

**CHÔMAGE,
PRÉCARITÉ:**

**HALTE
AUX IDÉES
REÇUES!**

**COORDONNÉ PAR
JEAN-FRANÇOIS YON**

**PRÉFACE DE
KEN LOACH**

LES ÉDITIONS
DE L'ATELIER



2016

MNCP

MOUVEMENT NATIONAL
DES OUVRIERS
ET PRÉCAIRES

Page de titre

Coordonné par Jean-François Yon
Écrit avec Agnès Willaume

Chômage, précarité : halte aux idées reçues !

Préface de Ken Loach



Les Editions Ouvrières
51-55 rue Hoche
94200 Ivry-sur-Seine

Sommaire

Avant-propos. – Un livre porté par le MNCP et l'association des Amis du MNCP-Partage

Préface

Idée reçue n° 1. – « Les chômeurs n'ont qu'une chose à faire : chercher du boulot ! »

Chômage et précarité, un phénomène massif

Chômeurs et non chômeurs, tous solidaires

Rompre l'isolement, la première réponse

Une question de citoyenneté

De la parole confisquée à la parole conquise

Idée reçue n° 2. – « Le chômage, c'est à cause du droit du travail : trop de règles, trop de contraintes ! »

La « création d'emplois », une notion d'économie politique

Le droit du travail, produit des rapports de force sociaux

Le Code du travail, un cadre protecteur

Idée reçue n° 3. – « Si les salariés de Pôle emploi étaient un peu plus efficaces, il y aurait peut-être moins de chômeurs ! »

La relance économique à l'épreuve du contexte budgétaire

De la déréglementation du travail à la dégradation du service public

Des conquêtes sociales remises en cause

Déshumanisation par le numérique

Redonner des moyens au service public, le combat du SNU

Vers une sécurité sociale professionnelle pour une société plus juste

Idée reçue n° 4. – « Le chômage, c'est la faute aux étrangers ! »

Une réalité chiffrée

Un accès au marché du travail difficile

Idée reçue n° 5. – « Les jeunes d'aujourd'hui ne veulent plus travailler ! »

Le travail au centre des préoccupations des jeunes

Une vision construite par les réalités de vie de l'entourage

Des jeunes ancrés dans la réalité

Des revendications concrètes

S'épanouir au travail et en dehors

Le respect au travail et le respect du travail

Des relations qui priment

Idée reçue n° 6. – « Le système d'indemnisation est beaucoup trop généreux avec les chômeurs ! »

Lutter au quotidien contre le chômage

Sortir la tête de la courbe

Une sixième branche de la Sécurité sociale

Financement, les moyens existent

Idée reçue n° 7. – « La formation des demandeurs d'emploi, c'est seulement pour faire baisser les chiffres du chômage ! »

Idée reçue n° 8. – « Les femmes sont dans la même situation que les hommes face au chômage ! »

Grossesse et maternité, des obstacles à l'embauche

Les femmes, toujours en charge de l'organisation familiale

Les femmes principalement présentes dans 12 catégories professionnelles sur 87

Seulement 30 % de femmes créatrices d'entreprise

Encore du chemin à parcourir

Idée reçue n° 9. – « Les intermittents sont des chômeurs privilégiés qui coûtent trop cher à l'Unédic ! »

Les allocations-chômage, un droit sans réserves

Non, l'intermittence n'est pas un coût

Idée reçue n° 10. – « Les sans-abri ne sont bons à rien, ils sont irrécupérables ! »

Nul n'est inemployable

Des formes d'emploi adaptées aux grands exclus

Développer l'activité pour tous

Idée reçue n° 11. – « Les précaires locataires sont des mauvais payeurs ! »

Les bailleurs se plaignent, les locataires payent

Des arguments éculés et usés jusqu'à la corde

Les bailleurs, gagnants quoi qu'il arrive

La lutte paye

Idée reçue n° 12. – « Les chômeurs en situation de handicap sont incasables ! »

Handicap : l'affaire d'une minorité

Handicapés = inemployables

Aménagements s'abstenir

Parlons performance

Réserver des postes dans l'entreprise

Leur motivation à l'emploi questionnée

Ni héros, ni boulet !

Au-delà des préjugés, une réalité

Idée reçue n° 13. – « Zéro chômeur de longue durée sur un territoire entier, c'est impossible ! »

Supprimer le chômage, c'est possible !

Comment financer ces emplois ?

Quatre phases indispensables

La recherche de domaines d'emplois utiles

Un projet complémentaire de l'insertion économique et sociale

Des activités nouvelles, non concurrentielles aux emplois existants

Vers une extension de l'expérimentation

Idée reçue n° 14. – « Créer une entreprise n'est pas à la portée des chômeurs ! »

La création d'entreprise : un parcours du combattant pour les chômeurs non diplômés

Un droit à entreprendre inaliénable

Donner les moyens financiers à ceux qui ont envie d'entreprendre

Accompagner les entrepreneurs dans la réussite de leur projet

L'action de l'Adie montre que « ça marche »

Idée reçue n° 15. – « Les entreprises se méfient des chômeurs (et réciproquement) ! »

Le recrutement, un véritable jeu de rôles

Faire converger les intérêts

Rencontres

Pour l'emploi, on n'a pas tout essayé

Idée reçue n° 16. – « Les personnes au RSA devraient obligatoirement faire quelques heures de travail ! »

Les chômeuses et les chômeurs travaillent toutes et tous

Le travail contraint est illégal

Pour un revenu personnel garanti défini en référence au smic mensuel

Idée reçue n° 17. – « L'ESS, ce ne sont pas de vrais emplois, ce n'est pas la vraie économie ! »

Le chômage, baromètre de la santé économique française ?

L'emploi, barrière contre la pauvreté ?

La flexibilité, unique alternative ?

Des associations pour remettre en selle les chômeurs

Un gisement d'emplois nouveau

Idée reçue n° 18. – « Les chômeurs sont des oisifs qui nous coûtent cher ! »

« Être dans la vie comme tout le monde »

Le RSA, petit Poucet de la protection sociale

Ne plus stigmatiser mais valoriser la contribution des plus fragiles

Idée reçue n° 19. – « Les chômeurs auront voix au chapitre quand ils auront un travail ! »

Tout le monde a droit à la parole...

... sauf les chômeurs et les précaires !

Quelle place pour eux dans les syndicats ?

Un premier lieu de dialogue à l'ANPE...

... qui se développe au Pôle emploi

Des espaces de dialogues fragiles et limités

Un pied dehors, un pied dedans !

Idée reçue n° 20. – « Assurer des ressources à tous, avec ou sans emploi, est une utopie ! »

Pour un vrai revenu de remplacement

Alors chômage, la bonne planque ?

Vers un nouveau statut du travail salarié

Idée reçue n° 21. – « La misère est moins pénible au soleil ! »

Entre relents colonialistes et réflexes paternalistes

Barrer la route au chômage

Oser une parole

Idée reçue n° 22. – « Les plateformes numériques comme Uber nous sauveront du chômage ! »

Idée reçue n° 23. – « Il est impossible de contrecarrer le néolibéralisme ! »

Inventer des possibles dans tous les domaines

Convertir l'entreprise à un nouveau mode de vie

Entreprendre sans détruire

Idée reçue n° 24. – « La fraternité ne peut rien contre le chômage ! »

Organiser la fraternité

Changer de regard

Changer de méthode

Changer d'échelle

Idée reçue n° 25. – « Le chômage, c'est parce que les Français ne travaillent pas assez ! »

Le poison des 35 heures ?

L'augmentation des temps partiels fausse le diagnostic

Brisons le tabou : et si on travaillait moins pour travailler tous ?

Idée reçue n° 26. – « Pour diminuer le chômage, il faut réduire les dépenses publiques et les dépenses sociales ! »

Que sont les dépenses publiques et sociales ?

Comment compte-t-on la dépense publique ?

La dépense publique est utile parce qu'elle est source de richesse

Promouvoir la bonne dépense publique

Postface collective. – Face au chômage et à la précarité, portons ensemble un vrai changement !

Remerciements

Avant-propos

Un livre porté par le MNCP et l'association des Amis du MNCP-Partage

À l'initiative du Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP) et de l'association des Amis du MNCP-Partage, ce livre collectif est le résultat de la coopération de 25 organisations associatives et syndicales. Avec chacune leur histoire, leur mode d'action, leur vision du monde, toutes ont fait le choix de réfléchir, d'écrire et de s'engager ensemble face à une situation dont la gravité n'a d'égale que l'urgence.

Ensemble, dans ce livre, elles veulent mettre un coup d'arrêt à des opinions fausses, des idées préconçues dont la pseudo-vérité ne tient que par le rabâchage dont elles sont l'objet.

En montrant le caractère infondé de ces idées reçues, en expliquant comment des erreurs peuvent s'imposer avec les apparences de la vérité, et en illustrant tout cela d'exemples de réalisations concrètes mises en œuvre sur le terrain, et certaines depuis des années, les bâtisseurs de ce livre ne veulent pas tant convaincre par l'argument que prouver par l'action.

Loin d'une dénonciation aigrie, cet ouvrage est donc un manifeste d'espoir. Nous n'avons pas voulu seulement déconstruire des raisonnements fallacieux et stigmatisants, nous voulons montrer par des exemples d'actions concrètes que l'on peut lutter contre le chômage et la précarité, avec les chômeurs et les précaires, et dans l'intérêt de toute la société, notre intérêt.

Merci donc à toutes celles et tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce livre, et merci à vous tous qui, en le lisant et en le diffusant, ferez sa réussite !

Tous ensemble, contre le chômage et la précarité, halte aux idées reçues !

Georges Arhiman⁽¹⁾

Préface

Le travail a changé. Ou plutôt, la façon dont les employeurs embauchent. Quand j'étais jeune, tout le monde avait un emploi. On nous disait : « Apprends un métier, c'est pour la vie ! » Les gens se définissaient par leur métier, s'y identifiaient, qu'ils soient mineurs de fond, infirmières, cheminots, ouvriers du bâtiment ou du textile, etc.

Bien sûr, l'exploitation existait. Nous avions besoin des syndicats pour défendre et améliorer nos salaires et conditions de travail. Cependant, le travail donnait aux travailleurs le sentiment de contribuer au monde dans lequel ils vivaient, de faire partie d'une équipe, d'avoir un rôle à jouer. Quand ils s'absentaient, on le remarquait. Il y avait de l'amitié, de la solidarité, et toutes les joies de la vie quotidienne.

Même si la relation entre patrons et salariés était essentiellement conflictuelle, fondée sur la lutte des classes, la société avait un fonctionnement cohérent qui permettait à la grande majorité des gens de se sentir relativement en sécurité.

Tout cela est derrière nous.

Pour nous, le changement crucial est advenu en 1979, quand Margaret Thatcher et l'aile droite de son gouvernement se sont lancées dans un projet de réduction du pouvoir des syndicats. Les entreprises ne faisaient plus assez de profits. La marge d'exploitation devait augmenter. L'offensive a été lancée en trois temps : provoquer des grèves pour défaire les syndicats, faire passer des lois de restriction de l'activité syndicale, et transférer aux entreprises l'aide publique dont les syndicats bénéficiaient tout en autorisant – sinon en encourageant – l'augmentation du chômage.

Très vite, plus de trois millions de personnes se sont retrouvées sans emploi. Hormis quelques exceptions héroïques, comme celle des mineurs, les dirigeants syndicaux étaient des tigres de papier qui se sont maintenus tandis que les membres de leurs syndicats ont perdu leurs emplois. Les leaders politiques de gauche ont suivi leur exemple. Ces derniers ont confirmé la faillite complète de la démocratie sociale.

En faisant passer les intérêts des patrons en premier, les dirigeants de gauche comme Tony Blair ont montré qu'ils n'avaient aucune réponse à apporter aux problèmes que rencontrait le peuple : chômage, baisse des salaires, affaiblissement des infrastructures sociales. Depuis les années 1980, les exigences des entreprises et des multinationales dominent notre économie et donc nos sociétés.

« Il n'y a aucune alternative » a été le cri de la classe dirigeante, porté par sa presse, ses médias et par l'ensemble du discours public. Mensonge évidemment.

Nous sommes aujourd'hui confrontés, et ce livre le montrera, à des conditions de travail qui rappellent celles du XIX^e siècle. Les travailleurs peuvent être embauchés ou licenciés avec une facilité grandissante. En Grande-Bretagne, beaucoup d'entre eux signent des « contrats de zéro heure », par lesquels ils s'engagent à être entièrement disponibles, tandis que l'employeur, lui, n'est aucunement engagé vis-à-vis de ses employés.

On observe une utilisation de plus en plus fréquente du statut de soi-disant « travailleur indépendant » pour des travailleurs qui en réalité n'ont qu'un seul employeur. Cette formule permet à l'employeur de ne pas prendre en charge les arrêts maladie, les congés payés ou quelque dépense que ce soit pour ses employés.

Tandis que le chômage de masse perdure, une part encore plus importante de la population est aujourd'hui sous-employée : ce sont les personnes qui ne trouvent à s'embaucher que pour quelques jours ou quelques heures par semaine. Il existe par ailleurs une réglementation qui impose un salaire horaire minimum. Mais peu d'efforts sont faits pour l'appliquer. En outre, pour quelqu'un qui travaille seulement à temps partiel, ce salaire minimum n'atteindra jamais la hauteur d'un vrai salaire lui permettant de subvenir à ses besoins élémentaires.

Tout cela n'est pas une défaillance de notre système économique. C'est le système lui-même qui impose ses propres impératifs. Les patrons s'efforceront toujours de rechercher la main-d'œuvre la moins chère, où qu'elle se trouve. L'Union européenne (UE) incarne cette lutte des classes : c'est inscrit dans ses traités fondateurs et dans les arrêts qu'elle rend ; c'est inscrit dans ses accords commerciaux, le TTIP^{2} manqué et maintenant le CETA^{3}, où les intérêts des grandes entreprises l'emportent sur tout le reste.

Heureusement pour nous, l'histoire continue, la lutte est vivante, le film n'est pas fini – le générique n'a pas encore défilé. La question est de savoir comment la classe ouvrière va riposter. S'il y a bien un moment où nous avons besoin d'une réponse à l'échelle internationale, c'est aujourd'hui. Les patrons et leurs sbires politiques de droite agitent le drapeau patriotique et poussent à un nationalisme étriqué tout en évoluant au niveau mondial – opérant à chaque instant des transferts de placements à travers la planète. La gauche quant à elle parle d'internationalisme mais échoue à construire des relations internationales efficaces. Il n'y a qu'à voir comme nous avons échoué à défendre les Grecs quand ils ont été ruinés par l'UE.

Les histoires et les expériences de ce livre aideront, je l'espère, à nous rendre forts dans notre résistance. Souvenez-vous du vieux slogan des premiers syndicalistes américains : « agiter, éduquer, organiser ». Le plus important est de s'organiser – nous

ne devons pas nous faire défaut les uns aux autres, et plus encore, nous ne devons pas faire défaut à notre classe.

Ken Loach

Idée reçue n° 1

« Les chômeurs n'ont qu'une chose à faire : chercher du boulot ! »

Par le Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP)

On entend souvent dire « les chômeurs sont fainéants », « ils ne recherchent pas de travail », « ils gagnent plus que les smicards », « ils ne paient pas d'impôts », « ils font des enfants pour toucher des allocs », « ils passent leur temps devant la télévision », « ils profitent du système », etc.

Les chômeurs seraient-ils responsables de leur propre situation de sans-emploi ? Leur seul droit reconnu serait-il de chercher du travail dans une société qui est incapable de fournir un emploi à chacun ? Ce déni de reconnaissance induit « un affaiblissement de la citoyenneté et de la dignité des chômeurs⁽⁴⁾ ».

Pendant des décennies, une part importante des gains de productivité permis par les progrès techniques est revenue aux salariés sous forme d'augmentation du pouvoir d'achat mais aussi, dans une moindre mesure, sous forme de réduction de la durée du travail. Cette dernière, après avoir été divisée par deux en un siècle, est désormais bloquée tandis que la productivité continue de progresser dans tous les secteurs de l'économie. Ce décalage entre l'évolution technologique et la répartition du travail est l'une des causes du chômage qui condamne les laissés pour compte à une véritable mort sociale, prive d'espoir les nouvelles générations et sape les bases mêmes de notre contrat social.

Chômage et précarité, un phénomène massif

Avec actuellement plus de cinq millions de chômeurs, auxquels il faut ajouter toutes les personnes en précarité, en fin de droits, et tous les chômeurs invisibles, le premier principe à reconnaître, c'est que notre société est incapable de fournir du travail et un emploi décent à chacun et ne fait pas le nécessaire pour qu'il y ait des emplois pour toutes et tous. Le chômage est donc un phénomène massif dans notre société – toute personne connaît un chômeur dans son entourage ou s'est retrouvée elle-même au chômage – qui crée de l'exclusion, de la précarité, de la violence. Non ! les chômeurs ne sont pas responsables de la situation et les accuser de ne pas chercher à retrouver un emploi est une ineptie. Le soupçon véhiculé n'est que le résultat des discours récurrents sur les emplois non pourvus et des politiques menées dans une société qui exalte les forts, ceux qui réussissent, et qui méprise les pauvres, ceux qui échouent. Sous le joug

d'une impossible reprise économique et d'un improbable retour au plein-emploi, ils sont alors stigmatisés, traités de fainéants, de passifs.

On leur reproche notamment de ne pas postuler aux fameux emplois non pourvus, dont le chiffre varie d'un politique à l'autre. Il nous faut préciser, et toute personne conséquente le sait aujourd'hui, que ce sont des contrats de type « petits boulots » le plus souvent faiblement payés et surtout pour quelques heures seulement de travail hebdomadaire^[5]. Quant aux emplois vacants, ce sont les emplois récemment créés ou disponibles et qui trouveront rapidement preneur.

Face à cette situation, dans les années 1980, alors que le chômage explose en France, des hommes et des femmes, chômeurs, précaires, salariés ou retraités, décident un peu partout en France, y compris dans les Dom-Tom, de se constituer en associations pour lutter contre ce fléau. Afin de porter une parole collective et des propositions au niveau national, celles-ci rejoignent au fur et à mesure de leur création le Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP).

Chômeurs et non chômeurs, tous solidaires

Pas question pour les associations du MNCP de se contenter de trouver des aménagements pour rendre l'exclusion et la précarité plus supportables en pérennisant les situations d'injustice. Elles sont des lieux d'interpellation pour notre société et leur objectif est bien d'abolir le chômage et la précarité par l'action de tous les citoyens, chômeurs et non chômeurs, tous solidaires. Car tous sont confrontés aujourd'hui à ce même étrange paradoxe : plus le chômage de masse s'enracine, plus les chômeurs sont montrés du doigt, stigmatisés, et plus les discours ambiants des responsables et des gouvernants reportent sur eux la responsabilité du chômage.

C'est donc l'insuffisance des réponses apportées aux chômeurs et leur stigmatisation qui sont à la racine même des créations d'associations, de collectifs et de Maisons de chômeurs, précaires et citoyens solidaires. Non pas seulement des associations *pour* les chômeurs et précaires mais avant tout *de* chômeurs et précaires.

Rompre l'isolement, la première réponse

Les services publics destinés aux chômeurs et précaires sont généralement des structures qui ne prennent en compte qu'un aspect particulier des problèmes (recherche d'emploi, de logement, etc.) et les conditions d'accueil proposées ne sont pas toujours optimales. Pour preuve, les agences Pôle emploi ouvertes seulement le matin, ne recevant que sur rendez-vous l'après-midi, et l'accueil humain parfois remplacé par des bornes informatiques.

D'où le projet des associations de s'inscrire dans une logique très différente : au-delà de l'accueil, elles souhaitent accompagner les chômeurs et les précaires pour rompre leur isolement et leur permettre de s'organiser afin de s'entraider. Il s'agit d'encourager, voire de recréer le sens de la solidarité entre chômeurs, mais aussi avec les non-chômeurs. Solidarité sans laquelle notre société n'est que l'addition d'individus, voire de solitudes, meublées pour certains par l'alternance entre travail, repos et consommation, et pour d'autres par une quête permanente du minimum vital qui mobilise toute leur énergie et ne laisse place à aucune autre perspective.

L'enjeu consiste donc pour le MNCP à combattre la ghettoïsation des chômeurs et précaires et à rompre leur isolement en élargissant leurs réseaux, en leur donnant les moyens de connaître, défendre ou accéder à leurs droits, en ouvrant des lieux de parole et en organisant des ateliers dits du « temps libéré » où il s'agit de valoriser le temps non occupé par un emploi ordinaire grâce à un échange de savoirs et savoir-faire dont toutes les personnes sans emploi disposent. Les associations du MNCP répondent à un besoin d'intégration individuelle par des initiatives de nature collective parce que partager la vie d'un groupe, s'identifier à lui, prendre la parole et s'enraciner dans une histoire, dans un projet commun, sont des passages obligés pour reprendre pied, être acteur de sa vie, de la vie en société.

Dans les associations, les chômeurs créent des activités qui leur fournissent du travail à défaut d'emploi. De nombreuses initiatives en témoignent : jardins solidaires à Morlaix, ateliers de loisirs créatifs à Villeneuve-sur-Lot, réalisation de repas solidaires et création de meubles et objets en carton à Saint-Dizier, écriture d'un livre⁽⁶⁾ à Clermont-Ferrand, ateliers informatiques/Internet dans la majorité des associations, ateliers électricité, espace culturel et cafés citoyens à Montpellier, sophrologie à Rennes, enseignement des langues étrangères et actions culturelles à Toulouse, création de groupes de parole à Strasbourg, sport sur l'île de La Réunion, etc.

Une question de citoyenneté

Partout sur le territoire, chacun à leur manière, des chômeurs refusent le modèle dominant sociétal qui veut que la place dans l'échange social soit liée uniquement à l'existence d'un emploi rémunéré. Ces actions qu'ils mettent en place développent ainsi une solidarité de citoyenneté. Les maisons de chômeurs ne sont pas des ghettos de chômeurs, ce sont des lieux de rencontre et de lutte partagée où les chômeurs et non-chômeurs agissent contre les situations d'exclusion et leurs conséquences. Il s'agit de passer d'une solidarité affective à une solidarité effective. La citoyenneté reste notre patrimoine commun. Elle s'exerce dans la représentation démocratique qu'elle soit politique, syndicale ou associative.

Ce sont bien ces objectifs que poursuivent les associations du MNCP : faire émerger une prise de conscience et un engagement citoyen, lutter contre l'atomisation de notre société et la solitude dans laquelle s'enferment les chômeurs et précaires. C'est une véritable éducation populaire à la citoyenneté que les associations mettent en œuvre depuis trente ans.

Il s'agit bien, à partir de cette prise de conscience nécessaire et indispensable à l'intérieur de nos associations, de parvenir à une expression collective révélant davantage à l'extérieur les revendications de celles et ceux qui vivent l'exclusion provoquée par l'absence d'emploi. Il est donc impératif de permettre aux chômeurs et précaires de passer du silence à la parole et de la parole à la représentation.

Pour quelles raisons les chômeurs devraient-ils se taire ? Le MNCP n'a jamais cru à une quelconque responsabilité personnelle des individus en ce qui concerne le chômage. L'ampleur du phénomène démontre que c'est l'échec d'une société qui ne sait plus partager. Comme chaque citoyen, les chômeuses, chômeurs et précaires doivent avoir droit « à un travail, au libre choix de leur travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage^{7} ». Dans un monde qui refuse d'offrir à chacun un emploi, il faut leur assurer un revenu décent, le droit à la parole et à une représentation digne de ce nom partout où leurs intérêts sont en cause.

Une organisation de chômeurs, ce n'est pas un petit groupe qui fait son petit travail militant : c'est un mouvement avec le maximum de personnes luttant à leur façon dans la cité, avec parfois les organisations syndicales, associatives, nationales et locales. Il s'agit de créer une solidarité de combat afin de ne pas rester isolés, d'être capables de mener des luttes avec les autres organisations même si l'on ne partage pas toujours leur point de vue. Cela suppose une volonté réelle d'arriver à s'organiser et s'entendre sur des stratégies et des pratiques collectives afin d'obtenir des résultats.

Avec la création en 1982 du syndicat des chômeurs par Maurice Pagat, les chômeurs commencent à se regrouper et à se coordonner. Ainsi, pendant l'hiver 1997-1998, la France connaît une mobilisation sans précédents de chômeurs qui multiplie sur tout le territoire les actions coup de poing (manifestations, occupations d'agences ANPE, d'Assedic ou de syndicats patronaux, etc.) pour démontrer leur capacité d'agir et faire valoir leurs droits. Ils revendiquent notamment leur représentation dans les instances où se décide leur sort, un revenu minimum garanti, le versement du fonds social des Assedic, une revalorisation des minima sociaux et l'amélioration de leurs conditions de vie. Comme le souligne le sociologue Emmanuel Pierru^{8}, ces engagements collectifs sont d'autant plus importants que les chômeurs sont généralement une catégorie dominée et privée de capacités d'action militante.

De la parole confisquée à la parole conquise

À l'issue de ces actions d'éclat, les chômeurs sont enfin reconnus nationalement par la mise en place de la loi de lutte contre les exclusions qui leur offre notamment une représentation consultative dans les instances ANPE, CAF, ou CCAS et améliore concrètement leurs conditions de vie en instaurant la gratuité ou des tarifs préférentiels dans les transports, dans les lieux culturels, et le rejet par les tribunaux de certaines dispositions réglementaires les pénalisant... Plus encore, ces acquis amènent les chômeurs à prendre conscience de l'importance de leur propre action collective et de leur réel pouvoir d'agir. Reconquérir sa place, redevenir citoyen à part entière, cela suppose d'avoir une vision claire du pouvoir et des moyens d'y accéder : le pouvoir n'est pas une abstraction ou un don que l'on reçoit avec gratitude. Les mots de Michel Foucault, philosophe français spécialiste des rapports entre pouvoir et savoir, sont particulièrement explicites :

« Par pouvoir, il me semble qu'il faut comprendre d'abord la multiplicité des rapports de force qui sont immanents au domaine où ils s'exercent et sont constitutifs de leurs organisations ; le jeu qui par voie de lutte et d'affrontement incessant, les transforme, les unifie, les inverse ; les appuis que ces rapports de force trouvent les uns dans les autres de manière à former chaîne ou système, ou, au contraire, les décalages, les contradictions qui les isolent les uns des autres ; les stratégies enfin dans lesquelles ils prennent effet et dans le dessein général ou la cristallisation générale où ils prennent corps dans les appareils étatiques dans la formulation de la loi⁽⁹⁾ ».

Langage péjoratif, manque d'égards, attentes ignorées : les chômeurs sont souvent jugés négativement, dévalorisés par leur entourage, leur famille parfois, les pouvoirs publics, consciemment ou non. À la question « Qu'est-ce que la dignité humaine ? » Malraux répondait « le contraire du mépris ». Ainsi la dévalorisation des chômeurs et précaires entraîne inmanquablement le déni de leurs droits.

Ce combat pour la dignité et pour la reconnaissance d'une véritable citoyenneté pour les personnes privées d'emploi demeurera indispensable tout le temps que le chômage gangrènera nos sociétés où seules sont privilégiées la compétition et la réussite économique. C'est le combat que mènent depuis plus de 30 ans les mouvements de chômeurs, dont fait partie le MNCP. C'est un combat que nous devons mener et gagner tous ensemble !

Jacqueline Balsan⁽¹⁰⁾

Le Mouvement national des chômeurs et précaires est une association de défense des chômeurs et précaires créée en 1986. Elle regroupe aujourd'hui une quarantaine d'associations locales, principalement des maisons de chômeurs qui accueillent des demandeurs d'emploi et précaires, les soutiennent dans leurs démarches et assurent une défense collective de leurs droits. Un bon nombre d'associations conduisent aussi des projets d'économie sociale et solidaire.

17, rue de Lancry

75010 Paris

01.40.03.90.66

federationmncp@gmail.com

Idée reçue n° 2

« Le chômage, c'est à cause du droit du travail : trop de règles, trop de contraintes ! »

Par l'Union syndicale Solidaires

Pour certains, le marché du travail français ne serait pas assez flexible : le droit du travail serait trop contraignant et sa rigidité empêcherait la compatibilité entre les offres et les demandes de travail selon le secteur professionnel, le lieu et la qualification. Sont ainsi mises en cause l'existence du smic, des CDI, des clauses contractuelles de licenciement, les 35 heures, le repos du dimanche, etc.

Le travail est au centre des théories économiques depuis des siècles. Il permet de produire des biens et services, qui ont chacun une valeur marchande. Multiplier la création de ces biens et services, c'est devoir embaucher des personnes, moyennant salaire, pour augmenter marges et profits. On crée des emplois pour produire plus. Ainsi, l'emploi et le travail s'inscrivent dans un rapport social, dans un système économique donné et sont analysés différemment par les économistes, selon leur orientation philosophique ou politique. Les écoles libérales, marxistes, ou keynésiennes ont pensé la production, la répartition, la distribution et la consommation des richesses de manières différentes, voire opposées.

Sur la question de l'emploi, aujourd'hui encore, ces trois courants d'économie politique n'ont pas la même explication et apportent des solutions très différentes au problème de la création d'emploi^{1}. Mais en existerait-il une qui soit infaillible ?

La « création d'emplois », une notion d'économie politique

La création d'emploi s'inscrit dans un système d'explications, de facteurs, de mécanismes, tous interdépendants. Elle est le produit de plusieurs facteurs économiques, qui fonctionnent ensemble dans un système pensé de manière politique par des forces sociales dominantes.

Selon l'école de pensée économique, les hypothèses sont construites différemment pour expliquer ce système, définir et établir le rôle de chaque facteur, en décrypter les mécanismes et même en expliquer les dysfonctionnements.

Les courants économiques d'inspiration libérale ont émis l'hypothèse d'un « marché du travail » soumis à l'autorégulation de l'offre (l'emploi) et de la demande : tout ce qui vient entraver l'offre ou la demande explique le chômage. Or dans ce schéma, les

« règles » constituées par le droit du travail ne sont qu'un facteur d'influence parmi d'autres, pour permettre d'expliquer les difficultés de création d'emploi. Mais il ne s'agit là que de modèles économiques, construits par des écoles de pensée, avec des racines politiques. Force est de constater que la statistique et son usage ne permettent pas de vérifier, de manière empirique, l'hypothèse des libéraux : depuis 2006, à l'issue d'une étude sur les perspectives de l'emploi^{12}, l'OCDE affirme qu'il est impossible d'établir un lien statistique entre l'importance de la réglementation du travail et le niveau d'emploi.

Cette idée reçue est donc une construction politique et non une vérité scientifique car le travail n'est pas une marchandise comme une autre : il est réalisé par des humains, avec des besoins vitaux spécifiques.

Le droit du travail, produit des rapports de force sociaux

Le droit est le produit des idées dominantes dans une société : il évolue au gré des rapports de force – en l'occurrence entre capital et travail –, de l'histoire, des besoins sociaux ou économiques, des idées politiques dominantes, etc. Il n'est que l'un des instruments qu'une société humaine se donne pour transcrire ses interdits, ses règles et ses mécanismes de régulation. En cela, la notion de droit est un construit social, politique et philosophique, tout comme l'économie politique.

Le droit du travail, comme toute construction juridique, place des limites dans les rapports entre individus, dans une société donnée, gouvernée par une idéologie politique, sociale et économique. Comme les autres droits, il s'est construit ou déconstruit au gré des rapports de force sociaux, des besoins économiques, des courants politiques, à un instant donné, ce qui en fait le produit d'un mouvement historique^{13} : étudier les contextes sociaux et politiques qui créent le droit, et le droit du travail en particulier, permet d'expliquer les avancées ou les reculs, la construction des règles comme des exceptions.

La règle de droit, en matière de droit social, découle en France de plusieurs sources : une source légale (la loi, le décret), une source conventionnelle (les accords de branches, d'entreprise ou les conventions collectives), une source contractuelle (entre individus).

Ce sont ces « règles trop nombreuses et contraignantes », au-dessus des individus, du contrat, qui terrorisent les libéraux et néolibéraux, sans qu'ils puissent en démontrer de manière empirique la nocivité sur le système économique.

Depuis les années 1970, le système de droit social français s'est doté de possibilités

de dérogations à la source légales : la durée du travail à temps partiel, l'annualisation du temps de travail, les contrats dérogatoires (CDD ou contrats d'intérim), par exemple.

Pour satisfaire aux exigences des libéraux, qui souhaitaient un allègement des « contraintes à l'embauche », le système juridique s'est donc complexifié et le nombre de dérogations a explosé, rendant les règles parfois incompréhensibles et difficiles à appréhender pour certains petits employeurs ou pour les salariés.

Le seul repos du dimanche, tant décrié, est traité dans 17 décrets et 38 articles de loi, tant il existe de dérogations à ce principe pourtant simple ! Il existe plus de 24 contrats de travail différents (du CDI aux différents CDD en passant par le contrat de travail intermittent, le contrat unique d'insertion, le contrat de professionnalisation, l'intérim, etc.). Quant aux lois Aubry sur les 35 heures, elles ont entraîné une vague de dérogations à la durée du travail telle qu'il est devenu très difficile pour les salariés de s'y retrouver : modulation^{14}, annualisation, forfaits heures, forfaits jours, cycles, etc. Les dernières réorganisations juridiques contenues dans la loi travail de 2016 donnent la primauté aux accords d'entreprises sur les dispositions conventionnelles ou légales. En matière de complexité, il est difficile de faire mieux : chaque salarié, dans une même branche, pourra se voir appliquer des textes différents selon l'entreprise où il travaille en matière de paiement d'heures supplémentaires, de durée du travail, etc.

L'objet est de casser les droits collectifs pour en faire des droits « à la carte », individualisés sous la contrainte du lien de subordination, par entreprise ou par établissement, selon les « contraintes du marché ». Depuis les années 1970, en France et dans le monde, aucune de ces politiques de dérégulation du droit n'a pourtant eu d'effet significatif sur la création d'emplois. Pire encore, elles ont engendré une précarité généralisée, dégradé les conditions de travail et le niveau des salaires, et ont créé des générations de salarié-e-s jetables.

Le Code du travail, un cadre protecteur

En poste depuis 1994 dans une importante association d'aide à domicile de plus de 200 salariés, Mariam est convoquée en septembre 2008 à un entretien de « licenciement pour inaptitude ». En effet, elle a développé une allergie aux produits d'entretien et l'employeur a décidé de la licencier. Elle s'adresse à Erwann, militant à l'Union syndicale Solidaires, conseiller du salarié et défenseur prud'homal, pour qu'il la soutienne dans ses démarches^{15}.

Lors de l'entretien, l'employeur explique qu'il ne peut la garder et lui confirme par courrier qu'il lui paiera un préavis. Puis, se rendant compte que ce n'est pas obligatoire en cas de licenciement pour inaptitude, la Sécurité sociale ayant dans un premier temps

rejeté l'aspect professionnel de l'allergie^{16}, il revient finalement sur son engagement.

La salariée décide, avec l'aide d'Erwann, de porter l'affaire au Conseil de prud'hommes et, au regard du dossier, il apparaît que l'employeur ne respecte pas les obligations d'élections de délégués du personnel et d'un comité d'entreprise et, malgré la taille de l'association, n'a aucune idée du Code du travail.

Au moment du licenciement, Mariam a 72 contrats de travail en cours :

- des CDD irréguliers alors qu'elle est déjà en CDI ;
- des dizaines de CDI à temps partiel qui lui sont remis parfois plus d'un an en retard ;
- un CDI à « temps partiel variable » signé en 2003 et censé prendre effet en 1994 !

Bref, à chaque fois que la salariée travaille pour une nouvelle personne âgée, l'employeur établit un nouveau contrat, CDD ou CDI suivant son humeur, sans jamais y mettre fin, ce qui fait que la soixantaine de CDI est réputée toujours en cours au moment du licenciement.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes condamne l'employeur à :

- opérer une requalification des contrats en CDI à temps plein avec rattrapage de salaires sur 5 ans, soit 10 356,15 € avec 1 035,61 € de congés payés afférents ;
- verser une indemnité de 8 336 €, soit 6 mois de salaire, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse^{17} ;
- rembourser au Pôle emploi 6 mois d'indemnités ;
- rembourser les frais de procédures à hauteur de 900 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'employeur, éccœuré par cette décision, commet l'erreur de faire appel. La Cour d'appel, considérant l'appel abusif, ajoute à la condamnation des prud'hommes :

- 21 131,76 € pour non-respect des règles sur l'inaptitude ;
- un rappel des jours de congé d'ancienneté prévu par la convention collective et que l'employeur ne payait à aucun-e de ses salarié-e-s ;

- une indemnité pour licenciement abusif portée à 12 mois au lieu de 6 ;
- le paiement du préavis car l'inaptitude d'origine professionnelle est reconnue entre-temps, après recours auprès du tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS).

Au final, cette salariée, qui travaillait dans l'aide à domicile depuis 30 ans et voyait son avenir bouché, peinant à envisager une réorientation, avec trois enfants à charge, a bénéficié de plus de 45 000 € d'indemnisation globale^{18}. Sans un Code du travail protecteur, elle n'aurait pas pu bénéficier de :

- l'indemnité de licenciement, car elle est fondée sur la base de la non-recherche de reclassement^{19} ;
- la requalification des contrats en CDI à temps plein avec rattrapage des salaires^{20} ;
- le paiement du préavis^{21} ;
- le remboursement par l'employeur au Pôle emploi de ses 6 mois d'indemnités^{22}.

Bien sûr, il n'en demeure pas moins que Mariam a perdu son emploi. Cependant, le montant des indemnités lui a permis de mettre à profit sa période de chômage pour suivre une formation d'assistante maternelle agréée. Mariam a retrouvé du travail trois ans après son licenciement et ainsi repris confiance en elle. Une de ses filles est entrée à l'université depuis, et ça aussi, d'une certaine manière, c'est un peu grâce au Code du travail...

L'Union syndicale Solidaires défend des hommes et des femmes de toutes les professions et de tous âges pour faire respecter leurs droits et en gagner d'autres. Pour la construction d'un monde plus égalitaire.

Solidaires est une union interprofessionnelle, indépendante de tout parti politique. Elle rassemble des syndicats et fédérations du secteur public, du secteur privé et associatif. Elle regroupe 55 organisations syndicales professionnelles et près d'une centaine d'unions locales avec un fonctionnement démocratique qui prend en compte l'avis de chacun et chacune, privilégiant le consensus.

144, boulevard de La Villette 75019 Paris

01 58 39 30 20

<https://www.solidaires.org/>

contact@solidaires.org

Idée reçue n° 3

« Si les salariés de Pôle emploi étaient un peu plus efficaces, il y aurait peut-être moins de chômeurs ! »

Par le Syndicat national unitaire-Pôle emploi-Fédération syndicale unitaire (SNU PE-FSU)

Cette affirmation peut paraître saugrenue mais hélas, elle s'inscrit dans une forme d'imagerie populaire qui sous-tend que le service public de l'emploi – et donc ses salariés – ne joue pas le rôle qui devrait être le sien. Elle accrédite également les théories d'un grand nombre de libéraux de tous bords pour qui une privatisation du service public serait une purge nécessaire autorisant la mise en concurrence totale, une main-d'œuvre flexible, agile, *corvéable* en somme et enfin la libéralisation du marché du travail pour faire de l'argent sur le dos des chômeurs en prime... Une bonne saignée vertueuse à la sauce Molière : voilà la solution ! La situation actuelle s'y prête : salaires à la baisse, précarité plus forte, règles de licenciement plus aisées... Toutes ces mesures de fragilisation des chômeurs et leurs conséquences ont aussi l'avantage de montrer à l'ensemble du salariat qu'il vaut mieux rentrer dans le rang !

Pour y parvenir, il faudrait toutefois des salariés du service public de l'emploi dociles et si possible sans aucun état d'âme. Or les salariés de Pôle emploi ne correspondent pas à ces critères. Ils sont souvent des empêcheurs de tourner en rond, ils rechignent trop à contrôler les demandeurs d'emploi, ils veulent humaniser les rapports entre les usagers, ils n'acceptent pas le tout numérique, ils sont garants de la gratuité des services et de l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. En d'autres termes, ils respectent et font vivre la non-discrimination.

La relance économique à l'épreuve du contexte budgétaire

Actuellement, il semblerait que l'austérité soit la seule réponse à la question de la réduction des déficits publics en matière de réorientation économique. Ainsi, l'année 2016 voit l'ensemble des budgets sociaux en régression. Le projet de loi de finances prévoit par exemple un budget de 11,3 milliards d'euros pour la mission « travail et emploi », soit 3,8 % de moins qu'en 2015, et 18 milliards pour la solidarité, soit 2,8 % de moins tandis que les entreprises, elles, bénéficieront de 32,5 milliards d'euros pour 2016 et 40,5 milliards en 2017 contre 10 milliards en 2014^{23} et ce, sans exigences chiffrées d'embauches à la clé... Cherchez l'erreur !

Aujourd'hui, ce sont plus de 6 millions de personnes qui sont soit au chômage soit précarisées en France. Si l'on rapporte ce chiffre à celui de la population active qui est

de 28,5 millions de personnes, le fléau touche environ une personne sur cinq ! C'est dire si la tâche des conseillers de Pôle emploi est rude...

Dans un tel contexte, seraient-ils plus efficaces s'ils étaient davantage sous pression ? En réalité, ce sont les moyens insuffisants et les sous-effectifs chroniques alors même que le chômage augmente qui font obstacle à un travail de qualité. Sont en cause également les modifications du parcours des demandeurs d'emploi, la fermeture des agences ou « accueil rénové » dans la terminologie officielle, des règles bureaucratiques étouffantes, des contrôles quantitatifs individualisés et accrus qui mettent les salariés en concurrence, des systèmes informatiques défectueux et inadaptés qui, loin de les aider, déqualifient les conseillers et les obligent à y consacrer l'essentiel de leurs heures de formation, et, bien sûr, la précarité des contrats de travail des conseillers (15 % d'entre eux sont en CDD, CUI^{24}, CIVIS^{25}, etc.).

De la déréglementation du travail à la dégradation du service public

En réalité, cette recherche effrénée de gains de productivité mène au final à une dégradation des missions de service public. Elle impacte les métiers, fissure les collectifs et affaiblit le sens que les salariés donnent à leur travail, mettant en conflit éthique professionnelle et ordres donnés. En faisant peser la responsabilité de l'échec sur les individus au lieu d'interroger son mode de fonctionnement, la direction générale de Pôle emploi masque ainsi la faiblesse de ses effectifs compensée par diverses mesures d'économies : automatisation, privatisation de certaines missions, dématérialisation rendue obligatoire, etc.

Un autre élément fondamental de la déréglementation du travail est la promotion du travail indépendant. Depuis les années 2000, la France multiplie les incitations fiscales pour en encourager l'essor. Le nouveau régime fiscal d'auto-entrepreneur, dorénavant micro-entrepreneur, créé en 2008, encourage la mutation du statut de travailleur – jusqu'ici protégé par le droit du travail en tant que salarié –, en travailleur indépendant – contraint d'assurer individuellement sa protection. Le développement de l'usage des outils numériques et son corollaire, l'explosion de l'économie numérique, sont devenus des outils pour contourner le droit du travail.

Les travaux du Conseil national du numérique (le CNNum), la loi El Khomri et la future loi sur les nouvelles opportunités économiques (Noé) participent tous activement au développement de la fameuse « ubérisation » de l'économie qui consiste à faciliter le développement du travail indépendant via l'utilisation de plateformes en ligne.

Cette promotion du travail indépendant aggrave la précarisation de la société et entraîne une tendance à l'intermittence généralisée. En favorisant la mise en concurrence

de travailleurs indépendants précarisés – donc plus compétitifs – avec des travailleurs protégés par le droit du travail, elle contribue à accroître le recours aux contrats courts et précaires.

Des conquêtes sociales remises en cause

Si ces politiques économiques sont justifiées par certains réformateurs comme moyen de combattre le chômage, elles répondent en réalité à une stratégie plus pernicieuse visant à revenir sur les conquêtes sociales mises en place par le mouvement ouvrier depuis la Seconde Guerre mondiale. Par le développement des services publics, le mouvement ouvrier était alors suffisamment puissant pour soustraire du système marchand des pans entiers de l'économie. Il avait su opposer la Sécurité sociale et la socialisation d'une partie des moyens de production à la propriété privée et au marché du travail. Il avait réussi à attacher des droits collectifs et syndicaux aux salarié-e-s, qui n'étaient plus à la merci de l'arbitraire de l'employeur et du marché du travail, les éloignant ainsi de la simple condition de marchandise au service de la valorisation du capital.

Depuis 30 ans, le démantèlement de ces institutions est à l'œuvre. Le Medef, lors de sa création en 1998, en a fait une partie de son programme dans son projet de « refondation sociale ». Ce programme vise explicitement le démantèlement de l'État social, la déréglementation du rapport salarial, le primat exclusif du marché et la marchandisation de la protection sociale.

Le service public est plus que jamais une nécessité dans ce monde en profonde mutation. Il assure l'égalité de traitement et participe à la cohérence du vivre-ensemble... Une idée furieusement d'avenir !

Déshumanisation par le numérique

Le virage numérique, validé par la convention tripartite de 2015 et mis en œuvre via un plan stratégique^{26}, fait entrer le service public de l'emploi dans le cauchemar de la dématérialisation généralisée des services.

Si l'objectif reste de limiter les dépenses budgétaires, le virage numérique réussit le tour de force de permettre en même temps que la mise à distance des usagers, la déshumanisation du lien social professionnel, la dépossession des agent-e-s de leurs qualifications et des processus de travail, l'appauvrissement des métiers et la mise en concurrence permanente des personnels.

Le virage numérique est un cauchemar pour une grande partie des salarié-e-s et les

agent-e-s de Pôle emploi n'y échappent pas. Les processus de travail et les applicatifs informatiques se renouvellent de plus en plus vite, donnant aux personnels le sentiment permanent de leur obsolescence et de la précarité de leurs connaissances, leur imposant une adaptation permanente sous peine d'être définitivement dépassés et exclus.

Les pseudo-formations mises en place par l'établissement ne permettent pas l'appropriation des outils avec un coût inconsidéré au regard des résultats. Les scripts et autres outils d'aide au diagnostic tendent perpétuellement à se substituer aux agent-e-s. Avec les nouveaux dispositifs, le travail tend à se résumer à la gestion des alertes et attentes indiquées par les applicatifs, préfigurant un progressif remplacement de nos activités de diagnostic, d'orientation et d'indemnisation par des fonctions algorithmiques notamment.

La mise en réseau des indicateurs de performance permet une immédiateté des résultats observables. Elle entraîne une mise en concurrence généralisée des agent-e-s et des agences, déjà formalisée par le dispositif de la performance comparée. Le pilotage par les résultats mène à une augmentation et une accumulation d'injonctions paradoxales en fonction des résultats des technologies de l'information et de la communication (TIC). Elle impose une évaluation permanente des personnels en temps réel, via des indicateurs dénués de sens et à travers des outils numériques déconnectés des réalités de terrain.

Cette numérisation de Pôle emploi en fait une véritable poule aux œufs d'or pour les sociétés de conseil et d'ingénierie informatique qui modifient perpétuellement les applicatifs et outils numériques pour proposer de nouvelles versions toujours plus puissantes, plus performantes, plus autonomes et plus aliénantes. Ce transfert de fonds se fait au détriment des ressources internes existantes de la direction des services informatiques de Pôle emploi (DSI).

Pour le SNU, les services numériques ne peuvent pas être l'unique voie d'accès aux services de Pôle emploi. D'autant plus que l'exclusivité du canal numérique exclut le développement de nos missions d'accompagnement et d'orientation auxquelles se substitue la seule logique du placement, en fonction des métiers en tension définis par le patronat. Le droit au libre choix pour chacun et chacune de nos usagers doit être garanti. Si près de 78 % des Français-e-s se connectent quotidiennement via leurs propres moyens à Internet, nos relations quotidiennes avec nos usagers montrent que posséder une connexion ne signifie pas automatiquement savoir utiliser les services dématérialisés de Pôle emploi. On ne peut pas non plus masquer une autre réalité : 22 % des Français-e-s n'ont aucun moyen de connexion. De plus, il est à prévoir que la mise à distance généralisée des usagers par la dématérialisation des services permette à la direction d'amplifier le détricotage du maillage territorial actuel de Pôle emploi (846

agences Pôle emploi) issu de la première convention tripartite de 2009 et accentué par le projet de nouvelle organisation cible.

Pour le SNU, la raréfaction des agences de proximité et leur fermeture au public l'après-midi, le Nouveau parcours des demandeurs d'emplois (NPDE) et l'inscription par Internet viennent sanctionner en premier lieu les publics les plus en difficulté, en parfaite contradiction avec les missions et les valeurs du service public. Cette politique piétine les principes d'accessibilité, de continuité, de gratuité et d'égalité de traitement que doit garantir tout service public.

Redonner des moyens au service public, le combat du SNU

Le Syndicat national unitaire de Pôle emploi (SNU-PE) assure la défense individuelle et collective de l'ensemble des salariés de Pôle emploi, attentif aux évolutions de la structure et des conditions de travail. Depuis la fusion ANPE-Assedic en 2009, ses délégués n'ont de cesse de se battre pour obtenir des moyens humains et des outils de travail à la hauteur des besoins dans un contexte d'augmentation quasi-constante du nombre de chômeurs et des contraintes et pressions sur les salariés dans l'exercice de leur profession. En témoigne le développement des tensions dans les collectifs, des conflits au travail, du stress professionnel, des cas de *burn-out* et/ou de *bore-out* et des arrêts maladie.

Les salariés de Pôle emploi sont un bouc émissaire bien commode mais ils ne peuvent être tenus pour responsables des dysfonctionnements de leur structure qui n'est d'ailleurs pas chargée de renverser la courbe du chômage. Les rendre plus efficaces, ce serait leur donner les moyens d'être plus nombreux, plus autonomes, leur permettre de faire leur travail plus humainement, respecter le temps nécessaire au diagnostic de la situation de chaque chômeur, leur laisser le temps d'échanger avec lui et de rechercher des solutions adaptées, en reconnaissant que chacun est différent et que chaque situation demande un travail spécifique. En somme, c'est comprendre enfin que l'humain n'est pas une marchandise standardisée.

Vers une sécurité sociale professionnelle pour une société plus juste

Le principe d'une sécurité sociale professionnelle (SSP) tout au long de la vie articulée autour d'un *continuum* de droits de haut niveau collectifs et individuels reste pour le SNU une priorité majeure pour la période à venir et nous l'exposerons au premier trimestre 2017, à la veille de l'élection présidentielle, à l'occasion des Assises de l'emploi et du service public de l'emploi rénové. Le SNU, aux côtés de sa fédération, la FSU, et de son syndicat, le SNU-TEFI (travail, emploi, formation, insertion) et différents acteurs et associations de chômeurs engageront ensemble un projet alternatif

et porteur d'avenir et lui donneront une dimension réelle et crédible.

La SSP revient à défendre une extension des droits des salarié-e-s sur la question des transitions sociales et professionnelles, dans le sillage historique des acquis du droit du travail et de la Sécurité sociale. La SSP s'appuie sur deux idées principales : le maintien du revenu et le maintien des droits. Le maintien du revenu implique un système unifié permettant une couverture à l'ensemble de la population en âge de travailler. Le maintien des droits comprend la formation et la protection sociale. Lors de ces assises, nous inviterons tous les acteurs qui interviennent, réfléchissent et agissent dans ce projet sociétal.

Dans le cadre de la SSP, Pôle emploi occuperait une place décisive et deviendrait l'opérateur majeur assurant l'accompagnement des salarié-e-s tout au long de leur vie professionnelle, le maintien de leur revenu et l'organisation de leur formation. Le compte personnel d'activité, vanté par le gouvernement comme une des étapes menant à cette fin, n'est en fait qu'un détricotage des droits collectifs, visant à individualiser les droits au regard du contexte législatif de démantèlement des acquis sociaux pour toutes et tous.

Un autre monde est possible, nous le ferons vivre !

Philippe Sabater⁽²⁷⁾

Le SNU-TEFI est un syndicat national, adhérent à la FSU, qui regroupe les agents ou salariés du service public de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, d'organismes, d'associations ou d'entreprises assurant une mission de service public dans ces domaines.

Il syndique aujourd'hui les personnels de trois secteurs :

- Pôle emploi (ex ANPE et ex ASSÉDIC) ;
- le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion sociale ;
- les réseaux insertion.

Pourquoi la Fédération syndicale unitaire (FSU) ?

Parce que la FSU défend l'idée d'un syndicalisme alliant action et proposition, donnant à toutes et tous les moyens de comprendre, d'élaborer, d'agir collectivement, un syndicalisme à l'écoute des salariés, respectueux de l'avis des adhérents.

Parce qu'elle défend la vision d'une société plus solidaire et plus juste et affirme son opposition au système libéral.

Parce qu'elle défend le service public et ses usagers, participe aux luttes des chômeurs, des « sans », et combat le sexisme et le racisme sous toutes ses formes.

Parce qu'elle accepte les « contradicteurs » en son sein, les reconnaît et leur donne les moyens de porter leurs idées dans ses instances.

71, boulevard de Brandebourg 94200 Ivry-sur-Seine

09 80 09 23 63

syndicat.snu@pole-emploi.fr

Idée reçue n° 4

« Le chômage, c'est la faute aux étrangers ! »

Par France terre d'asile

... Et puis Robert Badinter donna son avis. *Le* Robert Badinter que nous admirons tous pour avoir remis la France en conformité avec les droits de l'Homme grâce à l'abolition de la peine de mort. Cette fois, ce n'était pas de la rue ou du bistrot qu'émanait l'idée reçue, mais de ce grand esprit français. « La France », proclama-t-il solennellement^{28}, « en raison de son fort taux de chômage, n'est pas en condition d'accueillir ceux [les migrants] qui viendront ». Diantre ! La sortie était aussi belle que fausse et, comme elle émanait d'une autorité morale et nationale, il nous sembla que l'heure était grave. Qu'il était temps de faire entendre et de propager la voix des économistes qui, de façon quasi unanime sur le sujet (en France comme dans le monde des riches pays de l'Organisation de coopération et de développements économiques – OCDE), répètent à l'envi, avec des courbes et de savants schémas, qu'immigration et chômage ne sont pas liés^{29}, bien au contraire.

Une réalité chiffrée

Mais des calculs pointus qui détaillent, au mieux, l'influence positive de l'immigration sur la croissance du PIB français et, au pire, son extrême faiblesse négative ou son absence d'emprise sur les comptes du pays, ne suffiront jamais à convaincre nos concitoyens, tant le ressenti du « vol » de leur économie nationale et de leur travail par l'étranger est fort. Quarante ans après la formule du Front national, « Un million de chômeurs, c'est un million d'immigrés en trop. La France et les Français d'abord ! », force est de constater que la simplicité d'un raisonnement faux mais qui sonne bien est toujours plus persuasive qu'une vérité complexe qui a besoin de dépasser le slogan pour être entendue.

Alors comment faire comprendre que les immigrés ne sont responsables ni de la baisse des salaires, ni de la hausse du chômage ?

En reprenant tout depuis le début, notamment avec le rappel de quelques réalités chiffrées : en France, seule 6,4 % de la population est étrangère^{30}. Ce pourcentage place notre pays au 15^e rang des pays de l'Union européenne (sur 28) et au 15^e rang des pays l'OCDE (sur 34) en ce qui concerne la part des étrangers dans les populations « natives ». Ces chiffres, au creux de la moyenne, montrent que la sixième puissance économique mondiale n'est pas, contrairement à l'idée reçue, très ouverte à l'étranger ni à sa main-d'œuvre. Et ceci se vérifie d'autant plus que l'immigration professionnelle

reste assez faible dans l'hexagone (21 000 personnes en 2015), loin derrière la migration pour réunion familiale (environ 90 000 personnes), ou pour la poursuite d'études (66 000 étudiants).

Mais qu'importent le motif et le nombre, pourra-t-on nous rétorquer, les étrangers seront, pour certains, toujours trop nombreux. Inutile alors de leur faire entendre que les plus grands pays d'immigration (États-Unis, Allemagne, Australie, Canada...) sont aussi ceux dont les taux de chômage sont bien loin d'atteindre nos 10 % nationaux : ils ne voudraient pas croire que l'immigration est bonne pour la croissance, malgré ce qu'indiquent les analyses statistiques menées en France^{31}. Le PIB par habitant croît avec le taux de migration en un cercle vertueux : l'immigration favorise la croissance qui, en retour, encourage l'immigration.

Un accès au marché du travail difficile

Si l'on examine l'impact de l'immigration sur les chances de trouver un emploi pour les « natifs^{32} », les chercheurs estiment qu'il est réel, mais reste faible à niveaux de compétences, d'âge et de formation similaires. Et les chiffres sont sans appel : les immigrés – non ressortissants de l'Union européenne – ont environ deux fois moins de chance qu'un « natif » de décrocher un emploi. Cela s'explique notamment par le moindre niveau de qualification des migrants. Mais, à diplôme équivalent, le taux de chômage reste trois fois plus élevé chez les immigrés : avec le bac en poche, 6 % de Français sont au chômage contre 18 % chez les migrants^{33}. L'accès au marché du travail se complique encore quand on sait que les immigrés – hors Union européenne – sont exclus d'environ 5,3 millions d'emplois (notamment dans la fonction publique, faute d'acquisition de la nationalité française ou dans certaines professions réglementées du secteur privé – médecin, architecte... – par manque d'équivalence de diplômes), c'est-à-dire qu'un poste de travail sur cinq leur échappe.

Alors, si les immigrés prennent le travail des « natifs », de quel travail peut-il s'agir ? Ce n'est un mystère pour personne : d'une bonne partie des emplois qui ne trouvent pas preneur, ceux qui demandent peu de qualification, offrent des conditions de travail pénibles, des salaires peu attractifs, des durées d'emplois déterminées, des temps partiels et des horaires discontinus... En bref, ceux que les « natifs » rechignent à exercer, dans les secteurs du BTP, de l'hôtellerie-restauration, de la sécurité, des services à la personne, du nettoyage... Il faut ajouter que les migrants mieux formés acceptent souvent de se « déclasser » dans un emploi mal rémunéré et pour lequel ils sont surqualifiés.

Les immigrés ne sont donc majoritairement pas les concurrents des « natifs », ils sont complémentaires : il n'y a donc pas de « vol » d'emplois. Quant à l'incidence sur les

salaires, les travaux montrent que, sur une longue période (20 ans), ils sont en moyenne indépendants de la proportion d'immigrés dans la population active et que l'immigration aurait même participé à la réduction des inégalités salariales entre travailleurs très qualifiés et faiblement qualifiés^{34}.

Certaines catégories de natifs, signalons-le tout de même, peuvent se trouver en concurrence avec les immigrés : il s'agit des travailleurs âgés et peu formés, n'arrivant pas à acquérir de nouvelles compétences pour se réorienter professionnellement. La présence d'immigrés dans un secteur d'activité pousse en effet les travailleurs « natifs » à opter pour d'autres emplois, plus spécialisés et donc plus rémunérateurs. Cela peut notamment s'observer avec l'exemple des femmes migrantes, très présentes dans les différents secteurs du service à la personne : les femmes nées en France délaissent ces métiers pour s'orienter vers des emplois en moyenne un peu plus qualifiés.

Il n'y a donc pas substitution d'un travailleur « natif » par un travailleur immigré et, si la concurrence existe parfois, elle s'opère surtout entre individus issus de différentes vagues d'immigrations.

Quelles que soient les études et les démonstrations évoquant l'impact positif – ou, au pire, neutre – de l'immigration sur l'emploi et la croissance, il y a fort à parier que des voix se lèveront toujours – et parfois parmi les grands esprits qui de temps à autres s'égarent mais se ressaisissent rapidement^{35} – pour dire halte à l'accueil des migrants et des réfugiés, au prétexte qu'ils creusent nos déficits. Certains – pas tous heureusement – auront toujours du mal à prendre l'« autre » comme un autre « soi-même », aspirant à une vie tranquille de travailleur, de consommateur de biens de toute nature, ces biens qui développent l'emploi. Ils auront du mal à croire que celui-là rêve, comme eux, d'un foyer sûr, aimant et protecteur à même de soutenir la bonne éducation de leurs enfants qui leur permettra de grimper dans l'ascenseur social, celui-là que l'on souhaiterait bien voir repartir en France. Et vite.

Pierre Henry^{36}

France terre d'asile est une association laïque et indépendante. Elle accompagne les demandeurs d'asile, les réfugiés statutaires et les mineurs isolés étrangers dans leurs démarches et leur intégration sociale et professionnelle. Soit près de 10 000 personnes quotidiennement sur l'ensemble du territoire national.

France terre d'asile

24, rue Marc Seguin

75018 Paris

www.france-terre-asile.org

Idée reçue n° 5

« Les jeunes d'aujourd'hui ne veulent plus travailler ! »

Par la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC)

Lors de la dernière assemblée générale des jeunes du milieu ouvrier en juillet 2014, le constat de la Jeunesse ouvrière chrétienne, qui rejoint traditionnellement des jeunes travailleurs, était sans appel : les deux tiers des responsables de la catégorie « actifs » étaient privés d'emploi. Comment ce chômage de masse qui touche en priorité les jeunes du milieu ouvrier vient-il impacter leur rapport au travail ?

Le jugement que porte la société sur les jeunes est souvent critique. Selon un sondage réalisé en 2011, les Français les perçoivent majoritairement comme « égoïstes, paresseux et intolérants⁽³⁷⁾ ». Ce jugement biaise la manière dont les jeunes eux-mêmes se perçoivent puisque ces trois résultats reviennent également en tête chez les moins de 30 ans.

Mais qu'en est-il de leur rapport au travail ? « Les jeunes ne veulent plus travailler », « les jeunes d'aujourd'hui sont paresseux et pas sérieux », « les jeunes savent ce qu'ils ne veulent plus, mais ne savent pas ce qu'ils veulent », « avant, les jeunes étaient plus investis »... La JOC a souhaité déconstruire ces représentations en demandant directement l'avis des jeunes concernés.

Régulièrement, la JOC réalise des « commissions de relecture » en interrogeant les responsables du mouvement pour avoir leur avis sur des thématiques particulières. Les jeunes interrogés ont entre 13 et 30 ans, ils sont en responsabilité (présidents de région, fédéraux, responsables ou trésoriers d'équipe) et vivent principalement en quartiers populaires. Et quand on interroge ceux du milieu ouvrier sur leur rapport au travail, voici ce qu'ils répondent.

Le travail au centre des préoccupations des jeunes

Si certains interrogés travaillent, d'autres sont en recherche d'emploi ou sont encore étudiants. Pourtant, tous ont affirmé que le travail est au centre de leurs préoccupations. « On a besoin d'un travail, ça permet de pas rester chez soi à rien faire, de voir d'autres gens. Tout le monde travaille. On en a besoin pour avoir des sous. On est content quand on travaille. Ça permet de construire sa vie » (Mathilde, 25 ans).

Pour les jeunes d'aujourd'hui, comme ceux d'hier, c'est toujours le travail qui permet d'avoir un statut, d'exister et d'être reconnu. « J'attends d'un travail d'être reconnue en

tant qu'individu » (Gloria, 15 ans).

Une vision construite par les réalités de vie de l'entourage

La vision du monde du travail de certains jeunes n'est construite que sur ce que peut vivre leur entourage. Or si nous constatons que les jeunes travailleurs que nous rejoignons à la JOC témoignent de conditions de vie ou de travail difficiles, ceux qui ne sont pas encore dans l'emploi ou qui en sont privés en témoignent également pour leur entourage : chômage qui n'en finit pas, précarité, discrimination, maladie... « C'est pas toujours évident, la recherche de travail. C'est difficile, quand je vois mon frère chercher, ça me dégoûte, ou ma mère qui a mis du temps à trouver » (Sophie, 15 ans).

Les jeunes interrogés sont confrontés aux difficultés qu'engendrent le chômage ou le travail précaire et ce parfois depuis le plus jeune âge. Ils perçoivent bien mieux que d'autres jeunes plus protégés les difficultés qu'ils pourront rencontrer dans leur parcours, comme Diatou, qui, à 15 ans, a déjà des inquiétudes pour son avenir de femme adulte et craint « par exemple un divorce pour les femmes au foyer obligées d'élever seules ses enfants ».

Ce sont ces difficultés vécues ou anticipées qui orientent leur vision du monde du travail. « Je cherche un travail tout en sachant que je m'occupe de ma mère qui a besoin d'une aide constante » (Fatima, 20 ans).

Des jeunes ancrés dans la réalité

Quand on demande aux interrogés d'exprimer des rêves pour leur travail actuel ou futur, la plupart énoncent simplement un besoin de gagner leur vie, mais sans excès. « J'attends d'un travail qu'il me plaise, sans pour autant qu'il n'y ait pas d'inconvénients, car ce n'est pas possible » (Chloé, 16 ans).

Ils apparaissent pragmatiques et sans ambition démesurée dans leurs souhaits. « Je voudrais qu'un travail soit légal, rémunéré à juste prix, sécurisé, accessible à toute personne responsable qui le désire » (Mohamed, 25 ans).

L'idée de pouvoir s'épanouir au travail apparaît même pour certains comme un bonus. « Je n'attends d'un travail qu'une situation financière stable. Pouvoir apprécier mon travail serait parfait » (Bouchra, 20 ans).

On est loin de l'image de l'enfant exprimant le souhait d'avoir des métiers extraordinaires qui impliquent des salaires très élevés : être chanteur, astronaute, footballeur... Les jeunes qui ont été interrogés sont au contraire très réalistes, et savent

qu'ils rencontreront des difficultés dans la construction de leur avenir professionnel. « Il y a forcément des contraintes, rien n'est facile dans la vie » (Sarah, 15 ans).

Les attentes des jeunes interrogés vis-à-vis d'un travail restent très concrètes : gagner suffisamment sa vie pour pouvoir vivre en ayant accès à des besoins primaires : nourriture, logement, moyen de transport. « Ce que j'attends d'un travail, c'est avoir un salaire et payer mon code et mon permis » (Sylvain, 22 ans).

Des revendications concrètes

Quand on leur demande ce qu'est pour eux un « travail digne », on s'aperçoit que la plupart des jeunes interrogés sont en capacité de décrire précisément les conditions dans lesquelles ils souhaiteraient travailler. « J'attends d'un travail de la stabilité et qu'il me convienne » (Célia, 17 ans).

Dans leurs réponses reviennent très souvent les termes « stabilité », « horaires », « collègues », « salaire »... Ainsi Léa (16 ans) rêve qu'un jeune travailleur puisse « avoir le respect de ses collègues et du patron, des horaires adaptés à la situation familiale, être dans un cadre adapté au travail ». Florent (17 ans), lui, souhaite « avoir un bon salaire, avoir des représentants du personnel, avoir des horaires adaptés ».

À ce jour, vingt critères de discrimination (« critères prohibés ») sont fixés par la loi. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son état de santé ou ses opinions est formellement interdit par la loi et les conventions internationales approuvées par la France^{38}. Nous le savons, parmi l'ensemble des jeunes rejoints par la JOC, certains sont plus stigmatisés que d'autres en fonction de leur origine, leur sexe, leur handicap ou leur orientation sexuelle. Une des préoccupations qui revient le plus souvent dans les réponses est leur besoin d'égalité dans le travail : ni discrimination, ni racisme, ni sexisme... C'est le cas de Chrislaine (21 ans) qui exige le « respect des droits du travailleur au sein de l'entreprise, ne pas être réduit à l'esclavage, être payé pour le travail exercé au même point d'égalité que les collègues de travail occupant la même fonction, ne pas être victime du racisme, être traité à sa juste valeur selon ses qualifications et diplômes » et de Paula (16 ans) qui s'oppose à l'idée d'avoir « un patron macho, de la discrimination, du sexisme envers les femmes par rapport au salaire ».

S'épanouir au travail et en dehors

Bien évidemment, l'ensemble des jeunes interrogés expriment qu'un travail est digne s'il permet de gagner convenablement sa vie et ne pas simplement survivre. C'est le cas de Mariama (18 ans) pour qui un travail digne permet de « gagner sa vie, financer des

projets, pouvoir avoir un avenir sûr, un travail pas trop lourd en horaires pour profiter de sa famille ».

L'idée de pouvoir s'épanouir en dehors de son travail, profiter de sa famille, des amis, de loisirs revient fréquemment. Mais vivre en dehors de son travail, c'est également pour beaucoup de jeunes, pouvoir fonder une famille. Avec cette volonté vient également celle de pouvoir subvenir aux besoins non seulement matériels mais également d'épanouissement de sa famille. Quand on demande à Adama (25 ans) de définir le travail digne, il répond que « c'est lorsque le travail fourni est en adéquation avec la rémunération, qui permet au travailleur de s'épanouir ainsi que sa famille ».

Pour de nombreux jeunes, le travail est digne, non seulement s'il propose des horaires qui permettent de s'épanouir en dehors du travail mais également au travail. C'est le rêve de David (14 ans) : « que le travail puisse m'apprendre la vie ». Pour de nombreux jeunes, l'apprentissage et l'expérience acquise au travail permettent aux jeunes de s'épanouir et grandir. « J'aimerais bien exercer un travail qui me passionne dans lequel je me sens vraiment à l'aise, parce qu'on dit très souvent que quand tu fais un travail que tu aimes, tu ne le vois plus trop comme une tâche, mais plutôt comme une sorte de loisir » (Charlène, 21 ans).

Le respect au travail et le respect du travail

Le respect est une valeur qui revient fréquemment dans les propos des jeunes interrogés, comme dans celui d'Ophélie (17 ans) qui revendique un travail dans lequel elle serait « respectée, avec des principes et des valeurs, sans discrimination ».

Si plusieurs jeunes évoquent la volonté d'avoir des marques de respect de soi, d'autres évoquent le respect des autres mais également le respect du travail. Cette volonté de respect au travail mais également du travail indique un engagement de la part des jeunes interrogés. Loin des préjugés qu'ont parfois les patrons aujourd'hui, les jeunes interrogés expriment l'envie d'un travail bien réalisé et honnête. « Digne ? Pour moi le mot digne signifie que le travail est propre et bien fait » (Tony, 16 ans).

De même, les jeunes n'attendent pas un salaire extraordinaire, mais équivalent au travail fourni, encore une fois dans un souci d'honnêteté, comme l'évoque Gaëlle (15 ans) : « Des conditions de travail dignes, c'est être payé raisonnablement, ni plus ni moins, être respectée et respecter les autres. » Ou encore Quentin (19 ans) : « Les conditions de travail dignes, c'est tout d'abord d'être respecté par l'employeur et par d'autres salariés, que ton boulot soit respecté. Et comme le boulot mérite un salaire, que tu sois payé selon ton contrat. »

Des relations qui priment

Les collègues, l'équipe, les relations sont des points primordiaux qui reviennent dans les réponses des jeunes comme dans celle de Chouchane (18 ans) qui rêve d'une « bonne ambiance dans l'équipe avec les collègues ». Les jeunes ont la volonté de mettre en avant l'humain auprès de qui ils travailleront. « Le travail, c'est pour gagner de l'argent mais aussi de faire des rencontres avec de nouvelles personnes et échanger les expériences » (Maéva, 16 ans). Le travail digne est celui qui leur permettra de créer des relations avec des collègues malgré parfois des difficultés, comme le handicap pour Julien qui exprime le souhait d'avoir « des bons collègues qui jugent pas, un travail en groupe, par rapport à mon handicap ».

Les jeunes du milieu ouvrier éprouvent une fierté du travail et un besoin de se sentir utiles. Ils démontrent une capacité à avoir les pieds sur terre mais également à rêver des conditions de travail dignes. La question n'est pas de savoir si les jeunes sont paresseux, mais pourquoi les jeunes interrogés déclarent accepter des conditions de travail qu'ils jugent indignes. Dans un système économique précarisant, entre contrats précaires répétitifs et chômage de masse, sans maîtriser leurs droits ni savoir comment les défendre, face à des entreprises hors-la-loi mais impunies et une individualisation de la société qui crée de l'isolement, les jeunes préfèrent se remettre eux-mêmes en question ou finissent par accepter un travail indigne.

La JOC reste persuadée qu'un jeune travailleur vaut plus que tout l'or du monde ! C'est pourquoi elle revendique que les jeunes soient mieux formés à leurs droits afin qu'ils puissent les défendre, qu'ils connaissent l'histoire des luttes pour apprendre à se révolter et qu'on leur permette de développer leur esprit critique afin qu'ils puissent agir sur leurs conditions de vie en comprenant l'intérêt de l'engagement collectif pour avancer ensemble. Car dignes et travailleurs, c'est notre défi pour demain^{39} !

Aina Rinà Rajaonary^{40}

La JOC est une association d'éducation populaire qui s'adresse aux jeunes du milieu ouvrier et des quartiers populaires. Gérée et animée par les jeunes, elle rejoint 10 000 garçons et filles, âgés de 13 à 30 ans, à travers 120 fédérations en France. Ensemble, les jeunes discutent, réfléchissent et agissent pour changer ce qui ne va pas autour d'eux. Les initiatives menées touchent à toutes les dimensions de la vie des jeunes.

Jeunesse ouvrière chrétienne

246, boulevard Saint-Denis – BP 36

92403 Courbevoie Cedex

www.joc.asso.fr

contact@joc.asso.fr

Idée reçue n° 6

« Le système d'indemnisation est beaucoup trop généreux avec les chômeurs ! »

Par l'Association pour l'emploi, l'information et la solidarité des chômeurs et travailleurs précaires (APEIS)

« Il y en a qui se laissent vivre et qui ne veulent pas bosser ! », « c'est plus facile de vivre avec les aides qu'en travaillant », « on vit mieux en étant au chômage qu'en travaillant », « il y a des assistés, des chômeurs qui vivent bien mieux que moi qui travaille ! »... Voilà quelques exemples de ce qu'il est possible d'entendre ou de lire.

Ces expressions relèvent avant tout d'une méconnaissance de la situation des chômeurs mais traduisent aussi une manière détournée et souvent même inconsciente de cacher sa peur face au chômage et à ses effets : pauvreté, dislocation sociale, stigmatisation, misère, etc. C'est une façon d'affirmer n'être pas comme « ces gens-là ».

Sont en cause également dans cette dénonciation les conditions de travail dégradées (*burn out*, *bore out*, harcèlement, transports interminables, suicides directement liés à l'emploi) et les bas salaires d'un nombre beaucoup trop important de salariés qui se sentent spoliés. Ne sachant pas qui blâmer, chacun est tenté de se protéger en jouant sur les différences et la division, alors qu'en réalité, une bonne partie de la solution passe par le commun, la solidarité, le droit.

Et tandis que chômeurs, précaires et salariés se déchirent entre eux, grands patrons et actionnaires dorment tranquilles, sans peur de voir leur comportement dénoncé ou leurs privilèges attaqués. La bataille idéologique est parfaitement orchestrée : en apparence, la lutte des classes n'existe pas ou plus et chacun est seul responsable de sa situation, la sphère individuelle et privée l'emportant sur l'organisation sociale, économique et politique.

Lutter au quotidien contre le chômage

À des années-lumière de la réalité et du vécu des chômeurs, les textes censés régir notre mode de fonctionnement sont pourtant tout à fait explicites en matière de travail : « 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 » (article 23 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen) et « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi » (alinéa 5 du préambule de la Constitution).

Il en va de même pour ce qui est du système d'indemnisation des chômeurs, dont il convient peut-être de rappeler qu'il est financé par les cotisations des salariés. « Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler, a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence » (alinéa 11 du même préambule de la Constitution).

Ce qui est certain, c'est qu'extrêmement peu de femmes ou d'hommes choisissent de devenir chômeurs ou de le rester. Nous en voulons pour preuve que, dans l'immense majorité des cas, la première des revendications des milliers de chômeurs qui passent chaque année dans nos permanences ou dans nos assemblées est un emploi.

Attendre les chômeurs dans nos permanences ne suffit pas. Nous les accompagnons quand ils sont victimes de radiations, de trop-perçus qu'ils ne sont pas en mesure de rembourser ou que leurs droits ne sont pas respectés. Nous sommes régulièrement devant les agences Pôle emploi, avec du café, un tract, une pétition, surtout pour informer et discuter de toutes les questions liées au quotidien.

Ainsi, nous avons organisé cette année une « caravane des droits » qui a fait halte sur une vingtaine d'étapes devant des agences Pôle emploi, des CAF, dans des quartiers populaires, etc., avec une exposition, un numéro spécial de notre journal *Existence !* et un document intitulé « Des chiffres et des hommes ».

Pourtant les offres d'emplois réelles et disponibles ne représentent que 5 % du nombre de chômeurs : quand elles ne sont pas fantaisistes, elles ont été déposées plusieurs fois et/ou en plusieurs endroits et sont obsolètes, ou bien elles ne proposent parfois que quelques heures par semaine, ou nécessitent d'avoir son permis, un véhicule, des outils qui sont autant d'obstacles supplémentaires.

Découragés, dépités voire épuisés par des dizaines, des centaines de démarches, de lettres de motivation et de CV expédiés ou déposés, la plupart du temps sans réponse fût-elle négative, ils continuent à chercher, quitte parfois à accepter un emploi moins bien rémunéré.

Sortir la tête de la courbe

- 3 590 000 chômeurs en catégorie A ;
- 2 180 000 en catégories B et C ;
- 80 % touchent entre 1 000 et 1 200 euros ;

- 15 % perçoivent moins de 500 euros ;
- 0,4 % (17 600) reçoivent plus de 4 000 euros ;
- 523 000 en ASS (allocation de solidarité spécifique) de 488 euros.

Ce que montrent ces chiffres sans équivoque, c'est d'abord que l'immense majorité des chômeurs (souvent d'anciens salariés, ce qui est bien trop fréquemment occulté) sont en difficulté. Le système est loin d'être aussi généreux que ne cessent de le clamer les chantres du libéralisme, ceux-là mêmes qui parlent de charges quand il s'agit de cotisations sociales.

Plus encore, si les chiffres soulignent l'ampleur de ce drame humain, social, économique et politique, personnel et collectif, ils ne révèlent jamais les dégâts sur les personnes et les tragédies personnelles ou familiales que représente le chômage pour des millions d'individus.

Car même au chômage, il faut encore payer le loyer, la nourriture, les assurances, la mutuelle, l'électricité et/ou le gaz, l'eau, les frais de santé au gré des remboursements de la Sécurité sociale, l'accès à Internet et le téléphone, les transports, les timbres, etc.

Bien évidemment, pour s'en acquitter, certains renoncements s'imposent : sports, livres, CD, cinéma, théâtre, concerts, spectacles, vacances, week-ends, coiffeur, shopping, tabac, restos, cadeaux pour celles et ceux qu'on aime, fêtes familiales, sorties entre ami-e-s pour boire un verre, etc. Pas question non plus d'être confronté aux imprévus : lunettes ou appareils dentaires cassés, panne d'appareils ménagers, voire « accidents » de la vie.

Cette précarité grandissante est malheureusement commune à beaucoup de salariés qui peinent à joindre les deux bouts avec leur seul salaire. La question des revenus est donc plus large que celle des allocations-chômage et c'est ensemble qu'il convient de revendiquer, à la fois pour un vrai droit du travail et pour de réels droits au chômage, tous deux indissociables !

Une sixième branche de la Sécurité sociale

Chacun sait que celles et ceux qui sont les mieux protégés sont les plus à même de retrouver un emploi, tout du moins si l'opportunité se présente. C'est pourquoi nous pensons que le « risque » chômage devrait même être une branche supplémentaire de la Sécurité sociale. Plutôt qu'un revenu d'existence, nous revendiquons l'indemnisation de toutes les formes de chômage et le développement et la gratuité de services publics

présents et accessibles sur tout le territoire : éducation, transports, cantines, santé, etc. Le partage des richesses commence par là.

En effet, sur cette planète immensément riche mais où la richesse est accaparée par quelques-uns au détriment du plus grand nombre, c'est toute l'organisation sociale qu'il faut revoir. La difficulté à obtenir des conditions de vie décentes dans notre système capitaliste ne doit pas nous conduire à des solutions d'évitement, ni même d'aménagement de ce système. La mise en place d'un revenu universel, réellement universel et bien évidemment décent, n'est pas moins utopique que le renversement du capitalisme qui crée autant de barbarie et de pauvres que de biens de consommation et de profits. Alors oui, il est indispensable de partager les richesses, mais nous estimons malgré l'extrême urgence qu'exister, ce n'est pas seulement avoir un revenu : la contribution apportée par chacun à une fonction collective, sociale et historique est capitale.

Nous ne revendiquons pas des emplois pour des emplois, en tous les cas pas n'importe lesquels et à n'importe quel prix, mais nous pensons que le salariat qui exploite et contraint, ce salariat et son lot de soumissions qu'il faut abolir, n'est pas la forme finie du travail.

Financement, les moyens existent

La durée, les formes et le montant de l'indemnisation ne doivent rien au hasard ou à une quelconque composition « naturelle » liée à l'économie mais bel et bien à un rapport de forces entre les représentants des salariés, le patronat et le gouvernement.

Il n'existe pas de capitalisme social, il ne s'agit à chaque fois que de confrontations et de volonté politique, quand les salariés ont obtenu des avancées, ils les ont toujours arrachées. Jamais les patrons n'ont d'eux-mêmes partagé les richesses produites dans les manufactures, les usines, les chantiers, les ateliers ou les bureaux.

C'est vrai pour la fin du travail des enfants, pour les congés payés, pour les successives réductions du temps de travail, pour les salaires, le smic, pour la Sécurité sociale, pour les retraites, les mutuelles, les comités d'entreprise, pour les droits des salariés et des syndicats.

La société est bien plus riche aujourd'hui qu'en 1936 ou en 1945, et c'est pourtant en 1936 que les congés payés ont été mis en place et en 1945 la Sécurité sociale.

Il ne s'agit en aucun cas des richesses mais du partage de ces richesses, parce que pendant les crises successives, les profits n'ont jamais été aussi importants, les

dividendes distribués aux actionnaires jamais aussi colossaux.

Nous exigeons que les licenciés soient les payeurs ! Pour cela, il faut mettre en place une autre assiette de cotisations, car se baser sur la seule masse salariale comme c'est le cas aujourd'hui pénalise les patrons qui embauchent dans des conditions décentes (CDI) avec des salaires corrects et favorise ceux qui ont recours aux licenciements et à la précarité comme variable d'ajustement de leurs profits.

Il faut inclure dans les cotisations les profits, bénéfices et produits financiers des entreprises.

Nous voulons un emploi, décent, librement choisi, et en attendant nous exigeons les moyens de vivre dignement avec l'indemnisation de toutes les formes de chômage, car nos vies c'est maintenant que nous les vivons, nous n'avons pas le temps d'attendre !

Et les promesses jamais tenues ne servent qu'à décourager toujours plus, à éloigner de la chose publique, du bien commun, de la participation. Il faut qu'il y ait cohésion et espoir pour continuer d'avancer, de progresser.

La désespérance est nourrie par les renoncements successifs mais il n'y a aucune fatalité !

Philippe Villechalane⁽⁴¹⁾

L'APEIS existe depuis novembre 1987, bientôt 30 ans ! Elle compte une petite vingtaine de comités locaux. Nous sommes une association à caractère revendicatif et une association de chômeurs, pas une organisation d'aide ou de soutien aux chômeurs.

APEIS

8, rue de Verdun

94800 Villejuif

01 46 82 52 25

www.apeis.org

apeis@live.fr

Idée reçue n° 7

« La formation des demandeurs d'emploi, c'est seulement pour faire baisser les chiffres du chômage ! »

*Par la Fédération des acteurs de la solidarité, Emmaüs France et
COORACE*

Un demandeur d'emploi en formation n'est pas compté dans les chiffres du chômage publiés chaque mois par Pôle emploi.

En conclure pour autant que les plans successifs de formation des demandeurs d'emploi lancés ces dernières années n'avaient pas d'autre sens que celui de redorer le bilan du gouvernement en place (et donc de maintenir ses chances de réélection) est toutefois un raccourci trop facile.

De 2008 à 2013, près de deux millions d'emplois d'un niveau CAP/BEP ou moins ont été détruits. Conséquence ? Le taux de chômage des personnes sans diplôme atteint près de 50 % et celui des personnes d'un niveau de qualification BAC, CAP ou BEP, 25 %, contre 10 % pour les personnes diplômées du supérieur. Pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes qui en sont privées, il faut donc recréer de l'emploi peu qualifié mais aussi, voire surtout, former les personnes en lien avec les évolutions du marché du travail. En effet, le risque d'enfermer les personnes dans des emplois peu qualifiés susceptibles d'être détruits plus tard, et de bloquer l'économie française dans une stratégie « low cost », est considérable lorsque l'on mise trop sur la création d'emplois peu qualifiés^{42}.

La formation des demandeurs d'emploi, en particulier peu qualifiés, est donc un véritable levier de lutte contre le chômage. Encore faut-il respecter certaines conditions. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), lors de la préparation d'un séminaire national organisé le 5 novembre 2014, s'est appuyée sur différents travaux d'évaluation des effets de la formation pour repérer ces conditions^{43}. Tout d'abord, les effets de la formation sont très différents selon le profil du demandeur d'emploi, c'est-à-dire son âge et son niveau de diplôme, mais aussi son expérience d'emploi. Plus le temps est long entre la perte d'emploi et le début de la formation, plus ses effets sont faibles, voire négatifs. À l'inverse, l'articulation de la formation avec des situations de travail et des mises en situation professionnelle a un effet positif sur le retour à l'emploi. Ensuite, et surtout, la formation a d'autant plus d'efficacité qu'elle n'est pas imposée à la personne, en fonction des métiers en tension

par exemple, mais bien qu'elle s'inscrive dans son projet professionnel et réponde à ses aspirations. Le contenu même de la formation a bien évidemment un impact, les formations les plus qualifiantes favorisant le retour à l'emploi.

Enfin, la pédagogie employée est décisive, en particulier pour les personnes ayant vécu l'échec scolaire : reproduire les méthodes scolaires, faisant particulièrement appel à l'écrit et au maniement de concepts abstraits, ne fera que les confronter à un nouveau sentiment d'échec au lieu de leur permettre de développer des compétences. Incarner les concepts par des expériences de vie, valoriser ces expériences et les personnes leur donnera en revanche plus de chances de réussite.

En résumé, former : oui, mais seulement si la personne le souhaite et en lien avec son projet professionnel, si la pédagogie est adaptée à ses attentes, si elle peut, réellement, réutiliser les apports théoriques de la formation en situation de travail et si son contenu permet d'accéder à une professionnalisation. Pour les personnes peu qualifiées et dites éloignées de l'emploi, il faut souvent ajouter à ces conditions celle de l'acquisition du socle de compétences transversales, qu'elles devront mobiliser dans n'importe quelle situation professionnelle et qui facilitera leur accès à la qualification^[44]. Ces conditions sont – hélas ! – aujourd'hui rarement réunies ; les décideurs politiques sont souvent obsédés par le nombre de personnes à former et l'existence des fameux emplois non pourvus. Les formations sont alors souvent imposées aux personnes, sans travail préalable sur l'offre de formation et les besoins des protagonistes.

Les acteurs de l'insertion professionnelle déploient pourtant des solutions positives, rassemblant ces différentes conditions de réussite, pour faire réellement de la formation des demandeurs d'emploi peu qualifiés une réponse au chômage.

Plus de 160 groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) agissent sur 245 territoires et mettent des personnes privées d'emploi à disposition de 5 400 entreprises adhérentes et organisent, via l'alternance, leur parcours de qualification pour un accès durable à l'emploi. Ils mobilisent pour cela les contrats de professionnalisation. En emploi, la personne voit immédiatement l'enjeu de la formation : elle ne lui apparaît pas comme une obligation l'éloignant de sa recherche d'emploi mais bien comme la condition de son maintien dans l'entreprise, et même de sa capacité à accomplir son travail quotidien. La formation devient une réalité concrète, inscrite dans l'exercice d'un métier. Grâce au double tutorat exercé par l'entreprise d'accueil, et par le GEIQ, les savoirs appris sont en effet mis en pratique et les situations de travail fournissent de la matière aux apports théoriques de la formation, s'assurant que celle-ci répond aux besoins des personnes. Grâce à cette expertise et à l'implication directe des employeurs, qui jouent le jeu de l'alternance et de la confiance dans le GEIQ, en 2015, ce sont près de 5 900 contrats qui ont été signés, dont 79 % de

contrats de professionnalisation, pour des résultats éloquentes : un accès à la qualification dans 79 % des cas et à l'emploi pour 63 % des personnes sorties (47 % en CDI ou en CDD de plus de six mois).

Pour les jeunes décrocheurs de 15 à 18 ans, l'association Eccofor, située à Dole dans le Jura, a quant à elle créé une école de production. Autour de métiers industriels importants localement (l'entretien des véhicules, notamment des pneus, et la métallerie), Juralternance choisit une pédagogie concrète où des jeunes peuvent apprendre un métier à leur rythme, en le pratiquant, tout en complétant leurs savoirs de base. La production issue de ces ateliers est commercialisée et représente 60 % du budget de l'école, valorisant ainsi le travail des jeunes, même s'il reste avant tout un support à leur formation générale et à leur reprise de confiance en soi. Rassemblées au sein de la fédération nationale des écoles de production, les associations telles qu'Eccofor obtiennent 90 % de réussite au CAP et Bac Pro et 73 % de mention au Bac Pro. 45 % des jeunes poursuivent également leurs études.

Ces différentes actions s'appuient sur cette méthode imaginée il y a près de quarante ans par l'insertion par l'activité économique (IAE), faisant de la situation de travail un élément déclencheur de l'acquisition de compétences et un vecteur de formation. Sans s'inscrire autant dans un processus d'alternance au sein d'entreprises même, les près de 3 000 structures qui composent ce secteur et sont évaluées à ce titre chaque année par l'État proposent à des personnes peu qualifiées – en 2011, plus de 80 % des personnes recrutées comme salariés en insertion avaient ainsi un niveau de formation inférieur ou égal au CAP-BEP – une situation de travail encadrée et la construction d'un parcours de formation. S'adressant souvent à des personnes rencontrant différentes problématiques sociales, les structures de l'IAE intègrent aux actions de formation proposées des formations de remise à niveau, y compris en langue française, pour leur donner la possibilité d'un accès ultérieur à la qualification. Loin d'imposer la formation à quelqu'un qui peut rencontrer d'autres problématiques telles que son accès au logement ou des problèmes de santé, les structures de l'IAE travaillent enfin avec la personne sur son ensemble de besoins et d'attentes ; elles placent ainsi la formation au moment le plus opportun d'un parcours, la rendant plus efficace.

De nombreuses autres initiatives donnent un sens à la formation des demandeurs d'emploi, en particulier des peu qualifiés, en respectant ces principes essentiels : répondre au projet professionnel et plus largement aux attentes de la personne, associer des situations de travail concrètes aux apports théoriques et, enfin, adapter la pédagogie employée plutôt que de reproduire des méthodes scolaires ayant souvent échoué auparavant.

Pourtant, ces initiatives sont peu développées et reconnues dans les programmes de

formation. Les GEIQ n'ont pu proposer que 6 000 contrats et les écoles de production restent confidentielles. L'insertion par l'activité économique rencontre également des blocages structurels très lourds d'accès à la formation, n'accédant pour l'instant que peu aux financements de Pôle emploi – même si des améliorations devraient être apportées en 2017 – et des conseils régionaux et n'étant pas davantage soutenues par les partenaires sociaux, à l'exception du secteur du travail temporaire.

Quant aux principes essentiels de réussite de la formation des demandeurs d'emploi, ils sont donc souvent effacés au profit d'une culture du chiffre. Au vu du nombre de personnes concernées – et du nombre de jeunes sortant toujours sans diplôme du système scolaire – il sera donc nécessaire de déployer de nouveaux programmes de formation des demandeurs d'emploi, en priorité pour les peu qualifiés, mais aussi de respecter enfin ces principes fondateurs, en misant sur ces acteurs spécialisés, trop souvent oubliés.

Louis Gallois^{45}, Thierry Kuhn^{46} et Pierre Langlade^{47}

La Fédération des acteurs de la solidarité (nouveau nom de la FNARS depuis janvier 2017) regroupe près de 870 associations de solidarité et d'organismes qui accueillent et accompagnent les plus démunis dans l'accès au logement, à l'emploi, à la santé ou plus généralement à leurs droits.

Nos adhérents développent également des activités et des services à destination de ces personnes – hébergements ou logements, dispositifs de soin, auto-écoles sociales, déménagements à bas prix – ou de l'ensemble des habitants du territoire – crèches, spectacles vivants, fruits et légumes biologiques, objets récupérés et recyclés, etc. Ces activités sont d'ailleurs souvent réalisées par les personnes en difficulté, en tant que bénévoles mais surtout, salariées.

À la fois experte dans l'analyse des politiques publiques et force d'interpellation des pouvoirs publics, la Fédération des acteurs de la solidarité accompagne la réalisation des projets de ses adhérents et facilite la participation des personnes en difficulté sociale à l'élaboration des politiques qui les concernent directement.

76, rue du Faubourg-Saint-Denis

75010 Paris

01 48 01 82 00

Mouvement Emmaüs

Initié par l'abbé Pierre, le Mouvement Emmaüs représente aujourd'hui un réseau de 285 structures qui interviennent dans les domaines de l'action sociale, de l'insertion, de l'hébergement et du logement... Soit plus de 18 000 acteurs ancrés localement sur l'ensemble du territoire national. Depuis plus de 65 ans, le Mouvement Emmaüs milite pour un monde plus juste dans lequel chacun retrouve sa dignité et sa place. Laboratoire d'innovation sociale, il invente au quotidien des solutions pour lutter contre l'exclusion.

Emmaüs France

47, avenue de la Résistance 93100 Montreuil

www.emmaus-france.org

contact@emmaus-france.org

COORACE, fédération nationale de l'économie sociale et solidaire, rassemble plus de 500 entreprises. Celles-ci constituent un réseau de professionnels militants engagés depuis plus de 25 ans au service des personnes, de leur accès aux droits communs et utilisant l'emploi comme principal moteur d'intégration sociale. Ces entreprises, réparties sur l'ensemble du territoire, sont notamment constituées sous la forme de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Elles interviennent dans de nombreux secteurs d'activité, et notamment celui des services à la personne (SAP) au sein duquel elles ont développé la marque commerciale Proxim'Services.

COORACE

17, rue Froment 75011 PARIS

01.49.23.70.50

www.coorace.org

Idée reçue n° 8

« Les femmes sont dans la même situation que les hommes face au chômage ! »

Par le Centre national d'information des droits des femmes et de la famille (CNIDFF)

Les dernières statistiques de l'enquête emploi de l'Insee pourraient laisser penser que les femmes et les hommes sont dans la même situation face au chômage. En effet, en 2014, pour la première fois en France, le taux de chômage des femmes était inférieur à celui des hommes (9,6 % contre 10,2 %). Et pourtant, s'il est un domaine dans lequel les inégalités perdurent entre les femmes et les hommes, c'est bien celui du chômage et, plus encore, de l'accès à l'emploi. Cependant, cet écart est loin de refléter le pourcentage de femmes au travail. Selon l'enquête emploi de l'Insee réalisée en 2014, le taux d'emploi^{48} des femmes âgées de 15 ans et plus était de 46,9 % seulement alors que celui des hommes était de 55 %.

Comment expliquer ce faible taux dans un contexte de réduction des écarts entre les hommes et les femmes en matière de chômage ? Comme l'indiquait Séverine Lemièrre, auteure d'un rapport sur l'accès à l'emploi des femmes^{49}, trois facteurs entrent en ligne de compte. Premièrement, le recours aux emplois à temps partiel par les femmes a un fort impact sur le taux d'emploi à temps complet de celles-ci : en 2013, 30,6 % des femmes qui travaillent étaient à temps partiel contre seulement 7,2 % des hommes. Deuxièmement, dans les statistiques de Pôle emploi, les femmes en recherche d'emploi sont surreprésentées dans les catégories B et C qui correspondent aux personnes en recherche d'emploi exerçant une activité réduite mais non comptabilisées dans les chiffres usuels du chômage. Troisièmement, de nombreuses femmes se retirent du marché de l'emploi à l'arrivée des enfants et sont considérées comme « inactives » car non disponibles immédiatement pour occuper un emploi même si elles le souhaitent. Elles rejoignent ce que l'on appelle le « halo du chômage », qui concerne 3,6 % des femmes de 15 à 64 ans^{50}.

Prendre en compte uniquement les taux de chômage et d'emploi ne permet donc pas d'appréhender totalement les différences de parcours entre hommes et femmes, ni d'avoir une vision complète des inégalités auxquelles elles sont confrontées sur le marché du travail. D'autres facteurs peuvent également peser.

Grossesse et maternité, des obstacles à l'embauche

Dans une enquête sur l'égalité femmes-hommes réalisée par le Défenseur des droits

en 2014 auprès d'un échantillon de 1 000 personnes en emploi (500 dans le privé et 500 dans le public), parmi les situations qui feraient obstacle à une embauche, à compétences égales, une réponse arrive largement en tête : être enceinte (près de 80 % des répondants).

Déjà en octobre 2013, dans un sondage⁽⁵¹⁾ réalisé auprès des demandeurs d'emploi, la grossesse, tout comme « le fait d'avoir des enfants » étaient perçus comme un obstacle majeur à l'accès à l'emploi.

Il en découle que les femmes enceintes ou ayant un désir d'enfant vont s'autocensurer. Même si un poste correspond à leurs compétences et leurs connaissances, elles ne postuleront pas à une offre d'emploi pensant qu'elles n'obtiendraient pas le poste du fait de leur grossesse.

Lieu commun ou réalité ? Dans l'étude sur l'égalité femmes-hommes de 2014 du Défenseur des droits, un tiers des personnes interrogées ont répondu « oui » à la question « Avez-vous été témoin d'une situation dans laquelle une femme, à son retour de congé maternité, a vécu un ralentissement de carrière ou n'a pas retrouvé son emploi ? ».

Malgré un taux de formation de plus en plus élevé et supérieur à celui des hommes, les femmes rencontrent davantage de difficultés pour trouver ou se maintenir dans l'emploi, notamment après la naissance des enfants. La maternité a en effet une incidence sur les situations professionnelles des femmes. Lorsqu'elles sont salariées, 42 % des mères interrompent ou réduisent leur activité après la naissance du premier enfant. Ce taux grimpe à 70 % à l'arrivée d'un troisième enfant ou plus (enquête emploi Insee 2010).

Pour les hommes, au contraire, l'impact des naissances sur la situation professionnelle est faible et varie peu au fil des naissances. En 2014, une étude de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) faisait apparaître que seuls 3,5 % des allocataires des prestations familiales liées au congé parental étaient des hommes.

Les femmes, toujours en charge de l'organisation familiale

Concernant la recherche d'emploi, outre la crise économique, les freins identifiés sont multiples : absence de mode de garde, problèmes de mobilité, manque d'information sur les droits aux prestations familiales, organisation de la vie personnelle, normes familiales, situations de violences au sein du foyer, etc.

Certains recruteurs s'aventurent encore sur le terrain de l'équilibre vie

professionnelle-vie personnelle notamment auprès des candidates. Ces questions sur l'organisation familiale sont rarement posées aux hommes, et pour cause : ce sont les femmes qui ont encore à charge les tâches domestiques et celles liées à la parentalité. C'est ainsi qu'un recruteur pourra refuser le poste à une femme dont il jugera que l'organisation familiale n'est pas compatible avec les fonctions demandées par le poste de travail. S'en serait-il soucié avec un candidat ?

De plus, qu'elles soient en couple ou en situation de monoparentalité, c'est parce qu'elles sont davantage en charge de l'organisation familiale que les femmes privilégient plus facilement un travail dont les horaires correspondent aux heures de garde ou d'école. C'est pourquoi elles sont plus nombreuses que les hommes à rechercher un emploi à temps partiel, alors que ces derniers font un choix en fonction de la rémunération et de la perspective de carrière.

Les femmes consacrent deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et à la parentalité, ce qui n'est pas sans conséquence sur la gestion de la carrière professionnelle.

Les femmes principalement présentes dans 12 catégories professionnelles sur 87

Alors que les femmes rencontrent déjà des difficultés à trouver ou retrouver un emploi en raison des différents freins énoncés plus haut, leur activité se trouve concentrée dans seulement 12 catégories professionnelles sur les 87 existantes.

Cette absence de représentation des femmes dans certaines filières (technique, mécanique, industrielle, etc.) prend sa source dès l'enseignement secondaire alors que le niveau d'étude des femmes est supérieur à celui des hommes. À titre d'exemple, en 2014, les filles n'étaient que 7,1 % à avoir un bac STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) contre 92,9 % de garçons^{52}. Dans l'enseignement professionnel, elles sont 97 % à s'orienter vers les filières du travail social (3 % de garçons) mais peu nombreuses dans les branches mécaniques (1,8 % de filles contre 98,2 % de garçons).

Cette non-mixité se retrouve donc au niveau de l'emploi féminin qui se concentre aujourd'hui dans une douzaine de familles professionnelles (santé, soins et social) sur les 87 existantes quand 50 % des hommes se concentrent dans 20 familles professionnelles.

Face à certains métiers et secteurs d'activité, l'accès à l'emploi des hommes et des femmes ne se fait pas de manière égalitaire. Cependant, de plus en plus d'entreprises sont convaincues de la nécessité d'ouvrir leurs métiers tant aux hommes qu'aux femmes,

notamment dans les secteurs présentant une pénurie en main-d'œuvre.

Seulement 30 % de femmes créatrices d'entreprise

Quand le marché du travail n'offre que peu de possibilité de recrutement, les personnes en recherche d'emploi peuvent envisager l'entrepreneuriat comme un moyen de créer leur propre activité professionnelle. C'est ainsi que près de 18 000 demandeurs d'emploi créent chaque année leur entreprise, selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)^{53}. Parmi eux, les deux tiers (67 % en 2014) se trouvent au chômage depuis moins de douze mois.

Les femmes envisagent autant que les hommes la possibilité de créer leur entreprise mais elles sont moins nombreuses – 30 % – à passer à l'action en raison de difficultés multiples. Tout au long de leur scolarité, les jeunes filles sont peu sensibilisées à la culture de l'entrepreneuriat et n'ont pas les mêmes opportunités et découvertes que les garçons. Comme nous l'avons déjà vu précédemment, elles sont, plus que les hommes, en charge de l'organisation familiale, difficile à concilier avec une activité professionnelle et pire encore avec le développement de leur entreprise. De plus, elles ont moins facilement accès au crédit bancaire et capitalisent moins au départ : 34 % des femmes démarrent leur entreprise avec moins de 4 000 €. Or l'investissement de départ est déterminant pour la pérennité de l'entreprise.

Par ailleurs, les enjeux de mixité des métiers se retrouvent dans l'entrepreneuriat : les femmes entrepreneures sont majoritaires au sein des services, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale, mais elles ne représentent que 20 % des créations dans l'industrie. Elles sont également sous-représentées dans les secteurs innovants.

Encore du chemin à parcourir

Si les femmes ne sont pas dans la même situation que les hommes face au chômage, c'est en grande partie parce que les inégalités auxquelles elles sont confrontées tant en matière d'accès à l'emploi que dans la vie professionnelle sont toujours prégnantes. C'est pourquoi il est absolument nécessaire de :

- développer l'information sur les congés liés à la parentalité et les actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle et au partage des tâches au sein du foyer auprès des mères et des pères pour favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;

- promouvoir la mixité des métiers dès le plus jeune âge, en particulier à l'école, pour permettre des choix d'orientation professionnelle plus diversifiés ;

- sensibiliser les acteurs de l'emploi à la problématique de l'égalité professionnelle et à l'intérêt de la mixité des emplois ;
- accompagner les entreprises dans la mise en œuvre du diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes et le développement de la mixité des emplois.

Les freins à l'emploi et à l'évolution professionnelle des femmes sont nombreux mais en agissant sur ces leviers, il est possible de faire bouger les choses !

Fondé en 1972 à l'initiative de l'État, le CNIDFF-Fédération nationale des CIDFF (Centres d'information sur les droits des femmes et des familles) est un relais essentiel de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits pour les femmes, de lutte contre les discriminations sexistes, d'autonomisation sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. 106 centres dans toute la France, 1 504 lieux d'information, 497 000 personnes informées, 931 000 demandes d'information traitées. Un réseau national de proximité.

CNIDFF

7, rue du Jura 75013 Paris

01 42 17 12 13

fbenei@cnidff.fr

www.infofemmes.com

Idée reçue n° 9

« Les intermittents sont des chômeurs privilégiés qui coûtent trop cher à l'Unédic ! »

Par la Coordination des intermittents et précaires (CIP)

Le régime des intermittents, mis en place en 1936, a depuis une vingtaine d'années – et notamment depuis la création du « CDD d'usage » en 1998 – été constamment mis en cause et évoqué en des termes totalement dégradants pour les travailleurs concernés. Ainsi en 2014, au plus fort d'un mouvement intersyndical, on pouvait par exemple lire dans *Challenges* : « Le régime d'indemnisation des intermittents du spectacle est un boulet qui plombe, un peu plus chaque année, les comptes de l'Unédic, et vient perturber les grandes cérémonies culturelles comme la remise des césars ou le Festival d'Avignon^[54]. » Si ces propos, devenus presque banals, sont une agression sans nuance pour tous les salariés intermittents du spectacle vivant, du cinéma, et de l'audiovisuel, ils révèlent aussi un grand mépris pour leurs champs de compétences qui n'est autre que celui, ô combien essentiel pour aujourd'hui, de la culture.

Les allocations-chômage, un droit sans réserves

Le régime d'assurance chômage relève de la solidarité interprofessionnelle et est financé grâce à la mutualisation d'une partie de nos salaires. Actuellement, 16 millions de travailleurs, toutes catégories confondues, cotisent en France. Il n'y a donc aucune raison de séparer, d'opposer certaines catégories aux autres ou de stigmatiser celles qui seraient « déficitaires ». Regarde-t-on combien cotisent les travailleurs de la restauration ou de l'automobile pour savoir si les chômeurs qui sont issus de ces secteurs d'activité coûtent plus ou moins que les cotisations versées ? Ce serait absurde bien sûr ! Les intermittents ont donc droit aux allocations-chômage au même titre que n'importe quel chômeur.

Plus encore, il est bon de rappeler que les intermittents ne représentent que 4,1 % des allocataires de l'Unédic et 4,2 % des allocations versées.

Comment alors parler d'un « déficit » qui serait spécifique au régime des intermittents du spectacle et de l'audiovisuel ou même d'un déficit de l'Unédic ? Le concept même de déficit, né de la manipulation des chiffres par le Medef, trop souvent repris par les médias, est idéologique et sert depuis des années à faire passer toutes les régressions sociales et le contrôle accru des sans-emploi. En réalité, ce déficit ne représente que 1,5 % de la dette publique et le rapport entre les cotisations versées et les cotisations perçues est largement excédentaire avec 34 milliards de cotisations

perçues pour 31 milliards d'indemnités versées en 2014.

Ce qui grève le budget de cet organisme paritaire, c'est avant tout :

- 10 % des fonds de l'Unédic, donc de nos cotisations, alloués au budget de fonctionnement de Pôle emploi (une part énorme, supérieure à 3 milliards d'euros chaque année) ;
- l'augmentation des exonérations de cotisations pour les employeurs, cotisations qui ne sont pas des charges mais du salaire socialisé ;
- la fraude sociale des employeurs ;
- les plans sociaux, les licenciements, le développement des emplois précaires ;
- les intérêts de la dette liés à l'emprunt de l'Unédic sur les marchés financiers qui s'élevaient à 360 millions d'euros par an en 2014.

Dans un rapport commun à l'Inspection générale des finances et celle des affaires culturelles en 2013^{55}, l'apport de la culture à la richesse nationale s'élevait à 57 milliards d'euros de valeur ajoutée, soit 3,2 % du PIB et 7 fois ce que rapporte l'industrie automobile ! Le spectacle vivant représentait à lui seul 8,8 milliards d'euros.

En réaction, l'ex-ministre de la Culture, Aurélie Filippetti soulignait l'importance de cette contribution : « on a besoin des intermittents. Quand vous investissez 1 euro dans un festival ou un événement culturel, vous avez 4 à 10 euros de retombées économiques ». Le député Jean-Patrick Gilles insistait lui aussi sur le travail indispensable des intermittents : « Sans intermittents, plus de festivals. Si vous supprimez le système des intermittents, vous détruisez toute l'économie de la culture. » C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, lors des mobilisations concernant les négociations Unédic, la grève et les menaces de blocage des festivals d'été sont, face au Medef et aux gouvernements, des armes de choc dans la construction du rapport de force.

Non, l'intermittence n'est pas un coût

Depuis des décennies, notre système de protection sociale a permis à tout un secteur professionnel de se développer et, par conséquent, à de nombreux salarié-e-s artistes et technicien-ne-s d'exercer durablement leur métier. Beaucoup d'autres pays envient cette richesse considérable des activités artistiques et culturelles de notre pays, et ceci n'a

pas de prix !

L'intermittence a été pensée à la fin des années 1960 pour répondre à la flexibilité de l'emploi qui était inhérente aux métiers du spectacle vivant. Le caractère par nature temporaire de ses emplois, lié à son économie précaire, permettait et permet toujours difficilement le travail en CDI. C'est pourquoi les intermittents (comédiens, musiciens, techniciens, etc.) ont recours très souvent à des contrats courts (CDD d'usage) tout au long de leur vie professionnelle.

Mais aujourd'hui, force est de constater que la précarité sévit partout et que de plus en plus de personnes sont confrontées à la discontinuité de l'emploi. Il devient donc urgent d'élargir, tout en l'améliorant, ce système à l'ensemble des travailleurs soumis à la flexibilité de l'emploi.

« En démontrant que le travail déborde l'emploi, que le temps de chômage est aussi un temps d'activité, que ces activités restent invisibles à l'entreprise et aux institutions, les intermittents se battent pour des “nouveaux droits sociaux”, pour la continuité des droits et du revenu en situation de discontinuité de l'emploi » affirme ainsi Mathieu Grégoire, sociologue.

Claude Calonge⁽⁵⁶⁾

La coordination des intermittents et précaires d'Île-de-France (CIP-IdF) s'est créée en juin 2003, lors de la mobilisation massive contre l'adoption par les partenaires sociaux d'un protocole Unédic attaquant le droit à allocation-chômage des intermittents du spectacle ; initiant de multiples actions, dont des prises de parole publiques impromptues (Star Academy, JT de France 2) et des occupations (Medef, Villa Medici, Unédic, CFDT), la coordination a également effectué de nombreux travaux d'analyse, que prolonge la création d'une Université ouverte, consacrée principalement à l'analyse de la gouvernamentalité néolibérale.

Elle a défendu, aussi bien dans la rue qu'au plan institutionnel (syndicats, Assemblée nationale), des propositions alternatives à la précarisation, dont un « nouveau modèle d'indemnisation du chômage des salariés à l'emploi discontinu » ; la coordination expérimente des formes d'auto-organisation et d'entraide en proposant des permanences d'accueil et d'information sur les droits en matière d'assurance chômage et de précarité, bricole obstinément des moments de sociabilité échappant à la logique concurrentielle, par la mise en œuvre et l'accueil de diverses échéances (projections, soirées de soutien, débats, lectures) dans ses locaux ; un site Web permet de prendre connaissance et de participer à ces activités et projets.

CIP-IdF / Commune libre d'Aligre

3, rue d'Aligre 75012 Paris

01 40 34 59 74

accueil@cip-idf.org

Idée reçue n° 10

« Les sans-abri ne sont bons à rien, ils sont irrécupérables ! »

Par la FNARS, Emmaüs France et COORACE

Cette vision est datée mais – hélas ! –, encore bien trop répandue dans notre société. Les discours stigmatisants en recherche de boucs émissaires y contribuent fortement. C'est ainsi que des milliers de personnes sont réduites à ce cliché de croque-mitaine social et, pire encore, finissent par croire qu'elles sont coupables d'être incapables. Comment avoir en effet une image positive de soi quand tout le monde vous dit que vous n'êtes bon à rien ?

La rue détruit ceux qui y vivent, physiquement et moralement. Le rapport au temps et aux autres change et retrouver un rythme de vie sociale et professionnelle, même avec un nouveau logement, ne se fait pas du jour au lendemain. S'il est difficilement contestable qu'une personne vivant à la rue ne puisse pas occuper en un claquement de doigts un poste de cadre supérieur (qu'elle a d'ailleurs peut-être été avant de se retrouver en détresse), penser qu'elle est irrécupérable est choquant mais aussi faux. L'insertion par l'activité économique le démontre depuis 40 ans : tout le monde peut travailler, même les personnes longuement confrontées à l'errance.

Nul n'est inemployable

L'insertion par l'activité économique rassemble plus de 3 000 structures, majoritairement des associations ainsi que des sociétés commerciales, qui recrutent en contrat à durée déterminée des personnes cumulant des difficultés les empêchant d'accéder à l'emploi dans une entreprise classique. Son constat de départ : ce qui est le plus pénalisant pour retrouver un emploi, c'est de ne pas en occuper déjà un. C'est le chômage, qui génère pour la personne une perte de revenus, de droits, de confiance en elle et de repères professionnels mais aussi qui la rend suspecte d'incompétence aux yeux d'employeurs potentiels. Partant de ce constat, une solution s'est imposée d'elle-même à ces acteurs : embaucher la personne et lui donner l'occasion de travailler, dans un cadre salarié adapté, pour lui permettre d'en reprendre l'habitude – ou de découvrir l'environnement professionnel – et d'acquérir des compétences, mais aussi de disposer du temps et de l'énergie pour résoudre des problèmes sociaux ou sanitaires causés par la pauvreté. Elles sont en effet encadrées par un tuteur ; elles travaillent le plus souvent à temps partiel, généralement sur des métiers peu qualifiés, avec une exigence de rentabilité moindre que dans le secteur marchand et bénéficient d'un accompagnement socioprofessionnel, de formations et de périodes d'immersion en entreprise. L'objectif : retrouver un emploi « classique » au bout de deux ans maximum.

Financées partiellement et évaluées par l'État et les collectivités locales, les structures de l'insertion par l'activité économique salarient chaque année près de 130 000 personnes. Des personnes très souvent allocataires de minima sociaux, au chômage depuis un an, deux ans, souvent plus, et d'un niveau de qualification inférieur au Bac. Et dans plusieurs structures, des personnes vivant parfois à la rue.

Des formes d'emploi adaptées aux grands exclus

En 2007, pour interpeller sur la situation des personnes sans-abri, le collectif « les enfants de Don Quichotte » a organisé un campement le long du canal Saint-Martin, à Paris. Une interpellation qui a abouti à la création du droit au logement opposable (DALO)^{57} et à la mobilisation des acteurs pour trouver des solutions aux problèmes de logement de ces personnes. L'association Emmaüs Défi, membre du mouvement Emmaüs France, est née dans ce contexte.

Très rapidement, l'association a compris l'enjeu de ne pas se centrer exclusivement sur l'accès au logement mais plutôt de lier emploi et logement dans une approche globale de la personne. Avoir un logement est une condition pratiquement nécessaire pour exercer un emploi durable. Mais accéder au logement n'a en effet de sens que si l'on peut s'y maintenir et ne pas retourner à la rue. Cela implique notamment de disposer de ressources suffisantes, que l'emploi est à même de procurer. Cependant l'emploi n'est pas qu'un instrument pour accéder au logement : il est aussi créateur de liens sociaux, porteur d'un statut et de droits et, plus largement, donne une activité, un rythme et des repères structurants pour tout un chacun. Il est donc essentiel à l'insertion et à une vie décente, voire même à la vie tout court, comme l'a rappelé le Conseil économique, social et environnemental début 2016 : « 10 000 à 14 000 décès par an sont imputables au chômage en France par maladies chroniques, hypertension, rechute de cancer... et la mobilisation collective est quasi inexistante^{58} ». Des solutions d'emploi doivent donc être proposées aux sans-abri, et ce d'autant plus qu'ils le demandent fortement, l'emploi étant un moyen beaucoup plus valorisant de gagner de l'argent que la mendicité à laquelle ils sont souvent contraints, ou le recours à des aides stigmatisées. Il reste toutefois à construire des solutions réelles, des propositions que les personnes puissent accepter ou, autrement dit, des emplois tenant compte de la situation particulière des personnes : désocialisation, problèmes fréquents de santé, maîtrise du français parfois faible, manque de qualification professionnelle, absence de ressources et, évidemment, absence de toit qui peut parfois empêcher les personnes, trop occupées à tenter de survivre dehors, d'être disponibles pour travailler.

Emmaüs Défi et ses partenaires associatifs, avec le soutien fort de la Ville de Paris, ont alors imaginé un dispositif spécifique, Premières heures. Le principe : proposer aux personnes vivant à la rue de travailler quelques heures par semaine, sans engagement

dans la durée, au sein d'une équipe avec un encadrement et un accompagnement social, en étant salariées et rémunérées à la fin de chaque période de travail. Des maraudes (celles d'Emmaüs Solidarité par exemple) vont ainsi à la rencontre des personnes sans-abri et leur proposent de travailler quelques heures. Si les personnes sont volontaires, elles sont accompagnées par une association intermédiaire, qui va les recruter et les mettre à disposition pour une durée réduite – par exemple, 3 heures durant une seule semaine – auprès d'Emmaüs Défi. Emmaüs Défi intègre alors la personne pendant cette durée à l'une de ses équipes de travail, pour réaliser l'activité traditionnelle d'Emmaüs, c'est-à-dire la collecte, le recyclage ou la remise en état puis la vente de textiles, de meubles ou d'objets divers. Pour favoriser cette intégration, le dispositif s'appuie sur le lien de confiance tissé entre le maraudeur et la personne ; ainsi, le maraudeur qui a orienté la personne vers le dispositif travaille également avec l'équipe. Si la première mission de la personne a satisfait les trois parties, la personne pourra, si elle le souhaite, revenir pour une nouvelle mission. En parallèle, son accompagnement social se poursuit. Lorsque la personne a retrouvé progressivement le rythme du travail au gré de missions successives, dont la durée et la fréquence peuvent augmenter, et qu'elle a pu accéder à une solution d'hébergement ou de logement, elle va pouvoir être recrutée directement par Emmaüs Défi, pour un contrat de 4 mois et de 20 heures de travail par semaine minimum.

Ce fonctionnement très souple – la personne ne s'engage pas à venir travailler tous les jours pendant plusieurs semaines mais uniquement sur des missions courtes – et progressif a fait ses preuves : sur les 25 personnes ayant été salariées dans le cadre de ce dispositif en 2014, 18 ont obtenu ensuite un contrat d'insertion à Emmaüs Défi ou directement un CDI chez un employeur classique. Ainsi, l'un des meubles ou objets du très prisé magasin de la rue Riquet^{59} a sûrement été collecté, restauré et mis en vente par un ancien SDF.

Situé à Bordeaux, le Comité d'étude et d'information sur la drogue a développé en 2012-2013 une action similaire, à destination des jeunes en errance. Avec le soutien de l'État via la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives, de la ville de Bordeaux, de réseaux associatifs^{60} et de partenaires privés^{61} est né le dispositif Travail alternatif payé à la journée (TAPAJ). Dans le cadre d'un accompagnement à la santé approfondi, réalisé par des acteurs spécialisés, TAPAJ permet à des jeunes sans domicile fixe d'être salariés pour des missions de courte durée. Avec à nouveau des résultats probants puisque TAPAJ a permis en 2015 à 153 jeunes de travailler plus de 8 000 heures et s'est désormais structuré en réseau national, pour accompagner le déploiement de projets dans plusieurs villes de France.

D'autres actions similaires ont émergé, par exemple l'expérimentation « Alternative à la manche », lancée fin 2015 à Grenoble par trois associations^{62} et soutenue par la

ville et l'agglomération.

Développer l'activité pour tous

Toutes ces expériences montrent que les personnes sans-abri peuvent et veulent travailler, si l'on y met les bons ingrédients : l'accompagnement par une personne de confiance, une situation de travail encadrée, rémunérée en partie en espèces dès la fin de la mission pour répondre aux besoins urgents des personnes, la progression dans le temps et la perspective d'un contrat plus long ainsi que de l'accès au logement.

Bien entendu, toutes les personnes ne retrouvent pas un emploi durable à l'issue de ces contrats d'insertion (le contraire serait surprenant quand plus de 5 millions de personnes sont inscrites à Pôle emploi) mais elles ont pu retravailler, et acquérir des ressources, de la dignité, de l'estime de soi. Avoir une perspective concrète, en attendant l'accès à un logement, les a également redynamisées et a redonné du sens aux démarches administratives ou sanitaires qu'elles peuvent mener par ailleurs.

Enfin, ces expériences peuvent contribuer à faire changer de regard sur les personnes sans-abri. Non, elles ne sont pas irrécupérables. Oui, elles peuvent, et veulent travailler. Un dernier exemple ? Fondé par d'anciens SDF, le collectif des SDF de Lille va prochainement ouvrir et gérer un hôtel social de vingt places dans l'agglomération lilloise.

À l'heure où 8,5 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté en France, il est grand temps de bannir les clichés et de s'appuyer sur ces expériences pour proposer de vraies solutions aux sans-abri.

Louis Gallois, Thierry Kuhn et Pierre Langlade

Idée reçue n° 11

« Les précaires locataires sont des mauvais payeurs ! »

Par Droit au logement (DAL)

Données générales sur la situation du logement en France

- 47 % des ménages en France sont locataires et sous locataires.
- 17 % sont locataires dans le parc HLM et 20 % dans le parc privé hors meublé et hors sous-location.
- 58 % des ménages sont propriétaires de leur logement, dont 20 % payent des traites.

Les 3-4 % restants sont dans des logements de fonction, ou logés gratuitement.

Autre préjugé tenace, cette fois à l'égard des locataires : ils ne payent pas leur loyer.

Cette complainte, servie par les lobbies de bailleurs à qui veut bien l'entendre, a refait surface au printemps 2016 : l'UNPI (Union nationale des propriétaires immobiliers), défenderesse des bailleurs personnes physiques, a dénoncé les mauvais payeurs, demandant une nouvelle fois l'accélération des procédures d'expulsion.

En effet, il y a de plus en plus de jugements et d'expulsions *manu militari*^{63} en France, car les locataires ont des difficultés à payer leur loyer. Cela s'explique ainsi : depuis 2000, tandis que les loyers ont flambé, les locataires se sont appauvris^{64}. De plus, si le volume des aides au logement a augmenté car elles s'adressent à un nombre plus élevé de personnes, leur montant en revanche a diminué^{65}.

Les bailleurs se plaignent, les locataires payent

Les locataires consacrent une part de plus en plus importante de leur revenu au paiement du loyer et des charges, tout comme les accédants à la propriété au paiement des traites et des charges. N'oublions pas que, après les loyers, les charges fixes liées au logement, c'est-à-dire l'énergie, l'eau et les transports ont aussi augmenté bien plus vite que les revenus des locataires. Nous sommes donc dans une crise du logement, dont la principale cause est la cherté du logement : jamais, depuis le début du xx^e siècle, les prix de l'immobilier, et donc des loyers, n'ont été aussi élevés.

Pour se loger, et s'ils ne sont pas déjà propriétaires de leur logement, les ménages doivent donc payer le prix fort, et moins ils ont de ressources, plus ils y consacrent une part élevée de leurs revenus^{66}. Les plus fragiles économiquement finissent à la rue. Le logement cher aggrave les inégalités et la grande précarité sociale.

Des arguments éculés et usés jusqu'à la corde

Les bailleurs et leurs alliés argumentent notamment avec un stéréotype datant du XIX^e siècle : « Le petit retraité qui a économisé toute sa vie pour acheter un logement, le louer pour sa retraite, et qui est ruiné lorsque le locataire de mauvaise foi ne paye pas son loyer. » Pourtant les bailleurs sont plutôt riches, voire très riches : la plus grande part des biens locatifs est détenue par des multipropriétaires^{67}, il ne s'agit donc pas de ménages modestes. Un tiers des biens ont été acquis par héritage, et n'ont donc pas coûté grand-chose à leurs propriétaires.

Côté risque, il est faible : malgré la cherté des loyers, le taux d'impayé est de l'ordre de 2 % de la totalité des loyers encaissés. Comme quoi les locataires ne sont pas si mauvais payeurs que ne le prétendent les organisations de bailleurs qui, au fond, cherchent à revenir au XIX^e siècle, période chérie où les propriétaires pouvaient exploiter leurs locataires sans entrave : liberté de contrat, de loyer, de durée du bail, et expulsion en quelques jours.

Et pour se prémunir contre le risque obsessionnel de l'impayé de loyer, le bailleur peut prendre une assurance, ce que ne font qu'un tiers d'entre eux. Seraient-ils aussi pingres que le prétendait Balzac ? Alors un petit conseil aux anxieux, et ce serait finalement la meilleure solution : pour rester sereins, louez moins cher ! L'autre méthode serait en effet de baisser le loyer, et il y a de la marge... Il existe des bailleurs qui louent leur logement bien en dessous des prix du marché. Ceux-là ne craignent plus les impayés de loyer.

L'angoisse du locataire d'être jeté sur le trottoir est autrement plus justifiée, car la rue, c'est la mort à petit feu, à l'âge moyen de 49 ans, avec une espérance de vie de 15 ans^{68}. Ceux qui ont du mal à joindre les deux bouts à la fin du mois et doivent choisir entre payer le loyer ou le médecin en savent quelque chose. La peur de la rue est le principal moteur de l'exploitation outrancière des locataires. Ce sont évidemment ceux-là qui, le plus souvent, sont exploités par des bailleurs sans scrupule, des marchands de sommeil et autres Thénardier.

Les arguments des bailleurs sont d'autant moins crédibles qu'en dernier recours, ils ont toujours la possibilité de vendre leur bien immobilier, si l'investissement n'a pas porté les fruits attendus. Souvent le petit investisseur escompte des revenus plus élevés que la réalité, alléché par les perspectives d'allègement d'impôts et les promesses des promoteurs et des sociétés financières qui, par exemple, vendent des biens neufs dans des villes où il n'y a pas de demande locative.

Les bailleurs, gagnants quoi qu'il arrive

Aujourd'hui, on connaît mieux les victimes de la crise du logement au plan statistique, grâce notamment aux travaux de la fondation Abbé Pierre, ou, sur le plan humain, grâce aux mobilisations récurrentes des mal-logés et des sans-logis. En effet, la flambée des prix appauvrit les classes populaires et une partie des classes moyennes, locataires et accédants.

Mais elle produit aussi des gagnants : les bailleurs privés et les sociétés immobilières qui encaissent des loyers toujours plus élevés, les promoteurs qui captent les terrains constructibles et vendent aux rentiers et aux accédants, les agents immobiliers qui, de même, encaissent des frais d'intermédiaires en hausse constante, quelques dirigeants des grands bailleurs HLM qui s'octroient des salaires indécents, et la collectivité publique qui soutient toute la filière inflationniste pour prioritairement et à court terme remplir ses caisses.

Ainsi, dans une petite étude du DAL et de la fondation Copernic intitulée « À qui profite le logement cher ? » réalisée par l'économiste Pierre Concialdi, il apparaît que les locataires sont de plus en plus pauvres^[69]. Ils sont de moins en moins souvent propriétaires, et ils ont vu leurs revenus baisser surtout ces 15 dernières années, période durant laquelle les inégalités se sont creusées très rapidement.

En revanche, on sait peu de chose sur les bénéfices des bailleurs et en règle générale des milieux de l'immobilier, car les données sont rares : elles ne sont pas collectées par les services fiscaux. Le ministère des Finances a depuis longtemps cassé le thermomètre. Néanmoins, l'étude confirme que les profits tirés des loyers et de l'immobilier se sont aussi envolés. En 2014, les profits immobiliers réels – dits profits monétaires – se sont élevés à 65 milliards d'euros. Ils ont augmenté beaucoup plus rapidement que ceux tirés des autres secteurs d'activité. La différence entre les profits moyens et les profits de l'immobilier sont donc des « surprofits », qui se sont montés à 33 milliards d'euros pour 2014, près de la moitié des profits de la filière. Une bagatelle !

Ce chiffre suffit à démontrer l'exploitation excessive des locataires, d'autant plus brutale qu'elle s'accompagne aussi d'un affaiblissement de la protection sociale, de la stabilité salariale et des revenus des classes populaires.

La lutte paye

Pour les locataires asphyxiés par le logement cher, et sans doute pour la collectivité qui dépense annuellement 18 milliards d'allocations logement, le mieux serait donc de baisser les loyers, afin de redonner un peu d'oxygène aux locataires et de faire atterrir les prix du foncier et de l'immobilier qui ont flambé depuis 2000. En attendant que le

miracle se produise, les mal logés et les sans logis continuent de se mobiliser tous ensemble contre les expulsions et contre le logement cher, pour le respect de leurs droits, à travers des actions collectives, comme celles du DAL, qui ont contribué au logement de dizaine de milliers de familles, à l'adoption des lois en faveur des mal logés et sans toit, et à la persistance d'une politique de production de logements sociaux. DAL qui avait par exemple organisé un grand raffut des mal-logés devant les QG des deux candidats finalistes des élections présidentielles, avec les fanfares européennes des mouvements sociaux, entre les deux tours, en avril 2012. Toutes les actions menées par les mal-logés ont le plus souvent été payantes, d'une manière ou d'une autre. Ces actions poussent les politiques à prendre des engagements, comme cette circulaire qui demande aux préfets de ne pas expulser les prioritaires DALO, mais de les reloger. Même si elle n'a pas force de loi, cette circulaire a permis d'empêcher de nombreuses expulsions.

Le DALO, autre conquête des mal logés, ouvre un droit au relogement de toute personne menacée d'expulsion, sans logis ou mal logés. En pratique, elle est mal appliquée et il est nécessaire de se mobiliser constamment pour sa mise en œuvre.

Au final, la grande majorité des locataires ne sont vraiment pas des mauvais payeurs, car malgré la cherté des loyers, ils s'en acquittent au prix de sacrifices que les bailleurs seraient absolument incapables de supporter. En revanche, il serait bon de faire connaître cette vérité : la cupidité de certains bailleurs est souvent insatiable, car beaucoup d'entre eux, sans considération pour les personnes qu'ils logent, estiment que rien ne doit venir entraver la rentabilité escomptée de leur placement, pas même quelques valeurs d'humanité.

En fait, nous devrions cesser de payer le loyer, tous ensemble d'un coup d'un seul : grève générale des loyers ! En attendant ce grand mouvement social et l'encadrement des loyers à la baisse, cessons de régler nos loyers par prélèvement automatique, c'est une bonne manière de se préparer. Et continuons à lutter pour que chômeurs, précaires et salariés aient tous un toit décent et puissent le garder !

Jean-Baptiste Eyraud⁽⁷⁰⁾

Droit au logement (DAL) défend et organise les mal-logés, les sans-logis, les locataires exploités, les locataires HLM. L'association organise des actions collectives avec ses adhérents (réquisitions, campements, envahissements, manifs...), et obtient leur relogement décent, empêche des expulsions, et lutte pour que le droit au logement s'impose comme un droit fondamental.

Pour adhérer au DAL, créer un comité dans votre quartier, votre ville ou votre HLM, ou faire un don : 01 40 27 92 98

Idée reçue n° 12

« Les chômeurs en situation de handicap sont incasables ! »

Par l'Association des paralysés de France (APF)

Exclues du monde du travail, les personnes en situation de handicap éprouvent des difficultés pour accéder à l'emploi, y évoluer et s'y maintenir. Un tiers seulement des personnes en situation de handicap sont en emploi contre les deux tiers des 15-64 ans^{71}. Leur taux de chômage est supérieur à 20 %. Au cours de la dernière décennie, le volume de reconnaissances administratives du handicap a progressé, tandis que le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap s'est envolé de 200 000 en 2007 à 500 000 en 2016. Chaque année, plus de 100 000 salariés sont déclarés inaptes au travail et 95 % de ces situations se concluent par un licenciement.

Pourtant, travailler en situation de handicap est possible. Les engagements sur la diversité ou la responsabilité sociale des entreprises et surtout l'obligation d'emploi^{72} des travailleurs handicapés ont un réel impact. Les personnes handicapées trouvent davantage leur place dans le monde du travail. Elles sont plus de 800 000 à travailler, dont 85 % en milieu ordinaire. Elles n'ont jamais été aussi nombreuses à occuper un emploi mais jamais autant à en rechercher un !

De fait, des freins importants à l'emploi des personnes en situation de handicap demeurent. Méconnaissance du handicap et de ses conséquences, idées préconçues sur les conditions de vie des personnes, sur leurs qualités personnelles ou professionnelles, environnements peu adaptés... sont autant d'obstacles à franchir pour vivre et travailler ensemble.

Handicap : l'affaire d'une minorité

Les Français tendent à penser que le handicap, c'est les autres. Or, au cours de sa vie, une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap durable ou temporaire. Plus de 5,5 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans se déclarent en situation de handicap. Seule la moitié d'entre elles possèdent une reconnaissance administrative du handicap.

De nombreux changements impactent la vie et la santé des salariés : allongement de la vie au travail, intensification^{73} et changement des conditions du travail, nomadisme, transformation des organisations, évolutions technologiques^{74}... Tous pèsent aujourd'hui et pèseront plus encore demain sur le rapport au travail, à l'espace et au temps de travail. Nous sommes ou serons tous concernés un jour.

Handicapés = inemployables

Les personnes en situation de handicap sont confrontées en permanence à un regard paradoxal : bienveillant et empathique mais aussi dubitatif sur leurs compétences associées au monde de l'entreprise.

La perception de la compatibilité entre travail et handicap reste négative. Elle rend souvent difficile l'accès, l'évolution et le maintien dans l'emploi. Les recrutements seraient longs et complexes. Les aménagements de poste nécessaires, coûteux et inefficaces pour l'entreprise. Pire, leurs compétences seraient discutables, leurs niveaux de formation et de qualification faibles, déconnectés des besoins d'entreprises visant des profils qualifiés, immédiatement opérationnels. L'instauration, il y a 30 ans, d'une obligation d'emploi et le déploiement d'actions d'information, de sensibilisation ou de formation des managers et des équipes au handicap ont permis de résorber partiellement ces représentations solidement ancrées. Les discriminations persistent cependant. En 2015, dans son rapport annuel, le Défenseur des droits indiquait que 19 % des réclamations enregistrées portaient sur le handicap ou l'état de santé dans l'emploi ou la formation professionnelle.

Aménagements s'abstenir

Visible ou non^{75}, le handicap nécessite parfois de préparer le collectif de travail ou d'aménager l'environnement de travail. Cependant, moins de 15 %^{76} des situations nécessitent un aménagement, et par ailleurs, la nature et l'importance de cet aménagement sont très variables. Handicapé ne rime pas toujours avec complexité. Très souvent, un aménagement simple suffit : organisation du temps de travail, des activités, des tâches, de l'environnement de travail, du management sont autant d'outils simples et utiles pour tous. Souvent, agir pour l'emploi des uns, c'est aussi agir pour tous et pas seulement pour une minorité !

En général, la situation de handicap ne coûte rien à l'entreprise. Des aides financières sont mobilisables pour mettre en place des mesures appropriées dans les entreprises et les administrations. L'Agefiph ou le FIPHFP^{77} compensent tout ou partie des dépenses. Les entreprises de 20 salariés et plus peuvent aussi mobiliser leurs moyens propres en déduisant ces dépenses de leur obligation d'emploi ou de leur accord handicap.

Parlons performance

65 % des sondés^{78} estiment que « l'intégration d'une personne handicapée n'a pas de répercussions négatives sur la charge de travail du reste de l'équipe ». Les incidences sur la performance collective peuvent exister : le collectif de travail peut être amené à

compenser, se réorganiser, supporter des charges. Ce n'est pas systématique, et pas toujours du fait de la personne ou du handicap. Avec ou sans handicap, dans un collectif de travail, les compétences, les qualités professionnelles ou les aptitudes incitent aux organisations formelles ou informelles de l'activité. Un bon management et des mesures appropriées peuvent éviter les difficultés ou compenser les écarts^{79}. Des mesures, telle la reconnaissance de la lourdeur du handicap, existent. L'emploi des personnes handicapées constitue aussi un bon levier d'amélioration globale de la gestion des ressources humaines et de la qualité de vie au travail pour tous.

Réserver des postes dans l'entreprise

Certains employeurs pensent à tort que recruter les personnes handicapées sur des postes dédiés est une solution efficace. Or :

- refuser un poste à une personne en raison de son état de santé ou de son handicap est illégal ;

- penser que toutes les situations de handicap auraient les mêmes conséquences, que des postes universellement adaptés à la diversité des handicaps existeraient est incongru ;

- fermer des opportunités et se priver de compétences est dommageable.

88 % des salariés travaillant avec des personnes handicapées trouvent facile de travailler avec elles^{80}. Certains managers ou collectifs de travail restent réticents. Si le bon sens est souvent l'outil le plus efficace, écouter et dialoguer sans stigmatiser, rassurer et former les managers et les équipes, sensibiliser à la diversité des situations de handicap, ancrer la diversité dans les processus de recrutement, d'évolution professionnelle et de maintien dans l'emploi permettent de se doter de clés. L'emploi accompagné, appui et soutien pour les employeurs et pour les personnes en situation de handicap, constitue une solution supplémentaire.

Leur motivation à l'emploi questionnée

Percevant des allocations substantielles, les personnes handicapées sont soupçonnées de ne pas avoir envie ou besoin de travailler. L'allocation aux adultes handicapés (AAH) concerne un million de personnes. Les deux tiers ont un handicap d'au moins 80 % correspondant à des troubles graves entraînant une entrave majeure dans la vie quotidienne de la personne avec une atteinte de son autonomie individuelle. Seuls 20 % des allocataires travaillent. Les freins posés à l'interdiction de cumul de l'AAH avec une activité à mi-temps sont un obstacle à l'emploi pour certains. Mais nombre de

personnes handicapées ne perçoivent pas d'allocations spécifiques liées au handicap. Le chômage^{81} qui les frappe conjugue alors leur situation avec un minimum social, RSA ou ASS, voire une pension d'invalidité. Plus généralement, y compris pour celles à l'AAH, la réalité du handicap, c'est une vie passée sous le seuil de pauvreté^{82}.

Des facteurs économiques, psychologiques, techniques et environnementaux peuvent freiner leur envie de travailler. Concurrence forte en période de chômage élevé entre personnes au niveau de qualification modeste, sentiment de ne pas avoir de place, de ne pas être désiré ou préparé par et pour le monde de l'entreprise, autocensure et limitation du champ des possibles professionnels sont des freins importants. L'essentiel est surtout de croire que travailler en situation de handicap est possible. Cette croyance doit être partagée par la personne, son environnement, les professionnels de l'insertion et les acteurs de l'entreprise. C'est souvent là le défi le plus complexe à relever.

Ni héros, ni boulet !

Conscientes de leurs difficultés d'emploi, reconnaissantes quand les opportunités sont rares, les personnes handicapées sont soumises à une pression qui les conduit parfois à masquer partiellement ou totalement leur situation pour travailler, y compris sur des postes inadaptés. Elle les amène aussi à s'efforcer de faire davantage ou de prendre sur elles pour remplir les objectifs qui leur sont fixés, parfois au détriment de leur état de santé.

Les personnes handicapées soulignent fréquemment qu'elles sont recrutées en connaissance de cause, mais qu'ensuite on oublie le handicap. L'inclusion des personnes handicapées dans l'entreprise, pour être durable, doit être réfléchi en continu.

Des études^{83} font ressortir un absentéisme légèrement plus important que la moyenne compensé par une plus grande fidélité à l'entreprise et un taux de *turn-over* plus faible.

Certains discours prétendent que le salarié handicapé a des qualités propres, supérieures. Ces conceptions tendent à nier la qualité de salarié ordinaire. Agaçantes et dangereuses, elles peuvent conduire les personnes en situation de handicap à prendre des risques, se mettre en difficultés ou se mettre de côté quand elles pensent ne pas correspondre à ce profil idéal. Elles ne sont ni plus ni moins irréprochables que les autres.

Au-delà des préjugés, une réalité

Toutefois, au-delà des préjugés, encore nombreux, et facteurs de discrimination, deux

réalités viennent freiner l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap : un environnement inadapté et un niveau de qualification parfois insuffisant.

L'environnement peut en effet être un obstacle à la vie professionnelle. Le déficit d'accessibilité de l'espace public et l'absence de réglementation constituent un frein à la mobilité des personnes. Depuis 2009, un arrêté sur l'accessibilité des locaux de travail dans le neuf doit être publié. Ne pas s'en préoccuper compromet l'avenir de tous !

Quant à la *formation*, on constate que les personnes handicapées sont moins diplômées. Seules un quart d'entre elles ont le bac, moitié moins que la population générale. Leur accès à la formation initiale et supérieure s'est cependant développé récemment. Mais surtout 85 % des handicaps surviennent à l'âge adulte. L'exposition à certains risques, la pénibilité de métiers à faible niveau de qualification sont sources de handicap. L'accompagnement des parcours vers et dans l'emploi et les processus d'accès à la qualification, la professionnalisation et la formation tout au long de la vie dans l'entreprise doivent permettre le développement et le maintien des compétences. Ces enjeux sont majeurs pour faire de l'emploi des personnes handicapées une réalité partagée.

Ainsi, victimes d'idées reçues ou d'obstacles concrets, trop de personnes handicapées sont au chômage. Leur exclusion du monde du travail n'est pas acceptable. Dans une société où tout s'accélère, où la polyvalence s'accroît, il est nécessaire de garantir une place à ceux touchés par le handicap. L'entreprise n'est pas inadaptée par nature à l'emploi des personnes handicapées. Les changements qui révolutionnent le monde du travail comportent autant de risques de générer des situations de handicap ou de les accroître qu'elles constituent des opportunités à saisir pour envisager autrement le travail, faire évoluer le management, repenser l'environnement pour éviter un gâchis économique et social.

Alain Rochon⁽⁸⁴⁾

L'Association des paralyés de France (APF) a été créée en 1933 par la volonté de quatre jeunes gens en situation de handicap, révoltés contre l'exclusion dont ils étaient victimes.

Reconnue d'utilité publique, l'APF est un mouvement associatif national de défense et de représentation des personnes atteintes de déficiences motrices ou polyhandicapées et de leur famille qui rassemble 23 120 adhérents, 30 000 usagers, 25 000 bénévoles et 14 150 salariés.

Dotée d'un projet d'intérêt général « *Bouger les lignes. Pour une société inclusive !* », l'APF agit pour l'égalité des droits, la citoyenneté, la participation sociale et le libre choix du mode de vie des personnes en situation de handicap et de leur famille.

L'APF affirme son indépendance de tout parti politique et de toute religion et la primauté de la personne : « L'être humain ne peut être réduit à son handicap ou sa maladie quels qu'ils soient. En tant que citoyenne, la personne handicapée exerce ses responsabilités dans la société : elle a le choix et la maîtrise de son existence. »

L'association intervient dans de nombreux domaines, au niveau international, national, régional et départemental, tant par le biais de ses délégations et de son siège que par ses services et établissements médico-sociaux ainsi que ses entreprises adaptées.

L'APF milite pour la promotion des droits.

www.apf.asso.fr

Idée reçue n° 13

« Zéro chômeur de longue durée sur un territoire entier, c'est impossible ! »

Par ATD Quart Monde

On compte près de 2,5 millions de personnes au chômage depuis plus d'un an, reléguées dans un « non-emploi » structurel et pour beaucoup déjà privées de l'espoir de jamais retrouver un travail. La société a-t-elle vraiment tout essayé pour elles ? Face à cette idée fautive selon laquelle il serait impossible d'éradiquer le chômage sur un territoire donné, l'association ATD Quart Monde a initié dès 1995 le projet « Territoires zéro chômeur de longue durée », soutenu depuis par les mouvements Emmaüs France, la FNARS, le Secours catholique-Caritas France et le Pacte civique. Cette expérimentation visant à résorber le chômage de longue durée est largement inspirée des nombreuses expériences de l'économie solidaire.

En février 2016, une loi d'expérimentation a été votée à l'unanimité par l'Assemblée nationale et le Sénat, qui autorise au plus dix territoires à expérimenter « Territoires zéro chômeur de longue durée » durant cinq ans. Après évaluation, le projet sera étendu grâce à une nouvelle loi.

Supprimer le chômage, c'est possible !

Trois constats permettent de penser qu'il est humainement et économiquement tout à fait possible de supprimer le chômage de longue durée à l'échelle des territoires. Tout d'abord, personne n'est inemployable : toutes celles et tous ceux qui sont durablement privés d'emploi ont des savoir-faire et des compétences. Ensuite, ce n'est pas le travail qui manque, puisque de nombreux besoins de la société ne sont pas satisfaits : c'est l'emploi solvable qui fait défaut. Enfin, ce n'est pas l'argent qui manque, puisque chaque année, le chômage de longue durée entraîne de nombreuses dépenses et manques à gagner que la collectivité prend à sa charge.

L'objectif du projet est de pouvoir proposer à tous les chômeurs de longue durée d'un territoire un emploi en CDI adapté à leurs savoir-faire, à temps choisi et au smic, en créant ou en s'appuyant sur des entreprises de l'économie sociale et solidaire. Les activités proposées répondent à de vrais besoins des territoires, mais non encore satisfaits car peu solvables. Elles viennent donc en supplément des activités existantes. En aucun cas elles ne doivent concurrencer les entreprises présentes dans le bassin d'emploi.

Comment financer ces emplois ?

Le financement de ces emplois supplémentaires est obtenu en réorientant les coûts de la privation d'emploi vers le financement de cette économie locale complémentaire. Concrètement, ATD Quart Monde a évalué en 2013 le coût annuel du chômage de longue durée à 33 milliards d'euros^{85}. Un tiers est composé du manque à gagner en impôts et cotisations sociales ; un quart est constitué de dépenses sociales (RSA, allocations logement, etc.) ; un quart consiste dans les coûts indirects du chômage de longue durée dans les domaines du logement, de la santé, etc. ; enfin, 17 % correspondent aux dépenses liées à l'emploi (accompagnement par Pôle emploi, allocation spécifique de solidarité, etc.).

La réallocation de ces 33 milliards annuels – soit environ 15 000 euros par personne et par an – devrait permettre de couvrir environ 70 % du coût d'un poste à temps plein payé au smic, les 30 % restants provenant des recettes dégagées par l'activité créée.

En phase expérimentale, le projet sera financé par le fonds d'expérimentation créé par la loi de février 2016, abondé par l'État et les collectivités territoriales volontaires. En rythme de croisière, il sera financé à 70 % par la réallocation de ce budget existant et à 30 % par les recettes d'activité, donc globalement sans coût supplémentaire pour la collectivité.

Quatre phases indispensables

De l'échelon local au niveau national, le projet « Territoires zéro chômeur de longue durée » associe d'une manière originale différents acteurs : les habitants et acteurs économiques et sociaux du territoire, les collectivités territoriales, l'État. Il se déploie en quatre étapes.

La phase 0 consiste dans la création d'un comité de pilotage local (constitué d'élus, de chefs d'entreprise, commerçants, artisans, partenaires sociaux, associations, etc.) et dans la mobilisation exhaustive des acteurs. Cette phase d'explication du projet et de mobilisation de tous les acteurs du territoire prêts à s'impliquer dans la démarche est décisive. Pour optimiser les chances de réussite d'un tel projet, il est en effet indispensable qu'il soit porté par l'ensemble des élus et mis en débat au sein de la population la plus large possible.

La phase 1 est l'identification et la rencontre des personnes durablement privées d'emploi du territoire et qui souhaitent rejoindre la démarche. Il s'agit à ce stade de recenser leurs savoir-faire et leurs envies. Trois questions leur sont posées : qu'est-ce que vous savez faire ? Qu'est-ce que vous voulez faire ? Qu'est-ce que vous, futurs

salariés, acceptez d'apprendre ? Une attention toute particulière est apportée aux personnes en situation d'exclusion qu'il faut parvenir à rejoindre.

La phase 2 est l'identification des travaux utiles sur le territoire. Le comité de pilotage local et les dirigeants des entreprises qui embaucheront ces futurs salariés se chargent conjointement d'identifier précisément les besoins non satisfaits sur le territoire et présentés comme utiles par les acteurs locaux : habitants, entreprises, institutions, associations... Ils veillent à ce que les emplois qui seront créés développent la coopération entre les différents acteurs de l'économie locale.

La phase 3 est celle de la création effective des « entreprises à but d'emploi » et des emplois. Une fois les ressources humaines et les emplois attendus identifiés sur le territoire, une ou plusieurs entreprises « à but d'emploi » sont mises en place pour opérer la connexion entre les deux. Elles se chargent de recruter les demandeurs d'emploi et de prospecter de manière permanente pour continuer de développer l'activité sur le territoire et garantir une offre d'emploi à proportion des besoins de la population.

La recherche de domaines d'emplois utiles

Il ne s'agit pas de définir au niveau national une liste exhaustive d'emplois qui seraient à créer dans l'ensemble des territoires d'expérimentation. La définition des activités doit en effet se faire dans chaque territoire avec les demandeurs d'emploi eux-mêmes, en collaboration avec l'ensemble des acteurs locaux (habitants, entreprises, institutions, etc.). C'est grâce à une connaissance fine du territoire que l'on peut repérer ces travaux et ces services utiles localement mais non satisfaits car peu rentables.

Une fois ces travaux utiles identifiés, avant de pouvoir les transformer en emplois concrets, il convient d'évaluer leur faisabilité selon plusieurs critères : vérifier l'existence d'un besoin réel ; s'assurer de disposer, sur le territoire, des compétences nécessaires pour exercer l'activité ; mesurer les risques potentiels de concurrence déloyale avec des emplois existants ; identifier les contraintes inhérentes à chaque activité (réglementaires, physiques, etc.).

Les premiers inventaires d'emplois utiles réalisés sur certains territoires ont montré l'importance et la diversité des besoins à pourvoir. Quelques exemples dans les services à la personne : accompagnement aux courses, aide au jardinage, soutien aux personnes isolées, etc. Dans l'agriculture : développement de circuits courts de commercialisation de fruits et légumes, etc. Dans l'aménagement et l'entretien : entretien des routes communales et des forêts, aménagement d'espaces communaux, etc. Dans le bâtiment : aide aux artisans locaux pour des missions spécifiques (réhabilitation de

logements, démontage d'installations électriques), etc.

Un projet complémentaire de l'insertion économique et sociale

L'expérience « Territoires zéro chômeur de longue durée » se situe en complémentarité des dynamiques d'insertion sous deux aspects majeurs. Tout d'abord, la démarche d'exhaustivité territoriale fait le choix de proposer un emploi à tous les chômeurs de longue durée du territoire qui sont volontaires. L'embauche est non sélective. Ensuite, la durée du contrat. Les contrats aidés et autres contrats d'insertion habituellement proposés aux chômeurs de longue durée sont à durée déterminée et pour une durée maximale de 24 mois. Ici, l'embauche se fait en CDI.

Des activités nouvelles, non concurrentielles aux emplois existants

En réalité, les activités proposées ne sont pas nouvelles à proprement parler, mais elles sont complémentaires par rapport aux activités existantes. Elles répondent effectivement à des besoins utiles pour la société et l'environnement, mais elles ne sont pas suffisamment rentables aujourd'hui pour être prises en charge par les acteurs économiques du marché.

Comment s'assurer que les emplois créés ne sont pas concurrents d'emplois existants ? Le comité de pilotage local du projet veillera à gérer les éventuels conflits de concurrence. Composé d'acteurs locaux directement concernés par la démarche, ce comité local est à même d'évaluer le risque ou non de concurrence avec les emplois existants. Il développera, dans la durée, une coopération entre l'ensemble du tissu économique et les nouveaux emplois créés.

Vers une extension de l'expérimentation

Un comité scientifique indépendant réalisera une évaluation afin de déterminer les conditions appropriées pour, dans un second temps, une éventuelle extension à tous les territoires de la nation qui souhaiteraient devenir « Territoires zéro chômeur de longue durée ».

Outre les aspects financiers du projet, l'évaluation portera sur son impact au sens large sur les territoires et pour l'économie du pays : en quoi mesure-t-on que le projet participe à l'élimination de la pauvreté, promeut la dignité humaine et combat les inégalités ? Dans quelle mesure permet-il de développer des travaux et services utiles aux habitants, par la participation de tous, d'améliorer l'environnement des habitants et de réduire l'empreinte écologique du territoire ? Aide-t-il à former et préparer une main-d'œuvre potentiellement disponible pour les entreprises et acteurs économiques

locaux ? Facilite-t-il la relocalisation de productions et de services ? Permet-il de relancer le pouvoir d'achat, de créer des emplois pérennes et de faire bénéficier tous les habitants de retombées économiques et sociales positives ?

Pour être étendue à d'autres territoires, la démarche devra passer par la promulgation d'une nouvelle loi.

Le Mouvement ATD Quart Monde a fait évoluer la lutte contre la pauvreté pour la faire passer d'objet de charité à lutte pour les droits de l'Homme. Né dans un bidonville de Noisy-le-Grand dans les années 1950, il est à l'origine d'un grand nombre d'avancées législatives comme le revenu minimum d'insertion (RMI, ancêtre du RSA), la couverture maladie universelle (CMU) ou le Droit au logement opposable (DALO).

ATD Quart Monde

63, rue Beaumarchais 93100 Montreuil

01 42 46 81 95

www.atd-quartmonde.fr

Idée reçue n° 14

« Créer une entreprise n'est pas à la portée des chômeurs ! »

Par l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie)

Sans diplôme et sans maîtrise de la gestion, il est difficile de créer une entreprise. Alors, au chômage de surcroît, ça semble impossible !

Par nature, la création d'entreprise est complexe sur notre territoire. Selon la Banque mondiale^{86}, la France est l'un des pays où le processus de la création est le plus compliqué (nombre de procédures nécessaires à la création, coûts des prestations, de la gestion et de la fiscalité, accès au crédit).

À ce titre, le processus entre la germination de l'idée et son aboutissement peut parfois s'apparenter à un véritable parcours d'obstacles, y compris pour les plus chevronnés. Il faut ajouter à cela les contraintes horaires et l'engagement qui nécessitent l'entier soutien du milieu familial. Soit autant de facteurs qui favorisent un précoce découragement.

La création d'entreprise : un parcours du combattant pour les chômeurs non diplômés

Cette complexité, réelle pour les salariés et pour les personnes diplômées, devrait paraître encore plus insurmontable pour les demandeurs d'emploi, en particulier les personnes les plus éloignées de l'emploi et les moins bien formées.

Cette idée reçue est en effet relayée par de nombreux institutionnels et professionnels de l'accompagnement vers l'emploi. La création d'entreprise ne serait pas à la portée de tout le monde. Elle serait réservée à une élite et ne s'adresserait en aucune façon aux décrocheurs et encore moins aux personnes en situation d'exclusion sociale ou financière.

Pourtant, près d'un tiers des créations d'entreprise sont le fait de demandeurs d'emploi. Depuis plus de 25 ans, l'Adie, Association pour le droit à l'initiative économique, prouve sur la base de l'expérience grandeur nature qu'il s'agit bien là d'une voie possible ou au moins du déclencheur d'un processus favorable à la reprise d'un emploi.

Aux publics animés par une envie d'entreprendre, mais freinés par un défaut de capital socioculturel et économique, l'Adie octroie des microcrédits professionnels, des

microcrédits personnels pour l'emploi salarié, des micro-assurances, et leur propose un accompagnement personnalisé en vue de les aider à maîtriser les différents aspects liés au démarrage et au développement de leur activité.

37 % du public de l'Adie perçoit les minima sociaux et 27 % des personnes financées par l'Adie n'ont aucun diplôme ; 70 % des entreprises créées sont toujours en activité après deux ans et 84 % des personnes financées sont insérées, c'est-à-dire en situation d'emploi, trois ans après la création de leur activité.

L'Adie prouve depuis 28 ans que toute personne, quels que soient son parcours, son passé, son origine sociale, son lieu d'habitation, sa formation, peut accéder à la liberté d'entreprendre, liberté sous-tendue par l'accompagnement personnalisé et l'accès au financement.

Un droit à entreprendre inaliénable

Accompagner et financer les chômeurs qui souhaitent créer leur emploi, c'est reconnaître leur capacité à se prendre en main, et les mettre en condition pour rebondir et renouer avec le marché du travail. Car rien n'est pire pour une société que de faire le choix du chômage et la France fait partie des rares pays européens qui ne parviennent pas à réduire leur taux de chômage.

Allocataires des minima sociaux, sans emploi, sans diplôme, fâchés avec l'écrit, sans accès au crédit bancaire, ou dépourvus de capacité d'épargne et de patrimoine, les créateurs d'entreprise que l'Adie accompagne sont riches... de leurs idées, de leurs projets, de leurs savoir-faire, de leur énergie, de leur courage.

Il suffit bien souvent de leur donner leur chance pour qu'ils fassent preuve d'une énergie et de talents jusque-là masqués. Leur capacité d'initiative est d'autant plus grande qu'elle est poussée par la nécessité de s'en sortir.

Donner les moyens financiers à ceux qui ont envie d'entreprendre

« Il y a toujours un moyen d'y arriver. Pour moi, il faut se lancer ! » Membre de la communauté des gens du voyage, Magali, 36 ans, a pu financer grâce à l'Adie le stock et le matériel nécessaires à l'installation de son stand de vêtements pour enfants sur les marchés autour de Bourges où elle habite.

Toute personne voulant entreprendre doit pouvoir le faire. Il faut donc donner aux personnes les plus éloignées de l'emploi l'accès au capital grâce au microcrédit, et en même temps lever tous les obstacles à la création d'entreprise.

Pour répondre aux besoins divers de ses créateurs, l'Adie propose des microcrédits pour l'emploi professionnel pouvant aller jusqu'à 12 000 euros, des formules d'assurance pour sécuriser leur activité et enfin des microcrédits personnels pour l'emploi salarié (MCES).

Accompagner les entrepreneurs dans la réussite de leur projet

Conseiller les créateurs dans la phase de réflexion, de lancement et/ou de développement de leur projet est tout aussi important que leur octroyer un crédit.

Les clients de l'Adie ne veulent pas être « assistés » et ne se considèrent pas comme tels. Souvent seuls, leur détermination pour unique bagage, ils ont besoin d'un accompagnement personnalisé pour mieux appréhender les dédales assortis à la création d'entreprise.

« La grande différence, c'est que je me suis retrouvé face à un conseiller qui s'intéressait à mon projet, et qui m'a même mis en relation avec d'autres éleveurs pour m'aider à démarrer », témoigne Antoine, 21 ans, éleveur caprin et fromager en Indre-et-Loire depuis avril 2015.

Confrontés à l'urgence de s'en sortir, ils ont parfois peu de temps pour réussir, ils attendent des solutions simples et rapides. « J'ai apprécié que l'Adie me réponde rapidement », explique Kathleen, coiffeuse en Martinique, avant de poursuivre : « Il me manquait juste une aide financière et puis, lors de mon premier entretien, on m'a parlé de suivi, d'accompagnement sur les démarches à suivre, on m'a aidée à monter les dossiers. L'ouverture de mon salon de coiffure à La Trinité, je la dois à l'Adie. »

Et l'association offre aux jeunes adultes la possibilité de suivre un cursus de formation de cinq semaines. « Le programme Adie CréaJeunes est un formidable moyen d'éviter les pièges. Pour ma part, il m'a boosté », précise Grégory, créateur à 28 ans d'une entreprise de jardinage.

L'action de l'Adie montre que « ça marche »

« Avant, je faisais de la précarité » : Gloria, 35 ans, est passée par de nombreux petits boulots – femme de ménage, caissière, assistante culturelle –, sans jamais trouver d'emploi stable. Aujourd'hui, elle présente avec fierté sa réalisation professionnelle. À la fois vélo-taxi, livreuse et communicante, dans sa ville de Grenoble, elle transporte beaucoup de personnes à mobilité réduite et fait des livraisons pour un fleuriste. « En termes de lien social, c'est juste extraordinaire ! », se réjouit-elle. Accompagnée et financée par l'Adie, elle a su construire son projet avec une détermination sans faille.

Éric, 50 ans, ancien coureur passionné de cyclisme, se retrouve sans emploi après une longue période de convalescence et décide d'ouvrir un atelier de réparation et de vente de vélos qu'il aménage dans la cour de sa maison à Viglain, située à 40 km au sud-est d'Orléans. « Il faut se donner à fond et ne rien lâcher. Mais ça ne suffit pas ; l'essentiel est de se former et de trouver les bons interlocuteurs. » Il obtient de l'Adie un microcrédit et un appui précieux au démarrage de son activité. C'est aujourd'hui un chef d'entreprise accompli et épanoui.

Nasreddine, fiché à la Banque de France et dans l'impossibilité d'emprunter aux banques, est depuis 2011 à la tête d'une entreprise de dépannage et de serrurerie à La Rochelle. « J'ai créé deux emplois et je suis en train de réfléchir à créer une franchise à Poitiers ou à Bordeaux. »

S'ils doivent généralement attendre un à deux ans avant de se rémunérer à hauteur d'un smic, leur salaire est entièrement dû à un travail dans lequel ils s'investissent et qu'ils aiment.

Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour modifier le regard porté sur les chômeurs. À l'Adie, nous voyons en eux des créateurs de valeur économique et sociale.

En 2015, 18 000 personnes comme Éric, Grégory, Gloria, Kathleen, Antoine, Magali ou Nasreddine ont été accompagnées et financées, ce qui équivaut à 225 nouveaux emplois créés chaque semaine.

L'Adie est une association reconnue d'utilité publique qui aide des personnes éloignées du marché du travail et du système bancaire à créer leur entreprise et ainsi, leur propre emploi grâce au microcrédit.

L'Adie a été créée en 1989 par Maria Nowak qui a adapté à la France le principe du microcrédit. Ce mécanisme financier est inspiré de la Grameen Bank créée au Bangladesh par Muhammad Yunus, Prix Nobel de la paix 2006 et a largement fait ses preuves dans les pays en voie de développement, en Asie, en Afrique et en Amérique latine. Aujourd'hui, des millions de personnes à travers le monde vivent de leur travail grâce à ce type de financement.

Les missions de l'Adie : vous financer, vous accompagner, contribuer à la création d'entreprise.

Depuis ses débuts, les missions de l'Adie sont :

- financer les créateurs qui n'ont pas accès au crédit bancaire, à travers le microcrédit ;
- accompagner les créateurs avant, pendant et après la création de leur entreprise ;
- contribuer à l'amélioration de l'environnement institutionnel du microcrédit et de la création d'entreprise. Dans un contexte de chômage croissant, l'Adie milite pour faire du microcrédit et de l'accompagnement à la création d'entreprise un instrument reconnu des politiques d'emploi, de développement économique et d'inclusion sociale.

139, boulevard de Sébastopol 75002 Paris

01 49 33 19 31

www.adie.org

Idée reçue n° 15

« Les entreprises se méfient des chômeurs (et réciproquement) ! »

Par les Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion (Crepri)

Fin 2015, les Crepi (Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion) ont interrogé des chefs d'entreprise et des salariés employeurs sur leur vision des chômeurs en général et de ceux de longue durée (relevant de l'insertion) en particulier. Pour beaucoup, « ils ne veulent pas travailler. C'est trop dur. Ils ont beaucoup de droits et peu de devoirs. » Ou encore : « Ils sont peu motivés et pas fiables. Se lever tous les matins, ce n'est pas évident. » En résumé, pour eux, « insertion, ça fait un peu gros mot... ».

Mais interrogés en parallèle, les chômeurs ne sont pas plus tendres sur les employeurs et le recrutement : « Il y a de l'hypocrisie dans tout cela. Les recruteurs essayent de piéger les candidats. Les employeurs attendent des réponses toutes faites qui correspondent au profil » ; « les employeurs mettent les gens dans des cases. Et alors là, c'est vraiment restrictif ! » ; ou encore « chercher du travail, c'est pire que l'école : donnez-moi vos notes et je vous dirai si vous êtes bon élève ».

Le recrutement, un véritable jeu de rôles

Il est vrai que les difficultés de beaucoup de Français, la compétition et la « crise » ont généré des tensions, des « rôles » se sont mis en place et les positions se sont figées. Les chômeurs sont sommés de se transformer en parfaits demandeurs d'emploi (*job ready* !). Chercher du travail s'apprend, s'enseigne. Demandeur d'emploi est devenu un métier que tout chômeur est mis en demeure d'apprendre s'il veut quitter son statut de « chômeur » (et en particulier de longue durée). Il faut maîtriser l'art du CV (avec une surenchère permanente pour se distinguer des autres), être un peu acteur, capable de vanter ses points forts, ses qualités et d'avouer quelques points faibles véniels et secondaires. Ne pas oublier les codes (vestimentaires par exemple), ou les « trucs et astuces » pour convaincre en quelques secondes.

Oui, mais au final, ce n'est pas un « gentil demandeur d'emploi ayant bien maîtrisé le rôle » que l'entreprise doit recruter mais un salarié pour son activité. Elle doit donc faire tomber le masque : piéger, déstabiliser pour tenter de percevoir la personnalité et les compétences réelles derrière le vernis. Ceci explique les fiches de poste et de compétences à rallonge, même pour des postes présentés comme ouverts aux personnes relevant de l'insertion.

Cette « guerre des tranchées » qui place tout le monde sur la défensive fait de la méfiance vis-à-vis de l'autre, voire de la peur, la règle.

Faire converger les intérêts

Cependant, derrière les clichés et les représentations toutes faites, les personnes, employeurs et chômeurs qui se cachent derrière ces « rôles » ont souvent le même discours de fond et les mêmes questionnements. Elles aspirent à plus de simplicité, et des relations humaines directes. Ainsi, un chef d'entreprise s'interroge : « Comment l'employeur peut-il communiquer avec ses candidats ? On communique avec des intermédiaires, on communique avec des papiers, des mails, on communique tout le temps, mais en fait on ne se parle pas. » Son interpellation fait écho à celle d'un demandeur d'emploi : « Chefs d'entreprise, écoutez plus les gens, essayez de voir les qualités qui peuvent se cacher derrière les personnes. Il y a des talents différents et c'est cela qui est intéressant. » Un autre ajoute : « Ce qu'il faut, c'est connaître les gens, donner l'opportunité ! Montrez-moi ce que vous savez faire, et on sera gagnants tous les deux ! »

Face au chômage de masse (même dans les familles ou les proches des employeurs, tout le monde connaît quelqu'un qui peine à trouver un emploi), face à la précarisation croissante (multipliant les entrées et sorties de l'entreprise), beaucoup souhaitent voir émerger des relations plus simples et plus sincères, basées sur un respect mutuel, citoyen, d'une certaine manière. Cette ambition rejoint les convictions et les valeurs des Crepi qui se veulent « partenaires de l'insertion » en proposant aux entreprises de devenir partenaires des chômeurs et des structures qui les accompagnent dans leur recherche d'emploi (Pôle emploi, Missions locales, PLIE^{87}, E2C^{88}, EPIDE^{89}, diverses associations d'accompagnement, etc.).

La première étape pour avancer ensemble consiste à changer de regard et ne pas enfermer l'autre dans une case. Même si la personne en recherche d'emploi est au chômage depuis longtemps, elle ne doit pas être réduite à une catégorie sociale (celle des chômeurs) dont il s'agirait de sortir par une prestation bien menée de demandeur d'emploi. Nous considérons que les chômeurs sont des citoyens à la recherche d'un emploi, ou des « chercheurs d'emploi », comme aime à les appeler Solidarité nouvelle face au chômage. De même, les chefs d'entreprise et les cadres dirigeants ne doivent pas être réduits à des pourvoyeurs d'offres d'emploi. Ce sont, pour nous, des citoyens, en responsabilité au sein d'une entreprise, pouvant, quand ils en ont l'opportunité, proposer des emplois.

Ce double positionnement est indispensable pour lever les freins et réduire les risques de « non-rencontre » liés aux défiances, peurs et méconnaissances exprimées. Il

suffit parfois de peu de chose pour faire changer les représentations et instaurer la confiance. Même lorsque nous organisons des rencontres courtes (*job dating*), nous tenons à les faire précéder d'un temps de convivialité (sportif, culturel, ludique, gastronomique, etc.). Ces temps informels permettent de briser la glace, de sortir du carcan des rôles avant de parler emploi et recrutement. D'autres actions mobilisent les entreprises plus en amont avec des accueils *in situ* sur les lieux de travail permettant à des chercheurs d'emploi manquant de repères et de contacts avec le monde de l'entreprise de mieux appréhender celui-ci.

Ces mêmes actions aident aussi les employeurs potentiels à découvrir la diversité et la richesse de certaines personnes qualifiées parfois rapidement d'« éloignées de l'emploi ». Et quand on se rencontre dans ces conditions, des possibles, parfois improbables, peuvent apparaître.

De nombreuses expériences des CREPI en témoignent. En voici quelques-unes.

Rencontres

M.W., patron d'une PME de transport et logistique, accueille quatre chercheurs d'emploi (et d'orientation professionnelle) avec leur accompagnateur. Il s'agit de l'une des étapes d'un « Rallye pour l'emploi » monté par un Crepi dans le Nord. L., jeune femme au CV rempli de nombreuses tentatives infructueuses dans le tertiaire, aborde la rencontre avec l'idée suivante : « ce n'est pas pour moi ». Mais elle est rapidement interpellée par l'ambiance et les relations dans cette PME. Tout en faisant visiter son entreprise, M.W. règle certains problèmes avec ses salariés qui l'abordent sans pression et dans une relation de confiance. Au fur et à mesure, L. s'intéresse aux propos de M.W. lorsqu'il présente le métier de cariste mais en gardant son attitude défiante et légèrement provocatrice. M.W. apprécie le caractère et le répondeur de la jeune femme et démonte toutes ses réticences. L. comprend qu'ici, personne ne lui imposera un sourire commercial chaque fois qu'elle passe devant un camion, et que les relations de travail lui conviendront sûrement mieux que dans la vente, qui était jusqu'ici son secteur privilégié. Au terme de la rencontre, M.W. lui propose un job d'été pour venir se tester sur un poste de cariste.

M.T., patron d'une TPE de serrurerie métallique, accepte, dans le cadre d'une action « ambassadeur des métiers », de recevoir un groupe et de lui faire découvrir, par son témoignage, les métiers de son secteur d'activité. Il précise qu'il a souvent du mal à trouver les bons profils, suffisamment motivés, et qu'actuellement, il lui est vraiment impossible de recruter.

Dans le groupe, K., un jeune sorti sans diplôme du système scolaire, est tout de suite

captivé par la présentation. Il pose de nombreuses questions. M.T. est touché par l'intérêt manifesté par K. : « Quand je cherche à recruter, je ne croise jamais de jeune aussi à l'écoute et intéressé ! » Plus tard, M.T rappelle le chargé de mission du Crepi. Il trouve avec lui la formation dont a besoin K. et finit par le prendre en apprentissage.

M.L., directeur des ressources humaines d'une entreprise du secteur de l'équipement automobile, reçoit un groupe de quadragénaires en reconversion à la suite d'une fermeture d'usine. Le site comprend une dizaine d'ateliers. Seule femme du groupe, B. est surprise du nombre de femmes, « comme elle », croisées aux différents postes de travail. Elle interroge avec intérêt M.L. et repart de la visite avec les coordonnées de l'agence d'intérim avec laquelle l'usine travaille, le « bon contact » dans l'agence à appeler de sa part et les bons renseignements pour savoir sur quelles offres postuler.

Pour l'emploi, on n'a pas tout essayé

Bien sûr, toutes nos actions et rencontres ne se terminent pas ainsi.

De plus, tous les recrutements ne peuvent se faire avec de tels « préliminaires ». Ces actions ne sont d'ailleurs, heureusement, souvent pas nécessaires et beaucoup d'embauches peuvent se faire en direct et suivant les procédures classiques.

Mais pour certaines personnes, celles qui risqueraient de rentrer et rester dans la case « chômeurs », et pour certains employeurs, qui ont du mal à recruter parce que leur secteur fait peur ou est mal considéré, ces rencontres sont le meilleur moyen de débloquer la situation.

Et même quand elles ne débouchent pas directement sur une embauche, elles font bouger les lignes, changer les regards, rétablissent la confiance réciproque. Nous sommes souvent surpris du taux de chercheurs d'emploi, ayant beaucoup « galéré », qui en retrouvent peu de temps après avoir participé à l'une de nos actions, et aussi des réactions des employeurs, à qui ces rencontres donnent envie d'expérimenter de nouvelles manières de recruter et de s'intéresser à des profils non standards.

C'est peut-être la raison pour laquelle notre colloque national annuel 2016 qui réunissait à la fois chercheurs d'emploi, employeurs et partenaires de l'emploi avait pour thème « Pour l'emploi, on n'a pas tout essayé ! ».

Et si on essayait la rencontre et la confiance ?

Les Crepi – Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion – existent depuis 20 ans et leur idée de départ est plus que jamais d'actualité : réunir des entreprises et principalement des TPE-PME sous forme associative pour aider des personnes à retrouver un emploi.

Répartis aujourd'hui sur 16 territoires, les Crepi organisent tout au long de l'année des actions dont le fil conducteur est la rencontre directe entre représentants d'entreprises et personnes en recherche d'emploi. Ces rencontres prennent des formes variées selon les actions et permettent de lever de nombreux obstacles dans la recherche d'emploi.

Lors de ces actions, les personnes reprennent confiance car elles renouent avec le monde professionnel. Elles découvrent également des métiers et élargissent leur horizon. Les entreprises s'ouvrent à la réalité de la recherche d'emploi, et dans cette perspective chaque forme d'engagement compte : présenter son entreprise, accueillir un stagiaire, parrainer une personne et quand cela est possible, embaucher bien sûr.

Ce sont au total 1 421 entreprises, du CAC 40 à la TPE, de tous secteurs d'activités qui se mobilisent chaque année par l'intermédiaire des Crepi.

En 2015, 5 685 personnes éloignées de l'emploi ont été orientées vers les Crepi. L'accompagnement mené par les Crepi a permis de proposer 2 249 solutions professionnelles.

Fédération nationale des Crepi

Beeotop

14, boulevard de Douaumont 75017 Paris

www.crepi.org

Idée reçue n° 16

« Les personnes au RSA devraient obligatoirement faire quelques heures de travail ! »

Par AC ! Agir ensemble contre le chômage

Nombre de travaux, depuis les années 1970, ont critiqué la conception de l'économie dominante selon laquelle la richesse ne pourrait être créée que dans la sphère capitaliste, les producteurs de valeur étant forcément employés et rémunérés par un patron, et les chômeurs « ne travaillant pas^[91] ». Selon Dominique Méda, « si ce qui importe, c'est ce qui est productif, comment donner de la valeur à des activités qui ne sont productives de rien, seulement de relation, de sens, de qualité de vie ? » En 1972 déjà, des économistes comme James Tobin « contestaient au PIB la capacité d'être un indicateur de bien-être parce qu'il ne tenait compte ni du temps domestique, bénévole ou de loisir ni de certains dommages collatéraux de la croissance... » À partir de 1990, d'abord aux États-Unis, vont se développer des travaux en vue de construire d'autres indicateurs de la richesse d'une société que le PIB. Depuis, le PNUD (Programme des Nations unies pour le développement) publie un rapport annuel qui comprend de nombreux indicateurs économiques, sociaux et environnementaux, dont l'IDH (indice de développement humain).

Les chômeuses et les chômeurs travaillent toutes et tous

Tous les chômeurs travaillent gratuitement. Car les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi passent une partie de leur temps à effectuer des démarches administratives et de recherches d'emploi. Depuis la fin des années 2000, suite à la création de Pôle emploi par le regroupement de l'ANPE et des ASSEDIC, les effectifs de salariés affectés à la gestion des dossiers n'ont cessé de diminuer ; les tâches de suivi, d'accompagnement et celles de calcul des indemnités étant désormais prises en charge par les mêmes personnes. La volonté actuelle de la direction de dématérialiser la gestion des dossiers et de numériser à outrance entraîne une accentuation de cette baisse d'effectifs et une déshumanisation du travail. Parallèlement, les tâches d'inscription et de gestion des dossiers sont de plus en plus souvent transférées sur les demandeurs d'emploi eux-mêmes.

Tous les chômeurs travaillent dans l'économie domestique. Chez les féministes, dès les années 1960, les travaux d'Andrée Michel ou de Christine Delphy ont montré que le travail domestique et de reproduction sociale, effectué en majeure partie par les femmes, produit une richesse énorme, que l'on peut estimer à hauteur d'environ un tiers du PIB. Or le temps consacré aux activités domestiques, au jardinage, au bricolage, à

s'occuper des enfants, augmente dès lors que les personnes sont au chômage. Beaucoup de chômeurs sont aussi aidants-familiaux, s'occupent de leurs parents âgés ou dépendants, car ils n'ont pas les moyens de les mettre dans une maison de retraite et, compte tenu du démantèlement des hôpitaux, les séjours en milieu hospitalier sont de plus en plus courts...

Beaucoup de chômeurs s'investissent dans des activités bénévoles, associatives, citoyennes, souvent d'une grande utilité sociale... Ils sont impliqués dans la vie quotidienne de leur quartier, les relations d'entraide et de voisinage, ils travaillent bénévolement pour des associations (travail social, animation, soutien scolaire, activités artistiques et de loisirs), et ce travail est indispensable à la société. Les systèmes d'échange libre – SEL – et les brocantes ne cessent de prendre de l'ampleur. Les associations de chômeurs et de précaires contribuent, par la tenue de permanences, à pallier les insuffisances de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par le service public de l'emploi. Les chômeurs prennent en main des tâches d'information et de communication, rédigent des documents qui peuvent être utiles à d'autres... Les chômeurs font de plus en plus souvent des tâches qui étaient auparavant effectuées par des salariés d'entreprises ou de services publics. Car, comme tous les usagers de la SNCF, des banques, de la Sécurité sociale, les chômeurs travaillent dès l'instant où ils ont besoin d'acheter un billet de transport à un guichet automatique, de suivre la situation de leur compte bancaire, de faire des démarches ou des achats par Internet, etc. Même les grandes surfaces aujourd'hui, avec leurs caisses automatisées, font faire le travail des anciennes caissières en partie par les clients.

Beaucoup de chômeurs poursuivent des études ou une formation de leur propre initiative, entretiennent leurs connaissances dans des domaines précis, afin de compléter et d'améliorer leurs compétences en vue de la reprise éventuelle d'un emploi (langues vivantes, informatique, communication, activités artistiques, etc.).

En conclusion, cette énorme quantité de travail domestique, bénévole ou gratuit, effectué par les chômeurs et les précaires sous-employés, permet de faire l'économie de nombreux emplois, ce dont bénéficient l'État, les services publics, et également les entreprises du secteur marchand. Ces derniers sont donc redevables de plusieurs centaines de millions d'euros, au titre de tout ce travail fourni par les chômeurs, et cet argent devrait être consacré à permettre aux chômeurs de toucher un revenu ou un salaire socialisé, afin de mieux vivre et de mieux pouvoir contribuer à la qualité de la vie de leurs concitoyens. Il est donc indispensable de se mobiliser pour la défense des droits des chômeurs et des précaires, et pour la conquête de nouveaux droits pour eux et pour tous les salariés.

Le travail contraint est illégal

Nous nous référons en cela aux articles 1 et 2 du préambule de la Convention concernant le travail forcé ou obligatoire de l'Organisation internationale du travail (OIT), adoptée le 28 juin 1930 à Genève, entrée en vigueur le 1^{er} mai 1932. Le RSA, en l'état actuel de ce dispositif, n'assure pas une stabilité de ressources aux chômeurs. Les allocations de chômage et de RSA, d'un montant faible, ne peuvent être soumises à aucune forme de conditionnalité. L'allocation du RSA, variable, est en effet recalculée tous les trois mois ; les personnes doivent à chaque fois fournir tout un dossier, avec de nombreux justificatifs, ce qui est difficile surtout pour des personnes en situation de grande précarité au niveau du logement ou de l'état de santé. L'allocation peut être interrompue pour diverses raisons (radiations, non réponse aux convocations de suivi social, etc.). Beaucoup de personnes qui y ont droit ne demandent même pas à en bénéficier, tant elles redoutent les tracasseries administratives et les contrôles (bancaires notamment) que cela impliquerait.

Les chômeurs et les précaires – sauf pour ceux qui travaillent à temps partiel et sont en sous-emploi – n'ont aucun lien de subordination vis-à-vis d'un employeur. Dans cette mesure, ils n'ont aucun compte à rendre sur l'utilisation de leur temps, mise à part l'obligation de rechercher un emploi ou de suivre une formation. Ils sont adultes et majeurs et doivent être considérés comme des citoyens à part entière. Nous les tenons comme capables de décider par eux-mêmes de la nature de leurs activités quotidiennes, sans nécessité de les contrôler ou de leur imposer une tutelle. Personne ne comprend d'ailleurs à quelles sortes de « travaux » pourraient être assignés les chômeurs – sinon à leur faire faire des tâches que font normalement des salariés régulièrement employés dans une entreprise ou un service public, sans pouvoir bénéficier du statut correspondant ! Ou bien à leur faire faire des travaux inutiles, dénués de sens, voire pénibles ou dégradants... pour le simple fait de les humilier et de vouloir contrôler leur emploi du temps !

Le RSA, en raison du faible montant des allocations, est utilisé par les patrons comme un instrument de flexibilité. Beaucoup de personnes sont déjà obligées de cumuler une allocation de RSA avec un revenu d'activité pour vivre. De nombreuses femmes, dont des mères isolées avec plusieurs enfants, qui touchent une allocation de « RSA activité », travaillent avec un contrat à temps partiel. Compte tenu de la flexibilité croissante, de l'éclatement des horaires de travail sur la semaine, elles passent en réalité une partie de leurs journées loin de leur domicile, à aller d'un employeur à un autre, d'un petit boulot à un autre... Nous constatons que beaucoup d'entre elles rencontrent des difficultés pour faire garder leurs enfants, car il n'existe aucune solution de garde adaptée à leurs horaires. Elles sont souvent soumises à des horaires aléatoires, imprévisibles, à des prolongations de journée indéfinies (notamment dans les services à la personne...). Elles ne peuvent réussir à combiner leur travail et leur vie de famille, car elles ne maîtrisent pas leur emploi du temps.

Pour un revenu personnel garanti défini en référence au smic mensuel

La position d'AC ! a été définie au cours des nombreux débats qui ont nourri les mouvements de chômeurs et précaires depuis les années 1990. Elle a toujours articulé plusieurs revendications : celle d'un revenu personnel garanti à hauteur du smic, celle d'une réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire ni flexibilité, celles d'un partage du travail et d'un partage des richesses.

Tout citoyen a droit, en cas d'absence d'emploi lui permettant de vivre, à un revenu de remplacement, en vertu de l'article 11 du Préambule de la Constitution française de 1946. Or il est impossible de vivre décemment sans un revenu au moins égal au smic mensuel et la continuité des droits sociaux afférents : couverture santé, cotisations pour la retraite, droits à la formation, etc. Ce revenu doit être garanti à toute personne dès l'âge de 16 ans (âge légal du travail), qu'elle soit en emploi (à temps plein ou à temps partiel), en formation ou bien hors emploi, et quelles que soient les circonstances éventuelles de la perte d'emploi (licenciement ou démission)^{92}. Ceci implique aussi la levée de l'interdiction d'un revenu pour les jeunes de moins de 25 ans.

Ce revenu devrait être attribué sans obligation d'accepter un emploi, ni contrôle de recherches d'emploi. Son attribution devrait se faire en tenant compte uniquement des ressources personnelles et non de celles du ménage, avec un plafond à définir. Cela dans le but de permettre une réelle autonomie personnelle, une participation à la vie sociale, l'exercice d'une pleine citoyenneté, un libre choix pour chaque individu de sa formation et de son activité professionnelle.

Cette conception du revenu personnel garanti (dans la mesure du possible financé par des cotisations sociales) se situe dans la continuité du « salaire socialisé » et de la protection sociale, elle va dans le sens d'une amélioration de la couverture sociale de chaque individu sur toutes les périodes de la vie^{93}.

Ceci implique, impérativement et de façon urgente :

- de faire cesser les contrôles et les sanctions incessants des demandeurs d'emploi par les services de Pôle emploi ;
- de reconnaître des droits attachés à chaque personne, non liés à l'occupation d'un poste de travail et indépendants des ressources de la famille ;
- de mettre en place un nouveau modèle d'assurance-chômage qui assure une indemnisation correcte à tous les demandeurs d'emploi, avec, dans tous les cas, un

revenu de remplacement de niveau suffisant pour vivre.

Constitué autour d'un appel lancé en octobre 1993 par des militants associatifs et de la gauche syndicale, AC ! Agir ensemble contre le chômage a organisé des « Marches contre le chômage, la précarité et les exclusions », qui ont convergé sur Paris le 28 mai 1994, lors d'une manifestation de plus de 30 000 personnes. De 1997 à 2004, plus de 200 collectifs ont participé à l'organisation d'un grand mouvement de lutte contre le chômage, qui devait mobiliser des dizaines de milliers de salariés, de chômeurs, de syndicalistes, de retraités, de sans-domicile, d'intellectuels. Plus qu'une organisation, AC ! est un réseau de lutte contre le chômage, la précarité et les exclusions.

21 ter rue Voltaire, 75 011 Paris

contact@ac-chomage.org

www.ac-chomage.org

Idée reçue n° 17

« L'ESS, ce ne sont pas de vrais emplois, ce n'est pas la vraie économie ! »

*Par la Coordination des associations d'aide aux chômeurs par l'emploi
(COORACE)*

Le 2 février 2016, 250 personnes de tous horizons et de tous métiers convergent vers la petite ville de Roman-sur-Isère dans la Drôme. Rassemblées là pour une partie de la nuit, elles viennent réfléchir ensemble aux solutions qu'elles peuvent apporter aux défis économiques, environnementaux et sociaux locaux. Vaste programme dont s'emparent collectivement ces personnes aux parcours divers : chômeurs, artisans, patrons de PME, cadres d'établissements bancaires, travailleurs sociaux, agriculteurs, personnes travaillant dans le service public, dans des grandes entreprises. Ils et elles réfléchissent, débattent, proposent des solutions par domaine : circuits courts de distribution alimentaire, développement des énergies de demain, création artistique et culturelle, économie collaborative... Une centaine d'idées fleurissent. Au bout de cette nuit de cogitation collective, une douzaine de projets de start-up sont plébiscités : un projet d'*upcycling*^{94} à base de rebus industriels, un projet de laboratoires partagés de transformation de productions maraîchères locales, un projet de déconstruction « verte » réduisant les déchets liés au secteur du BTP... Des start-up, oui, mais des start-up de territoires, car tous sont convaincus que c'est la bonne échelle pour recréer de l'emploi.

Le chômage, baromètre de la santé économique française ?

Pendant ce temps-là, pendant que nos fourmis de la création d'emplois cherchent des solutions locales et respectueuses de l'environnement, les cigales continuent de chanter. À entendre leurs vocalises en boucle sur nos transistors 3.0, nous pourrions croire que la seule idée valable pour créer des emplois, si possible dans des grosses entreprises, serait de retrouver de la croissance et que pour retrouver de la croissance, la solution la plus pertinente serait d'adapter notre marché du travail. C'est d'ailleurs assez facile à prouver : il suffit de comparer notre taux de chômage et celui de nos voisins. Ce n'est pas faux, le Royaume-Uni et l'Allemagne ont des taux de chômage plus faibles. Ils ont aussi, malheureusement pour leurs habitants, des taux de pauvreté beaucoup plus élevés^{95}. La comparaison ne doit pas nous amener à nous satisfaire du fait que plus d'un habitant sur huit en France vit sous le seuil de pauvreté. D'autant plus que ce sont les enfants qui viennent grossir les rangs depuis plusieurs années de la population la plus en difficulté en France, ainsi que les jeunes, les femmes élevant seules leurs

enfants, et bien sûr les habitant-e-s des zones urbaines sensibles^{96}. Cette comparaison des taux de pauvreté doit nous interroger sur la pertinence du taux de chômage comme seul baromètre de la bonne santé de notre économie en France.

L'emploi, barrière contre la pauvreté ?

On nous parle très souvent de la flexibilité comme de la solution miracle au chômage. Et cependant, cette flexibilité résout-elle pour autant notre problème d'emploi ? Est-ce que les emplois ainsi pourvus permettent à ses habitants de vivre avec quiétude de leur travail ?

Le constat est qu'un emploi, s'il n'est pas à temps plein, ne protège pas de la pauvreté. Le phénomène des travailleurs pauvres et surtout des travailleuses pauvres (à temps très partiel et très flexible) s'est installé en France. Cette flexibilité, qui devrait être un moteur de la croissance, n'est pas la solution à notre problème d'emploi, c'est une partie du problème à résoudre. Le smig puis le smic ont été créés en France pour sortir de la pauvreté des ouvriers qui n'arrivaient pas à vivre du fruit de leur travail. Ces travailleuses à temps partiel, ces mi-chômeurs-mi-travailleurs au grè des hausses et baisses d'activité, ceux qui n'arrivent pas à accrocher le temps plein, sont les oubliés de la croissance. Et cela sans compter qu'un salaire seul ne suffit souvent plus à faire vivre une famille.

Pendant que nos cigales chantent les bienfaits de la flexibilité et de la croissance, elles ne travaillent pas à créer des activités de main-d'œuvre dans les territoires les plus déprimés économiquement.

Pour les fourmis qui n'auraient pas compris, les cigales nous chantent aussi que des entreprises qui se portent bien et reversent des dividendes à leurs actionnaires créent et développent des emplois. C'est en partie vrai. Avec une rentabilité de 2 %, nous pouvons créer des emplois. Mais plus que la rentabilité en tant que telle, c'est le réinvestissement dans l'outil de production qu'il faut soutenir. Plus le niveau d'exigence de rentabilité augmente, plus il devient difficile de créer des emplois de main-d'œuvre ou d'investir dans de nouvelles activités. La possibilité de financer ces créations se fait capter par la rente demandée par les investisseurs. Ce phénomène n'est pas nouveau : cela s'est appelé désindustrialisation, ou mondialisation. En voici un exemple. Le 1^{er} septembre 1996, c'était le premier jour du premier emploi décroché par une étudiante sortant d'une école de commerce dans une entreprise de grande distribution. 2 % de croissance du résultat net, c'est ce qu'elle avait annoncé en janvier 1997. Suffisant pour que l'entreprise continue de fleurir, d'embaucher et d'investir. Mais deux ans plus tard, changement d'ambiance. Afin de financer l'expansion à l'étranger, de nouveaux actionnaires sont arrivés : des fonds de pension américains, relativement

gourmands en résultat. Or, notre entreprise épicière n'est pas la seule à avoir besoin d'argent et doit faire face à la concurrence. Les nouvelles entreprises du net par exemple proposent un rendement de 13 %. Alors, pour parvenir au même rendement, la petite armée d'épiciers doit aussi atteindre les mêmes résultats. Comment faire dans une entreprise déjà très économe et qui achète peu cher ses marchandises pour atteindre 13 % de résultat ? Il faut réduire les investissements, et réduire les embauches... à tout prix. C'est ce qui a été fait, avec succès.

La flexibilité, unique alternative ?

Ce que les cigales oublient de vous dire, c'est qu'en augmentant la rentabilité des entreprises, vous devez vous gratter la tête pour réduire le nombre de personnes qui font le travail ou aller chercher de la main-d'œuvre moins chère ailleurs, ou réduire les investissements, ou alors investir ailleurs, moins cher. Pourtant des opportunités d'entreprises avec des rentabilités plus faibles, donc avec des productivités plus faibles, des entreprises de main-d'œuvre, il y en a : entre 2 % et 13 % de rentabilité, beaucoup d'activités existent. Les résultats non réinvestis dans l'entreprise sont destructeurs d'emplois, et c'est en plus la plupart du temps mauvais pour notre santé et notre environnement. La destruction d'emploi, la perte de sa place dans la société, cette peur d'être déclassé, ou le déclassé effectif, c'est aussi très mauvais pour notre démocratie, surtout le fait de ne pas proposer d'autres alternatives que la flexibilité aux citoyens d'un pays. Ce manque de vision pour notre société est irresponsable.

Construire cette économie avec les investisseurs qui ne se sentent pas attachés à la préservation de l'emploi, qui ne considèrent pas l'emploi comme un bien commun qu'il faut préserver, car c'est un des piliers de notre cohésion sociale, n'a pas de sens.

Pourtant, des personnes qui considèrent l'emploi comme un bien commun que nous devons gérer ensemble, il y en a. Il y en a même beaucoup. Ce sont les entrepreneurs et les associations de l'économie sociale et solidaire, ce sont des entrepreneurs de PME et TPE attachés à leur territoire et aux personnes avec qui ils et elles travaillent, ce sont des personnes des institutions publiques qui rendent aussi des initiatives possibles. Non seulement ils et elles sont nombreux, mais en plus ils y réfléchissent et agissent depuis longtemps.

Des associations pour remettre en selle les chômeurs

Qu'ont fait ces acteurs ? Qu'ont-ils développé ? Dans quelles conditions ? Beaucoup sont issus de l'insertion par l'activité économique (IAE). Des militants dans les années 1980, face à la montée du chômage de masse, se sont dit qu'ils pourraient créer des associations dont les objectifs seraient de remettre en selle des chômeurs en leur

proposant un travail, de leur ouvrir les portes des entreprises, des collectivités locales pour qu'ils et elles puissent trouver un emploi. L'État a reconnu rapidement l'utilité de ces organisations, en les dotant d'un statut spécifique. 30 ans plus tard, ce sont environ 4 000 de ces structures hybrides (des associations qui fonctionnent comme des entreprises) qui agissent sur les territoires. Peut-être les connaissez-vous près de chez vous : ce sont des « chantiers d'insertion », des « associations intermédiaires » ou des « entreprises d'insertion ». Peut-être avez-vous fait appel à leurs services, pour entretenir votre jardin, ou votre maison.

Dès la fin des années 1990, devant la diminution des emplois disponibles sur le marché du travail, ils et elles se sont questionnés. Équiper les personnes pour qu'elles puissent trouver un emploi, c'est bien, les mettre en relation avec des entreprises pour qu'elles puissent être embauchées, c'est bien aussi. Le seul hic, c'est s'il n'y a plus suffisamment d'emplois créés. Alors ces acteurs se sont dit qu'ils pourraient créer des entreprises avec d'autres qui se sentent eux aussi responsables de l'emploi sur leurs territoires, en coopérant avec eux. Finalement, un nom est sorti : pôles territoriaux de coopération économique. Dix ans après l'avènement du concept, tous ne sont pas recensés. On estime leur nombre à quelques centaines en France : pas si mal pour un concept aussi nouveau qui demande de faire coopérer des acteurs aussi divers qu'un travailleur social, un entrepreneur, un professeur...

Un gisement d'emplois nouveau

La réflexion économique de nos gouvernements est réduite à des encouragements pour l'économie sociale et solidaire, sans véritable plan de développement d'activités et d'emplois durables sur les territoires, comme si l'espoir d'emplois durables et de main-d'œuvre était à ranger aux oubliettes, comme si la croissance à long terme de nos emplois ne devait reposer que sur la croissance à court terme des investisseurs. Il est certain que la création d'un EPR (réacteur pressurisé européen), ou des ventes d'Airbus ou d'armement, c'est tout de suite plusieurs milliers d'emplois, ça se voit. Par contre, maintenir une entreprise de 14 personnes pour fabriquer les puces électroniques à Redon, c'est sûr, c'est moins visible. Pourtant, des emplois, du travail, des activités, il y en a, par milliers. Il y a un million de PME en France : si chacune crée un emploi... 4 hectares de permaculture^{97} peuvent faire vivre une famille de 4 personnes. La taille de nos exploitations est d'en moyenne 55 ha, imaginez... s'il nous prenait l'envie folle de convertir ne serait-ce qu'une exploitation ! Plus de 100 emplois. Qu'attend-on pour se donner les moyens de transformer notre économie ?

Les moyens publics sont en diminution. Qu'à cela ne tienne : à défaut d'argent directement versé par l'État, des moyens financiers privés, il y en a aussi. Ces moyens sont rassemblés grâce aux millions de personnes qui ont décidé de consacrer leurs

économies à de l'épargne solidaire. En 2014, l'encours de l'épargne solidaire était de 6 milliards, nous en sommes à 8 milliards en 2016. Bizarrement, quand il s'agit de sécuriser économiquement les structures de l'insertion ou de développer des activités de petite taille, impossible de retrouver ces milliards.

En somme, nos cigales, en nous chantant la flexibilité et la croissance à tout prix, le fado, en quelque sorte, de l'emploi, perdent un temps précieux qui pourrait être consacré à développer de vrais emplois dans les territoires... Pourtant, comme vous l'avez vu, les sujets ne manquent pas.

Amies fourmis, amis des amies fourmis, n'oubliez pas d'interpeller nos candidats à l'élection présidentielle pour leur demander leur véritable programme pour la création de vrais emplois pérennes dans vos territoires !

Pierre Langlade

Idée reçue n° 18

« Les chômeurs sont des oisifs qui nous coûtent cher ! »

Par le Secours catholique

« Il faut changer le regard : être acteur(s) dans la société, ce n'est pas que travailler ! Il faut des lieux, des rencontres qui permettent de connaître et faire émerger les talents de chacun. Il est indispensable pour garder espoir, pour ne pas se décourager, de se sentir utile. Ne serait-ce que de se lever le matin et avoir quelque chose à faire. »

(Parole collective, Secours catholique du Finistère)

Il est aisé de se dire qu'un chômeur n'est pas productif et qu'il coûte trop cher à la société. Au Secours catholique, nous partageons des relations de compagnonnage avec des experts du chômage : les chômeurs de longue durée. C'est en fidélité à leur témoignage que nous allons essayer de montrer dans quelle mesure l'opprobre jeté sur les plus fragiles est injuste et douloureux. Puis nous observerons l'importance relative de l'aide financière apportée aux chômeurs. Enfin nous mettrons en lumière la contribution au bien commun de ceux qui sont sans emploi.

« Être dans la vie comme tout le monde »

C'est une vraie douleur de s'entendre dire que l'on coûte cher à la société lorsque l'on est au chômage. Les personnes que nous côtoyons nous disent combien il est difficile de joindre les deux bouts avec 530 € par mois^{98} (revenu par unité de consommation^{99}) : « Que reste-t-il pour vivre après avoir payé le loyer et les factures ? » Les personnes les plus pauvres n'ont pas les moyens nécessaires pour vivre dignement : l'adéquation entre les besoins vitaux et le niveau des revenus que les chômeurs de longue durée peuvent percevoir n'est pas assurée. Nous savons que certains ne se chauffent plus l'hiver, sans voiture leurs déplacements sont difficiles, les soins sont réduits et sacrifiés, la consommation limitée... Nous sommes loin de l'image du surfeur à Malibu qui jouit librement de la vie avec son RSA.

Au-delà de la difficulté à accéder aux biens de première nécessité, les personnes se sentent exclues de la vie sociale, même si elles perçoivent une allocation. La France donne en effet une place plus importante que d'autres pays au travail dans la vie sociale : chacun existe par sa réussite scolaire et professionnelle. L'absence de travail est alors vécue comme un arrache cœur social. La majorité des personnes que nous rencontrons crient leur désir de travailler afin « d'être dans la vie comme tout le monde » et utilisent les termes de « non-existence », de « déchet », de « fantômes qui souffrent sans bruit » pour évoquer leur situation. Cette quasi mort sociale est d'autant

plus douloureuse lorsque les services de l'emploi leur affirment qu'il n'y a plus de travail pour eux et qu'ils sont dispensés de recherche. « Lorsque plus personne n'appelle, on entre dans l'anonymat, et quand on est anonyme, plus personne ne vous connaît. Alors, on commence à ne plus se connaître soi-même. »

Dire que les chômeurs coûtent cher, c'est confirmer leur rejet et leur exclusion et dénier le droit d'exister à des personnes fragilisées par des situations de vie. Cela sous-entend qu'il faudrait baisser les allocations : mais sont-elles si chères que cela pour notre société ?

Le RSA, petit Poucet de la protection sociale

Le chômage est un système qui s'équilibre sur le long terme. En 2015, l'Unédic a indemnisé 2,8 millions de chômeurs^{100}, pour un montant de 33 milliards d'euros^{101}. L'ARE (aide au retour à l'emploi), qui est l'allocation la plus conséquente, s'élevait à 29 milliards d'euros. Il s'agit d'un système assurantiel et de solidarité de la protection sociale, dont les cotisations sont payées par les salariés en poste, à raison de l'équivalent d'un mois de salaire net par an. Les chômeurs indemnisés ne coûtent pas cher dans l'absolu, puisque les allocations correspondent à des sommes versés par l'ensemble des salariés. Même si actuellement, en temps de crise, les comptes de l'Unédic sont annuellement déficitaires, et par là jouent pleinement leur rôle de caisse de prévention des risques, sur la période 1990-2015, ils sont excédentaires de 59 milliards d'euros pour le régime de droit commun^{102}.

Maintenant, si nous regardons l'ensemble des dépenses de la protection sociale (protection contre les risques, vieillesse, chômage, maladie, maternité, accident du travail, invalidité, charges de famille, etc.), en 2014, elles s'élevaient à 736 milliards d'euros^{103}. 80 % sont consacrées à la santé et au vieillissement^{104} ; 2,7 % à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion (soit 20 milliards d'euros)^{105} ; 7,7 % à la protection contre le risque de perte d'emploi (soit 57 milliards d'euros). Donc les revenus de substitution pour les actifs recouvrent 10 % de la protection sociale, ce qui en fait la branche la plus faible. Pourquoi alors vouloir faire des économies sur cette branche déjà faible ?

Pour les chômeurs en fin de droits, le RSA est un revenu de remplacement reposant sur le financement de l'État. L'ODAS^{106} indique qu'en 2015, le RSA a été versé à 1 709 000 bénéficiaires à hauteur de 9,1 milliards d'euros par les départements. Ainsi, au niveau national, le volume du RSA reste très limité : il est passé de 0,6 % à 1,3 % des dépenses de la protection sociale entre 2009 et 2015, alors qu'il concerne près de 2,8 % de la population.

Ainsi, chercher à faire des économies en ciblant les plus pauvres, au-delà de la dimension éthique, est une stratégie peu efficace. Voici un autre exemple. La fraude au RSA des particuliers reste bien inférieure à celle des employeurs. En 2015 la CAF a détecté 39 000 fraudes au RSA pour un montant de 247 millions d'euros^{107}. Cela représente 0,4 % du budget des prestations sociales versées par la CAF. De leur côté, les entreprises, à travers l'évasion fiscale, entraînent des pertes beaucoup plus importantes : en 2014, l'ACOSS, caisse nationale du réseau des Urssaf, a assuré 1,3 milliard d'euros de redressements sur les cotisations patronales^{108} et fait état d'un manque à gagner de 6 à 7 milliards d'euros^{109}. De son côté la Cour des comptes évalue la fraude fiscale entre 20 et 25 milliards d'euros, dont 10 à 15 pour la fraude à la TVA.

Gardons encore à l'esprit les trois faits suivants : d'une part les jeunes, qui sont pourtant les moins bénéficiaires de la protection sociale aujourd'hui, n'ont pas le droit au RSA ; d'autre part le non-recours au RSA est de 30 % ; enfin les plus pauvres et les chômeurs bénéficient peu des 36 milliards d'euros dépensés pour la formation professionnelle, au profit des cadres et des salariés en poste.

Donc la part du gâteau à laquelle ont droit les chômeurs et les plus pauvres reste relativement faible.

Ne plus stigmatiser mais valoriser la contribution des plus fragiles

Les chômeurs de longue durée que nous rencontrons souhaitent s'en sortir pour eux-mêmes, leur famille et les générations futures, nous disent-ils, afin qu'elles ne connaissent pas ce chômage défigurant. Ils ne retrouvent pas d'emploi parce que la situation économique est difficile et que plusieurs difficultés s'entremêlent : manque de mobilité, problème de santé, niveau faible d'éducation, difficulté à maîtriser les codes culturels des embauches... pourtant chacun a le droit et le devoir de travailler afin de contribuer au développement économique, au maintien du lien social et à la préservation des richesses naturelles et de l'environnement. Nous devons trouver des manières de redistribuer le travail entre les citoyens. Dans un contexte de chômage de masse et de mise à l'écart des chômeurs de longue durée, le Secours catholique est particulièrement favorable au soutien des zones territoriales d'expérimentation pour développer l'activité et l'emploi pour tous. Il nous paraît fondamental de mettre en place des expérimentations de bonne tenue, avec un cadre méthodologique permettant d'en tirer de nouvelles pratiques et du savoir. Nous sommes engagés dans l'économie solidaire et l'insertion par l'activité économique. Le projet Territoires zéro chômeur de longue durée est une illustration de la manière dont on peut chercher à créer du travail à coût constant pour la collectivité en réaffectant des dépenses sociales de réparation.

En attendant que l'emploi soit pleinement partagé, prenons le temps aussi de valoriser

la contribution sociale et environnementale des chômeurs de longue durée au bénéfice de la collectivité, rarement valorisée. En effet, de nombreuses personnes assurent des services de proximité auprès de voisins âgés, gardent des enfants pour venir en soutien à la famille ou des amis, remplissent un rôle de médiateur dans le quartier grâce à une présence quotidienne, assurent des missions de bénévoles de tous types.

Notre association souhaite reconnaître et renforcer le savoir et la contribution des plus précaires à la société. Notre réseau de 60 000 bénévoles développe ou soutient des espaces d'entraide et d'échange de service, des coopératives d'entraide ou des accorderies. Dans ces espaces, chacun propose un savoir-faire, peut rendre un service et bénéficier en échange d'un apprentissage ou à son tour d'un service. Une monnaie fictive permet de réguler les échanges. Ailleurs, nous animons des jardins solidaires où chacun contribue à son entretien, à la production des fruits et légumes ou à la mise en conserve. Ou encore en organisant du glanage ou en effectuant la récolte d'un verger ou d'une oliveraie mise à disposition par un propriétaire. Tout cela se transforme en compote, jus de fruit, confiture ou huile d'olive de qualité. Chacun peut repartir avec un petit avantage en nature ou bien une vente ponctuelle permet de financer un projet, une action, un loisir, des vacances...

Cet esprit d'entraide et d'action collective se retrouve également dans nos équipes emplois. Ceux qui cherchent un emploi se rencontrent dans le cadre d'un groupe d'échange et partagent leur expérience, s'apportent un soutien mutuel, se stimulent ou s'interpellent. Les personnes sont acteurs de changement pour eux et les autres. Ensemble ils peuvent découvrir un métier, une entreprise ou envoyer leurs constats et leurs analyses sur le fonctionnement de Pôle emploi au mouvement de chômeurs qui siège au comité de liaison.

« Plus que de place dans la société, c'est peut-être de rôle qu'il faudrait parler : Un rôle social, une utilité, une contribution, une voix au chapitre. Chacun doit pouvoir apporter sa pierre à l'édifice. Ces apports ne sont pas uniquement monétaires. Ils peuvent être multiples. Nous ne sommes pas appelés à avoir tous la même place, le même rôle dans la société. Mais il est indispensable d'en avoir un, sinon on finit par croire qu'on ne vaut rien, qu'on n'a rien à apporter... On nous conditionne si bien qu'on finit par le croire. Au bout d'un certain temps, on laisse tomber. »

La valeur d'une personne ne peut se réduire à son coût dans une société où le travail, la production et la consommation nous entraînent vers une fragilisation des sous-sols, de la terre, du vivant, de l'air, avec une inexorable augmentation du chômage à l'échelle mondiale, comme le prédit l'Organisation internationale du travail pour les années à venir^{110}. Nous ne pouvons pas collectivement refuser à des citoyens et l'accès à un travail et l'accès à un revenu de subsistance alors même que la richesse mondiale croît régulièrement. L'économie se doit d'être au service des hommes, des femmes, des enfants de cette génération et des générations futures. Arrêtons de les sacrifier au dieu Argent.

Guillaume Almeras^{111}

Le Secours catholique / Caritas France est une association 1901 qui agit avec les migrants, les chômeurs, les familles, les détenus, les mal-logés et les personnes en précarité pour que chacun ait une place dans la société. L'association milite pour un accès effectif à un travail décent pour tous et la réduction des inégalités territoriales.

dept.emploiecosolidaire@secours-catholique.org

Idée reçue n° 19

« Les chômeurs auront voix au chapitre quand ils auront un travail ! »

Par le Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP)

Nous vivons dans un monde où chacun peut prendre la parole, par tous les moyens et sur tout sujet. Ce droit à la parole est devenu *a priori* légitime et le contester vous expose aux pires anathèmes.

Il existe pourtant une catégorie de plusieurs millions de personnes à qui ce droit est nié, à qui la liberté d'expression et de représentation collectives est refusée. Plus grave, cette négation ne suscite guère d'indignation ni même d'étonnement chez les apôtres de la liberté d'expression. Ces sans-voix et ces sans écho, ce sont les chômeurs et les précaires. Et ce bâillonnement de leur parole, cette chape de silence, tout le monde s'en moque !

Tout le monde a droit à la parole...

Dans notre pays, chaque catégorie de la population est représentée. Depuis près de 70 ans, on parle des « corps intermédiaires ». Les salariés sont ainsi représentés par les syndicats dans leur globalité d'une part, puis en fonction de leur profession d'autre part. Par ailleurs, il existe des lieux associatifs ou institutionnels qui permettent la représentation de secteurs définis : les chambres et autres conseils de l'ordre en sont les modèles. D'autres formes de représentations émergent, en lien avec les aspirations des uns et des autres à échapper aux discriminations et à être défendus et représentés : consommateurs, étudiants, personnes handicapées, locataires, homosexuels, chasseurs, victimes en tous genres, et la liste est infinie. Ou plutôt non : elle s'arrête aux chômeurs et précaires qui marquent la frontière au-delà de laquelle la représentation s'arrête, niée même dans son principe, son utilité et sa légitimité.

... sauf les chômeurs et les précaires !

Qu'ont-ils bien pu faire ? De quoi sont-ils coupables ? C'est très simple. Quand toutes ces structures ont été mises en place, le chômage n'existait pas, la précarité était informulée. Il n'y avait rien à défendre ni à revendiquer, il n'y avait donc personne à représenter. Si la société a évolué, si les chômeurs et précaires, au sens large, sont devenus, avec près de 10 millions de personnes, le groupe social le plus nombreux de France, les institutions, elles, sont demeurées inertes et ne les ont toujours pas intégrés dans leurs discours.

En effet, le droit social à la représentation pour tous et pour chacun a glissé vers le représentatif légal d'une part, puis vers l'émotionnel et le circonstanciel d'autre part. Si ces deux prismes ont toute leur légitimité, ils excluent *de facto* les chômeurs. Ceux-ci n'ont pas d'autonomie légale puisqu'ils sont des travailleurs privés d'emploi et comme tels rattachés à la sphère syndicale, rattachement bien théorique et bien peu efficace... Ils sont également hors du champ de l'émotion tant il est vrai que l'absence d'emploi, à la différence de celle de logement ou de santé par exemple, ne suscite que peu d'empathie dans la société. Ils sont enfin bien au-delà de la circonstance : le chômage est un état devenu collectivement permanent.

La représentation des chômeurs et des précaires est donc à construire : des expériences montrent que c'est possible et que c'est utile.

Quelle place pour eux dans les syndicats ?

Le maintien théorique des chômeurs dans le monde du travail en matière de représentation a été longtemps – et demeure pour une bonne part encore aujourd'hui – une réalité. Ainsi, ce sont des syndicats de salariés, s'exprimant au nom des chômeurs qu'ils ne regroupent que très partiellement, qui co-gèrent avec le patronat l'Unédic. Les associations de chômeurs n'y sont ni consultées, ni écoutées de quelque manière que ce soit, même si, bien entendu, tous les syndicats n'ont pas la même attitude. Certains, et notamment ceux des salariés de Pôle emploi, soutiennent nettement une expression des chômeurs par eux-mêmes, comprenant qu'il y a complémentarité là où certains veulent voir une concurrence.

Car il existe des associations de chômeurs. En effet, les choses ayant changé avec la massification du chômage et la complexification du droit dans lequel se débattent souvent les chômeurs, des collectifs les regroupant et les représentant se sont créés depuis 30 ans partout en France. Et de la nécessaire défense des droits compliqués des chômeurs est né un embryon de représentation.

Un premier lieu de dialogue à l'ANPE...

Suite à la loi de lutte contre les exclusions de 1998, les comités de liaison ont donc fait leur apparition au sein de l'ANPE, de l'AFPA et des Missions locales, sans jamais pouvoir pénétrer les Assedics qui refusaient ce qui était vécu comme une intrusion. Dix ans plus tard, seuls subsistaient quelques comités, en raison d'un fonctionnement sans souplesse et mal calibré, adapté à des institutions représentatives mais aucunement à des collectifs souples et vivants.

En 2009, le MNCP a co-organisé un colloque à Bercy sur la thématique de la parole

collective des chômeurs, où les politiques ont tous acquiescé au besoin de renouvellement de ces lieux de dialogue. Dans la foulée, des rencontres avec la direction de Pôle emploi ont permis la relance des comités de liaison départementaux, avec un fonctionnement plus adéquat. Un Comité national de liaison a également été mis en place. Cette création était par elle-même une grande nouveauté et une réelle avancée. Pour la première fois, un lieu identifié, à l'échelon le plus élevé du service public de l'emploi, permettait un échange entre les associations siégeant dans les CDL (AC !, APEIS, la CGT Chômeurs, MNCP et SNC), les syndicats de salariés représentatifs au plan national et la direction générale de Pôle emploi.

... qui se développe au Pôle emploi

Les associations de chômeurs ont voulu rapporter, aux niveaux départemental comme national, la réalité des chômeurs : radiations, courriers, contrôles, accueil, indus, informatisation... Tous ces sujets que les chômeurs amènent chaque jour dans nos associations, tous les drames personnels qu'ils recouvrent, nous les avons fait entrer, parfois de force, dans ce lieu de débat. Nous avons aussi donné officiellement notre avis et nos propositions sur les grandes orientations de Pôle emploi (plan stratégique) et avons tenté de les améliorer autant qu'il était possible.

Et cette représentation, limitée et encadrée certes, mais légitimée et reconnue, a porté des fruits réels, pour les chômeurs comme pour le service public de l'emploi. Nous avons pu, par notre présence active au sein des comités départementaux de liaison (CDL) et du Comité national de liaison (CNL), et dans les groupes de travail qui y sont liés, favoriser des avancées pour le quotidien des chômeurs, et empêcher des atteintes graves à leurs droits, par les actions suivantes :

- bataille pour la réécriture des principaux courriers que Pôle emploi envoie aux chômeurs, pour les rendre lisibles et respectueux ;
- obtention de la non-rétroactivité des radiations ;
- bataille sur les motifs de radiations qui a abouti à une prise de conscience de la direction et un allègement de la pratique par les directeurs d'agences ;
- obtention de la possibilité d'absence à deux rendez-vous sans motif.

Mais ces gains, modestes, de droits pour les chômeurs ne sont pas le seul bénéfice de la représentation. Ainsi, Pôle emploi a tiré profit de cet échange avec les représentants des chômeurs, permettant d'autres gains pour l'activité du service public de l'emploi et pour ses personnels au quotidien. Dans les plans stratégiques, les associations de

chômeurs ont pu soutenir l'accompagnement renforcé pour les plus fragiles, ou encore rappeler l'importance du premier entretien pour définir un projet professionnel plutôt que régler des problèmes de papiers, pour raccourcir le délai entre inscription et premier rendez-vous. Toutes ces initiatives améliorent aussi le fonctionnement de Pôle emploi.

La représentation collective et organisée des chômeurs apparaît donc indéniablement comme une source de gains concrets et nets pour les chômeurs eux-mêmes mais aussi pour les politiques publiques qui les concernent, et qui, quand elles les ignorent, échouent en tout ou en partie à atteindre leur but, si positif soit-il.

Des espaces de dialogues fragiles et limités

Cependant, les chômeurs et les précaires ne sont pas qu'à Pôle emploi. Et même au sein de Pôle emploi, nous n'occupons qu'un strapontin bien fragile. Nous avons progressé mais nous ne sommes pas satisfaits. Combien de lieux cruciaux où les chômeurs sont absents ? Combien de décisions prises sans même qu'ils soient interrogés ? Dans quelle impuissance abandonne-t-on les précaires, comme aucune autre catégorie de Français ? En effet, les allocataires du RSA n'ont pas d'expression collective dans les CAF, il en est de même pour les jeunes dans les missions locales, et pour tous les précaires au sein des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux et national, pourtant censés représenter l'ensemble la société. Serions-nous extérieurs à la société ?

Outre la quantité relative de victoires, par ailleurs bien réelles, et le chemin colossal encore à parcourir, certains noteront peut-être une autre limite. Nous avons peu parlé d'avancées à l'échelle locale. Nous sommes dans un pays jacobin, et la représentation des chômeurs n'échappe pas à cette règle, surtout à Pôle emploi qui, malgré quelques élans décentralisateurs, demeure une institution essentiellement pyramidale. Si le terrain local est le lieu d'activation de la représentation et de ses gains, il ne l'est pour l'essentiel que conséquemment aux avancées obtenues d'abord nationalement. La relance elle-même des CDL en est la manifestation évidente. Cette situation est regrettable et, par certains aspects, dommageable, tant nous aurions tous à gagner à des marges de manœuvre locales, dont les succès pourraient être développés et étendus à l'échelle du pays tout entier.

Cela posé, la représentation que nous revendiquons pour les chômeurs et précaires n'est pas une fin en soi. Elle est d'abord insuffisante, même à Pôle emploi, où elle ne permet pas toujours de s'opposer aux dérives et aux atteintes contre les droits des

chômeurs et contre un service public de qualité. Il est ainsi évident que la fermeture des agences à l'accueil libre la moitié du temps est une défaite pour les organisations de chômeurs qui s'y sont opposées. On peut encore noter que, si l'on avait bien voulu écouter les associations de chômeurs, on n'aurait pas mis en place l'EID (entretien d'inscription et de diagnostic), premier entretien fourre-tout qui a lieu lors de l'inscription, et que l'on supprime maintenant à cause des problèmes mêmes que nous avons pointés il y a cinq ans et qui avaient été jugés non avendus... Quand la représentation n'atteint pas son but, ce n'est pas qu'elle échoue, c'est qu'on l'ignore.

Un pied dehors, un pied dedans !

Ces instances possèdent une limite essentielle : si elles peuvent permettre d'améliorer, un peu, le système, d'éviter, parfois, quelques écueils, elles ne permettront jamais de changer le système lui-même. Le MNCP a fait le choix délibéré de tenir simultanément le terrain de la négociation *et* de la revendication, de la discussion *et* de la contestation. Tant il est vrai que représenter les chômeurs doit se faire aussi bien autour d'une table que dans la rue. Ce choix, que d'aucuns jugeraient schizophrénique, seuls la force et le recul du collectif permettent de le tenir.

Dedans, nous avons obtenu des droits et nous avons évité qu'on nous en ôte ; dehors, nous avons empêché que l'on nous oublie et nous avons obtenu que l'on existe. Tout cela n'est pas rien, tout cela est utile à la société. Tout cela, c'est le droit des chômeurs et des précaires.

C'est pourquoi les associations de chômeurs et précaires se battent pour être reconnues comme des partenaires obligés et légitimes sur tous les sujets qui concernent celles et ceux qu'elles représentent.

Marie Lacoste^{112}

Idée reçue n° 20

« Assurer des ressources à tous, avec ou sans emploi, est une utopie ! »

Par la Confédération générale du travail (CGT)

Pour ceux qui veulent amoindrir voire détruire une assurance chômage déjà très insuffisante, il est facile d'opposer les salariés « dans l'emploi » et les « fainéants » supposés que sont les chômeurs...

L'idée que les chômeurs, ou du moins une partie d'entre eux, profitent du système pour se payer des vacances aux frais de l'assurance chômage a tendance également à se banaliser. L'assurance chômage étant considérée comme un « revenu de remplacement », par opposition à un « revenu de complément », on assiste parfois à un débat faussé sur cette question : les salariés privés d'emploi chercheraient un complément de revenu, c'est-à-dire qu'ils travailleraient volontairement juste ce qu'il faut...

C'est ainsi que certains suscitent des études sur « l'optimisation » des allocations-chômage par les bénéficiaires, parlent « d'effets de comportement » à toute occasion... Alors que les études sérieuses ou les simples entretiens avec des demandeurs d'emploi montrent au contraire que ceux-ci font ce qu'ils peuvent pour trouver du travail et ne souhaitent qu'une chose : retrouver de la stabilité et/ou de la régularité dans l'emploi dont ils sont privés totalement ou partiellement !

Pour un vrai revenu de remplacement

La vraie question porte sur la notion que recouvre le « revenu de remplacement » : s'agit-il seulement de remplacer le salaire perdu ou bien d'assurer un revenu, de remplacement donc, à tous ceux qui ne peuvent en percevoir un issu de leur travail ? Actuellement, la notion de « revenu de remplacement » est tronquée : seuls celles et ceux qui ont suffisamment cotisé ont droit à une indemnité remplaçant partiellement leur salaire (à 57 % environ, pourcentage qui ne cesse de décliner au fur et à mesure des conventions Unédic) et pour une durée très limitée. On ne pallie nullement l'absence de revenu pour la majorité des travailleurs privés d'emploi... Si l'on considère que l'emploi et donc le revenu sont un droit, l'enjeu est pourtant de savoir comment ne laisser aucun travailleur sans revenu !

On sait bien de nos jours qu'aucune profession, aucune tranche d'âge n'est épargnée par le chômage, même si certaines catégories sont plus touchées statistiquement : les

salariés les moins diplômés, les jeunes en général et/ou les primo-arrivants sur le marché du travail, mais aussi les salariés de 50 ans et plus. Pour cette dernière catégorie en particulier, le chômage de longue durée est un fléau. Quant aux femmes, elles ont quatre fois plus de risques d'être en inactivité : elles sont plus souvent concernées par les temps partiels imposés et, pour beaucoup, par les ruptures professionnelles liées aux maternités et temps consacrés aux enfants, surtout parmi les moins qualifiées, ce qui abaisse d'autant leurs hypothétiques indemnités à l'assurance chômage.

Or le principe de la solidarité interprofessionnelle est justement d'assurer un revenu à ceux qui connaissent le chômage. Cette solidarité est financée par des cotisations, d'une part patronales et d'autre part salariales, versées par les travailleurs dans l'emploi. Les grands principes de cette protection sociale ont été posés à partir de 1945, sur la base du programme du Conseil national de la Résistance et si la Sécurité sociale n'a pas inclus, dès sa création à la Libération, le « cinquième risque » que constituait déjà le chômage, l'assurance contre celui-ci figurait bien dans le projet. Il n'a été mis en œuvre qu'en 1958 avec la création de l'Unédic, hors de la Sécurité sociale donc, et sous une forme amoindrie. Toutefois, même à l'origine, pour bénéficier d'une ouverture de droits, il fallait juste satisfaire une condition de trois mois de travail. L'allocation ainsi générée compensait, jusqu'aux années 1970, 90 % du salaire perdu.

L'apparition du chômage de masse s'est accompagnée d'une baisse des droits à l'assurance chômage et d'un durcissement des conditions d'accès. Le chômage est devenu une menace permettant à certaines entreprises d'user du chantage au licenciement pour imposer des contrats de plus en plus courts et de plus en plus précaires, sous couvert de permettre aux salariés de rester dans l'emploi. Pire encore, le chômage est devenu pour certains un instrument de division entre salariés, entre fonctionnaires et salariés du privé, voire entre Français et étrangers...

Alors chômage, la bonne planque ?

Actuellement, 44 % seulement des privés d'emploi touchent des allocations dont 50 % sont inférieures à 500 € par mois (chiffres 2014), et la majorité des allocataires sont indemnisés moins d'un an. Du fait des inégalités salariales et des temps partiels, les femmes, elles, perçoivent des allocations encore plus faibles et plus courtes... Bref, pas de quoi trouver que le chômage est une planque ! Sauf pour quelques décideurs qui n'ont jamais connu l'angoisse d'un licenciement ou d'une fin de droits, avec comme perspective l'absence de tout revenu, voire la spirale de l'endettement.

Affirmer que l'indemnisation des chômeurs relève « du social » comme le veut l'idée reçue revient à renvoyer la solidarité interprofessionnelle vers des dispositifs financés

par l'impôt. Or cette tendance lourde qui consiste à transférer la responsabilité de la protection sociale vers l'État bénéficie essentiellement aux patrons et aux grandes entreprises, qui apportent deux tiers des cotisations à l'assurance chômage, tandis que l'impôt est essentiellement payé par les ménages (majoritairement les salariés du secteur privé, les fonctionnaires et les retraités) et les petites entreprises qui ne peuvent pas « optimiser » leur impôt, par exemple en transférant leur siège dans les paradis fiscaux.

Pas étonnant donc que le projet d'une partie du grand patronat soit justement de supprimer la protection sociale mutualisée, en imaginant une allocation publique minimum (financée par l'impôt) que les mieux dotés pourraient compléter par une assurance individuelle privée (au passage très profitable aux grandes compagnies d'assurance).

Les problèmes des salariés et des chômeurs, qui sont des salariés privés d'emploi, sont les mêmes : le chômage est une menace très concrète pour les salariés en poste « stable », il l'est avec une intensité accrue pour les travailleurs précaires, qui passent sans arrêt d'un emploi au chômage pas toujours indemnisé, il l'est bien évidemment pour les chômeurs, qui voient arriver à toute vitesse la fin de leurs droits.

Une récente étude du Cese, le Conseil économique, social et environnemental^{113}, a par ailleurs démontré que les conséquences du chômage sur la santé physique et psychique des personnes concernées sont extrêmement graves : les taux de suicide sont les plus élevés parmi les catégories de chômeurs non indemnisés, tandis que les pathologies s'accroissent avec la durée du chômage^{114}. Mais les risques dits « psychosociaux » sont aussi supportés par les salariés dans l'emploi, en corrélation avec la pression et le risque du chômage.

Vers un nouveau statut du travail salarié

Les problèmes sont communs mais les solutions sont aussi communes à tous les travailleurs, dans l'emploi ou non : cesser d'exclure du travail comme des droits à un revenu de remplacement les travailleurs au chômage et/ou précaires (c'est-à-dire alternant chômage et petits boulots, la catégorie qui augmente le plus) pour construire un système qui assure un revenu pour toutes et tous, des droits attachés à la personne *et* garantis collectivement. C'est par exemple ce que propose la CGT avec le nouveau statut du travail salarié dont l'instrument serait la sécurité sociale professionnelle : au lieu d'attacher le revenu à l'emploi, avec un filet à gros trous comme l'actuelle assurance chômage, il faut assurer un salaire à vie, qui permette de conserver non seulement le salaire en cas de cessation du contrat de travail, mais aussi l'ancienneté, le droit à la formation, la prévoyance...

C'est toute la logique d'un système mutualisé dans lequel les risques que peut rencontrer chaque individu sont couverts par les cotisations de l'ensemble, *a contrario* d'un système à points, droits calculés à partir de ce que peut accumuler un individu par ses seules cotisations. Dans un système à points, tel malheureusement que le nouveau CPA (compte personnel d'activité), chaque individu cumule des jetons (en l'occurrence du temps, parfois monétisable^{115}). On ne peut donc pas « se payer » une formation « chère » ou longue avant cette accumulation de points.

Dans un système mutualisé, tout le monde cotise selon ses moyens (selon son niveau de salaire) et obtient un droit selon ses besoins (par exemple une formation longue pour un jeune non diplômé qui risque d'en avoir plus besoin qu'un salarié proche de la retraite). Appliqué à l'assurance chômage, cela reviendrait à assurer des droits jusqu'au retour à l'emploi et non à épuisement d'une période, dans près de la moitié des cas trop courte.

En mars 2016, les agents du Musée du Louvre se mobilisaient aux côtés des salariés des entreprises sous-traitantes du nettoyage, afin de sortir ces derniers de la précarité, obtenant ainsi des contrats en CDI pour la plupart d'entre eux, des CDD plus longs pour d'autres. Et pourtant, au départ, les salariés étaient venus consulter la CGT à propos de dossiers bloqués pour l'indemnisation chômage... En réalité, l'enjeu des organisations syndicales est bien plus large : il s'agit d'arriver à construire une plus grande solidarité entre tous les salariés et de lutter contre la propagation des idées de division entre les salariés dans l'emploi et ceux qui en sont privés !

Denis Gravouil^{116}

Le syndicalisme fait partie du patrimoine vivant de l'humanité et de la démocratie. Fait social devenu universel, il a d'abord émergé en Europe avec la révolution industrielle, et y est resté depuis profondément enraciné.

L'histoire plus que séculaire de la CGT s'inscrit dans cet ensemble. Née de la volonté des salariés de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, pour conquérir des droits et les faire-valoir, pour imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir, ces objectifs sont le cœur de son action syndicale.

Bâtie selon deux dimensions professionnelles et géographiques, la CGT s'est forgée et constituée au fil de l'histoire autour d'une conception de solidarité entre les salariés qui combine l'ancrage à l'entreprise et à son environnement territorial.

Confédération générale du travail

263, rue de Paris – 93516, Montreuil Cedex

Tél : 01 55 82 80 00

www.cgt.fr

Idée reçue n° 21

« La misère est moins pénible au soleil ! »

Par le Collectif d'associations de chômeurs de La Réunion du MNCP

On aurait facilement tendance à croire que la vie sous les tropiques est à l'image des films publicitaires : que l'on peut toujours bien vivre, de chasse et de pêche, à dormir sur le sable chaud et que la beauté des paysages justifie qu'on se contente de peu. En réalité, il semblerait que notre regard d'occidentaux bien nourris soit souvent teinté de paternalisme lorsqu'il est question d'anciennes colonies. La Réunion n'échappe malheureusement pas à cet écueil grossier.

Entre relents colonialistes et réflexes paternalistes

La manière de vivre de la population des DOM-TOM est encore aujourd'hui le reflet du mode de vie imposé par le régime esclavagiste du temps des colonies, pourtant aboli il y a plus d'un siècle et demi. En effet, la plaie non cicatrisée de l'esclavage continue à façonner les comportements, se traduisant pour les uns par un complexe d'infériorité, pour les autres de supériorité, et la société des DOM-TOM semble structurée par ce syndrome de l'esclavage. La ségrégation raciale s'est aujourd'hui transformée en ségrégation sociale avec les mêmes symptômes : les plus vulnérables sont asservis par les plus aisés, comme au temps des maîtres.

À La Réunion, près de 343 000 personnes (42 % de la population) vivent en dessous du seuil de pauvreté monétaire, faisant de l'île un département particulièrement pauvre. 150 000 foyers et 240 000 personnes vivent des minima sociaux. « La précarité touche plus particulièrement les personnes âgées et les jeunes : 40 % des plus de 65 ans et la moitié des moins de 20 ans sont pauvres. Pour les plus âgés, la faiblesse des revenus s'accompagne d'une entrée en dépendance plus précoce que dans l'Hexagone, dès 50-59 ans contre 70-79 ans^{17}. » Quant au tourisme, dont on pourrait croire qu'il constitue une manne pour les autochtones, il est en réalité en baisse depuis trois ans consécutifs et ne profite qu'aux groupes hôteliers de luxe et non aux habitants.

Dans l'histoire de l'action sociale à La Réunion, il semblerait en fait que l'apparition du RMI a sérieusement mis à mal le mouvement associatif et les solidarités collectives, installant les précaires dans un régime de survie et de chacun pour soi, chacun portant sa part du fardeau du chômage, dont le taux spectaculaire (trois fois plus élevé que sur le territoire métropolitain) est le premier facteur de la précarité grandissante.

Barrer la route au chômage

Les départements et les territoires d'Outre-mer ont commencé à ressentir les effets du chômage dans la période des années 1970, lorsque le gouvernement a décidé de lancer un programme politique de développement pour lutter contre l'habitat insalubre. En réalité, l'investissement a généré un phénomène de désertification rurale, la majorité des petits planteurs d'antan abandonnant leurs terres pour regagner les zones urbaines où il était facile d'avoir du travail et de profiter de la manne financière engagée par l'État. Avec le manque de main-d'œuvre, le chômage était rare jusqu'au début des licenciements, dix ans plus tard, qui ont peu à peu porté le nombre des chômeurs à 25 000 personnes.

Pour parer à la montée en puissance du chômage dans les DOM-TOM, les maires des communes ont décidé de recruter des personnes compétentes en matière d'environnement, quel que soit leur âge, pour des missions de 15 jours. Du fait notamment d'une croissance démographique galopante, La Réunion est devenue terre de contraste avec un taux de chômage très élevé (26,8 % en 2014 contre 9,9 % en France métropolitaine) et aucune véritable dynamique de création d'emplois. L'incapacité des autorités à juguler l'augmentation désastreuse du chômage a donc plongé une grande majorité de la population des DOM-TOM dans une situation de mendicité, sous la perfusion financière de l'État-providence, à travers diverses allocations de subsistance, sans le moindre espoir d'être intégrée dans la société dite productrice qui compte désormais plus de 150 000 chômeurs.

Oser une parole

À La Réunion, la vie associative est le seul espace qui permette aux citoyens de prendre la parole et d'exercer leur droit d'expression, pilier de la démocratie et rempart face aux puissances politique et économique. La corruption et les pressions ne sont pas rares sur celles et ceux qui ont le courage de s'exprimer ouvertement sur les sujets d'actualité et les difficultés quotidiennes auxquelles ils sont confrontés !

C'est ainsi qu'en 1985 est né le Groupement des chômeurs actifs (GCA), à l'initiative d'un petit groupe de chômeurs qui refusaient de céder à la fatalité et ont choisi de se battre en expérimentant une multitude de pratiques solidaires sur tout le territoire de l'île. En tant que président et fondateur du GCA, licencié en 1985 après avoir travaillé pendant dix ans comme photographe, j'ai multiplié les projets pour sortir la population locale de la précarité et lui permettre de relever la tête : un atelier menuiserie au Port, un jardin maraîcher à la Possession, des centres d'activités pour la réinsertion, des ateliers et boutiques d'artisanat, des lieux de convivialité comme la « Case mémé », des restaurants solidaires, des centres d'hébergement et de réintégration de SDF, des centres

d'expérimentation sociale, etc. De petits emplois ponctuels sont imaginés et proposés aux membres de l'association : guides touristiques, installateurs de judas, cantonniers du week-end, vendeurs de journaux, agents d'entretien dans les écoles, etc. L'association amie et adhérente au MNCP, « Passion des rues », développe de son côté des activités d'économie sociale et solidaire en direction des jeunes.

Une grande enquête a été réalisée par le GCA auprès de quelque 500 familles pour évaluer leurs besoins et leurs attentes, du simple colis alimentaire à la formation en menuiserie. Ces doléances seront prises en compte dans les actions de l'association et transmises aux pouvoirs publics. Car le rôle principal de l'association, depuis 30 ans, est de faire entendre la voix des plus pauvres dans les médias, dans l'opinion publique, à La Réunion comme en métropole.

Rapidement, le GCA a adhéré avec d'autres associations similaires, au MNCP (Mouvement national des chômeurs et précaires) et j'ai été élu en 1989 premier vice-président de l'organisation nationale MNCP au titre du GCA. L'association, à sa mesure, tente de lutter contre la « fracture numérique » dans un territoire où près de 23 % de la population est illettrée^{118} et donc totalement pénalisée dans toutes les démarches administratives qui se font en ligne.

Après quelques péripéties, le GCA a laissé place en septembre 2009 à une nouvelle structure associative d'économie sociale baptisée « Maillon éco », prônant une forme de développement agricole pour les plus démunis.

Le GCA a tenté de se confronter à la réalité de la pauvreté d'une population contrainte à lutter et à mettre en œuvre des projets très concrets pour répondre à des besoins vitaux dans tous les domaines. Les rapports de domination entre métropolitains et descendants d'esclaves resurgissent fortement dans les contextes de précarité à La Réunion, pourtant réputée comme exemplaire au niveau de l'entente entre différentes communautés et croyances. Les risques d'explosion sociale sont réels et ne pourront être évités qu'en ajustant les politiques d'insertion aux réalités de l'île, qui ne peuvent être comparées à celles de la métropole. Les projets mis en œuvre à l'heure actuelle par Maillon éco sont plus difficiles à mener en raison de la démobilisation accentuée. L'objectif principal pour les militants associatifs du MNCP est de susciter, favoriser et accompagner une réflexion structurée et productive de toutes celles et tous ceux que le système exclut pour leur permettre d'avancer des propositions innovantes, basées sur l'économie solidaire plutôt que sur l'économie de ceux qui ne cherchent que le profit de

quelques-uns.

Georges Arhiman^{119}

Maillon éco est une association de défense des chômeurs et précaires qui développe des services et activités d'économie sociale et solidaire pour et par les chômeurs de La Réunion. Elle est adhérente au MNCP.

Association Maillon éco

9, rue des Palmiers, Cité des Bougainvilliers

97480 Saint-Joseph

georges-arhiman@live.fr

Idée reçue n° 22

« Les plateformes numériques comme Uber nous sauveront du chômage ! »

Par la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)

Le bon coin, Uber, Amazon, Ebay, Etsy... nombreuses sont les plateformes en ligne qui permettent aujourd'hui à tout un chacun de proposer des biens ou des services sans intermédiaire. C'est ce que le Conseil national de la consommation englobe dans ce qu'il appelle la « consommation collaborative », en plein essor depuis quelques années en France grâce à l'émergence de ces plateformes numériques qui organisent les échanges entre l'offre et la demande. Ce nouveau mode de consommation concerne de multiples secteurs d'activités, dans tous les domaines de la vie quotidienne (transports, logement, services, etc.) ainsi que des pratiques et des acteurs divers (vente, échange, prêt, don). Libre à chacun de revendre l'armoire qui prend la poussière à la cave au voisin qui emménage dans l'immeuble d'en face et qui n'en a pas ou d'échanger ses compétences en plomberie à la dame âgée du 3^e contre ses services de repassage. Sans parler des ventes d'objets ou de services partout en France et même à l'étranger. D'une certaine manière, ces plateformes pourraient être considérées comme des agences Pôle emploi mondiales en ligne, permettant à des fournisseurs de biens ou de services d'accéder à une clientèle illimitée ! De quoi faire rêver plus d'un chômeur. Et pourtant...

Et pourtant, ce type d'activité, qui ne représente à l'heure actuelle que quelque 2 à 3 % du salariat total en France en équivalent temps plein, peut-il être considéré comme de l'emploi ? Certes, pour beaucoup, les plateformes offrent un complément de salaire bienvenu et valorisent certains savoir-faire ou compétences inexploitées dans leur cadre professionnel habituel. Ce sont sans doute les chauffeurs de la société Uber qui ont incarné le plus fortement ce tournant sur le marché du travail : des chauffeurs qui certes déclarent leurs revenus mais ne cotisent ni à la Sécurité sociale, ni au chômage, ni pour leur retraite... Plus courant encore, le cas de Monsieur D., laborantin au chômage, fondu de mécanique, qui va réparer la voiture de Madame E. pour une somme largement inférieure à celle qu'elle aurait payée en garage. Net d'impôt, cela va sans dire. Pour tous les deux, c'est une opération intéressante financièrement qui permet à l'un de compléter ses allocations-chômage et à l'autre de moins dépenser qu'elle ne l'aurait dû. On peut même souligner la qualité des liens humains qui se tissent parfois dans ce cadre.

Mais qu'en est-il du droit du travail ? Comme souvent, quand tout se passe bien, tout va pour le mieux. Mais si Monsieur D. se coince la main dans le capot, qui va payer pour ses frais de santé ? Le volet sécurité est rarement pris sérieusement en compte. De

même, si Monsieur D. souhaite se former dans le cadre de sa recherche d'emploi en cours, qui va payer ? Et quand enfin Monsieur D. sera en âge de prendre sa retraite, qui va payer ? À toutes ces questions, la réponse est la collectivité.

En effet, ce type d'activité permet certes d'arrondir les fins de mois et parfois de survivre en apportant un complément de rémunération mais en aucun cas de vivre et d'assurer l'avenir car il n'ouvre aucun droit. Maladie, chômage, formation et retraite sont incompatibles avec ce type d'activités et c'est la plupart du temps la collectivité qui prend le relais à travers une couverture sociale type CMU, des formations Pôle emploi et un minimum vieillesse, d'ailleurs bien insuffisants pour vivre décemment. Contrairement au travail indépendant ou *freelance*, l'activité rémunérée que facilitent les plateformes numériques en offrant un lien commercial ne permet pas de vivre pleinement et de préparer l'avenir. Et c'est au final la collectivité qui finira par assumer le coût en moins de la prestation.

Autre point inquiétant : la mise en concurrence à l'internationale de certaines professions. On observe que cette satisfaction des besoins à moindre coût a tendance à dévaloriser certains métiers en déstructurant le marché. Certains services ne nécessitent pas une rencontre physique et sont livrables à distance. De ce fait, certaines professions en France sont en train d'agoniser à cause de ces intermédiations numériques internationales. C'est le cas des architectes qui sont mis en concurrence avec des pays offrant les mêmes compétences à des prix sensiblement, voire très inférieurs. Dans un autre registre, on estime actuellement à 100 000 le nombre de professeurs d'université en exercice. Avec le développement des MOOC ^{120}, 90 % d'entre eux pourraient vite se retrouver en chômage technique dans les années à venir. Chaque prestation humaine fournie en cadre informel attaque directement un métier, il faut le savoir et ne pas se voiler la face sous couvert d'échapper à un système marchand controversé. Une fois encore, c'est la collectivité qui devra payer pour la compensation des salaires perdus pour la France ou pour réparer des accidents suite à la non-application des normes sanitaires ou environnementales. Comment lutter dans un cadre totalement déréglementé ?

On peut souligner quelques avancées avec notamment le Conseil national de la consommation qui tend à améliorer l'information fournie par les plateformes elles-mêmes aux utilisateurs en fixant un cadre juridique pour que figurent « la mention claire et identifiable du statut de l'offreur ^{121}, particulier ou professionnel, des informations obligatoires destinées à tout utilisateur potentiel (référencement, déréférencement, modalités de traitement des données personnelles, etc.) de même qu'aux parties (prix total à payer par le consommateur, droit applicable, etc.), des mentions spécifiques à chacune des phases de la procédure d'utilisation d'une plateforme collaborative et une information présentée de manière claire, loyale, transparente, facilement accessible et

compréhensible^{122} ». La France travaille ce dossier à l'échelle européenne, s'appuyant sur son expérience nationale pour poursuivre les discussions sur la stratégie de la Commission européenne dans le domaine du marché unique du numérique.

Pour la CFE-CGC, un encadrement de ces nouvelles pratiques est indispensable. Le coût social doit être réintégré dans le prix superficiellement réduit de ces prestations sauvages qui ne font qu'alimenter la précarité et qui au final auront un coût énorme pour la collectivité. Par exemple en taxant la plus-value des transactions sur le lieu où les prestations sont effectuées, pour éviter que le montage financier ne se fasse à l'étranger. Le développement de ces pratiques ne fait qu'accroître la richesse et le pouvoir des plus riches tandis que les plus pauvres s'appauvrissent et l'histoire a montré que la disparition de la classe moyenne qui s'ensuit est presque toujours suivie d'une inévitable explosion sociale. Car sans encadrement, sans contrat, sans contrainte, sans rencontres réelles, comment penser le dialogue social et équilibrer les rapports de force ?

La vérité est que nous ne maîtrisons absolument pas la transition numérique telle qu'elle s'opère actuellement. Les progrès techniques suivent une courbe frénétique et nul ne sait où ils s'arrêteront : les 20 dernières années ont produit autant de nouveautés que les 100 précédentes. Tout s'accélère et nul ne peut prévoir ce que nous réservent les cinq ans à venir. Il suffit de penser à la façon dont le smartphone, qui ne date que de 2008, a totalement révolutionné notre manière de travailler et de vivre. La numérisation systématique et la disparition de la monnaie papier en conséquence pourraient bien conduire d'ici une dizaine d'années à une éradication du travail au noir en empêchant les règlements secrets mais elles pourraient aussi conduire au retour à une économie du troc, encore plus difficile à réguler et maîtriser...

La seule chose que nous savons avec certitude, c'est que le tout numérique est et sera de plus en plus un facteur majeur d'exclusion sociale pour celles et ceux qui n'ont pas accès à Internet ou aux outils informatiques adaptés et pour ceux qui ne savent pas lire ou ne sont pas formés à les utiliser. Si les entreprises continuent à investir comme elles le font dans le numérique, tout le monde aura bientôt de l'activité mais... sera-t-elle rémunérée ? À nous de prendre les devants !

Jean-François Foucard^{123}

La CFE-CGC est le syndicat au service de l'encadrement (ingénieurs, cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, VRP et agents des trois fonctions publiques). La Confédération générale des cadres a été créée en 1944 et est devenue la CFE-CGC en 1981.

La CFE-CGC rallie aujourd'hui 160 000 adhérents en 27 fédérations, 230 syndicats et plus de 10 000 sections syndicales.

Maison de la CFE-CGC

59, rue du Rocher

75008 Paris

Tél : 01.55.30.12.12

Idée reçue n° 23

« Il est impossible de contrecarrer le néolibéralisme ! »

Par le mouvement Colibris

Un jour, dit la légende, il y eut un immense incendie de forêt. Tous les animaux terrifiés, atterrés, observaient impuissants le désastre. Seul le petit colibri s'activait, allant chercher quelques gouttes avec son bec pour les jeter sur le feu. Après un moment, le tatou, agacé par cette agitation dérisoire, lui dit : « Colibri ! Tu n'es pas fou ? Ce n'est pas avec ces gouttes d'eau que tu vas éteindre le feu ! »

Et le colibri lui répondit : « Je le sais, mais je fais ma part. »

Les Colibris opposent à l'offre libérale du chacun pour soi et de la loi du plus fort l'idée que l'on peut « faire sa part » au sein d'un collectif si des citoyennes et des citoyens s'engagent ensemble dans toutes les situations de la vie : éducation, alimentation, agriculture, monnaie et économie. En témoigne le récit de Cyril Dion, *Demain*^{124}, un documentaire qui a dépassé le million d'entrées en France en quelques mois en proposant, contre les idées reçues, d'aller à la rencontre de gens qui disent non au libéralisme et qui proposent des alternatives dans tous ces domaines.

Inventer des possibles dans tous les domaines

Dans le « faire sa part », il y a « faire ». En matière d'agriculture et d'alimentation, depuis plus de quarante ans, Pierre et Michèle Rabhi mettent en pratique l'agroécologie en Ardèche et depuis que le mouvement est né, ils sont suivis et accompagnés partout dans le monde. En Inde, Vandana Shiva lutte pour la préservation des semences naturelles librement cultivées par les paysans, tandis qu'en France, depuis plus de dix ans, au Bec-Hellouin, Perrine et Charles-Hervé Gruyer pratiquent la permaculture et forment des bataillons de volontaires à l'agroforesterie dans leur ferme normande. Faire sa part, c'est lutter contre cette économie libérale qui privilégie les entreprises mondiales qui, au nombre de quatre ou cinq, prétendent posséder les semences et les terres en s'appuyant sur le lobbying auprès des institutions pour parvenir à leurs fins. Faire sa part, c'est faire valoir pacifiquement nos droits humains à disposer d'une alimentation saine, locale et de saison, sans intrants et sans pesticides.

En matière d'éducation, depuis plus de vingt ans, les initiatives se multiplient pour proposer une pédagogie à l'écoute des enfants. C'est « l'école des Colibris » fondée par Sophie Rabhi, « l'école du possible » mise en œuvre par Françoise Nyssen et Jean-Paul Capitani et bien d'autres structures dans lesquelles les méthodes sortent du champ conventionnel de l'apprentissage magistral. Faire sa part, c'est participer au développement d'alternatives pour la formation des enfants.

En matière d'économie, pour que des échanges équitables puissent voir le jour, il faut quitter l'obligation de centralisation de la production de monnaie et l'obligation d'accumulation par une minorité au détriment du plus grand nombre. Faire sa part, c'est développer des monnaies locales. Comme le montre Cyril Dion dans *Demain*, le mouvement qui prend de l'ampleur a trouvé une de ses sources dans le mouvement de Transition initié par Rob Hopkins selon lequel la monnaie locale ne se développe pas au détriment de la monnaie nationale mais en complément. Elle n'a de valeur fiduciaire que dans un rayon limité et s'utilise dans le cadre d'une boucle qui permet à la valeur donnée au travail et à l'échange de rester locale. Contre les systèmes mondialisés destructeurs, la réponse locale représente une alternative dénonçant, par des actes simples, l'injonction libérale des années 1980 portée par les paroles puissantes de Ronald Reagan et de Margaret Thatcher : « *there is no alternative* » (« Il n'y a pas d'alternative »).

L'engouement que suscitent ces actions novatrices des Colibris partout sur les territoires racontées dans *Demain* et diffusées par le simple bouche-à-oreille, la cooptation et la coopération montre qu'un autre modèle de société est possible et qu'il est déjà en marche.

Convertir l'entreprise à un nouveau mode de vie

Au libéralisme imprécateur, nous opposons la diversité du vivant. Contre l'obligation d'accumulation qui rend dépendant des hordes de consommateurs insatiables, nous proposons la prise de conscience que nous sommes d'abord des citoyennes et des citoyens, déterminés à agir dans le respect du collectif et en tenant compte des réalités sociétales et environnementales du siècle en devenir. À l'image du Colibri, toutes les couches de la société peuvent trouver des ressources dans la coopération et la bienveillance. Le libéralisme voudrait bien que notre projet reste confiné à la sphère associative et citoyenne, mais il se trouve qu'un autre mode de vie est aussi possible dans le cadre de l'entreprise. Et en intégrant à ce projet collectif l'entreprise et ceux qui y travaillent, nous nous autorisons à développer ces richesses humaines que sont la créativité et la production de biens.

En témoigne l'expérience de Pochecho. Depuis vingt ans, une équipe « fait sa part » chez Pochecho, une entreprise industrielle du nord de la France où la recherche de travail est une lutte continuelle. Aujourd'hui, deux milliards d'enveloppes en papier y sont produites chaque année. Pourtant, il y a vingt ans, Pochecho était au bord de la faillite. Confronté de plein fouet à l'apparition du minitel, du fax, de la politique « zéro papier » dans l'administration et plus tard du tout numérique, le marché des enveloppes était loin d'être porteur. N'importe quel actionnaire acquis au libéralisme aurait déposé le bilan ou délocalisé l'activité devant une telle situation d'effondrement.

Au contraire, avec mes collègues, nous nous sommes mis au travail pour sauver les emplois et notre outil de travail et, en vingt ans, nous avons tout changé en nous appuyant sur des règles claires. D'abord il faut des moyens pour entreprendre. Nous avons donc établi que l'argent gagné par le travail resterait dans l'entreprise et qu'aucun dividende ne serait versé. Le système libéral n'interdit pas cela, il suffit de ne pas remettre le développement de l'entreprise aux mains du système boursier et d'accepter que le développement se fasse par « autofinancement », à un rythme lui-même en phase avec le rythme naturel de l'activité concernée. Utiliser l'argent comme un moyen d'entreprendre et non comme une fin en soi implique de créer des fonds propres alimentés année après année. Dans le cas de Pocheco, après vingt ans de ce traitement régulier, ils s'élèvent à 11 millions d'euros pour un chiffre d'affaires de 21 millions. Plus de la moitié de notre chiffre d'affaires est donc couverte par nos fonds propres. Si nous ne préférons pas la plupart du temps nous passer des banques, pas un banquier ne refuserait un prêt ainsi garanti !

Nous avons établi une seconde règle intangible. Chaque investissement – et nous investissons chaque année 5 à 10 % de notre chiffre d'affaires – doit répondre à trois critères obligatoires : il doit réduire le risque pour les collègues et donc la pénibilité ou la dangerosité des postes, réduire l'impact de notre activité sur l'environnement et enfin faire gagner de la productivité pour ne pas se faire distancer par les concurrents. La troisième règle qui s'est imposée à notre équipe concerne les salaires, échelonnés de un à quatre, un étant le smic + 15 %. C'est ce que l'entreprise peut supporter.

Ainsi Pocheco n'est-elle pas devenue avec le temps et le succès une « pompe à fric » pour quelques membres d'une élite financière autoproclamée qui exploiterait une masse de travailleurs pauvres ou précaires. Pocheco est devenue une entreprise. Le lieu où se retrouvent des professionnels qui se donnent les moyens de développer ensemble un projet collectif et qui œuvrent pour l'amélioration des situations sociétales et environnementales dans lesquelles ils évoluent. Nous avons supprimé les strates hiérarchiques car elles ne servaient à rien. Nous travaillons en binômes ou en trinômes, faisons appel à des référents en fonction des sujets et passons 20 à 30 % de notre temps de travail à nous former en partageant la connaissance et les savoir-faire. En réalisant ces investissements de long terme, nous avons redressé les comptes, ce qui nous permet de développer le travail en diversifiant l'activité.

Entreprendre sans détruire

Avec les Colibris, nous nous sommes rencontrés. L'entreprise, quand elle n'est pas libérale et uniquement tournée vers l'accumulation destructrice et le profit financier, peut être animée par des citoyennes et des citoyens engagés qui ne déposent pas leur citoyenneté au vestiaire en prenant leur poste.

Face à l'épuisement des ressources minières, fossiles, fissibles et halieutiques en même temps qu'au réchauffement climatique anthropique, il faut désormais pouvoir entreprendre sans détruire. C'est notre conviction, partagée avec le mouvement, c'est notre engagement et c'est devenu une raison d'être pour notre équipe. L'enjeu est important pour les Colibris de ne pas laisser de côté les millions de travailleurs engagés.

Entreprendre sans détruire, c'est d'abord tout faire pour se départir de la culpabilité. On serait coupable de gagner notre vie si, en contrepartie, on détruisait l'environnement ou le travail des autres. Nos matières premières, notamment pour fabriquer le papier qui nous permettra de produire nos enveloppes, sont des ressources fragiles et rares qui se renouvellent à l'échelle du temps humain. Nous sommes attentifs à préserver la forêt par exemple. Ainsi, à chaque fois qu'un arbre est coupé, quatre sont replantés dans le respect de la biodiversité des espèces et sur le territoire européen.

L'usine est autosuffisante en ressource hydrique car nous récupérons l'eau de pluie pour l'utiliser avec du savon de Marseille comme agent de nettoyage de nos outils qui ne sont souillés que par des encres à base d'eau et de pigments naturels, sans métaux lourds. Les colles sont sans squelettes d'animaux (poissons ou mammifères) et sans composés organiques volatils. Ainsi nous ne polluons pas, nous n'empoisonnons aucune source, et nos déchets sont des ressources à 100 %. Par exemple, notre station d'épuration naturelle active les bactéries du système racinaire des bambous, dont la seule biomasse devient la tige elle-même. Au bout de quelques années, nous la coupons pour la réduire en pellets que nous séchons et qui alimentent le chauffage, nous évitant d'avoir à utiliser le gaz. Nous nous fichons pas mal de devenir numéro un de quoi que ce soit. Ce que nous voulons, c'est entreprendre sans détruire pour pérenniser le travail.

Nous préférons privilégier la coopération à la compétition, la confiance à la défiance. C'est pourquoi nous mettons à la disposition de celles et ceux qui le souhaitent nos expérimentations et nos découvertes dans des documentaires comme *Demain*, dans des livres ou à l'occasion de conférences. Pocheco reçoit jusqu'à 500 visiteurs par semaine sur son lieu de travail pour faire part de ses découvertes.

Nous avons choisi de refuser les injonctions paradoxales de la doxa libérale selon lesquelles il faut faire de la croissance à n'importe quel prix dans un monde épuisé, qui se réchauffe, et où, rien qu'en France, 8,5 millions de personnes vivent ou survivent sous le seuil de pauvreté, 10 millions de travailleurs sont des travailleurs pauvres et 5,64 millions de personnes cherchent du travail sans en trouver^{125}. Si nous, pauvres et intouchables de la société française (industriels, du Nord, immigrés...), nous avons réussi à nous sortir de cette situation d'effondrement par la créativité et le non-conformisme de nos décisions, alors il est probable que les seuls qui n'arrivent pas à en

faire autant sont ceux qui n'ont pas essayé.

Emmanuel Druon^{126}

Créé en 2007 sous l'impulsion de Pierre Rabhi, le mouvement Colibris se mobilise pour la construction d'une société écologique et humaine. L'association place le changement personnel au cœur de sa raison d'être, convaincue que la transformation de la société est totalement subordonnée au changement humain. Colibris s'est donnée pour mission d'inspirer, relier et soutenir les citoyens engagés dans une démarche de transition individuelle et collective.

18/20, rue Euryale Dehaynin 75019 Paris

Site internet : www.colibris-lemouvement.org

Email de contact : info@colibris-lemouvement.org

Idée reçue n° 24

« La fraternité ne peut rien contre le chômage ! »

Par le Pacte civique

La fraternité pour lutter contre le chômage ? Vous voulez rire... Personne ne peut penser un instant que la fraternité, « cette vieille cousine qui s'est fondue dans le décor, mais qui fait tapisserie, et que plus personne n'invite à danser^{127} » pourrait être efficace pour réduire le chômage. Le chômage, c'est le système !

Le problème du chômage, c'est que c'est toujours la faute des autres ou de l'anonymat du système ; du coup, personne ne s'en sent responsable, et la solution est reportée en bloc sur l'État qui est débordé, alors qu'il ne peut agir seul, sans le concours de la société.

Et si, pour inverser la courbe du chômage, on inversait cette manière de voir ? Et si on prenait au sérieux la question de la fraternité pour faire de la devise républicaine un principe actif, actif car appliqué sérieusement et de manière innovante ?

Organiser la fraternité

Constatons d'abord que la fraternité citoyenne, l'entraide, peuvent faire avancer la lutte contre le chômage. L'expérience de plus de trente ans maintenant de Solidarités nouvelles face au chômage^{128} le montre clairement par ses initiatives : la création de groupes de solidarité de 5 à 15 personnes qui acceptent de partager du temps et – pour ceux qui le peuvent – de l'argent avec des chômeurs ; la mise à disposition des chercheurs d'emploi d'un binôme de deux accompagnateurs qui les soutiennent et les aident dans leur recherche ; ou encore financement, pour celles et ceux qui ne trouvent pas leur place dans la file d'attente du chômage, d'« emplois solidaires » dans des associations qui peuvent ainsi se développer davantage (c'est le triangle de la solidarité). Des citoyens ordinaires, ni spécialistes du chômage, ni travailleurs sociaux, peuvent ainsi aider très concrètement des personnes en difficulté d'emploi, en s'impliquant ensemble avec un minimum de méthodes. C'est de la solidarité, bien sûr, en ce sens qu'un monde commun de partage de préoccupations se crée entre chômeurs et non-chômeurs ; mais c'est plus que cela, car des relations de personne à personne se créent, qui sont essentielles et recréent du lien, là où celui-ci se délite. En ce sens, on peut et même on devrait parler de fraternité, bien que le mot soit rarement employé. Car, en définitive, que font-elles d'autre que d'organiser à la fois de la solidarité et de la fraternité, ces multiples associations qui se battent pour l'insertion et contre l'exclusion ?

Il y a là une première leçon à tirer : généraliser ou développer à une plus large échelle ces expériences de solidarité fraternelle permettrait de mieux lutter contre le chômage. Ce qui compte ici, c'est le lien qui s'établit entre la prestation, qui exprime la solidarité, et la relation qui la personnalise et exprime la fraternité. Cela nous concerne tous : maintenir les liens avec les personnes de notre entourage frappées par le chômage ne va pas de soi, car le chômage crée une redoutable distance sociale et donne un sentiment d'impuissance contre lequel il est essentiel de réagir, si l'on ne veut pas être pris en défaut d'assistance à personne en danger. Or, l'entraide, organisée ou informelle, est toujours possible, et c'est une exigence de la fraternité. Cela concerne aussi l'ensemble des services publics qui ne peuvent plus se contenter de distribuer mécaniquement leurs prestations, mais doivent les personnaliser pour leur donner leur pleine efficacité, ce qui revient, là aussi, à cultiver des formes particulières de fraternité.

Fort bien, dira-t-on, admettons que la fraternité puisse jouer un rôle de compensation au niveau microsocial ; mais il n'en est rien en ce qui concerne les grandes régulations collectives, pourtant déterminantes en matière de chômage. Là aussi, l'argument se discute. Quels sont les pays qui ont réussi à maintenir un niveau élevé d'emploi sans tomber dans les multiples inconvénients de la dérégulation ? Ce sont les pays d'Europe du Nord (Suède, Pays-Bas, Danemark) qui disposent ou ont su se doter de trois atouts : 1) un mode de dialogue social qui affronte la réalité, celle du marché et aujourd'hui celle du marché mondial, avec les exigences de compétitivité qu'il implique ; 2) des acteurs économiques et sociaux puissants et organisés ayant le sens des responsabilités ; 3) une capacité de compromis qui répartit équitablement les efforts de chacun des partenaires. N'est-ce pas là, précisément, des formes de fraternité collective organisée, et qui s'avèrent efficaces ? Mais pour admettre cela, il faut au préalable s'abstraire d'une vision trop convenue et péjorative de la fraternité, assimilée à un moment fugitif, circonstanciel et vaporeux de consensus et d'enthousiasme. Pour être opérative, la fraternité doit être une construction permanente.

C'est précisément cela qui fait défaut à notre pays : il aspire à un modèle d'emploi de qualité, mais sans s'en donner les moyens ! La République est restée gauloise : elle voudrait les bénéfices de la fraternité, mais sans en imposer les conditions.

C'est contre cette situation que le Pacte civique, lancé en 2011 ^{129}, entend réagir. Sa création s'appuie sur ce constat : pour résorber, simultanément, nos trois dettes – financière, sociale (le chômage et les déficits des régimes sociaux) et écologique (vis-à-vis des générations futures) –, dettes toutes trois incontournables, nos sociétés vont devoir effectuer un effort intense de créativité, de sobriété, de justice et de fraternité, quatre valeurs liées entre elles : la fraternité concrète dont nous avons besoin doit être créative et innovante (elle l'est de fait dans l'économie sociale et solidaire), orientée

vers la justice et l'égalité, et pour ce faire passer par l'option de la sobriété (le partage du superflu pour que chacun accède à l'essentiel). Cette approche doit, selon nous, se décliner à tous les étages : celui des comportements personnels, celui du fonctionnement des organisations et celui des institutions et politiques publiques. À cet effet, 32 orientations ou engagements sont proposés par le Pacte civique, dont la mise en œuvre aiderait grandement à résoudre le problème de l'emploi, et dont plusieurs concernent plus directement la question du chômage^{130} et développent des formes particulières de fraternité. Le Pacte civique avait d'ailleurs écrit au président de la République après la manifestation du 11 janvier 2015 pour lui demander de lancer un débat national sur la fraternité, pour réfléchir notamment aux points suivants : ce que l'on entend exactement par là, sa dimension simultanée de droit et de devoir, son rôle régulateur d'une liberté ne dégénérant pas en égoïsme et d'une égalité préservée de l'uniformité, sa portée et ses limites, etc. Il est dommage, vraiment, que seules des réponses partielles (le service civique, la réserve citoyenne) aient été apportées à cette demande globale. Outre le souffle que cela aurait pu donner au quinquennat, cela aurait pu enrichir la lutte contre le chômage d'une dimension humaine, alors que celle-ci est restée très instrumentale et calée sur les chiffres mensuels, et ce faisant la renforcer et la rendre plus efficace.

Quoi qu'il en soit, pour concrétiser sa démarche en matière d'emploi, le Pacte civique a lancé en 2013 un programme « Fête du travail, faites des emplois », afin que le 1^{er} mai soit davantage au service des demandeurs d'emploi. Des manifestations partenariales sont organisées chaque année, thématiques ou/et conviviales pour construire des propositions^{131} ou échanger des bonnes pratiques.

À partir de tout cela, que pourrait être une mise en pratique réussie du principe de fraternité en matière de chômage ?

Changer de regard

Chercher du travail, c'est plus difficile que travailler : on demande des qualités particulières de présentation, de disponibilité, de mobilité, d'adaptation à un moment où les personnes sont fragilisées, incertaines de l'avenir, confrontées à des baisses de revenus qui les inquiètent.

Le chômage, lorsqu'il dure, après des recherches demeurées infructueuses, crée un phénomène de découragement compréhensible, voire de dépression, qui peut expliquer une moindre activité apparente dans la quête de l'emploi.

Les chômeurs ont besoin d'être écoutés plutôt que fustigés, compris plutôt que jugés, accompagnés plutôt que renvoyés à eux-mêmes, reliés plutôt qu'isolés, accueillis plutôt que repoussés.

Les chercheurs d'emplois ont tous un potentiel qui ne demande qu'à être mobilisé : ils créent des entreprises (le tiers du total), ils ont des projets qu'ils sont prêts à évaluer, ils sont disponibles pour bouger, ils souhaitent participer à la construction des politiques et des actions qui les concernent et avoir les moyens de s'organiser à cet effet. Mais ils ont besoin, pour tout cela, d'être reconnus, respectés et soutenus.

Les jeunes gens et jeunes filles des nouvelles générations, qui sont le plus souvent entrés dans l'emploi par le sas de la précarité, sont en train de forger peu à peu un nouveau rapport au travail qui doit être pris en compte en tant que tel, par la société tout entière en général, et par les recruteurs de tous ordres en particulier, là où la tendance est à la pure et simple reproduction des modèles existants.

Changer de méthode

Il faut cesser de croire qu'il existe des recettes miracles automatiques, quelles qu'elles soient, pour revenir au plein-emploi et mettre fin au lien insidieux qui s'établit entre la critique légitime des acteurs, institutions et politiques et une acceptation de fait du chômage, devenant ainsi une fatalité incontournable qui engendre, voire justifie, l'inaction.

Dans le cadre des économies de marché mondialisées, au sein de la zone euro, plusieurs pays ont fait beaucoup mieux que nous en matière d'emploi. Il serait judicieux d'en chercher les raisons.

La conciliation, dans les circonstances actuelles, du plein-emploi avec un droit du travail exigeant et un État-providence généreux implique un civisme particulier vis-à-vis de l'emploi, ressenti et considéré comme une véritable priorité, et se déclinant en une plus grande capacité à l'implication et à la coopération.

Il est temps de changer le comportement des entreprises et la mentalité de leurs actionnaires lorsqu'elles considèrent l'emploi comme un solde ou une variable d'ajustement et lorsqu'elles pressurent le travail de leurs salariés pour accroître leur rentabilité.

Le dialogue social doit être orienté en priorité vers la promotion de l'emploi.

Changer de méthode, en définitive, c'est cesser de faire reposer sur le seul État le souci de l'emploi, c'est mettre la société en mesure de s'emparer du sujet et de se mobiliser davantage en développant sa capacité de responsabilité, d'initiative, de coopération et d'implication. Et cela à trois niveaux : celui des comportements personnels de chacun, où il faut réhabiliter l'entraide, qu'elle soit informelle ou

organisée ; au niveau du jeu des acteurs et du fonctionnement des organisations, qui doivent considérer l'emploi comme un objectif ; et enfin au niveau des institutions et des politiques publiques qui doivent être mieux articulées avec cette mise en responsabilité de la société.

Changer d'échelle

Pour ce faire, tous les exemples d'initiatives, implications et coopérations qui ont réussi doivent être mis en lumière, qu'il s'agisse de politiques publiques bien construites, d'accords efficaces entre partenaires sociaux pour défendre ou promouvoir l'emploi, d'initiatives associatives entrant dans le champ de l'économie sociale et solidaire, ou encore de territoires ayant su organiser des convergences d'acteurs.

Ensuite ces initiatives doivent être mises en scène et en chaîne pour se féconder mutuellement, être mieux connues et ainsi s'étendre et, si possible, se généraliser, avec l'appui, si besoin, des pouvoirs publics.

Au niveau collectif, organiser cette synergie entre la politique macroéconomique, les institutions du marché du travail et le jeu des acteurs, y compris les organisations qui s'efforcent de représenter les chercheurs d'emploi ou qui s'efforcent de les aider, via par exemple un Grenelle de l'emploi ou toute autre formule de ce type, et via une orientation prioritaire vers l'emploi du dialogue social et du dialogue civil.

Cela consisterait, en définitive, à cheminer peu à peu vers une société accompagnante. Il faut passer de l'armée de métier (les institutions sociales, les travailleurs sociaux, les bénévoles) à la levée en masse, une sorte de service civique généralisé de lutte contre les exclusions, service formel ou informel. Chacune et chacun doivent se sentir concernés, à un titre ou à un autre, là où il ou elle est, là où il ou elle peut agir. La société toute entière doit développer une fonction accompagnante, devenir elle-même accompagnante. Prendre soin d'elle-même. Se donner davantage de devoirs et de responsabilité vis-à-vis de chercheurs d'emploi, plutôt que de faire reposer sur eux seuls le poids de leur retour à l'emploi. Ainsi, le droit à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ou des allocataires du RSA doit devenir effectif et constituer l'un des éléments de la sécurisation des parcours. Aujourd'hui, les plus éloignés de l'emploi sont souvent les moins accompagnés. On fait de la discrimination négative, là où il faudrait non pas une discrimination positive, mais une simple proportionnalité de l'aide aux besoins des intéressés. Les personnes en contrats aidés ne sont pratiquement plus accompagnées, au moment même où l'accompagnement peut devenir plus efficace. Tout cela parce que Pôle emploi manque de moyens. Ne serait-il pas temps que les trois fonctions publiques, comme le propose Solidarités nouvelles face au chômage (SNC), adhèrent à l'assurance-chômage pour donner au service public de l'emploi, au sens large

du terme, les moyens qui lui font défaut ? La volumétrie des contrats aidés pourrait ainsi être déterminée sur des bases plus rationnelles, et leur qualité mieux assurée. Veut-on en définitive en finir avec la plaie du chômage de longue durée et du chômage récurrent ? Si c'est le cas, il faut créer une obligation d'embauche de ces demandeurs d'emploi particuliers, tant pour les administrations que pour les entreprises, obligation sanctionnée, en cas de défaut, par une taxe qui serait affectée au financement des contrats aidés. Ainsi serait mise en œuvre une nouvelle discipline collective, une nouvelle régulation, susceptible de résorber peu à peu cette anomie sociale. Étant admis cependant qu'une telle discipline ne peut fonctionner correctement que si elle a été suffisamment débattue et si elle fait l'objet d'un consensus suffisant.

La solidarité a désormais besoin d'être nourrie de l'esprit de fraternité, qui en est à la fois la source et le prolongement. L'une et l'autre sont devenues indissociables, et, loin d'être incompatibles avec l'individualisme bien compris, elles sont la condition de son plein épanouissement.

Jean-Baptiste de Foucauld^{132}

Le Pacte civique est une démarche transpolitique lancée en 2011 par un ensemble de personnalités et d'organisations. Partant de l'idée que les crises actuelles appellent à « penser, agir, vivre autrement en démocratie » pour résorber la dette financière, la dette sociale et la dette écologique qui paralysent notre pays, elle propose de rénover la démocratie en cultivant à tous les étages, les valeurs complémentaires de créativité, de sobriété, de justice, et de fraternité. Cela simultanément dans nos comportements personnels, dans le mode de fonctionnement de nos organisations, et dans nos institutions et politiques publiques. Ce dispositif est explicité par 32 orientations (www.pacte-civique.org).

250 bis, boulevard Saint-Germain 75007 Paris

Courriel : contact@pacte-civique.org

Coordinateurs : Jean-Baptiste de Foucauld et Pierre Guilhaume

Idée reçue n° 25

« Le chômage, c'est parce que les Français ne travaillent pas assez ! »

Par le Collectif Roosevelt

La plupart des interventions politiques et médiatiques font état d'une situation du *marché du travail* plus mauvaise en France que dans les autres pays européens. L'Allemagne et le Royaume-Uni, avec des taux de chômage deux fois moins élevés que la France, seraient même « proches du plein-emploi ».

Ceux qui répètent cela en boucle expliquent souvent la réussite des pays voisins par les efforts nécessaires fournis par les salariés. Ces salariés qui doivent travailler plus, en étant moins payés, pour que les entreprises puissent continuer à produire des biens et services à des prix inférieurs à ceux de leurs concurrents internationaux (*compétitivité*). Mais la France, au lieu de faire ces *réformes structurelles* « nécessaires », aurait été prise d'une folie : être le seul pays au monde à mettre en place les 35 heures. Résultat : dans l'hexagone, on travaillerait moins que dans les autres pays et la France récolterait simplement le chômage qu'elle mérite. Les salariés français seraient alors responsables, par leur fainéantise, de la dégradation de la situation économique du pays.

Pourtant, comment parler de « plein-emploi » quand ces pays érigés en modèles mettent plus d'un quart de leur population à temps partiel ? ! Faut-il se satisfaire d'un taux de chômage bas quand la multiplication des temps partiels courts entraîne la précarisation d'une partie de la population ? Est-il normal que celles et ceux qui travaillent 19 heures par semaine soient comptabilisés comme occupant un emploi à temps plein ? Plus que jamais, il est essentiel de remettre quelques pendules à l'heure dans le débat public. Pourquoi refuser une évolution vers des temps pleins un peu plus courts, mais à portée de tous, où chacun pourrait occuper un emploi qui lui permettrait de vivre dignement ?

Le poison des 35 heures ?

Le passage aux 35 heures aurait fait perdre des parts de marché à la France puisque les entreprises auraient été contraintes de produire moins et plus cher, sans compter un coût catastrophique pour les finances publiques. Pour certains, c'est ce mal français qui explique un chômage plus élevé qu'ailleurs et montre au monde entier que les Français

ne veulent plus travailler. Il faudrait donc supprimer les 35 heures, voire même supprimer la notion de durée légale de travail, afin de fixer le temps de travail au niveau de l'entreprise ou bien même dans chaque contrat individuel.

Pourtant cette vision polémique des 35 heures est basée sur du vent puisque toutes les évaluations montrent que les lois Aubry ont été une politique de l'emploi efficace et peu coûteuse^{133}. Le rapport parlementaire rédigé par Barbara Romagnan^{134} et le récent rapport de l'inspection générale des affaires sociales^{135} viennent appuyer ce constat objectif. Mais au-delà du bilan des 35 heures, c'est l'ensemble du débat sur le temps de travail qui a été empoisonné, notamment par l'idée fautive selon laquelle « les Français travaillent moins que les autres ». En effet, la durée hebdomadaire du travail en France n'est inférieure à la moyenne européenne que si, et seulement si, on ne prend en compte que les salariés à temps plein^{136}.

L'augmentation des temps partiels fausse le diagnostic

Que se passe-t-il si votre commerçant n'a plus qu'un seul citron à vendre à deux clients ? Premier cas de figure (cas français) : l'une des deux personnes prend le citron, l'autre sera alors considérée comme chômeur. Deuxième cas de figure (cas allemand) : le citron est coupé en deux (on pourrait aussi le couper en quatre, six, etc.) et le commerçant essaye de vendre aux deux clients chaque demi-citron. C'est schématiquement ce que font les pays voisins même si les modalités de cette réduction sauvage du temps de travail varient notablement selon les pays. Les Pays-Bas sont allés jusqu'à mettre une personne sur deux à mi-temps !

Le tableau ci-dessous montre que si l'on refait le calcul^{137} correctement en intégrant les temps partiels (2 demi-citrons = 1 citron), la majorité des pays européens offrent sensiblement la même quantité de travail à leur population active : autour de 60 % d'équivalents temps pleins (ETP), malgré des taux de chômage allant du simple au double !

Taux d'emploi équivalent temps plein en 2015

	Taux de chômage (%)	Part des temps pleins (%)	Part des temps partiels (%)	Durée des temps partiels (heures)	Taux d'emploi équivalent temps plein (%)
Union européenne (28 pays)	9,4	80,4	19,6	20,2	59,2
Allemagne	4,6	73,2	26,8	19,0	63,6

France	10,4	81,6	18,4	22,8	58,8
Pays-Bas	6,9	50,0	50,0	19,7	55,3
Royaume-Uni	5,3	74,9	25,1	19,4	63,3

Source : Eurostat

Enfin, comparer les temps pleins entre pays, c'est aussi oublier la situation de précarité des femmes. Les femmes en emploi sont ainsi 46,6 % à travailler à temps partiel en Allemagne, 40,9 % au Royaume-Uni et 76,9 % aux Pays Bas (en 2015, source Eurostat). La France est moins inégalitaire sur ce point avec 30 % des femmes travaillant à temps partiel.

Brisons le tabou : et si on travaillait moins pour travailler tous ?

Dans la mesure où les Français ne travaillent pas moins que les autres, pourquoi vouloir reproduire cette stratégie des *réformes structurelles* qui n'a pas fonctionné ailleurs ? Rien ne nous condamne à vivre dans une société où il faudrait choisir entre 10 % de chômage et 25 % de mini-jobs précaires.

Au contraire, mettre en place une nouvelle réduction du temps de travail, sans réduction de salaires, permettrait de redistribuer de façon équitable le volume des heures travaillées en réduisant le chômage sans avoir recours à des temps partiels morcelés.

Certains expérimentent déjà les bienfaits de cette solution. C'est le cas de Claude Prigent, fondateur de la société YPREMA^{138}, qui a mis en place la semaine de 35 heures sur quatre jours en 1997, devançant les 35 heures de Martine Aubry. À cette époque, il décide de profiter de la loi Robien de 1996 sur l'aménagement du temps de travail offrant des exonérations de charges sociales en échange d'une réduction du temps de travail et d'un accroissement de 10 % de sa masse salariale en CDI. Les 42 salariés de l'entreprise passent donc de 39 à 35 heures effectuées sur quatre jours au lieu de cinq, ce qui permet la création de 14 CDI en un an, le passage de 42 à 90 salariés en une dizaine d'années et l'allongement d'un mois par an de la durée de fonctionnement des installations de production. Dans le même temps, les horaires d'ouverture de l'entreprise sont même élargis. L'expérience d'YPREMA montre concrètement que la semaine de 4 jours peut contribuer au développement d'une entreprise et favoriser la création d'emplois viables. Comme elle, des centaines d'entreprises allant de la très

petite entreprise (TPE) jusqu'au grand groupe, ont fait ce pari : Mamie Nova (Coop Even), la Macif, Monique Ranou, etc.

Aujourd'hui, il importe moins de questionner la pertinence de la réduction de la durée du travail que d'identifier les modalités les plus efficaces de celle-ci en matière d'emploi. Il faut ouvrir un débat national sur divers scénarios, qui devront tous être conçus et mis en œuvre par voie négociée^{139}. Si le mouvement le plus général possible de réduction collective du temps de travail doit être recherché, afin d'avoir l'effet maximal sur l'emploi, il faut également expérimenter les multiples possibilités de réductions individualisées, volontaires et temporaires, répondant à diverses aspirations à différents moments de la vie professionnelle et personnelle.

Fondé en 2012 par Stéphane Hessel, Edgar Morin, Susan George, Cynthia Fleury, Pierre Larrouturou, Patrick Viveret et bien d'autres, le Collectif Roosevelt s'inspire de la démarche du président américain Franklin Delano Roosevelt, qui en 1933 prend des mesures-chocs pour sortir les États-Unis d'une spirale économique et sociale mortifère. Le Collectif Roosevelt est un lieu de formation, de débat et de mobilisations citoyennes. De nombreux groupes locaux se sont constitués et accueillent les citoyens qui souhaitent ne pas rester seuls face à une situation qui va en s'aggravant. Pour relancer le débat sur la réduction du temps de travail, le Collectif Roosevelt a lancé une pétition adressée au Conseil économique, social et environnemental (Cese) que vous pouvez signer sur dutravailpourtous.fr

Collectif Roosevelt

www.collectif-roosevelt.fr

contact@collectif-roosevelt.fr

16, rue Dugommier 75012 Paris

Idée reçue n° 26

« Pour diminuer le chômage, il faut réduire les dépenses publiques et les dépenses sociales ! »

Par l'Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne (Attac)

C'est une affaire entendue, les dépenses publiques et les dépenses sociales sont trop élevées en France. Rendez-vous compte : 57,7 % du produit intérieur brut (PIB) y sont, paraît-il, consacrés ! Et il existe un site Internet qui clame que les salariés travaillent du 1^{er} janvier au 29 juillet pour l'État, et que ce n'est que le lendemain, « jour de la libération fiscale et sociale », qu'ils commencent à travailler pour eux^{140}. Pratiquement sept mois sur douze « perdus », voilà un compte rond susceptible de frapper les esprits. Car il s'agit de cela, inculquer dans les têtes que les dépenses publiques et sociales handicapent l'économie par leur lourdeur, et même qu'elles sont illégitimes dans leur principe. Cette remise en cause s'inscrit dans le droit fil des transformations du capitalisme mondialisé qui ont imposé circulation effrénée des capitaux, exigences de rendement financier décuplés, pouvoir des banques et des actionnaires, privatisations, restrictions des services publics et de la protection sociale, marchandisation des connaissances et des ressources naturelles, productivisme échevelé, le tout en promettant prospérité et stabilité et ayant abouti en 2007 à la plus grave crise financière de l'histoire.

Pour tordre le cou à cette assertion sur les dépenses publiques et sociales, réfléchissons à ce qu'elles sont, comment on les compte, à quoi elles servent, quelles en sont les contreparties, et qui les paie.

Que sont les dépenses publiques et sociales ?

La dépense publique^{141} regroupe d'une part les activités conduites sous l'égide de l'État et des collectivités territoriales, et d'autre part les transferts en monnaie et en nature organisés par le système de protection sociale (assurance maladie, retraites, allocations familiales et indemnités chômage). Elle est évaluée à 1 258 milliards d'euros pour un PIB de 2 181 milliards en 2015^{142}. Elle est la contrepartie des services publics non marchands et de la couverture des besoins sociaux (dont 300 milliards pour les retraites, 280 milliards pour la santé), qui sont largement soustraits à la logique du profit et que, de toute manière, le marché ne serait pas capable d'assurer, sauf en aggravant les inégalités d'accès. Plus de la moitié de cette dépense est constituée par ce qu'on appelle des transferts sociaux : environ 700 milliards, dont 384,7 milliards sont des transferts en nature et consommés directement par les individus

et 182,7 milliards indirectement^{143}.

Par le biais de cette dépense publique s'opèrent donc une redistribution des revenus et une réduction des inégalités qui, bien qu'insuffisantes, ne sont pas négligeables. Les limites de cette redistribution peuvent venir de l'orientation de la dépense publique et aussi du caractère peu progressif de la fiscalité. Par exemple, la dépense publique nommée « crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) » coûte 50 milliards d'euros sur trois ans en réduisant d'un tiers l'impôt sur les bénéfices de sociétés ; ce crédit d'impôt permettrait de créer entre 140 000 emplois selon l'OFCE et 160 000 selon l'Insee. Le coût par emploi créé se situe donc entre 357 000 euros et 312 500 euros. Connaît-on beaucoup de smicards qui coûtent autant en trois ans ? Ou y aurait-il de la restauration des profits dans l'air ?

Comment compte-t-on la dépense publique ?

La mesure habituelle de la dépense publique inclut les consommations intermédiaires publiques (111,7 milliards d'euros en 2015) alors que le PIB auquel on les compare exclut toutes les consommations intermédiaires annuelles de la nation (1 874,2 milliards)^{144} ; si on rapportait la dépense publique non pas au PIB mais à la production totale incluant toutes les consommations intermédiaires, elle ne représenterait plus que 31 % de cette production. Ainsi relativisé, le « poids public », ressassé comme étant excessif parce que mesuré de façon biaisée à hauteur de 57,7 % du PIB, aurait une image plus proche de la réalité.

Lorsqu'on entend dire, pour la dénigrer, que la France est championne de la dépense publique, comparaisons internationales ne sont pas raison. En effet, par choix politique, certaines dépenses sont socialisées dans certains pays et privées dans d'autres. Par exemple, la santé largement socialisée en France occupe 13 % du PIB, mais, aux États-Unis, la santé, davantage privée, représente 17 %. Donc, ici, la cotisation sociale honnie par les libéraux, et là-bas, la prime d'assurance supérieure glorifiée ! Un constat similaire peut être fait pour l'Allemagne, où officiellement la dépense publique n'est que de 45 % du PIB. Mais regarde-t-on le fait qu'il n'existe pas dans ce pays d'écoles maternelles, que les retraites collectives ont subi un énorme coup de rabot, que les dépenses d'assurance-retraite privée ont bondi, tout en condamnant à la pauvreté un grand nombre de retraités, et que les dépenses de santé couvertes par la société ont baissé ?

Les gouvernements néolibéraux européens ont imposé la règle d'équilibre budgétaire, dite règle d'or, avec l'impératif immédiat de rester en dessous du seuil de déficit budgétaire de 3 % par rapport au PIB, et même, récemment dans le cadre du Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) de l'Union européenne, de ne pas

dépasser un déficit structurel de 0,5 %^{145}. En plus de conduire à un cercle vicieux déflationniste, ces obligations sont absurdes : la mesure du déficit budgétaire annuel ne distingue pas les dépenses de fonctionnement et celles d'investissement ; tous les investissements publics devraient être sortis du calcul du déficit annuel puisque, lorsqu'ils sont rapportés au PIB annuel, on passe sous silence les bénéfices que la collectivité dans son ensemble en retirera dans les années, voire décennies, à venir.

La dépense publique est utile parce qu'elle est source de richesse

Le grief le plus souvent invoqué par les libéraux qui veulent restreindre la sphère non marchande en saturant le débat politique de la prétendue nécessité de baisser la dépense publique est que cette sphère serait parasitaire pour l'économie marchande, seule légitime car seule productive à leurs yeux, ce qui obligerait à prélever l'une pour financer l'autre. Rien n'est plus faux. Les travailleurs employés dans la fonction publique (fonctionnaires comme salariés sous droit privé) sont productifs, non seulement de services utiles (éducation, soins, etc.), mais aussi de valeur économique, comptabilisée dans le PIB à hauteur des salaires versés. Dès lors, les impôts et cotisations, dénommés souvent de manière péjorative « prélèvements obligatoires », constituent en réalité le paiement collectif du produit non marchand, qui s'ajoute au produit marchand et ne lui est pas soustrait : une vraie valeur ajoutée, monétaire, mais non marchande. Les prélèvements sont donc effectués sur un produit total déjà augmenté du produit non marchand.^{146} Et ils sont payés par tous les contribuables et cotisants. Donc, tous les idéologues libéraux se trompent et nous trompent en affirmant que « l'économie gratuite est intégralement financée par les producteurs de richesses marchandes, ceux qui, au sens propre, font du fric^{147} ». Pour l'année 2015, le produit non marchand brut des administrations publiques françaises représentait 363,6 milliards d'euros^{148}, soit environ un tiers de ce qui est mesuré sous le terme de dépense publique à hauteur de 57,7 % du PIB.

En outre, cette apparente dépense publique regroupe des sommes qui alimentent en bonne part la dépense privée et nourrissent d'autres revenus et emplois (par exemple, les dépenses de santé sont les revenus des professionnels médicaux et des laboratoires pharmaceutiques, ou bien les investissements en infrastructures sont les revenus du secteur du bâtiment, etc.).

Promouvoir la bonne dépense publique

La pire des idéologies conduit les classes dominantes à refuser la dépense publique alors même que l'investissement privé est défaillant. En période de déflation comme aujourd'hui en France et en Europe, la baisse des dépenses publiques crée un cercle vicieux : baisse de l'activité publique *et* privée, chômage, baisse de la demande de

consommation et d'investissement, baisse de l'activité... La crise sociale et écologique exigerait une relance de l'activité dans le sens d'une transition écologique répondant aux besoins sociaux. Et l'investissement public de haut niveau est indispensable pour impulser cette transition.

Ainsi, non seulement la dépense publique remplit des fonctions d'utilité collective, mais elle joue un rôle moteur dans la dynamique et l'équilibre macroéconomiques. La puissance publique (État et collectivités) peut dynamiser l'économie par le biais des investissements publics. C'est la raison pour laquelle la dépense publique rend nécessaire la maîtrise de la politique monétaire et de la création de monnaie. Ce n'est pas un hasard si l'offensive néolibérale pour corseter les budgets publics dans des règles absurdes d'équilibre draconien est accompagnée de la dépossession de la monnaie, confiée entre les mains d'une Banque centrale européenne, plus soucieuse de garantir la rente financière que de répondre aux besoins collectifs.

La hauteur de la dépense publique n'obéit à aucune loi universelle et intangible. Elle indique un choix de société, donc politique. Cela signifie qu'elle est le résultat d'un rapport de forces et d'un compromis entre intérêts divergents. Voici les choix : plus d'école ou moins d'école ; plus d'école ouverte à tous ou plus d'école sélective ; plus de soins pris en charge collectivement ou plus de soins laissés à la charge des malades ; plus de retraite collective sans profit privé ou plus de compagnies d'assurance et fonds de pension lucratifs ; chômeurs tous indemnisés ou plus de la moitié sans rien ; plus d'impôts progressifs ou moins d'impôts pour les riches ; etc. Le jour de la vraie « libération fiscale et sociale » viendra lorsque cessera la ponction énorme de richesse par une oligarchie financière prédatrice.

Jean-Marie Harribey^{149}

L'Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne (Attac) est une organisation internationale impliquée dans le mouvement altermondialiste. Nous combattons la mondialisation libérale et travaillons à des alternatives sociales, écologiques et démocratiques afin de garantir les droits fondamentaux pour tous.

Attac France

21ter, rue Voltaire – 75011 Paris (adresse postale)

Villa du Moulin-Dagobert – 75011 Paris

(adresse physique)

01 56 06 43 60

Postface collective

Face au chômage et à la précarité, portons ensemble un vrai changement !

Ce livre est réalisé par des organisations qui luttent concrètement et quotidiennement contre le chômage et la précarité. Fortes de leurs actions de terrain, plurielles et complémentaires, elles souhaitent au travers de cet ouvrage dénoncer la situation actuelle. Les chômeurs sont stigmatisés, la précarité banalisée et rien ne bouge.

Nous faisons ce livre pour dénoncer la mise à l'écart de celles et ceux qui sont privés d'emploi. Il y a urgence à leur rendre leur juste place. Nous entendons trop souvent des propos tels que : « Ils ne cherchent pas de travail, ils sont un poids pour la société, ils sont responsables de leur précarité, ils s'y complaisent », en résumé, « ils sont indignes d'être des citoyens à part entière ». Rompre avec cette stigmatisation, voilà l'objectif premier de ce livre.

Car cette stigmatisation pèse comme une chape de plomb sur les chômeurs et les précaires. Elle s'accompagne d'un autre travers très inquiétant : la banalisation du chômage et de la précarité. Briser cette banalisation, voici notre second objectif. Non, il n'est pas normal que près de 10 millions de personnes vivent avec autant de difficultés ! Non, il n'est pas banal que plus de 5 millions de personnes soient inscrites à Pôle emploi ! Non, il n'y a rien d'évident à ce que la plupart des embauches actuelles se fassent en CDD.

Cette stigmatisation et cette banalisation sont extrêmement préoccupantes. Il est donc indispensable aujourd'hui de dénoncer, réfuter et détruire les idées reçues et les erreurs propagées sur le chômage et la précarité. Et de le faire *ensemble*, comme ici, où 25 acteurs collectifs œuvrant quotidiennement sur le terrain sont rassemblés.

Mais c'est encore insuffisant. C'est pourquoi nous avons aussi voulu montrer tout ce que nous faisons (dans les domaines de l'accès et de la défense des droits, mais aussi dans les secteurs de l'économie sociale et solidaire ou du développement à l'échelle des territoires) : montrer tout ce que les chômeurs et les précaires bâtissent, en espérant que ce « nous », qui regroupe associations, syndicats, chômeurs, précaires, salariés,

retraités..., tous engagés dans ce combat, se démultiplie : c'est tous ensemble que nous devons le poursuivre et le gagner !

Nous, auteurs de ce livre, mettons en œuvre des actions de natures et d'objets divers. Notre travail sur le terrain et l'ampleur des difficultés à affronter nous ont convaincus de nous unir dans ce livre, et souvent bien au-delà, pour prouver que les choses peuvent changer. Ensemble, en nous unissant largement, nous pouvons changer de regard, changer de méthodes, changer d'échelle. Ceci à condition de relier davantage initiatives et solidarités.

Si chaque organisation a son chemin et ses moyens propres pour y parvenir, nous affirmons avoir un horizon commun :

- sortir de la précarité et de la pauvreté les millions de gens qui s'y trouvent ;
- donner la parole à celles et ceux qui sont privés d'emplois ;
- offrir à tous des conditions de vie dignes et favoriser l'intégration de tous dans la société ;
- créer des emplois décents pour tous.

Nous devons, sans plus tarder, relier entre elles toutes les initiatives, celles présentées ici et les autres, pour renforcer notre capacité d'agir. Ceci en vue de susciter de nouvelles actions et de rassembler encore davantage. Voici comment nous voulons, aujourd'hui, mener ce combat contre le chômage et la précarité. Ensemble, avec vous.

Remerciements

Que soient remerciées ici toutes les personnes qui ont contribué au nom de leur organisation à cet ouvrage, par leurs écrits ou par leur soutien militant et amical.

Guillaume Alméras, Georges Arhiman, Wilson Arhiman, Didier Aubé, Jacqueline Balsan, Catherine Barbaroux, Raphaëlle Bénavent, Franck Bénéï, Alexandre Bonjour, Patrice Bony, Véronique Bustreel, Marie Busson, Claude Calonge, Jean-Charles Canu, Typhaine Cornacchiari, Annick Coupé, Robert Crémieux, Marie Lacoste, Damien Daret, Cyril Dion, Emmanuel Druon, Chantale Gauthier, Bernard Gouédic, Gilles Ducasse, Jean-Baptiste Eyrault, Fabienne Ferrerons, David Feltz, Céline Figuière, Jean-François Foucard, Jean-Baptiste de Foucauld, Alexis Goursolas, Denis Gravouil, Bernadette Groison, Florent Guéguen, Maud Guillaume, Jean-Marie Harribey, Pierre Henry, Catherine Lebrun, Mathieu Labonne, Bruno Lamour, Pierre-Édouard Magnan, Zalie Mansoibou, Brigitte Martinez, Télémaque Masson, Odile Merckling, Laurence Michelena, Marc Moreau, Claire Pauchet, Rina Rajaonary, Philippe Sabater, Corinne Siergé, Jean-Charles Steyger, Christine Tellier, Amélie Vanhamme, Patrick Valentin, Jacques-Henri Vandaele, Daniel Verger, Philippe Villechalane, Jean-Baptiste Willaume.

Toute notre reconnaissance va également à Ken Loach, pour le temps si précieux qu'il a consacré à cette préface et à notre projet, mais aussi à ses vaillants assistants, Niamh Hayes et Jack-Thomas O'Brien, de Sixteen Films.

Merci enfin à toute l'équipe des Édition de l'Atelier qui a accompagné patiemment la réalisation de cet ouvrage.

- {1} Président de l'association des Amis du MNCP-Partage.
- {2} Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement.
- {3} Accord économique et commercial global.
- {4} Axel Honneth, *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critiques*, Paris, La Découverte, 2006.
- {5} Les emplois non pourvus incluent les offres abandonnées faute de candidats, mais aussi celles qui pourraient encore trouver preneur. Selon Pôle emploi, seules 190 000 offres d'emploi – déposées ou non auprès de l'opérateur public – n'ont pas été pourvues en 2015. Seuls 43 000 projets de recrutement sont effectivement tombés à l'eau, dont la moitié faute de candidat « adéquat ». 34 % n'ont pas été à leur terme parce que l'entreprise n'avait plus besoin d'embaucher et 16 % faute de budget.
- {6} Collectif, *Chôm'actif, 30 ans de résistance et d'innovation sociale*, Clermont-Ferrand, Chom'actif, 2016.
- {7} Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme.
- {8} Emmanuel Pierru, *Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant, 2005.
- {9} Michel Foucault, *Histoire de la sexualité*, tome I, *La volonté de savoir*, Paris, Gallimard, 1976.
- {10} Présidente du MNCP.
- {11} Lire à ce sujet l'article de Jean-Pierre Durand, Jean Gadrey, Éric Heyer et Pascal Salin, « Du chômage au plein-emploi : quelles solutions en France ? », *La nouvelle revue du travail*, no 8, 2016, mis en ligne le 2 mai 2016. Cf. <http://nrt.revues.org/2675> (page consultée en octobre 2016).
- {12} Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2006.
- {13} Cf. http://www.sud-travail-affaires-sociales.org/IMG/pdf/Historique_Droit_du_Travail-2.pdf (page consultée en octobre 2016).
- {14} Le dispositif de modulation du temps de travail a été abrogé par la loi no 2008-789 du 20 août 2008 (*Journal officiel* du 21 août 2008).
- {15} L'Union syndicale Solidaires considère la défense des droits des salarié-e-s comme une priorité. C'est la raison pour laquelle elle développe une importante politique de formation en direction de ses militant-e-s afin de former les représentant-e-s au CHSCT, les élu-e-s « délégué du personnel », les délégué-e-s syndicaux, les conseillers-ère-s du salarié et les défenseurs prud'homaux.
- {16} Solidaires, qui accompagne Mariam, a fait appel et obtenu gain de cause sur cette décision.
- {17} L'employeur n'a pas effectué, comme il aurait dû le faire, de recherche de poste pour le reclassement. Or Erwann a pu prouver qu'il y avait des postes de garde de nuit, donc sans contact avec les produits d'entretien.
- {18} Aujourd'hui, avec le changement de règles de prescription (loi Macron), Mariam n'aurait plus droit qu'à un rattrapage sur trois ans, soit à peu près 5 000 € en moins.
- {19} Articles L1226-10, L1226-2 et L1226-3 du Code du travail.
- {20} Article L3123-14 du Code du travail.
- {21} Article L1226-14 du Code du travail.

{22} Article L1235-4 du Code du travail.

{23} *Alternatives Économiques*, hors-série, « L'état de l'économie 2016 », no 108, février 2016.

{24} Contrat unique d'insertion.

{25} Contrat d'insertion dans la vie sociale.

{26} Ce plan stratégique se décline par un Nouveau parcours des demandeurs d'emplois (NPDE), la création de mail.net, une interface virtuelle, et la modularité des horaires d'ouverture.

{27} Responsable national SNU-Pôle emploi.

{28} Émission de Daniel Cohen, matinale de France Inter, 17 juin 2015.

{29} Lire à ce sujet les travaux de Jean-Christophe Dumont, chef de la division chargée des migrations internationales à l'OCDE, ou d'économistes tels qu'Hyppolyte d'Albis (Paris 1-Panthéon-Sorbonne, École d'économie de Paris), El Mouhoub Mouhoud (Université Paris-Dauphine) ou encore ceux de Lionel Ragot et Xavier Chojnicki, auteurs de *L'immigration coûte cher à la France. Qu'en pensent les économistes ?* (Paris, Eyrolles/Les Échos, coll. « On entend dire que... », 2012).

{30} Les populations étrangères et immigrées ne se confondent pas totalement. Selon l'Insee, un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. La qualité d'immigré est permanente : un individu continue à appartenir à la population immigrée même s'il devient français par acquisition. La France compte en 2014, environ 5,9 millions d'immigrés soit 8,9 % de la population. Parmi la population immigrée, environ 1,7 million sont français. En part d'immigrés pour 1 000 habitants, la France est en 19^e position des pays de l'Union européenne.

{31} Hippolyte d'Albis, Ekrame Boubtane et Dramane Coulibaly, « Immigration Policy and Macroeconomic Performance in France », document de travail du centre d'économie de la Sorbonne, 2015.

{32} *Lettre du CEPII*, no 347, septembre 2014.

{33} Observatoire des inégalités.

{34} *Lettre du CEPII*, no 347, septembre 2014.

{35} Quelques semaines après sa sortie douteuse, Robert Badinter a déclaré sur plusieurs médias (dont BFM et Europe1) : « L'accueil des réfugiés n'est pas un acte de de générosité, c'est une obligation. »

{36} Directeur général de France terre d'asile.

{37} Sondage *Le Monde-Ipsos-Logica Business Consulting*, novembre 2011.

{38} <http://www.defenseurdesdroits.fr>

{39} Nom de la campagne nationale d'action 2016-2018 de la JOC.

{40} Présidente de la JOC.

{41} Porte-parole de l'APEIS.

{42} Voir à ce titre la contribution de Bruno Palier aux travaux de France Stratégie : « Pour une stratégie inclusive de montée en qualité de l'économie et de la société française », avril 2016 (<http://francestrategie1727.fr/wp-content/uploads/2016/02/pour-une-strategie-inclusive-de-montee-en-qualite-bruno-palier.pdf>, page consultée en octobre 2016).

- {43} Recueil des travaux préparatoires au séminaire de la DGEFP du 5 novembre 2014, *Formation et parcours. La réforme de la formation professionnelle au prisme de la relation travail/formation*, novembre 2014.
- {44} Sont identifiées sept compétences clés : s'exprimer en français, calculer, raisonner, utiliser un ordinateur, respecter les règles et travailler en équipe, travailler seul et prendre des initiatives, avoir l'envie d'apprendre, maîtriser les règles de base (hygiène, sécurité, environnement).
- {45} Président de la Fédération des acteurs de la solidarité.
- {46} Président d'Emmaüs France.
- {47} Président de COORACE.
- {48} Désigne le nombre d'actifs occupés (individus ayant un emploi, hors individus au chômage) par rapport au nombre total d'individus.
- {49} *L'accès à l'emploi des femmes : une question de politique*, rapport d'une enquête dirigée par Séverine Lemièrre pour le ministère des Droits des femmes, mars-octobre 2013 (<http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/12/20131209-rapport-emploi-femmes-Severine-Lemiere.pdf>, page consultée en octobre 2016).
- {50} Selon les chiffres de la Dares pour l'année 2013.
- {51} Sondage IFOP/Défenseur des droits/OIT.
- {52} Chiffres MENESR-DEPP pour l'année 2014.
- {53} « Le nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise (Nacre) », *Dares Analyses*, no 52, juillet 2015.
- {54} Héloïse Bolle, « Les intermittents du spectacle sont-ils trop gâtés ? », *Challenges.fr*, 13 février 2014.
- {55} *L'apport de la culture à l'économie en France*, rapport de l'Inspection générale des finances et de l'Inspection générale des affaires culturelles, décembre 2013.
- {56} Membre de la Coordination des intermittent-e-s et précaires de Midi-Pyrénées et de SUD culture Solidaires 31.
- {57} La loi DALO du 5 mars 2007 instaurant le droit au logement opposable reconnaît un droit au logement décent et indépendant aux personnes (résidant en France de façon stable et régulière) qui ne peuvent accéder par leurs propres moyens à un tel logement ou s'y maintenir.
- {58} *L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner*, Conseil économique, social et environnemental, avis rapporté par Jacqueline Farache, mai 2016.
- {59} Le magasin d'Emmaüs Défi se situe au 40 rue Riquet (Paris 19^e). Sa surface de 950 m² en fait le plus grand magasin Emmaüs de Paris.
- {60} Fédération addictions et FNARS Aquitaine.
- {61} Auchan, SNCF, ERDF, Fondation Orange, Fondation Vinci pour la Cité.
- {62} Le Relais Ozanam (dirigé par le président de la FNARS Rhône-Alpes), le Groupe Ulisse (dirigé par le président de Coorace Rhône-Alpes) et l'AMAFI.
- {63} 80 000 jugements d'expulsion en 1998 et plus de 130 000 en 2014, 4 400 expulsions forcées en 1998 et 11 600 en 2014.

{64} La hausse des loyers est évaluée à 50 % depuis 2000, tandis que les prix à la consommation ont augmenté de 27 %.

{65} Dernières nouveautés, les réductions d'APL, à partir du 1er juillet 2016, imposées aux locataires qui détiennent un petit patrimoine, tels qu'un livret A ou un cabanon pour les vacances, ou leur suppression progressive lorsqu'un locataire paye un loyer jugé trop élevé par l'administration.

{66} Les locataires du parc privé en 2013 consacrent en moyenne 30,6 % de leur revenu au loyer net, contre 25 % en 2002. Les locataires du quart de la population la moins riche (1er quartile) consacrent 47 % de leurs ressources au loyer net contre 38 % en 2002...

{67} 20 % des bailleurs privés détiennent 54 % des logements loués, et 10 % en détiennent 40 %.

{68} Selon l'association « les morts de la rue », qui collecte auprès du réseau associatif les informations sur les sans-abri décédés.

{69} En 2002, 29,1 % du quart le moins riche des ménages était propriétaire, contre 19,5 % en 2013... et les locataires du privé ont en moyenne un revenu inférieur de 26 % au revenu moyen de la population, contre 2 % en 1973.

{70} Porte-parole du DAL.

{71} Insee, enquête Emploi 2013.

{72} Celle-ci a été mise en place en 1987, puis renforcée par la loi « handicap » du 11 février 2005.

{73} « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, no 49, juillet 2014.

{74} CNNum, rapport *Travail-emploi-numérique, nouvelles trajectoires*, 6 janvier 2016.

{75} 80 % des handicaps sont invisibles (maladies évolutives ou chroniques, surdité, troubles musculo-squelettique, troubles psychiques, etc.).

{76} Selon les données de l'Agefiph (Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

{77} Fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique.

{78} Enquête d'opinion sur le handicap, Harris Interactive pour l'ADAPT, septembre 2009.

{79} La différence d'aptitude entre un travailleur handicapé et un non-handicapé serait très faible ou nulle dès lors que le poste est adapté.

{80} Sondage Adia Ifop, 2009.

{81} 50 % des chômeurs handicapés sont chômeurs de longue durée (800 jours de chômage en moyenne contre moins de 600 en moyenne générale).

{82} Elles sont surreprésentées dans les premiers déciles de niveau de vie. Les allocataires de l'AAH sont trois fois plus pauvres en conditions de vie que la population générale (DREES, enquête HS, 2008).

{83} Diversité du capital humain et performance économique, IMS, 2010 (http://www.srfph-aquitaine.fr/IMG/pdf/Dossier_de_presse_IMS_Performance___Diversite.pdf, page consultée en octobre 2016).

{84} Président de l'Association des paralysés de France.

{85} www.atd-quartmonde.fr/unemploiundroit (page consultée en octobre 2016).

{86} Doing Business 2016-Country Profile France, <http://français.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/france/~media/giawb/doing%20business/documents/profiles/cc> (page consultée en octobre 2016).

{87} Plan local pour l'insertion et l'emploi.

{88} École de la 2^e chance.

{89} Établissement pour l'insertion dans l'emploi.

{90} Membre de la fédération des Crepi.

{91} Lire à ce sujet : Dominique Méda, *Au-delà du PIB. Pour une autre mesure de la richesse*, Paris, Flammarion, coll. « Champs actuel », 2008 et Bernard Friot, *L'enjeu du salaire*, Paris, La Dispute, 2012.

{92} Voir le texte de la plateforme revendicative des associations de chômeurs et de précaires de 2007 sur le site d'AC ! : http://www.ac-chomage.org/IMG/pdf/Proposition_de_plate-forme_unitaire.pdf (page consultée en octobre 2016).

{93} De même, les propositions en provenance du monde syndical (CGT et Union syndicale Solidaires) en faveur d'une sécurité sociale professionnelle impliquent notamment « un revenu de remplacement à un niveau décent, à hauteur de 80 % du dernier salaire, avec au minimum le smic jusqu'au retour à l'emploi... ». (Voir le site de la CGT, *Repères revendicatifs* no 6-7-9 : http://www.cgt.fr/IMG/pdf/rr_complets_internet.pdf, page consultée en octobre 2016).

{94} *L'upcycling* est la création d'une nouvelle valeur pour des déchets à chaque étape du cycle de vie d'un matériau.

{95} Selon Eurostat, en 2014, le taux de pauvreté était de 13,3 % en France métropolitaine, 16,8 % au Royaume Uni et 16,7 % en Allemagne.

{96} ZUS (zone urbaine sensible) : territoires infra-urbains définis par les pouvoirs publics pour être la cible prioritaire de la politique de la ville.

{97} La permaculture est une science de conception de cultures, de lieux de vie, et de systèmes agricoles humains utilisant des principes d'écologie et le savoir des sociétés traditionnelles pour reproduire la diversité, la stabilité et la résilience des écosystèmes naturels.

{98} Rapport statistique du Secours catholique 2014, <http://www.secours-catholique.org/publications>.

{99} Définition Insee de l'unité de consommation : Système de pondération attribuant un coefficient à chaque membre du ménage et permettant de comparer les niveaux de vie de ménages de tailles ou de compositions différentes. Avec cette pondération, le nombre de personnes est ramené à un nombre d'unités de consommation (UC). Pour comparer le niveau de vie des ménages, on ne peut s'en tenir à la consommation par personne. En effet, les besoins d'un ménage ne s'accroissent pas en stricte proportion de sa taille. Lorsque plusieurs personnes vivent ensemble, il n'est pas nécessaire de multiplier tous les biens de consommation (en particulier, les biens de consommation durables) par le nombre de personnes pour garder le même niveau de vie. Aussi, pour comparer les niveaux de vie de ménages de taille ou de composition différente, on utilise une mesure du revenu corrigé par unité de consommation à l'aide d'une échelle d'équivalence. L'échelle actuellement la plus utilisée (dite de l'OCDE) retient la pondération suivante :

- 1 UC pour le premier adulte du ménage ;
- 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus ;
- 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans.

{100} <http://www.unedic.org/publication/les-chiffres-qui-comptent> (page consultée en octobre 2016).

{101} <http://www.unedic.org/publication/rapport-financier-2015> (page consultée en octobre 2016).

{102} <http://www.institut-entreprise.fr/deficit-public-lassurance-chomage-nest-pas-coupable> (page consultée en octobre 2016).

{103} http://drees.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/vue_ensemble-3.pdf (page consultée en octobre 2016).

{104} <http://drees.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiche2-3.pdf> (page consultée en octobre 2016).

{105} *Ibid.*

{106} ODAS : Observatoire de l'action sociale décentralisée (http://odas.net/IMG/pdf/odas_lettre_finances_departementales_d_action_sociale_2016.pdf, page consultée en octobre 2016).

{107} <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/0211106498249-le-montant-de-la-fraude-aux-prestations-de-la-caf-a-augmente-de-18-en-2015-2012910.php> (page consultée en octobre 2016).

{108} Solveig Godeluck, « Les redressements pour travail dissimulé ont décuplé en dix ans, à 400 millions d'euros », *Les Échos.fr*, 26 mai 2015.

{109} Accos, « Évaluation de l'évasion sociale », 6 avril 2016 : http://www.acoss.fr/files/Missions/Acoss_Evaluation_evasion_sociale.pdf (page consultée en octobre 2016).

{110} http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_444093/lang-fr/index.htm (page consultée en octobre 2016).

{111} Responsable du département Emploi-Économie sociale et solidaire.

{112} Secrétaire générale du MNCP.

{113} « L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner », avis du Cese sur le rapport présenté par Jacqueline Farache, rapporteure au nom de la section des Affaires sociales et de la santé, 20 mai 2016.

{114} Voir également Michel Debout, *Le traumatisme du chômage*, Ivry-sur-Seine, Les Éditions de l'Atelier, 2015.

{115} Transformable en somme mobilisable pour un besoin de formation par exemple.

{116} Secrétaire général de la CGT Spectacle.

{117} http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=24&ref_id=20236 (page consultée en octobre 2016).

{118} La situation des départements et territoires d'outre-mer est largement plus problématique qu'en métropole. Les taux d'illettrisme sur la population entière y sont beaucoup plus élevés : 20 % en Guadeloupe et en Guyane, 23 % à La Réunion, 14 % en Martinique. Source : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/144000096.pdf> (page consultée en octobre 2016).

{119} Président de l'association Maillon éco.

{120} Formations en ligne ouvertes à tous.

{121} Il détermine les droits applicables au contrat de vente ou de service qui sera conclu.

{122} <http://proxy-pubminefi.diffusion.finances.gouv.fr/pub/document/18/20702.pdf> (page consultée en octobre 2016).

{123} Secrétaire confédéral CFE-CGC à l'emploi, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle et la transition numérique.

{124} *Demain*, film documentaire français réalisé par Cyril Dion et Mélanie Laurent, décembre 2015, 118 min, César du meilleur film documentaire en 2016.

{125} Source : Camille Dorival, « Trois ou cinq millions de chômeurs », *Alternatives économiques*, hors-série no 99, décembre 2013.

{126} Membre du cercle de pilotage des Colibris, Emmanuel Druon fédère également des talents chez Pocheco dont il est l'un des douze pilotes. Il a publié deux livres : *Le syndrome du poisson lune, un manifeste d'anti-management* (Arles, Actes Sud, 2015) et *Écologie, entreprendre sans détruire* (Arles, Actes Sud, 2016).

{127} Régis Debray, *Le moment fraternité*, Paris, Gallimard, 2009.

{128} www.snc.asso.fr.

{129} Outre un ensemble de personnalités et de citoyens, 142 organisations, dont le MNCP, et plusieurs contributeurs de ce livre, ont adhéré à la démarche du Pacte civique.

{130} Notamment les engagements 6 (« reconnaître le droit à la parole de chacune et de chacun »), 10 (« dans les entreprises, donner au respect des personnes une importance au moins égale au souci de rentabilité, réduire l'échelle des revenus, et renforcer la responsabilité sociale et environnementale dans le cadre d'une gouvernance élargie »), 11 (« dans les organisations syndicales, faire prévaloir l'accès de tous à un travail décent sur les revendications quantitatives ou catégorielles »), 21 (« affecter une part des crédits des politiques publiques à l'expression et à l'organisation des citoyens, notamment les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de minimas sociaux ») et 24 (« faire de l'emploi de qualité pour tous, à temps choisi, une priorité nationale partagée »). Voir <http://www.pacte-civique.org/EngagementS> (page consultée en octobre 2016).

{131} Voir le livre d'Anne Dhoquois, *Recréer le plein emploi, une utopie réaliste*, Paris, Ateliers Henry Dougier, 2015.

{132} Coordinateur du Pacte civique, président fondateur de Solidarités nouvelles face au chômage. Voir également Jean-Baptiste de Foucauld, *L'abondance frugale. Pour une nouvelle solidarité*, Paris, Odile Jacob 2010.

{133} Les lois Aubry ont fait l'objet d'un ensemble de travaux d'évaluation particulièrement importants réalisés par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Voir notamment : Insee, « La réduction du temps de travail », *Économie et Statistique*, no 376-377, juin 2005.

{134} Barbara Romagnan, rapport no 2436, fait au nom de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail, 9 décembre 2014.

{135} Inspection générale des affaires sociales, « Évaluation des politiques d'aménagement-réduction du temps de travail dans la lutte contre le chômage », rapport, mai 2016. La diffusion de ce rapport a été interdite par l'IGAS. Il a été néanmoins mis en ligne, sans ses annexes, par *Le Monde* et *Médiapart*. Les noms des auteurs ne sont pas mentionnés.

{136} La durée moyenne d'un temps complet en France en 2013 est de 39,5 heures selon la Dares, une durée supérieure à la durée légale de 35 heures.

{137} Le taux d'emploi ETP est ainsi calculé : $\text{taux d'emploi} \times [\text{part des temps plein} + (\text{part des temps partiel} \times \text{durée moyenne des temps partiels}/40)]$. Les temps partiels sont ramenés à 40 heures (durée proche de la moyenne des temps pleins en Europe) et non à la durée du temps plein dans chaque pays afin qu'un temps partiel soit pris en compte de la même manière pour chaque pays (20 heures = mi-temps). Pour la France : $63,8 \times [0,816 + (0,184 \times 22,8/40)] = 58,8$.

{138} YPREMA est une société leader dans le domaine du traitement et de la valorisation des matériaux de déconstruction du BTP.

{139} Un certain nombre de ces propositions sont recensées dans l'ouvrage suivant : Guy Demarest, David Feltz, Michel Montigné, *Stop au chômage et à la régression sociale*, Ivry-sur-Seine, Les Éditions de l'Atelier, 2016.

{140} La date est calculée pour l'année 2015 par Ernst & Young et l'Institut économique Molinari : <http://www.institutmolinari.org/en-2015-le-salarie-moyen-francais,2156.html> (page consultée en octobre 2016). Gageons qu'en 2016, on est arrivé fin juillet !

{141} On utilisera ce terme générique pour désigner l'ensemble des dépenses publiques et sociales.

{142} Chiffres de 2015 : Insee, Tableau économique d'ensemble (TEE), 2015.

{143} *Ibid.*

{144} *Ibid.* On entend par consommations intermédiaires les consommations de matières premières et d'énergie nécessaires pour produire, mais que l'on soustrait de la production pour ne pas les compter plusieurs fois.

{145} Le déficit public structurel se mesure (difficilement) hors aléas de la conjoncture.

{146} Pour compléter, voir Jean-Marie Harribey, *La richesse, la valeur et l'inestimable, Fondements d'une critique socio-écologique de l'économie capitaliste*, Paris, Les Liens qui libèrent, 2013 ; *Les feuilles mortes du capitalisme, Chroniques de fin de cycle*, Lormont, Le Bord de l'eau, 2014.

{147} Jean Peyrelevade, « Quand l'économie du partage aveugle les anticapitalistes », *Les Échos*, 20 janvier 2016.

{148} Si on soustrait de ce produit non marchand brut l'amortissement du capital public consommé (73,4 milliards), on obtient le produit non marchand net suivant : 290,2 milliards.

{149} Co-président du conseil scientifique d'Attac.

- [Page de titre](#)
- [Sommaire](#)
- [Avant-propos. – Un livre porté par le MNCP et l'association des Amis du MNCP-Partage](#)
- [Préface](#)
- [Idée reçue no 1. – « Les chômeurs n'ont qu'une chose à faire : chercher du boulot ! »](#)
 - [Chômage et précarité, un phénomène massif](#)
 - [Chômeurs et non chômeurs, tous solidaires](#)
 - [Rompre l'isolement, la première réponse](#)
 - [Une question de citoyenneté](#)
- [Idée reçue no 2. – « Le chômage, c'est à cause du droit du travail : trop de règles, trop de contraintes ! »](#)
 - [La « création d'emplois », une notion d'économie politique](#)
 - [Le droit du travail, produit des rapports de force sociaux](#)
 - [Le Code du travail, un cadre protecteur](#)
- [Idée reçue no 3. – « Si les salariés de Pôle emploi étaient un peu plus efficaces, il y aurait peut-être moins de chômeurs ! »](#)
 - [La relance économique à l'épreuve du contexte budgétaire](#)
 - [De la déréglementation du travail à la dégradation du service public](#)
 - [Des conquêtes sociales remises en cause](#)
 - [Déshumanisation par le numérique](#)
 - [Redonner des moyens au service public, le combat du SNU](#)
 - [Vers une sécurité sociale professionnelle pour une société plus juste](#)
- [Idée reçue no 4. – « Le chômage, c'est la faute aux étrangers ! »](#)
 - [Une réalité chiffrée](#)
 - [Un accès au marché du travail difficile](#)
- [Idée reçue no 5. – « Les jeunes d'aujourd'hui ne veulent plus travailler ! »](#)
 - [Le travail au centre des préoccupations des jeunes](#)
 - [Une vision construite par les réalités de vie de l'entourage](#)
 - [Des jeunes ancrés dans la réalité](#)
 - [Des revendications concrètes](#)
 - [S'épanouir au travail et en dehors](#)
 - [Le respect au travail et le respect du travail](#)
 - [Des relations qui priment](#)
- [Idée reçue no 6. – « Le système d'indemnisation est beaucoup trop généreux avec les chômeurs ! »](#)
 - [Lutter au quotidien contre le chômage](#)
 - [Sortir la tête de la courbe](#)
 - [Une sixième branche de la Sécurité sociale](#)

- Financement, les moyens existent
- Idée reçue no 7. – « La formation des demandeurs d'emploi, c'est seulement pour faire baisser les chiffres du chômage ! »
- Idée reçue no 8. – « Les femmes sont dans la même situation que les hommes face au chômage ! »
 - Grossesse et maternité, des obstacles à l'embauche
 - Les femmes, toujours en charge de l'organisation familiale
 - Les femmes principalement présentes dans 12 catégories professionnelles sur 87
 - Seulement 30 % de femmes créatrices d'entreprise
 - Encore du chemin à parcourir
- Idée reçue no 9. – « Les intermittents sont des chômeurs privilégiés qui coûtent trop cher à l'Unédic ! »
 - Les allocations-chômage, un droit sans réserves
 - Non, l'intermittence n'est pas un coût
- Idée reçue no 10. – « Les sans-abri ne sont bons à rien, ils sont irrécupérables ! »
 - Nul n'est inemployable
 - Des formes d'emploi adaptées aux grands exclus
 - Développer l'activité pour tous
- Idée reçue no 11. – « Les précaires locataires sont des mauvais payeurs ! »
 - Les bailleurs se plaignent, les locataires payent
 - Des arguments éculés et usés jusqu'à la corde
 - Les bailleurs, gagnants quoi qu'il arrive
 - La lutte paye
- Idée reçue no 12. – « Les chômeurs en situation de handicap sont incasables ! »
 - Handicap : l'affaire d'une minorité
 - Handicapés = inemployables
 - Aménagements s'abstenir
 - Parlons performance
 - Réserver des postes dans l'entreprise
 - Leur motivation à l'emploi questionnée
 - Ni héros, ni boulet !
 - Au-delà des préjugés, une réalité
- Idée reçue no 13. – « Zéro chômeur de longue durée sur un territoire entier, c'est impossible ! »
 - Supprimer le chômage, c'est possible !
 - Comment financer ces emplois ?
 - Quatre phases indispensables
 - La recherche de domaines d'emplois utiles
 - Un projet complémentaire de l'insertion économique et sociale

- Des activités nouvelles, non concurrentielles aux emplois existants
- Vers une extension de l'expérimentation
- Idée reçue no 14. – « Créer une entreprise n'est pas à la portée des chômeurs ! »
 - La création d'entreprise : un parcours du combattant pour les chômeurs non diplômés
 - Un droit à entreprendre inaliénable
 - Donner les moyens financiers à ceux qui ont envie d'entreprendre
 - Accompagner les entrepreneurs dans la réussite de leur projet
 - L'action de l'Adie montre que « ça marche »
- Idée reçue no 15. – « Les entreprises se méfient des chômeurs (et réciproquement) ! »
 - Le recrutement, un véritable jeu de rôles
 - Faire converger les intérêts
 - Rencontres
 - Pour l'emploi, on n'a pas tout essayé
- Idée reçue no 16. – « Les personnes au RSA devraient obligatoirement faire quelques heures de travail ! »
 - Les chômeuses et les chômeurs travaillent toutes et tous
 - Le travail contraint est illégal
 - Pour un revenu personnel garanti défini en référence au smic mensuel
- Idée reçue no 17. – « L'ESS, ce ne sont pas de vrais emplois, ce n'est pas la vraie économie ! »
 - Le chômage, baromètre de la santé économique française ?
 - L'emploi, barrière contre la pauvreté ?
 - La flexibilité, unique alternative ?
 - Des associations pour remettre en selle les chômeurs
 - Un gisement d'emplois nouveau
- Idée reçue no 18. – « Les chômeurs sont des oisifs qui nous coûtent cher ! »
 - « Être dans la vie comme tout le monde »
 - Le RSA, petit Poucet de la protection sociale
 - Ne plus stigmatiser mais valoriser la contribution des plus fragiles
- Idée reçue no 19. – « Les chômeurs auront voix au chapitre quand ils auront un travail ! »
- Idée reçue no 20. – « Assurer des ressources à tous, avec ou sans emploi, est une utopie ! »
 - Pour un vrai revenu de remplacement
 - Alors chômage, la bonne planque ?
 - Vers un nouveau statut du travail salarié
- Idée reçue no 21. – « La misère est moins pénible au soleil ! »
 - Entre relents colonialistes et réflexes paternalistes

- Barrer la route au chômage
- Oser une parole
- Idée reçue no 22. – « Les plateformes numériques comme Uber nous sauveront du chômage ! »
- Idée reçue no 23. – « Il est impossible de contrecarrer le néolibéralisme ! »
 - Inventer des possibles dans tous les domaines
 - Convertir l'entreprise à un nouveau mode de vie
 - Entreprendre sans détruire
- Idée reçue no 24. – « La fraternité ne peut rien contre le chômage ! »
 - Organiser la fraternité
 - Changer de regard
 - Changer de méthode
 - Changer d'échelle
- Idée reçue no 25. – « Le chômage, c'est parce que les Français ne travaillent pas assez ! »
 - Le poison des 35 heures ?
 - L'augmentation des temps partiels fausse le diagnostic
 - Brisons le tabou : et si on travaillait moins pour travailler tous ?
- Idée reçue no 26. – « Pour diminuer le chômage, il faut réduire les dépenses publiques et les dépenses sociales ! »
 - Que sont les dépenses publiques et sociales ?
 - Comment compte-t-on la dépense publique ?
 - La dépense publique est utile parce qu'elle est source de richesse
 - Promouvoir la bonne dépense publique
- Postface collective. – Face au chômage et à la précarité, portons ensemble un vrai changement !
- Remerciements