurer un contrat de travail senior assorti d'une incitation à leur embauche ;
- soutenir la création d'entreprises par les seniors en recherche d'emploi.



Permettre aux chercheurs d'emploi d'accéder à des dispositifs de prévention des risques sur 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. Le chômage impacte négativement les habitudes de vie. Les chercheurs d'emploi sont d'ailleurs deux fois plus nombreux que les salariés ayant un emploi stable à estimer que leur état de santé n'est pas satisfaisant⁴. La surmortalité observée chez les personnes au chômage le confirme. Ce phénomène est lié essentiellement à trois facteurs :

- des pathologies plus fréquentes, telles que les problèmes cardiovasculaires ;
- des comportements addictifs, apparus après la perte d'emploi ;
- un taux de suicide plus important que dans le reste de la population⁵.

En 2021, SNC s'est associée avec Territoires zéro chômeur de longue durée, Force Femmes et La Cravate solidaire pour mener une enquête sur la santé des chercheurs d'emploi. **La publication *La santé au risque du chômage*⁶ présente les propositions de ces quatre associations afin d'améliorer la prise en charge de la santé des personnes sans emploi et de mieux prévenir les effets du chômage sur leur santé :**

- renforcer l'écoute sur les questions de santé dans le cadre de l'accompagnement à l'emploi ;
- lutter contre la dégradation de la santé psychique des chercheurs d'emploi en proposant

3. *Tableau de bord seniors*, DARES, mai 2021.

4. *La santé des chercheurs d'emploi, enjeu de santé publique*, Solidarités nouvelles face au chômage, 2018 : https://snc.asso.fr/ressources/_publications/1/6711c0c-1963-SNC-RAPPORTCHOMAGE2018.pdf

5. *Suicide, Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information*, Observatoire national du suicide, 4^e rapport, juin 2020.

6. *La santé au risque du chômage*, Solidarités nouvelles face au chômage, Territoires zéro chômeur de longue durée, Force Femmes, La Cravate solidaire, décembre 2021 : https://snc.asso.fr/ressources/_publications/1/c925b93-3824-c658bbb-3826-DF-SNC-SyntheseSante-WEB.pdf

un accès gratuit et régulier à un service d'aide psychologique au moment de la rupture du contrat de travail, au terme d'un an de chômage, puis de deux ans de chômage ;

- **améliorer l'information sur la complémentaire santé solidaire, rendre son accès plus simple et étendre sa couverture ;**
- **rendre gratuit l'accès à des produits d'urgence et d'hygiène de base ;**
- **instaurer une visite médicale périodique tout au long du parcours de recherche d'emploi et des mesures de dépistage gratuites, afin de prévenir et traiter les éventuelles conduites addictives et les risques de maladies physiologiques ou psychiques ;**
- **élaborer des supports d'information sur les droits et assurances en matière de santé et les diffuser au moment de la séparation professionnelle.**

2

FACILITER
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 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 les projets des chercheurs d'emploi doit être davantage recherchée** pour éviter des échecs, sources de gâchis financiers et humains. L'engagement dans un processus de réinsertion et de formation suppose, en effet, que la personne concernée ait préalablement retrouvé suffisamment de confiance en elle, davantage d'autonomie et acquis la motivation indispensable pour la réussite de son projet.

Cela suppose **la mise en place d'un « parcours d'intégration »** qui, au-delà de la formation professionnelle, soit consacré au repérage des compétences, à leur adéquation avec le métier envisagé, aux aspects comportementaux, relationnels, à l'utilisation du numérique, voire de maîtrise du français : en effet, une bonne part de l'intégration dans l'emploi se joue au niveau de ces aptitudes. Les formations « opérationnelles » POE et AFPR sont, à cet égard, tout indiquées, mais elles ne représentaient en 2019 que 15 % environ des entrées en formation : elles sont donc à développer.

Du fait de la spécificité des emplois, la formation professionnelle gagne à être définie avec la participation active de l'employeur potentiel. Ainsi, **à une action de formation d'une durée limitée doit être substitué un parcours appelé à se poursuivre dans l'entreprise**. Cette implication de l'entreprise signifie qu'elle se risque à envisager le recours à des profils qui lui sont étrangers et qu'elle s'investisse dans l'intégration de personnes qui ne correspondent pas aux canons habituels (« employabilité »). La réussite d'une telle intégration nécessite souvent l'accomplissement d'un parcours d'une durée longue, de l'ordre de 6 à 18 mois.

2 Simplifier les démarches d'accès à la formation

L'accès à la formation reste complexe pour les chercheurs d'emploi en raison de la multiplicité des interlocuteurs, acteurs de la formation. Aujourd'hui, sont principalement amenés à intervenir en matière de formation pour les chercheurs d'emploi : les conseils régionaux, les services de l'État, l'assurance chômage (Unédic), Pôle emploi et les opérateurs de compétences (OPCO). À ces acteurs, qui ont un rôle de prescripteur, de financeur et/ou d'opérateur, il faut ajouter les 15 000 organismes privés qui dispensent de la formation⁷ et les organismes de la sphère publique : AFPA et GRETA. Certes, depuis 2014, il existe deux dispositifs ouverts à la fois aux chercheurs d'emploi et aux salariés et susceptibles de constituer une aide précieuse : le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Mais ils ne jouent pas – ou pas encore – pleinement leur rôle.

Espace personnel du site de Pôle emploi, application CPF, maformation.fr, orientation-pour-tous, defi-metiers.fr, nouvelle-viepro.fr, sites des Carif-Oref... : la multiplicité des sources d'information relatives à l'offre de formation professionnelle apparaît aux chercheurs d'emploi plutôt complexe et confuse. **Cette dispersion de l'information, sans réelle consolidation, freine l'accès à la formation des chercheurs d'emploi.** Ces derniers se plaignent souvent de ne pas avoir de vue d'ensemble des possibilités de formation et, par conséquent, de passer à côté de certaines opportunités. Certes, la nouvelle application CPF, consultable sur smartphone⁸, vise à pallier cette difficulté, mais certains obstacles demeurent.

Ainsi, Pôle emploi est-il censé aider les chercheurs d'emploi à sélectionner les modules de formation, ainsi que les organismes adéquats qui les dispensent. Dans les faits, les conseillers ne disposent pas de l'ensemble de l'information utile. Leur aide se limite fréquemment à proposer à leur interlocuteur de « consulter les offres sur Internet », l'échange pouvant finalement se conclure par une non prise en considération de la formation sélectionnée par le chercheur d'emploi ou par des limitations budgétaires.

7. Organismes dont l'activité principale est la formation. On en dénombre environ 50 000 dont la formation est une activité secondaire auxquels il faut ajouter 20 000 formateurs libéraux.

8. www.moncompteactivite.gouv.fr.

2

FACILITER L'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES

Les chercheurs d'emploi auraient aussi besoin d'être assurés de la qualité des prestations dispensées par l'organisme de formation avec lequel ils prévoient de s'engager. Jusqu'ici, les indications produites à ce sujet étaient sommaires. La mise en place d'une certification qualité des prestataires de formation est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 : la marque Qualiopi vise à attester la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et à permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers. Elle conditionne également l'obtention de financements publics. Soyons attentifs à ses effets.

SNC invite donc à simplifier les démarches d'accès à la formation et à confier à Pôle emploi le rôle de ressource-clé⁹.

3 Rémunérer systématiquement toute formation issue du Conseil en évolution professionnelle et garantir la prise en charge du coût de la formation et des frais annexes

À quoi bon, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP), 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 du fait de l'absence de prise en charge suffisante de frais annexes (déplacements, hébergement, frais de repas, frais de garde) ? Il conviendrait que **toute formation définie à la suite d'un CEP et inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du chercheur d'emploi soit automatiquement rémunérée et financée et les frais annexes couverts, sans qu'il soit demandé au chercheur d'emploi d'en rechercher, lui-même, le financement.**

Cette mesure est particulièrement nécessaire pour les chômeurs qui doivent se reconvertir. En effet, à la différence des salariés, ils ne peuvent pas bénéficier du CPF de transition professionnelle (ex : CIF), qui comprend le maintien du salaire pendant une formation de reconversion dont la durée peut atteindre, voire dépasser, 1 200 h. Cela peut être particulièrement préjudiciable aux seniors qui ont perdu leur emploi pour lesquels, au sein de leur entreprise, aucune véritable gestion prévisionnelle n'était pratiquée ou en raison des effets de la pénibilité de leur métier sur leur santé. Cette situation peut également handicaper 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 de s'engager dans un long processus de formation. Faute de pouvoir entreprendre un parcours qualifiant, le risque est de suivre des formations conduisant à des emplois déqualifiés par rapport à l'emploi occupé antérieurement.

4 Favoriser la formation des seniors

Alors que la formation continue constitue un acte essentiel pour le maintien dans 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 ans¹⁰. Ce faible accès à la formation s'explique par

9. *Formation professionnelle des chercheurs d'emploi : sortir du parcours du combattant !*, Solidarités nouvelles face au chômage, septembre 2021 : https://snc.asso.fr/ressources/_publications/1/bfa7ea0-3673-SNC-RAPPORT-2021.pdf.

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

le fait que, pour les employeurs, la formation des seniors est souvent perçue comme un investissement « improductif », en raison du temps d'activité présumé, trop limité, qu'il leur reste à accomplir. Les seniors eux-mêmes ont tendance à intérioriser cette objection. C'est pourquoi il convient de :

- **encourager 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 ;**
- **supprimer toute discrimination en fonction de l'âge dans l'ensemble des mesures d'adaptation ou de préparation à l'emploi et, même, de conversion.**

3

**ASSOCIER
LES ENTREPRISES
AU RETOUR À L'EMPLOI
DES PERSONNES
AU CHÔMAGE
DE LONGUE DURÉE**

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

Les chercheurs d'emploi sont porteurs de savoirs et d'expériences pouvant répondre aux besoins des employeurs mais ces derniers ne leur portent pas suffisamment d'attention ou ne sont pas en capacité de les discerner. 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.

Dans le contexte de reprise économique faisant suite à la crise sanitaire des années 2020 et 2021, de nombreux secteurs d'activité ont des difficultés à recruter, alors que le nombre de chômeurs de longue durée reste conséquent. En vue de répondre aux difficultés des employeurs concernés, Pôle emploi met en œuvre, depuis le début 2022, un « plan de réduction des tensions de recrutement ».

L'ambition est de répondre aux besoins immédiats des entreprises, en orientant les demandeurs d'emploi vers les métiers les plus demandés, mais aussi de faire progresser l'employabilité des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) grâce à un bouquet de solutions adaptées aux problèmes de chacun. Le but est de mobiliser les DELD dans leur recherche d'emploi.

Un volet important manque à ce plan : celui visant à accompagner les employeurs. À l'employabilité requise des chercheurs d'emploi, il faut mettre en regard « l'employeurabilité » des employeurs, la capacité à bien employer, qui ne va pas de soi : il ne suffit pas de bien entreprendre pour bien employer¹¹, ce ne sont pas les mêmes qualités qui sont requises ! Plus particulièrement, le recrutement s'apprend et suppose une grande attention à la personne. Bien recruter, en jouant le jeu de la diversité, essentiel pour le succès des entreprises, n'est pas aisé. Le refus de recruter telle ou telle personne est souvent motivé de manière blessante ou décourageante, sans parler de l'absence de réponse ou des réponses toutes faites aux candidatures. L'amélioration de la situation suppose de l'organisation, de l'expérience, des capacités de relation et d'ouverture d'esprit, là où trop souvent des critères mécaniques prévalent.

Développer l'accompagnement des employeurs dans leur démarche de recrutement permettrait de développer les chances de chaque partie d'aboutir.

2 Garantir, par la médiation active, le succès de l'intégration des personnes les plus éloignées de l'emploi

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 les services publics de l'emploi (SPE) ou les agences de placement, a pour objet de rapprocher une offre et une demande d'emploi pour obtenir un appariement immédiat.
- La médiation est une démarche globale qui entre en profondeur dans l'examen de l'offre et de la demande d'emploi en les transformant l'une et l'autre, pour créer l'appariement.

Celui qui procède à l'intermédiation, l'intermédiaire, procède à un simple rapprochement, alors que dans le cadre de sa médiation, le médiateur, apporte sa propre compétence pour rendre possible un appariement qui, à défaut, ne se ferait pas.

La médiation reste malheureusement un acte très marginal. Son extension permettrait de mieux faire face à l'évolution des métiers. Plus coûteuse que l'intermédiation, elle devrait être vue comme un investissement.

11. *L'entrepreneur ne fait pas l'employeur*, Laurent Duclos, blog Metis : <https://www.metiseurope.eu/2007/06/01/lentrepreneur-ne-fait-pas-lemployeur/>

3

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

Cela suppose de reconnaître la pertinence de cette démarche, dans le cadre des missions du SPE, de structures associatives ou d'entités rattachées aux branches professionnelles. L'impulsion est certainement à donner par l'État, les régions et les branches professionnelles qui, dans le cadre de « l'employeurabilité », doivent en être co-responsables.

3

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

Déjà, dans le cadre du projet du Laboratoire des entreprises engagées (Lab2e), lancé par SNC en 2020, certaines entreprises visent à favoriser l'émergence de nouvelles pratiques de recrutement et d'intégration dans l'emploi des personnes au chômage. Le Lab2e rassemble 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, en particulier de longue durée. Dans le cadre de 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 permet de tester de nouvelles pratiques de recrutement en vue d'une diffusion plus large. Les clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion (CREPI) montrent la voie à suivre pour aider à l'insertion de personnes en difficulté.

Il faut soutenir toutes les formes de médiation active, bénévoles ou professionnelles, qui réduisent la distance qui s'est créée entre les demandes des entreprises et les souhaits des salariés. La présence d'un tiers de confiance est souvent nécessaire pour aider les entreprises à bien formuler leurs besoins, pour réduire leurs préventions vis-à-vis des chômeurs de longue durée et pour aider les demandeurs d'emploi à cheminer et à se former pour les postes finalement proposés.

Pour favoriser le recrutement des personnes en chômage de longue durée, SNC demande que :

- **le débat sur « l'employeurabilité » soit lancé dans les cercles d'entrepreneurs ;**
- **les bonnes pratiques en matière de recrutement ouvert soient travaillées ;**
- **des crédits soient consacrés au développement de la médiation active ;**
- **les employeurs s'engagent à consacrer une partie de leurs embauches à des chercheurs d'emploi de longue durée et, à défaut, qu'il soit imputé à l'entreprise défaillante une contribution destinée au financement de l'insertion de ces chercheurs d'emploi.**

4

RENDRE POSSIBLE
L'ACCÈS À L'EMPLOI
AUX PERSONNES
QUI EN SONT
DURABLEMENT PRIVÉES



RENDRE POSSIBLE L'ACCÈS À L'EMPLOI AUX PERSONNES QUI EN SONT DURABLEMENT PRIVÉES

Le chômage de longue durée reste significatif. Au 31 décembre 2021, l'INSEE¹² dénombre 700 000 chômeurs de plus d'un an d'ancienneté, soit 32 % des chômeurs : leur nombre ne faiblit pas. De son côté, Pôle emploi recense dans ses fichiers 2,6 millions d'inscrits depuis plus d'un an soit 45 % de tous les inscrits. Le mouvement de création d'emplois dernièrement enregistré, confirmé par les intentions d'embauches déclarées, ne suffira pas à réduire ce noyau dur du chômage.

Par ailleurs, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) vise, à échéance de cinq ans, à former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail. Or, nombreuses sont les personnes qui, malgré une réelle qualification, sont concernées par le chômage de longue durée (25 % des CLD sont titulaires du bac ou plus).

Il n'est pas acceptable que des millions de personnes en recherche d'emploi en soient durablement privées. Pour autant, il ne s'agit pas de répondre à la demande d'emplois insatisfaite par des créations artificielles d'activité. Pour avoir du sens, le travail doit répondre à un besoin.

Le « droit au travail » est l'un des droits de l'homme proclamé par la Déclaration des Nations unies de 1948, dont l'article 23 dispose que « *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage* ». Le préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946 auquel se réfère aussi celle du 4 octobre 1958 énonce que « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ». À ce titre, le droit à l'emploi fait partie du « bloc de constitutionnalité ».

Cependant, la jurisprudence du Conseil constitutionnel ne considère pas le droit à l'emploi comme un droit opposable, qui mettrait les pouvoirs publics face à l'obligation de proposer un emploi à tout chômeur. Il renvoie, tout au plus, à une obligation de « moyens ». Ainsi, les pouvoirs publics doivent « *poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés*¹³ ». Pôle Emploi a donc pour mission d'accompagner les personnes au chômage dans leur recherche d'emploi et celles qui, pour différentes raisons, ne trouvent pas leur place sur le marché du travail et en sont durablement écartées.

Pour assurer le droit à l'emploi à toutes les personnes qui veulent travailler, il faut donc développer différentes formes d'emplois d'inclusion.

Le développement de services non rentables pour l'activité privée, mais nécessaires au bien-être et à la cohésion de la société, est un moyen pour permettre l'accès à l'emploi des personnes qui en sont durablement privées. Les besoins sont nombreux, qu'il s'agisse d'aide aux habitants d'une localité, d'actions visant à l'amélioration de l'environnement ou de services apportés dans le cadre d'associations ou de collectivités¹⁴. On ne part pas de rien : il existe les contrats visant à l'inclusion mis en œuvre par les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE). L'IAE consiste à aider les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. Il existe aussi les parcours emploi compétence (PEC) depuis janvier 2018, qui sont prescrits dans le cadre juridique des anciens contrats aidés (CUI-CAE), mais qui s'en différencient en ce qu'ils comportent une obligation d'accompagnement et de formation. Il est par ailleurs essentiel que tous les allocataires du RSA puissent signer leur « *contrat d'engagement réciproque avec la*

12. « *Au quatrième trimestre 2021, le taux de chômage diminue de 0,6 à 7,4 %* », Insee, *Informations rapides*, n°38, 18 février 2022.

13. Décision du Conseil constitutionnel n°83-156 DC du 28 mai 1983.

14. Voir en particulier les activités développées dans le cadre de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée.

collectivité qui en est responsable et qui doit s'organiser à cet effet ».

La diminution, depuis 2017, des embauches en contrats aidés interpelle cependant, alors que ces contrats constituent, pour les personnes le plus en difficulté, une étape bien souvent nécessaire dans un parcours de retour à l'emploi. Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) - améliore en effet quelque peu les chances de trouver un emploi : trois ans après l'entrée en contrat aidé, 61 % des bénéficiaires sortis de contrat sont en emploi non aidé¹⁵. Il convient d'accroître leur nombre dans le secteur marchand, où ils débouchent le plus souvent sur un emploi. À ce jour, ils ne sont possibles que pour les territoires d'outre-mer et dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution ».

Solidarités nouvelles face au chômage apporte aussi sa pierre à l'édifice : pour lutter contre le chômage de longue durée, l'association a, de longue date, innové en créant et en finançant, sur ses fonds propres, des emplois temporaires « solidaires », dans le secteur non marchand et les structures de l'économie sociale et solidaire¹⁶, pour des personnes qu'elle accompagne, dont la recherche d'emploi se prolonge ou qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi. **Le passage par l'emploi solidaire vise à assurer aux intéressés un retour progressif au monde du travail.**

L'accroissement de l'insertion par l'activité économique, des parcours emploi compétences ou la généralisation de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée sont des voies à suivre pour rendre l'accès à l'emploi possible pour toutes et tous.

15. *Les contrats aidés dans le secteur non marchand favorisent-ils le retour à l'emploi ?*, Dares Analyses n°71, 3 décembre 2021.

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

5

**SÉCURISER
LES PARCOURS
PROFESSIONNELS**

1 Accompagner les parcours professionnels 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 en s'appuyant notamment sur les entretiens professionnels bisannuels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Un accompagnement renforcé doit surtout 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. Le nombre important de ruptures conventionnelles proposées aux seniors est l'un des symptômes de cette quasi maltraitance des seniors au travail. En 2020, le nombre de ruptures conventionnelles baisse pour toutes les tranches d'âge sauf pour les 50 ans et plus qui, dès lors, concentrent 20 % de l'ensemble des ruptures conventionnelles. Il convient donc de :

- **donner de la visibilité aux seniors sur leur avenir professionnel à horizon de 3 ou 4 ans ;**
- **rétablir 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 la 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 la suite de la 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 reclassement.

2 Étendre la garantie jeunes à tous les jeunes en recherche d'emploi, ni en emploi, ni en formation

Fin 2021, le taux de chômage des moins de 25 ans atteignait déjà 15,9 %, c'est-à-dire plus du double du taux de chômage de l'ensemble de la population.

« *Trop de jeunes restent exclus du marché du travail* », déplore l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans son rapport sur la situation de la France en 2021¹⁷. Au quatrième trimestre, le taux d'emploi des 15-24 ans n'était que de 33,8 %, soit tout juste 4 points de plus qu'en 2011 sur la même période, selon l'Insee.

En 2020, le nombre de jeunes de moins de 30 ans passés sous le seuil de pauvreté a doublé. Ils ont de grandes difficultés pour accéder à un logement. Le visage du pauvre est plus jeune qu'on ne croit. Tout le temps passé à gérer leur précarité les fragilise. 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.

Pour faire face à ces défis, il importe de prendre part à l'insertion des jeunes, d'apporter une attention particulière aux plus démunis ou aux plus éloignés de l'emploi et de rendre à nouveau possible l'ascension sociale des plus faibles.

17. Étude économique OCDE, France, novembre 2021.



SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le plan « 1 jeune, 1 solution », lancé à l'été 2020, vise à offrir une solution d'emploi à chaque jeune. Il mobilise un ensemble de leviers : aides à l'embauche, emplois aidés, formations, accompagnements, aides financières aux jeunes en difficulté... afin de répondre à toutes les situations. L'objectif est de ne laisser personne sur le bord de la route. Dans cette ligne, le Gouvernement a présenté en novembre 2021 le contrat d'engagement jeune (CEJ) pour ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi. Ce contrat se substitue à la garantie jeunes et s'adresse aux moins de 26 ans « durablement » sans emploi ni formation (les NEET). Ce nouveau dispositif consiste à verser aux NEET une allocation pouvant aller jusqu'à 500 euros par mois, conditionnée par le suivi assidu d'une formation de 15 à 20 heures par semaine, correspondant à des actions de formation qualifiante, une préparation à l'apprentissage ou des mises en situation professionnelle en entreprise. Le ministère du Travail attire l'attention sur la place de l'accompagnement « *d'une intensité sans précédent, beaucoup plus importante que ne le proposent d'autres dispositifs* ».

On est loin toutefois d'une généralisation de la garantie envisagée initialement pour tous les jeunes sans emploi et sans formation. Ces derniers sont estimés en France à 1,5 million. Le gouvernement a renoncé à l'idée d'un droit universel pour eux et vise une mesure qui ne va concerner que 500 000 jeunes. **Si l'accès à des mesures d'insertion leur est impossible, un revenu doit être garanti à ces jeunes en recherche d'emploi.**



Développer et pérenniser le « contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité »

Le contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité instauré, à titre expérimental, par l'article 115 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, mériterait un plus large développement, puisqu'il permet à un entrepreneur de proposer un CDI 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, âgées de plus de cinquante ans ou de niveaux de formation V, V bis ou VI. Notons que la personne nouvellement recrutée bénéficie d'un accompagnement et voit son crédit de formation doublé. Le CDI aux fins d'employabilité exige en effet de l'employeur des actions de formation qualifiante et garantit le revenu de la personne même si elle ne travaille plus, sur la base horaire du dernier revenu. L'entreprise utilisatrice qui accueille un salarié titulaire de ce contrat participe à la « déprécarisation » de l'emploi. En même temps, ce contrat lui apporte de la souplesse, les missions pouvant être de très longue durée, jusqu'à 5 ans. Elles sont en moyenne de 3 ans. Cette expérimentation ouvre la voie à une approche du travail plus inclusive. Elle a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023¹⁸, mais, d'ores et déjà, il conviendrait de pérenniser la mesure.

18. Art. 15 de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée.

6

DE L'ASSURANCE CHÔMAGE
À L'ASSURANCE
SÉCURISATION
PROFESSIONNELLE

6

DE L'ASSURANCE CHÔMAGE À L'ASSURANCE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

On accuse souvent l'assurance chômage d'encourager 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 ces situations et serait en défaveur de l'emploi en contrat à durée indéterminée. C'est l'argument qui a été donné par les pouvoirs publics pour instaurer la réforme de juillet 2019 : en réduisant les droits des personnes précaires, on changerait leurs comportements et on freinerait le 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.

Devant prendre fin en novembre 2022, les règles prévues par cette réforme seront normalement remplacées par des dispositions prises par les partenaires sociaux de manière conventionnelle. Dans cette perspective, SNC préconise les évolutions suivantes :

1 Garantir un revenu de remplacement en fonction des rémunérations antérieures

SNC considère qu'un régime d'assurance chômage doit spécialement protéger les personnes les plus exposées au risque et qu'il est normal que, dans le cadre d'un dispositif fondé sur la solidarité interprofessionnelle, celles qui bénéficient d'une certaine stabilité contribuent à l'indemnisation des plus précaires. Ainsi, déclarer que les règles de cumul allocations/salaires constituent la principale cause du déficit de l'assurance chômage n'a pas de sens. La nouvelle règle de calcul de l'allocation prévue par la dernière réforme de l'assurance chômage est totalement inadaptée. **Il convient plutôt d'examiner comment les dispositions 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 répond pas aux objectifs fixés à l'assurance chômage. Afin que ce principe soit respecté, tout en cherchant à limiter le 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 institué en fonction des jours travaillés auxquels il faudrait ajouter 40 % des jours non travaillés. 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 alors retenue qui obligeait à une transformation de jours de travail en jours calendaires, règle assez peu compréhensible pour les chercheurs d'emploi. **SNC préconise de retenir ces modalités de calcul pour la détermination du salaire journalier moyen. 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.**

2 Étendre le régime d'assurance chômage des salariés aux travailleurs des plateformes numériques

La loi du 5 septembre 2018 a instauré un régime d'assurance chômage très spécifique pour les travailleurs indépendants. La protection est accordée en cas de cessation d'activité pour liquidation ou redressement judiciaire et est

subordonnée à des conditions de revenus, de ressources et de durée d'activité, ce qui a conduit à un nombre dérisoire de bénéficiaires, à peine plus de 900, alors qu'il en était attendu environ 30 000. Pour y remédier, des aménagements ont été apportés par la loi du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante. Afin de faciliter la reconversion des travailleurs indépendants, la loi élargit les conditions d'accès à l'allocation des travailleurs indépendants (ATI) à ceux d'entre eux qui arrêtent définitivement leur activité devenue économiquement non viable et les conditions de revenus pour bénéficier de l'allocation sont aussi simplifiées. Ces dispositions permettront donc d'élargir significativement le nombre de bénéficiaires.

En revanche, la loi du 5 septembre 2018 n'a pas prévu de couverture adaptée pour les travailleurs des plateformes numériques, 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). Pourtant, 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. Les pouvoirs publics français prévoient, pour eux, l'instauration d'un socle de droits sociaux, sans que pour autant cela ne modifie leur statut, alors que la Commission européenne propose, elle, une directive posant une présomption de salariat permettant de requalifier leur statut et d'améliorer leurs conditions de travail. Il est vrai que plusieurs décisions judiciaires, en France¹⁹ et dans différents pays (Belgique, Grande-Bretagne, Espagne, USA notamment), ont reconnu le statut de salarié aux travailleurs ayant exercé une action contre leur plateforme. Tous les travailleurs des plateformes ne souhaitent cependant pas le statut de salarié. **Pour SNC, quelle que soit l'option retenue, il convient, en cas de perte de l'emploi du travailleur d'une plateforme (radiation de la plateforme) de lui permettre de bénéficier de l'assurance chômage dans des conditions analogues à celles appliquées aux salariés.**

3 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 est importante. 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, ce qui aurait plusieurs conséquences positives : un **traitement homogène des personnes**, qu'elles soient salariées par un employeur public ou privé, et une **mobilité facilitée entre ces deux types d'employeur ; la contribution des employeurs du secteur public à l'assurance chômage pour l'ensemble de leurs agents, dans les mêmes conditions que ceux du secteur privé, contribuant ainsi à combler les ressources manquantes du système.**

4 Prévoir une prise en charge systématique, en cas de démission « non légitime », à compter du 5^e 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 légitime au sens de la loi, le chômage est considéré comme involontaire. Cependant, même lorsque la démission n'a pas un caractère légitime au sens de la loi, 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

19. Voir notamment Cass.soc.28.11.18, n°17-20079 (arrêt « Take it easy ») ; Supreme Court UK - Uber and others vs Aslam and others - 19 février 2021 (<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>).

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'initiative. 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 par la loi 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.**

Instaurer une assurance chômage qui sécurise l'emploi des personnes 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 des personnes dont l'activité comporte des discontinuités. Ces interventions pourraient consister à soutenir le développement de toutes les formes de CDI intermittents, qu'il s'agisse du CDI intérimaire ou du CDI avec une entreprise à temps partagé. Aujourd'hui, les modalités d'intervention de l'assurance chômage freinent, de facto, le développement de ces contrats 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 les salariés évoluant dans les secteurs dont l'activité est discontinuë. Pour changer cet état de fait, **une couverture des périodes d'inactivité entre les missions prévues par le CDI devrait, pour partie, être prévue par l'assurance chômage.** Le développement de ces contrats, plutôt que les CDD, serait ainsi encouragé, sans que cela coûte à l'assurance chômage, son intervention se substituant à l'indemnisation à laquelle elle procède aujourd'hui en cas d'alternance de périodes de chômage et de contrats courts. **Une réduction de ses dépenses pourrait même en résulter si un reste à charge était laissé à l'entreprise pour la couverture de l'intervalle entre les missions.** Cela garantirait une relative stabilité des situations et serait bénéfique tant pour le salarié que pour l'employeur.

Ces changements permettraient à l'assurance chômage de véritablement contribuer à la sécurisation de l'emploi et élimineraient certains dommages collatéraux de la précarité, à savoir les difficultés d'accès au crédit et au logement pour les personnes concernées.

7

**GARANTIR
UN REVENU DÉCENT
AUX PERSONNES
QUI NE PEUVENT ACCÉDER
À L'EMPLOI**



GARANTIR UN REVENU DÉCENT AUX PERSONNES QUI NE PEUVENT ACCÉDER À L'EMPLOI

Pendant les différents périodes de confinement, les emplois ont été protégés avec le chômage partiel, mais les personnes qui n'avaient pas d'emploi ou des emplois très précaires n'ont, pour certaines, bénéficié d'aucune aide complémentaire. En effet, les gouvernants craignent, en accordant un revenu aux personnes privées d'emploi ayant épuisé leurs droits, d'être accusés de gaspiller l'argent public. Pourtant, en France, les queues s'allongent lors des distributions d'aide alimentaire. Les personnes qui sont au chômage n'ont qu'un désir, c'est d'en sortir. Craindre que la protection sociale rende les gens paresseux n'est pas justifié. La transformation économique, sociale et écologique suppose que tous les individus aient droit à l'insertion par un travail utile. **Dans le cas d'une privation d'emploi ou d'impossibilité d'en occuper un, un revenu décent doit être garanti à toutes et tous, dans le cadre d'une protection sociale améliorée, la seule condition étant l'impossibilité constatée d'accéder à l'emploi.** Ce revenu doit être automatiquement attribué pour éviter les cas de non recours évalués à un tiers des personnes éligibles²⁰.

20. Mesurer régulièrement le non recours au RSA et à la prime d'activité : méthode et résultats, Les dossiers de la DRESS, n°92, février 2022.

8

**SUPPRIMER
LA MINORATION
SUR LA RETRAITE
COMPLÉMENTAIRE
POUR LES CHERCHEURS
D'EMPLOI**



SUPPRIMER LA MINORATION SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI

Solidarités nouvelles face au chômage souhaite éviter aux chercheurs d'emploi qui entrent en retraite, depuis le 1^{er} janvier 2019, de voir leur retraite complémentaire subir une minoration. En effet, depuis cette date, les personnes nées à compter du 1^{er} janvier 1957 ont droit à leur retraite de base à taux plein mais à 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, adoptée pour rééquilibrer les comptes des régimes de retraite complémentaire. Ainsi, les salariés partant avec une retraite de base à taux plein (retraite sécurité sociale) avant 67 ans seront 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 au 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 à 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 à 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 depuis le 1^{er} janvier 2019.**

CONCLUSION

En ce début 2022, l'épisode du Covid-19 semble être effacé pour l'économie française. L'activité est repartie. Les entreprises, dopées par les plans de soutien, créent massivement des emplois, avec pour effet de faire reculer le chômage. Selon l'INSEE, le nombre de chômeurs a reculé de 6,7 % et le nombre d'inscrits à Pôle emploi a baissé de 12,6 % en un an, même si cette performance repose en partie sur des contrats de travail de courte durée.

Grâce à ce reflux spectaculaire, les dégâts provoqués par le choc récessif de 2020 sont compensés. Dans ce contexte, l'opinion publique s'est durcie à l'égard des chômeurs. Désormais, 48 % de la population pensent que les demandeurs d'emploi ne font pas vraiment d'efforts pour décrocher un poste, d'après une récente enquête coréalisée par l'institut Elabe et l'Unédic.

Ainsi, 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 de jugement qui tend à rendre les chercheurs d'emploi responsables de leur sort. À la précarité de leur situation s'ajoute ainsi une deuxième souffrance, souvent pire que la première, puisqu'elle les stigmatise et les humilie. Ce mépris n'est pas seulement une douleur psychologique, il produit aussi des effets très concrets, bloquant, chez les personnes 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. C'est pourquoi l'État doit impulser une politique volontariste d'accompagnement des chercheurs d'emploi en facilitant l'action de toutes les forces vives pour cela, employeurs, partenaires sociaux, service public de l'emploi et associations.

Pour SNC, il faut aller à l'encontre de la 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 : elles 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, les évolutions dues à la transition écologique, au redéploiement de l'industrie et aux nécessaires relocalisations de la production en France exigent de prendre en compte, dès à présent, les transformations de l'emploi et du travail et il importe de renforcer, pour les chercheurs d'emploi, l'accessibilité et l'acquisition de nouvelles compétences à même de répondre à ces évolutions.



SOLIDARITÉS
NOUVELLES
face au CHÔMAGE
snc.asso.fr

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

