

# Les demandeurs d'emploi s'invitent dans le dialogue social

1. Les demandeurs d'emploi face aux employeurs	
<b>a. Observations et questions du MNCP</b>	-----2
<b>b. Observations et questions de SNC</b>	-----5
2. Les demandeurs d'emploi face aux institutions	
<b>a. Observations et questions de SNC</b>	-----7
<b>b. Observations et questions du MNCP</b>	-----9
3. Nos propositions	----- 11
4. Témoignages	-----12
5. Bibliographie	-----26
6. Les associations invitantes	
<b>a. Solidarités Nouvelles face au Chômage</b>	-----27
<b>b. Le Mouvement National des Chômeurs et des Précaires</b>	-----28
7. Remerciements	-----29

## LES DEMANDEURS D'EMPLOI FACE AUX EMPLOYEURS

Observations et questions du MNCP

**L**e profil type idéal du candidat à une annonce d'embauche au regard des témoignages rencontrés dans nos associations :

- Avoir au moins 30 ans, pour une question d'expérience, et pour avoir eu le temps de prouver son adaptabilité aux exigences de l'entreprise,
- Avoir moins de 45 ans : après, on est trop vieux, trop rigide, moins malléable et moins adaptable aux mutations toujours plus rapides du marché et des techniques en perpétuelle évolution,
- Avoir des diplômes et des qualifications validant le niveau de compétences de la personne, mais pas trop car on devient un “client” douteux !
- Être flexible et mobile géographiquement ,
- Officieusement : être un homme de préférence d'origine française, sans handicaps, sans périodes d'inactivité dans son cursus professionnel.

Cette liste, non exhaustive, est le fruit de 20 ans de témoignages de personnes accueillies dans nos associations et sur tout le territoire français. Ce constat est commun à toutes nos structures et témoigne d'une réalité, hélas, incontournable. Nous accueillons aussi des hommes de plus de 30 ans et de moins de 45 ans, en bonne santé, diplômés, avec une expérience de terrain d'importance, une grande adaptabilité, une grande autonomie dans le travail et des possibilités de mobilité géographique et qui pourtant restent sans emploi.

**Quels sont les freins à l'emploi si l'on part de ce constat ?**

Être **primo-demandeur d'emploi** (- de 25 ans) est devenu un handicap majeur dans nos sociétés modernes. On a tenté de répondre à cette problématique par différentes mesures d'accompagnement pour inciter les entreprises à inverser cette tendance. Le problème est que, la plupart du temps, les mesures proposées ont été faites sous la forme de sous-contrats de travail et

ont été vécues, à juste titre, comme de la discrimination par des jeunes qui se sont souvent investis de façon importante dans des cursus scolaires longs et qualifiants. On a, d'un côté, des jeunes de plus en plus qualifiés (dans le sens du diplôme) et à qui on donne une valeur sur le marché du travail : “tu vauds tant et tu dois te vendre pour tant !” et, de l'autre côté, des employeurs avec des exigences fortes, demandeurs de salariés immédiatement rentables et ne souhaitant pas ou n'ayant pas le temps ou les moyens de s'investir dans de l'accompagnement.

**“En 2004, un consultant en ressources humaines m'assura que le poste de responsable de formation devait être occupé avant 35 ans...”**  
*Christine (46 ans)*

**Être une femme** : là encore, le constat est déplorable, mais réel, et encore vérifié régulièrement dans nos structures. Cet aspect est

**“Après avoir écrit et contacté environ 170 responsables de société, à cinquante-cinq ans, je commence à baisser les bras.”**  
*Jean-Marc*

rarement exprimé frontalement par les employeurs mais existe insidieusement et cette discrimination se décline à double titre :

- une femme sans enfant reste considérée comme une mère potentielle et représente, de ce fait, une salariée susceptible de perturber l'organisation globale de l'entreprise, d'impliquer une adaptabilité à cette situation.

- une femme avec enfants semble représenter un risque d'absentéisme important du fait du rôle familial qui est souvent le sien : accompagnement des enfants dans leur scolarité, gestion des périodes de maladie et des soins à apporter, gestion quotidienne de la vie de la maison...

Un autre phénomène perdure dans certains domaines d'activité, c'est une accessibilité marginale, voire impossible pour les femmes. Le bâtiment en est une illustration, malgré une pénibilité moindre aujourd'hui, grâce, en

particulier, aux nombreux progrès techniques et d'équipements : ces catégories professionnelles ne s'ouvrent que difficilement au public féminin. Ces différents clichés persistent et ce phénomène inhérent au sexe est trop souvent lié à des préjugés et des représentations sur les femmes qu'il faut dénoncer et contourner.

L'origine étrangère, réelle ou supposée, reste l'une des discriminations les plus fortes et ceci est aussi vérifiable tous les jours.

Là encore, les préjugés persistent et se basent sur des clichés :

- la capacité de travail des personnes,
  - la valeur des diplômes,
  - le sérieux sur un poste de travail,
  - la qualité d'expression et la maîtrise du français...
- Autant de freins supposés avant même échange et/ou évaluation auprès de la personne candidate à une embauche.

Cette discrimination notoire concerne de la même façon les personnes issues de l'immigration, donc nées sur le territoire, ayant été à l'école de la République et, de fait, participe largement au “racisme ordinaire”.

Pourtant, il est difficile de prouver que ces comportements puissent être motivés. Ces “critères / clichés” ne sont jamais exprimés frontalement et pour cause : ils sont répréhensibles par la loi.

**“Il y a quelques mois, une chef d'entreprise très intéressée par mon profil, m'a dit au téléphone, après m'avoir demandé mon âge que, dans sa société, la moyenne d'âge de son personnel était de 25 à 35 ans, et que par conséquent, elle ne pouvait pas m'embaucher.”**  
*Marianne*

Une autre discrimination, liée à la précédente, c'est la discrimination au code postal. Nous savons tous qu'avoir sa domiciliation au Mirail à Toulouse, que l'on soit blanc ou noir, est aujourd'hui, très fortement discriminant.

**Les personnes reconnues handicapées.**

Là encore, les personnes accueillies sont nombreuses à dénoncer une réalité préoccupante et inac-

ceptable.

Aujourd'hui, pour une personne reconnue handicapée, il y a deux voies professionnelles possibles :

- Participer à des ateliers spécifiques ou occupationnels dans des structures institutionnelles ou privées qui se veulent adaptées, mais où l'on regroupe et l'on cache un public dont la rentabilité et la capacité sont supposées moindres.

Le seul vocable de “handicapé” est discriminant en l'état et véhicule autant de préjugés trop souvent infondés. Malgré une finalité revendiquée par ces structures spécialisées, à savoir faciliter une sortie positive vers l'emploi ordinaire, le contexte d'un chômage de masse persistant freine toute véritable intégration et contribue à une situation indigne d'une société dite moderne.

- Une autre voie possible est de bénéficier des facilités d'accès pour ce public dit spécifique aux effectifs des entreprises par des mesures incitatives. Le constat de terrain est que, très souvent, l'entreprise de plus de 20 salariés préfère payer l'amende à l'AGEFIPH plutôt que d'embaucher le quota de 6% de personnes reconnues handicapées exigé par la loi.

Nous estimons que ce n'est donc pas un problème de moyens mais davantage de considération et de volonté, d'implication sociale de l'entreprise.

**Avoir plus de 45 ans :** de nombreux témoignages dans ce sens nous arrivent, sous le prétexte de “rajeunir” l'entreprise (souci obsessionnel de la plupart des sociétés françaises). Face à cette tendance, les personnes sont de plus en plus déconcertées et doivent assimiler un discours contradictoire à savoir : “vous devrez travailler plus longtemps pour que les retraites puissent être

**“Le secteur de la restauration a toutes les peines du monde à recruter et quand une personne est motivée, a mis toute son énergie et son avenir dans cette reconversion, on l'empêche de faire la formation sous prétexte que les ASSEDIC se dédient et que la “discrimination positive” privilégie la frange des jeunes de moins de 25 ans et les RMistes.”** *Adeline*

**“Je lui relate mon expérience de trois CDD au guide X (secteur hôtelier). (...) On accepte ces conditions dans l'espoir d'obtenir un CDI, mais, à la fin des trois missions, on vous remercie pour votre travail bien fait, mais... sans autre... Et retour à la case départ.”  
B.**

financées par les actifs” et pourtant, la plupart des pistes d'emploi explorées sont accueillies par une “fin de non-recevoir”.

Autre point, concernant les plus de 55 ans : l'ANPE vous classe dans les dispensés de recherche d'emploi (408.000 personnes, en augmentation de 15% en 2005). Beaucoup souhaitent et doivent pourtant rester actifs le plus longtemps possible par crainte de ne recevoir qu'une retraite insuffisante, du fait d'un parcours professionnel

alternant périodes d'emploi et de chômage n'ayant pas permis de cotiser suffisamment.

#### **La réalité du marché du travail :**

- des formations professionnelles en partie déconnectées des réalités du marché,
- des métiers dits “en tension” (bâtiment, restauration, service à la personne...) mais longtemps décriés comme “de seconde zone”, avec une forte pénibilité et trop souvent sous-payés au regard des contraintes inhérentes à ces métiers,
- des intérêts souvent contradictoires entre l'entreprise et le salarié,
- un contexte mondial et une concurrence exacerbée,
- une logique entrepreneuriale soumise aux exigences des actionnaires...

#### **Les mesures mises en place pour contrer cet état de fait :**

- mise en place de contrats aidés pour favoriser l'embauche de ces catégories en favorisant une discrimination positive par l'exonération de tout ou partie des cotisations patronales en fonction du contrat retenu,
- accompagnement de la demande de flexibilité des entreprises par des facilités de licenciement (exemple : la mise en place du CNE dans les entreprises de moins de 20 salariés),

- mise en place de la Haute autorité de lutte contre les discriminations (HALDE),
- vote de la loi du 31 mars 2006 légalisant le “testing” pour repérer les situations de discrimination,
- mise en place de formation sur les métiers en tension,
- charte de la diversité dont le bilan reste à faire.

Que l'on agisse par l'incitation ou par la sanction vis-à-vis de l'entreprise, **l'emploi est rare et cette situation contribue largement à l'augmentation de pratiques discriminatoires.**

En ne reprenant que l'exemple des contrats aidés, leur mise en place est discriminante par définition : ces contrats catégorisent les personnes. On ne cible plus les postulants sur leurs compétences et leur potentiel, mais sur leur éligibilité à tel ou tel dispositif exonérant l'entreprise d'une partie de ses charges ou lui procurant une aide financière sur le poste.

**“Une agence d'intérim m'a fait savoir que l'assistante avec laquelle je devais travailler en binôme chez XX n'acceptait pas que l'intérimaire soit plus âgée qu'elle.”  
Marianne**

**1- Les recruteurs s'attribuent-ils une responsabilité dans les discriminations observées, notamment des chômeurs longue durée, et pensent-ils qu'ils ont un rôle à jouer pour les prévenir ?**

**2- Sans remettre en cause le principe des cotisations sociales garant de la solidarité nationale, peut-on concilier plein emploi et revenu décent ?**

**3- On assiste à une forme de dualité entre un secteur économique à forte rentabilité et un secteur s'adressant à des personnes dites en difficulté. Est-ce que les employeurs considèrent encore avoir une responsabilité sociale ?**



## Observations et questions de SNC

**L**es demandeurs d'emploi n'ont pas de moyen institutionnel de faire valoir ce qui constitue leur expérience de recherche d'un emploi, leur expérience des rapports avec les diverses composantes du service public de l'emploi, et leur expérience des pratiques de recrutement et des attitudes des recruteurs.

A travers des témoignages spontanés ou des expressions recueillies au fil des années, lors d'entretiens ou à travers les “objets-chômage”, dont nous avons fait un livre à l'occasion de notre vingtième anniversaire\*, à travers ce que nous savons des personnes que nous accompagnons, nous pouvons vous présenter quelques éléments d'une réalité vécue qui demeure encore largement occultée, en dépit de près de trente ans de chômage massif dans notre pays.

Les demandeurs d'emploi font l'objet de préventions qu'ils finissent parfois par intérioriser et qui, en tous cas, font obstacle à l'utilisation optimale des capacités et des compétences dans notre pays.

1- Il existe une prévention du seul fait qu'ils sont demandeurs d'emploi. À la différence de ce qui se passe dans beaucoup d'autres pays, le seul fait, en France, d'être au chômage, fait naître un soupçon sur la capacité de la personne à occuper un emploi ou, plus largement, à participer à l'activité professionnelle. Un tel soupçon, largement partagé, existe d'ailleurs chez les salariés, tout comme dans le management et chez les professionnels du recrutement. Il n'est pas sans influencer l'idée

“Face aux menaces de radiation, convocations toutes les 5 minutes, j'ai accepté un emploi sous-qualifié par rapport à mon expérience.”  
*Monique*

que le demandeur d'emploi se fait de lui-même et entame la confiance qu'il peut faire à ses interlocuteurs.

C'est pour ôter une raison d'être à ce soupçon que notre association place en situation d'emploi, dit de développement, certains des demandeurs qu'elle accompagne. Ils vont pouvoir chercher un emploi à partir d'une situation d'emploi, donc tenter d'annuler le handicap d'être, sur le marché du travail, un demandeur d'emploi au chômage.

“Pourquoi aussi ce souci constant rencontré lors d'entretiens de recrutement ou professionnels de vérifier la progression linéaire de ma carrière ?”  
*Christine*

Nous essayons aussi, par ce moyen, de montrer que la compétence professionnelle est indépendante de l'origine géographique, de la classe d'âge, du parcours médical ou même d'un échec antérieur de la personne. Nous essayons de rendre au demandeur d'emploi son potentiel professionnelle et de le rendre attirant pour le marché du travail.

Mais l'outil a ses limites : le fait de présenter comme référence un tel emploi, aidé en quelque sorte, peut susciter chez l'employeur potentiel une interrogation sur la capacité de la personne à occuper un emploi, dit ordinaire. Mais, surtout, l'outil ne peut rien contre l'existence de discriminations tenaces, notamment celles qui s'exercent quasi systématiquement dans notre pays à l'égard des travailleurs âgés - en témoigne le niveau de leur taux d'emploi -. Comment, aujourd'hui, accompagner vers l'emploi une personne de cinquante-sept ans qui a besoin de travailler encore cinq ans au moins pour s'assurer des revenus suffisants pour sa retraite ?

2- Une autre forme de soupçon est celui qui s'exerce - mais ce n'est pas le fait uniquement des employeurs, c'est aussi l'attitude-réflexe des agents

\* *Objets-Chômage*, Editions Le Bec en l'air, 2005

**“Comment expliquer le rejet de ma candidature d'embauche chez XXX pour raison d'âge, alors que je venais de terminer un contrat de 18 mois en intérim dans cette grande entreprise ?”  
Renaud**

du service public de l'emploi - à l'égard de ceux qui, pour toutes sortes de raisons, doivent changer d'orientation ou de niveau professionnel. Philippe d'Iribarne a bien montré la répulsion française pour le déclassement, ce qui rend très difficile la gestion par l'individu de l'évolution de ses aptitudes ou de ses orientations professionnelles. Il n'est pas admis de descendre, ni dans l'échelle des salaires, ni dans la hiérarchie supposée des métiers.

**Ce triste tableau nous inciterait à baisser les bras si n'apparaissait une situation nouvelle, plus propice a priori aux demandeurs d'emploi. Certaines données du marché du travail, notamment démographiques, sont en train de changer. De nouvelles pénuries de main d'œuvre apparaissent. Nous sommes peut-être à un moment favorable pour repenser certaines pratiques.**

**“Malgré tout, j'ai continué à travailler comme femme de ménage, fleuriste, à suivre des stages de formation etc. Mais au bout du chemin, jamais d'embauche durable.”  
Béatrice**

Pour être certains de pouvoir, en toutes circonstances, justifier leur choix de la personne recrutée auprès de leurs supérieurs, les recruteurs semblent ne vouloir que des clones et être plus guidés par la capacité à reproduire des savoir-faire parfaitement identifiés, que par la capacité à en créer de nouveaux, donc par la dynamique intellectuelle et humaine des individus. Les efforts faits par le demandeur d'emploi pour se mettre en capacité de répondre aux besoins du marché sont donc, en général, vains et voués à l'échec. Ce qui n'empêchera pas d'ailleurs qu'il restera soumis à l'injonction de le faire.

3- Au delà de ces soupçons et de ces préjugés, il faut compter aussi avec les obstacles qui tiennent aux demandeurs d'emploi eux-mêmes et, cela, en dehors des difficultés dues aux fonctionnements institutionnels qui vont faire l'objet de la deuxième séquence. Il peut y avoir l'obstacle de la langue pour des personnes immigrées, il peut y avoir l'obstacle de la perte temporaire des réflexes professionnels, due à l'éloignement de l'emploi, il peut y avoir la difficulté à maîtriser le “métier de demandeur d'emploi” auquel on demande, interminablement, de faire ses preuves et dont on exige beaucoup plus que ce que l'on exige d'une personne dans l'emploi.

**-Pour les secteurs en tension, quelles dispositions sont-elles prises pour augmenter l'offre de main d'œuvre ? La reconversion de demandeurs d'emploi est-elle une voie reconnue et soutenue par les employeurs ?**

**-Les entreprises multinationales, en principe familières de pratiques d'embauche moins ségrégatives dans d'autres pays, contribuent-elles à améliorer les pratiques françaises ?**

**-Quel regard les employeurs portent-ils aujourd'hui sur les dispositifs d'insertion et les perçoivent-ils comme une ressource pour l'entreprise ?**

## LES DEMANDEURS D'EMPLOI FACE AUX INSTITUTIONS

Observations et questions de SNC

**D**epuis plus de vingt ans, Solidarités Nouvelles face au Chômage accueille, pour les accompagner vers l'emploi ordinaire, des demandeurs d'emploi de tous âges et de tous métiers. Ces demandeurs d'emploi ne sont ni plus ni moins éloignés de l'emploi que d'autres, mais ils ressentent plus particulièrement le besoin de ne pas rester isolés pour accomplir le parcours du combattant du demandeur d'emploi.

Ils ont, en règle générale, véritablement besoin d'emploi, ce qui ne veut pas dire que tous croient encore à l'emploi comme moyen de se réaliser ou de trouver leur place dans la société. Nous avons parfois besoin de les aider à y croire. Ils ont souvent aussi terriblement besoin de recouvrer des revenus et des droits sociaux.

**“Pourquoi sommes-nous toujours reçus comme des indésirables, comme si l'on avait commis un délit et rarement avec un sourire, alors que ce n'est aucunement de notre faute si nous sommes privés d'emploi ?”  
Marianne**

Autant que faire se peut, les membres de Solidarités Nouvelles face au Chômage, qui s'investissent dans l'accompagnement de demandeurs d'emploi, partagent leurs difficultés objectives et leurs souffrances. Ils les soutiennent dans leur parcours, en complémentarité avec les institutions chargées de les aider à retrouver une activité professionnelle. Il se fait alors tout un travail de consolidation de la personne dans la phase très exigeante et très déstabilisante

que constitue une période de recherche d'emploi. Nous ne parlerons pas ici de cet aspect des choses, pour nous concentrer sur la seule question des outillages dont a besoin le demandeur d'emploi pour en retrouver un, ceux qu'il peut trouver auprès des composantes du service public de l'emploi, comme ceux qu'il n'y trouve pas et que SNC s'efforce de lui fournir : SNC est ainsi appelé à jouer un rôle pour créer des transitions, pour aider à des formations, pour aider à l'acquisition d'un permis de conduire,

pour faire reconnaître un handicap, pour faire jouer les mécanismes d'intéressement...

Parmi les ressources que le demandeur d'emploi cherche auprès des institutions, figurent :

- la reconnaissance de son besoin de retrouver un emploi et de sa capacité et de sa légitimité à se présenter sur le marché du travail, y compris quand il a plus de cinquante-cinq ans.

- la connaissance du marché de l'emploi : où sont les possibilités d'emploi ? comment faire pour y accéder ?

- les moyens d'accès aux qualifications requises pour certains métiers ; c'est tout le problème de la constitution,

de la mise à jour ou de la reconnaissance du ou des savoirs nécessaires à une profession (y compris savoir conduire), notamment quand une réorientation ou une reconversion professionnelle est à envisager.

- pour certains, la connaissance des conditions de fonctionnement du marché transitionnel de l'emploi, notamment, les règles qui régissent les formats et l'attribution des emplois aidés.

Les accompagnateurs essayent d'aider le demandeur d'emploi qu'ils accompagnent à pallier les insuffisances des réponses institutionnelles par rapport à leurs attentes. Ces insuffisances tiennent, bien sûr, à la difficulté des composantes du service public de l'emploi à faire face à toute la complexité d'une approche personnalisée, mais aussi à son manque de lisibilité, par exemple :

- le manque d'information sur les circuits qui maximisent les chances de retour à l'emploi, tels que les circuits qui passent par les organismes de formation professionnelle qui jouent un rôle d'intermédiaire pour certains recrutements;

- le manque d'information sur les logiques de gestion par les ASSEDIC de leurs budgets de

**“les ASSEDIC ne prennent plus aucun coût de formation en charge depuis cette année ! Soit exactement le contraire de ce que m'avait répondu l'autre conseillère ANPE rencontrée en juillet spécifiquement sur cette question.”  
Adeline**

formation professionnelle (formations financées et non financées, bénéficiaires et non-bénéficiaires) ;  
- le manque d'information sur les systèmes d'indemnisation du chômage des personnes qui ont occupé un emploi public ou sur l'articulation entre eux des systèmes pour les personnes qui ont occupé simultanément des emplois à temps partiel relevant des deux régimes ;

- le manque d'information sur les lieux où s'effectue la coordination des prescripteurs et des financeurs de la formation professionnelle ; les demandeurs d'emploi qui envisagent, ou même se voient prescrire une formation étant souvent renvoyés de l'un à l'autre ;

- le manque d'information sur la localisation du marché des contrats de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi adultes et l'absence d'aide pour accéder à ces emplois ;

- le manque d'information directe et actualisée sur les conditions d'accès aux emplois aidés (voir l'exemple récent du CAE) ;

- le manque d'informations fiables sur les règles théoriques et pratiques de fonctionnement du dispositif d'intéressement.

**“Votre demande de rendez-vous devient donc par magie une CONVOCATION de votre antenne, convocation à laquelle vous devez répondre sous peine de radiation.”**  
*I.S.*

Ce manque de lisibilité peut avoir plusieurs causes :

- la logique législative ou administrative qui consiste parfois à reprendre d'une main ce que l'on donne de l'autre (cf. l'exclusion de l'intéressement des personnes, autrefois sous CES-CEC, aujourd'hui sous CI-RMI ou contrat d'avenir,..., et de tous les demandeurs d'emploi reprenant un emploi de moins de 78 heures) ;

- la pratique organisationnelle courante qui consiste à conserver un certain flou sur les règles pour se garder une capacité d'arbitrer ou pour maintenir le destinataire en situation d'infériorité et de dépendance, quand ce n'est pas pour réduire la portée du droit ;

- les changements d'attribution et de compétences qui résultent, notamment, de la décentralisation et de la coexistence, à l'échelon décentralisé,

d'une pluralité de niveaux administratifs ;

- le peu d'empressement à améliorer la situation. Je prends l'exemple du refus d'auto-saisine par le Conseil Economique et Social de la question de l'accès à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, malgré la demande des associations à ce sujet ;

- l'insuffisance d'évaluation des politiques publiques de l'emploi, au moins sous le point de vue des demandeurs d'emploi. Il est symptomatique que l'un des indicateurs d'efficience du service public de l'emploi, retenus par la Loi de Finances, est le coût pour l'Etat de l'offre d'emploi satisfaite et non celui de la demande satisfaite. Cela laisse penser que ce n'est pas la satisfaction des demandeurs d'emploi qui est recherchée en priorité. À l'occasion d'un recrutement pour ses propres besoins, SNC en a eu l'aveu de la part de l'agence locale de l'emploi avec laquelle notre association était en relation ; l'économie des démarches inutiles imposées aux demandeurs d'emploi ne faisait pas partie des éléments qu'elle daignait prendre en considération dans les critères de son propre fonctionnement. Tels sont quelques-uns des constats, pas très originaux, faits au cours d'expériences partagées avec des personnes que nous accompagnons.

**“Je souhaite maintenir mon inscription, car je cherche toujours un autre emploi à temps complet ou un deuxième emploi à temps partiel. Eh bien ! On veut me radier, vous vous rendez compte !”**  
*Monique*

**L'enjeu de la présente séquence n'est pas seulement de confronter cette vision des choses avec celle de nos intervenants. Il est aussi de mettre en lumière les éventuelles voies de progrès dans trois domaines :**

**1. les services apportés aux demandeurs d'emploi**

**2. la lisibilité, la coordination, voire l'unification des diverses composantes du service public de l'emploi**

**3. la prise en considération de l'amertume fréquemment ressentie par les chômeurs et les attitudes à leur égard.**



## Observations et questions du MNCP

L'emploi représente un domaine large et il est difficile de faire le tour d'une question qui occupe une telle place dans notre vie individuelle et collective. Il représente une source de revenus et est devenu d'autant plus désirable qu'il manque et que des millions de personnes sont privées du revenu décent et de l'intégration sociale qu'il procure en termes de statut et de qualification. Alors que notre société n'a jamais été aussi productive et aussi riche, elle peine désormais à trouver un mode de répartition du travail et des richesses qui assure l'intégration de tous. Parallèlement, nous assistons à un retour de la pauvreté qui touche, non seulement tous ceux qui sont durablement privés d'emploi, mais aussi une frange croissante de salariés victimes de la précarité et de la dégradation des normes d'emploi. Tous ceux et celles pour qui l'emploi est synonyme de contrats courts, d'intérim et de temps partiels contraints, y sont confrontés.

Cette insécurité sociale gagne du terrain (CDD, missions d'Intérim, contrats saisonniers, temps partiels imposés, emplois aidés...). **La précarité est**

**“N'ayant jamais eu mes convocations mensuelles, j'ai maintes fois demandé un entretien à l'ANPE avec pour seule réponse : "on vous enverra une convocation". Hélas, en juin, l'ANPE m'a envoyé un recommandé me prévenant de ma radiation (date effective en mai).”**  
**L.M.**

**en hausse constante et voici quelques chiffres pour l'illustrer :**

- en 1978, la part des emplois à temps partiel dans l'emploi total était de 5,8%. En 2004 elle était de 17% (source INSEE) ; parmi ceux-ci, 40% ne sont pas choisis,
- la précarité devient la norme (80% des embauches en CDD avec une durée moyenne de 1mois ½), en particulier pour les jeunes générations, les moins de 25 ans,
- des emplois considérés comme non qualifiés sont fréquemment occupés par des diplômés,
- aujourd'hui, 1.700.000 salariés occupent un CDD,

- chaque jour, 600.000 salariés travaillent dans le cadre d'une mission Intérim,
- chaque année, 800 à 900.000 personnes sont licenciées,
- la fin de CDD ou de mission d'Intérim est la principale cause d'entrée au chômage, devant les licenciements...

Ce constat se pose, semble-t-il, en terme de logique de fonctionnement basée sur le besoin accru de flexibilité des masses salariales, comme variable d'ajustement pour une meilleure adaptabilité

des entreprises aux réalités économiques et aux exigences de compétitivité, dans un marché de plus en plus mondialisé.

Face à cette nouvelle configuration, de plus en plus de personnes sont contraintes d'alterner périodes d'activités professionnelles et périodes sans emploi. Ce phénomène devrait donc être accompagné par un accès facilité à la formation professionnelle, par une véritable politique d'accompagnement des personnes, par une indemnisation systématique versée par l'assurance-chômage et basée sur le principe de cotisations sociales et de solidarité nationale.

### Qu'en est-il du traitement du chômage et de son indemnisation ?

Le chômage est de plus en plus mal indemnisé quant au montant et à sa durée :

- l'accès à l'indemnisation a été modifié dans le temps (1979 : avoir cotisé au moins 3 mois, aujourd'hui, au moins 6 mois),
- seulement 1 chômeur sur 2 est indemnisé,
- les règles de cumul allocation / salaire se durcissent (ne pas dépasser 110 heures au lieu de 136 heures dans la limite de 15 mois au lieu de 18 mois),
- il n'y a pas eu de réévaluation des allocations chômage en 2005,
- l'indemnisation est rarement possible pour les moins de 25 ans, faute d'accès à un emploi dont la

**“Et que se passe-t-il pour les gens en attente de droits, donc en attente de fonds, en détresse financière.... pendant que la machine ASSEDIC réfléchit au bien-fondé de leur requête ?”**  
**L.S.**

durée puisse ouvrir des droits. Il n'est pas prévu un accès au RMI pour cette catégorie, sauf cas particulier,

- la modification du régime des intermittents, de celui des saisonniers, exclue des dizaines de milliers de personnes de l'indemnisation,
- l'allocation formation reclassement (AFR), créée en 1988, et qui permettait un accès durable à la formation (de 40 heures à 3 ans), s'est réduite en 1997 et a été supprimée en 2001. Aujourd'hui, le PARE permet une prise en charge de la formation à condition qu'elle soit homologuée par les ASSEDIC (formations courtes en corrélation avec les métiers dits “en tension”). L'information sur les possibilités de formation, sur les dispositifs d'accompagnement, sur les emplois disponibles n'est pas facile à obtenir,
- le système est de plus en plus complexe, instable et illisible (empilement de mesures et de dispositifs), ce qui complique le paysage fiscal des employeurs et, plus encore, les transferts sociaux des chômeurs et des salariés,
- les négociations UNEDIC sont menées par des représentants des salariés et les chômeurs en sont exclus. Elles prennent donc insuffisamment en compte l'intérêt des chômeurs.

Nous assistons donc à une logique de gestion financière et comptable de l'assurance-chômage, sans adaptabilité aux modifications structurelles du marché du travail. Cette gestion, purement

**“L'organisme payeur n'a pas été en mesure de bien m'expliquer tous ces changements de situation. Il a argumenté en disant que c'était lié aux nouvelles lois et leurs décrets, difficiles à interpréter et à appliquer !!!!!”**

**Isabelle**

comptable, participe à un phénomène de transfert des allocataires vers les minima sociaux (environ 6 millions de personnes concernées : 3,3 millions d'allocataires et leurs ayants-droits). Cette catégorie, dite des minima sociaux, est en hausse constante (+ 7% en 2005) et on y retrouve des personnes diplômées pour qui ce revenu, dit d'assistance, est l'unique moyen de survivre.

Ce constat de vies sociales et

professionnelles en “dents de scie” contribue, pour de nombreuses personnes, au sentiment d'échec et peut conduire à des situations de déstructuration, de désocialisation, voire de marginalisation (nous en avons quotidiennement l'exemple dans nos associations).

Parallèlement à cela, il faut rajouter des contrôles de plus en plus rigoureux et un climat de suspicion vis-à-vis des allocataires quant à leurs démarches pour retourner vers l'emploi. Au MNCP, nous insistons sur le fait que si la grande majorité des chômeurs ne trouvent pas d'emploi, c'est qu'il n'y en a pas et qu'il est insupportable d'engager leur responsabilité quant à cette situation.

**“un coup de téléphone de la Directrice du service juridique de l'Unedic, qui me disait que l'Unedic n'avait pas du tout pensé aux conséquences de l'application, dans certains cas, de cette fameuse circulaire.”**

**Patrice**

**1- Que vous inspire l'idée d'un “statut de vie sociale et professionnelle”, déconnecté de l'emploi, et garantissant, quoi qu'il arrive (licenciement, fin de CDD,...), le maintien d'un revenu individuel et des droits sociaux (formation, retraite, progression de carrière,...) afférents à ce statut ?**

**2- Quel pourrait-être, selon vous, l'apport des organisations de chômeurs et d'aide aux chômeurs dans les lieux où se débattent et se décident les politiques de l'emploi, de la formation et de l'indemnisation du chômage (UNEDIC, maisons de l'emploi...) ?**

**3- En matière d'assurance-chômage, êtes-vous d'accord d'élargir le périmètre quant au nombre de chômeurs indemnisés, d'améliorer le niveau d'indemnisation, de renforcer les prestations d'accompagnement sans que cela ne se traduise par plus de contrôle ?**

## Nous proposons :

- que les demandeurs d'emploi et leurs organisations soient étroitement associés aux décisions qui les concernent, notamment, au sein de l'UNEDIC, de l'ANPE, du COE (Conseil d'Orientation pour l'Emploi), du CNLE (Conseil National de Lutte contre les Exclusions), du CES (Conseil Économique et Social) et, localement, dans les maisons de l'emploi...avec les moyens pour assurer leur représentation.

**PARTICIPER**

- que des critères de notation sociale soient élaborés avec les représentants des employeurs pour promouvoir de bonnes pratiques en matière de recrutement.

**AMELIORER**

- qu'une refonte du service public de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'assurance-chômage soit effectuée et que des scénarios cohérents de sécurisation des parcours et d'amélioration de la couverture sociale soient élaborés en concertation avec ceux qui sont le plus qualifiés pour en définir les modalités : les demandeurs d'emploi.

**TRANSFORMER**

# Témoignages

Témoignage de Marianne : <b>la machine à dévaloriser</b>	13
Témoignage de O.N. : <b>où tout se passe comme si le service public de l'emploi tendait des pièges au demandeur d'emploi</b>	14
Témoignage de I.S. : <b>l'accès au service public de l'emploi est déjà une performance !</b>	14
Témoignage de J-M. B. : <b>l'exclusion des plus de 55 ans du droit d'être demandeur d'emploi</b>	15
Témoignage de Monique : <b>le service public de l'emploi est-il aussi pour ceux qui veulent changer d'emploi ?</b>	16
Témoignage de Samir : <b>faut-il rester inscrit même s'il n'y a rien à en attendre ?</b>	16
Témoignage de Patrice : <b>comment la mise en œuvre de l'aide dégressive à l'employeur peut conduire à la perte d'un emploi</b>	17
Témoignage de Christine : <b>des exigences de recruteurs à côté de la réalité</b>	19
Témoignage de Jean-Marc : <b>il paraît que les chômeurs ne veulent pas travailler !</b>	19
Témoignage de Renaud : <b>pas trop vieux pour être en intérim, trop vieux pour faire partie de l'effectif.</b>	20
Témoignage de Adeline B. : <b>obstacles rencontrés pour accéder à la formation adéquate à un projet professionnel bien identifié dans un métier pourtant dit “en tension”</b>	20
Témoignage de Béatrice : <b>le combat de la reconversion</b>	22
Témoignage de Régis : <b>sur qui retombe le poids des dysfonctionnements administratifs et informatiques ?</b>	23
Témoignage de B.: <b>le travail, pas à n'importe quel prix !</b>	23
Témoignage de L M : <b>aider le demandeur d'emploi ou le menacer par recommandé ?</b>	25
Témoignage d'Isabelle: <b>comment expliquer l'inexplicable ? L'exclusion des contrats d'avenir du dispositif de l'intéressement.</b>	25



## Témoignage de Marianne : la machine à dévaloriser (janvier 2007)

### ANPE

- Je suis toujours très choquée et blessée en ce qui concerne leurs lettres circulaires rédigées de façon menaçante, chaque fois qu'elles s'adressent à nous, les demandeurs d'emploi.

- Un jour que j'attendais patiemment, déjà depuis un long moment, d'être reçue par un conseiller professionnel, j'ai demandé d'aller aux toilettes et la personne de l'accueil m'a répondu que celles-ci étaient condamnées aux chômeurs, mais que j'avais encore le temps d'aller au café d'en face, si je ne pouvais attendre.

- Pourquoi sommes-nous toujours reçus comme des indésirables, comme si l'on avait commis un délit et rarement avec un sourire, alors que ce n'est aucunement de notre faute si nous sommes privés d'emploi ?

### ASSEDIC

- Aujourd'hui, je suis à l'ASS, rémunérée par l'ASSEDIC qui m'a demandé, en mai dernier, de leur fournir 10 ans de justificatifs en photocopies (bulletins de salaires et certificats de travail), afin de leur permettre le calcul de mon ASS.

Devant l'ampleur des justificatifs à photocopier je leur ai demandé si je pouvais utiliser la photocopieuse disponible pour les demandeurs d'emploi. Or, cette photocopieuse est constamment en panne, dans un endroit difficilement accessible et sans aucun appui (petite table), pour nous permettre de poser les documents. La personne de l'accueil m'a dit que c'était pour éviter que les chômeurs s'attardent devant la photocopieuse. Je n'ai jamais pu photocopier mes documents et j'ai dû me débrouiller autrement. **(Il serait urgent d'améliorer les conditions d'accueil des demandeurs d'emploi, afin qu'ils soient mieux considérés par les services publics et dans la société, et pour qu'ils ne se sentent plus des pestiférés parce qu'ils sont privés d'emploi).**

### Agences d'Intérim

- Un jour, j'ai demandé à l'agence d'intérim qui m'avait beaucoup employée quelques années auparavant, pourquoi je ne me voyais plus confier des missions. La responsable de cette agence m'a répondu qu'elle même n'y voyait aucun inconvénient, mais que les sociétés demandeuses d'intérimaires ne souhaitent pas faire travailler des seniors (aujourd'hui, à 58 ans, plus aucune agence d'intérim ne me propose un travail).

- Une autre agence d'intérim aurait bien voulu me confier une mission car j'étais le profil exact du poste à pourvoir, mais après s'être renseignée auprès de la société cliente, elle m'a fait savoir que l'assistante, avec laquelle je devais travailler en binôme chez XX, n'acceptait pas que l'intérimaire soit plus âgée qu'elle.

### Employeurs

- Il y a quelques mois, une chef d'entreprise très intéressée par mon profil m'a dit au téléphone, après m'avoir demandé mon âge, que dans sa société, la moyenne d'âge de son personnel était de 25 à 35 ans, et que, par conséquent, elle ne pouvait pas m'embaucher. **(Les mentalités des recruteurs doivent absolument changer afin que jeunes, moins jeunes et seniors puissent travailler ensemble, en bonne intelligence, et sans animosité et que tout le monde puisse avoir sa chance).**

Ce ne sont là que quelques témoignages qui me viennent immédiatement à l'esprit parmi bien d'autres, et je précise que je n'ai aucun défaut physique, que je ne fais pas mon âge et qu'à tous mes entretiens, je me présente d'une manière absolument très correcte.

J'espère que certains témoignages pourront vous servir et faire qu'enfin disparaissent toutes ces aberrations et pratiques discriminatoires contre les demandeurs d'emploi qui se voient privés d'un droit bien légitime, celui de vivre décemment par le travail.

*Marianne*

Témoignage de O.N. : où tout se passe comme si le service public de l'emploi tendait des pièges au demandeur d'emploi (décembre 2006)

**“Il faut toujours se présenter à un rendez-vous, et, si celui-ci est annulé, repartir toujours avec la garantie qu'il y a une trace écrite que l'on s'est bien présenté...”**

“Architecte salarié, je suis au chômage depuis juin 2006 et suis tenu de me présenter à des "entretiens de suivi mensuel pour mon projet personnalisé”.

Or ce mois-ci, 3/4 d'heure avant l'entretien l'Agence Locale pour l'Emploi (A.L.E.) m'appelle à mon domicile pour me prévenir que ma conseillère, souffrante, sera absente et que le rendez-vous est annulé. Je demande la date de substitution et on me répond qu'on me contactera plus tard. Je n'aurais donc pas à traverser Paris puisque les agences sont désormais regroupées par activité.

Conscient du risque de radiation en cas d'absence à un tel entretien, je rappelle l'ALE pour vérifier que ma conseillère est bien indisponible, ce que l'on me confirme. Rassuré, j'adresse tout de même un mail à celle-ci pour laisser une trace des raisons de l'annulation de notre entretien et lui confirmer ma disponibilité, pour un nouveau rendez-vous au plus

tôt. Environ une semaine plus tard, je reçois une lettre de la direction de l'agence me demandant de motiver les raisons de mon absence à l'entretien, sous peine de radiation...

L'annulation du rendez-vous s'étant faite par téléphone par un interlocuteur inconnu, je me suis quelque peu inquiété. J'ai motivé mon absence en retraçant les faits par lettre recommandée avec accusé de réception, avec copie du mail que j'avais adressé à ma conseillère le jour même.

Je viens heureusement de recevoir la décision d'abandon de la procédure de radiation, mais je pense que, sans une réaction ferme et prompte, le résultat aurait pu être différent.

La morale, c'est qu'il faut toujours se présenter à un rendez-vous et, si celui-ci est annulé, repartir toujours avec la garantie qu'il y a une trace écrite que l'on s'est bien présenté.

Je ne suis pas paranoïaque, mais je ne comprends toujours pas pourquoi j'ai eu droit à tant d'égards afin de m'éviter un déplacement, de là à penser que tous les coups sont permis... Je vous laisse juge d'informer ou pas sur ces pratiques.

En tout cas, j'aimerais savoir si je suis le seul à avoir eu ce genre de “coup de fil”.

*O.N.*

Témoignage de I.S. : l'accès au service public de l'emploi est déjà une performance ! (septembre 2006)

**“Faire baisser le chômage en empêchant l'accès des chômeurs aux ASSEDIC ?”**

Alors que le gouvernement se félicite de la baisse du taux de chômage, et qu'on pouvait s'inquiéter depuis quelques mois déjà du lien entre cette baisse et la difficulté croissante à obtenir des RV avec les agents Assedic (il fallait tout simplement arriver à “séduire” le préposé au guichet, ou le “faire pleurer” pour obtenir ce genre de RV), sa volonté de faire baisser le taux de chômage en empêchant aux chômeurs l'accès à ses services est aujourd'hui manifeste.

Il n'y a plus de guichet, aujourd'hui, dans les antennes Assedic. La seule possibilité d'obtenir un RV, c'est de téléphoner au numéro du plateau Assedic national, et de :

- convaincre l'opérateur anonyme du bien-fondé de votre demande de RV,

- si vous avez passé cette première étape, ne vous réjouissez pas trop tôt,

- l'opérateur, convaincu, va ensuite devoir transmettre votre demande de RV à votre antenne, - antenne qui, si elle estime elle aussi votre demande fondée, va vous contacter (les moyens de contact ne sont pas précisés par l'opérateur téléphonique).

- En supposant que vous ayez passé avec succès toutes ces étapes, vous recevrez donc une

CONVOCATION de votre antenne. Votre demande de rendez-vous devient donc par magie une CONVOCATION, convocation à laquelle vous devez répondre sous peine de radiation.

Et que se passe-t-il pour les gens qui n'auront pas réussi à convaincre les opérateurs du plateau téléphonique du bien-fondé de leur requête de RV (dossier complexe, multi employeurs, demande de réexamen de droits....) ?

Et que se passe-t-il pour les gens en attente de droits, donc en attente de fonds, en détresse

financière....pendant que la machine ASSEDIC réfléchit au bien-fondé de leur requête?

Déshumanisation du système, encouragement à la loi du plus fort (seul le plus séduisant au téléphone, celui qui dispose du plus du temps pour attendre une réponse, finira par obtenir gain de cause), encouragement à l'abandon de ses droits, violation du droit de l'administration, tenue de recevoir / d'informer correctement ses administrés....

I.S.

Témoignage de J-M. B. : l'exclusion des plus de 55 ans du droit d'être demandeur d'emploi (novembre 2000)

**L'exclusion du droit d'être demandeur d'emploi.**

**Le plus inadmissible.**

Alors que j'étais inscrit à l'ANPE de l'Ain, j'ai reçu de la part de l'administration ANPE/ASSEDIC, une lettre me signalant que je venais de dépasser l'âge de 55 ans, En conséquence, j'avais la possibilité d'être exempté du contrôle mensuel de demandeur d'emploi. En signant le document envoyé, je ne supprimai aucun de mes droits. J'étais seulement exempté de retourner une carte d'actualisation. De bonne foi, j'ai signé. J'ai continué, bien sûr, de rechercher du travail.

Quelle n'a pas été ma surprise en lisant la réponse de l'ANPE de l'Ain à ma demande de remboursement du billet Lyon-Lille pour aller à une convocation officielle chez XX pour une offre d'emploi : “vous n'êtes plus considéré officiellement comme un demandeur d'emploi puisque, sur votre demande, vous avez demandé d'être exonéré de recherche d'emploi”. Avec mes vives protestations, j'ai pu exceptionnellement avoir enfin ce remboursement.

Cette façon d'agir est un vrai scandale. Car, dès que le demandeur d'emploi de plus de 55 ans a signé, il n'est plus considéré en recherche d'emploi. Il est

donc rayé des statistiques du chômage (comme s'il avait trouvé un emploi). Administrativement, il n'existe plus comme demandeur d'emploi actif ; l'ANPE le raye de ses listes et ne s'en occupe plus. Son dossier pour sa retraite s'arrête là et il perd tout droit.(\*)

De plus, par la suite, j'ai déménagé du département de l'Ain dans le Rhône. Il ne m'est plus possible de m'inscrire dans une ANPE du Rhône car je suis définitivement inscrit dans l'Ain. Seuls, les ASSEDIC de l'Ain gèrent définitivement mon dossier. D'où de nombreux déplacements pour mes dossiers.

Il va sans dire que je cherche continuellement du travail, devant travailler au moins jusqu'à 65 ans. Socialement, une personne ayant dépassé 45 ans devient une personne gênante quand elle veut défendre ses droits et surtout son droit à l'assistance pour elle et sa famille. Dès qu'elle dépasse 55 ans, elle tombe dans la trappe de l'oubli.

Tant qu'une personne n'a pas les quarante annuités à la Sécurité sociale et si elle ne bénéficie pas de préretraite, elle doit être aidée par l'administration et les différents organismes sociaux, réellement à 100 %, ce qui n'est pas le cas actuellement.

**Événement qui redonne du courage**

Une personne demandeur d'emploi dans la difficulté, bénéficie souvent de mille petits coups de

pouce de la part de la famille, des relations, des associations. Très souvent, cette aide n'est pas suffisante.

L'attitude la meilleure est à rechercher au niveau de la société : constater la coupure sociale qui s'installe de plus en plus entre les gens et qui s'aggrave :

- c'est l'employeur qui ne recherche que des 25 à 35 ans ...
- ce sont la famille, les amis, les relations, les associations, qui ne se sentent pas concernés par le

demandeur d'emploi en difficulté. Ces gens, tant qu'ils ne sont pas dans cet état, ne font pas partie de leur vie.

“Le simple geste” est de se mettre réellement à la place de l'autre, de ne pas établir de coupure, mais, au contraire, de recréer ou créer un lien permanent avec lui.

*J-M. B., le 30 novembre 2000*

*(\* Cette dernière assertion n'est pas exacte, mais il est important de constater que l'auteur du témoignage la croit vraie (ndlr).*

**Témoignage de Monique : le service public de l'emploi est-il aussi pour ceux qui veulent changer d'emploi ? (octobre 2006)**

**“Après une période de chômage et face aux menaces de radiation, convocations toutes les 5 minutes, j'ai accepté un emploi sous-qualifié”.**

**Demande d'information**

Auriez-vous l'amabilité de bien vouloir me renseigner sur mes droits, par rapport au problème rencontré avec l'ANPE ?

Après une période de chômage et face aux menaces de radiation, convocations toutes les 5 minutes, ), afin que cela cesse, j'ai accepté un emploi, sous-qualifié par rapport à mon expérience ( 30ans - Assistante Commerciale, en tant que secrétaire-standardiste, totalement exploitée, et à des horaires impossibles.

Cela fait maintenant 5 ans que je fais 110 heures par mois, sans aucune allocation, et vis avec même

pas 1000 euros par mois et personne ne s'est jamais posé de question sur mon sort, je me suis toujours débrouillée toute seule. Déjà, à l'époque, on m'avait radiée 2 mois, injustement, et aujourd'hui, on essaie de nouveau de me radier alors que, pour moi, c'est simplement dans le but de pouvoir éventuellement sélectionner des annonces "vu les annonces, qu'il y a à l'ANPE" ! Mais on ne sait jamais.

Je souhaite maintenir mon inscription, car je cherche toujours un autre emploi à temps complet ou un deuxième emploi à temps partiel. Et bien on veut me radier, vous vous rendez compte !

Voilà les remerciements !

Tous les jours, on m'envoie des courriers, on veut me soumettre au contrôle mensuel des chômeurs, et moi, j'ai pas que ça à faire, après 5 ans ils se réveillent !

Quels sont mes droits ?

Avec mes remerciements

*Monique*

**Témoignage de Samir : faut-il rester inscrit même s'il n'y a rien à en attendre ? (avril 2006)**

**“Je suis inscrit comme demandeur d'emploi depuis plusieurs années dans une tranche d'âge de plus de 46 ans et ce, sans allocation Assedic, ni RMI.”**

L'ANPE ne m'apporte aucun soutien en terme

d'aide, de support ou de proposition de poste, hormis le fait de me convoquer tous les mois pour faire un bilan avec la sanction d'une radiation si je ne me présente pas. Ai-je un intérêt au niveau protection sociale, à rester inscrit à l'ANPE ?  
Merci pour votre réponse !

*Samir*



**Témoignage de Patrice : comment la mise en œuvre de l'aide dégressive à l'employeur peut conduire à la perte d'un emploi (janvier 2007)**

**Indemnisé par l'Assedic depuis le 15 juillet 2004, je retrouve provisoirement un emploi de Responsable administratif et financier, à mi-temps et en CDI à compter du 24 janvier 2005, dans une association.**

**Parallèlement à cet emploi, souhaitant travailler à temps plein, je poursuis activement ma recherche d'emploi et continue à activer mon réseau. Dans ce cadre, je suis amené à rencontrer l'association X.**

**Il m'est proposé, dans un premier temps, un mi-temps comme Responsable du bénévolat. Les horaires proposés pour ce mi-temps ne collent pas du tout avec ceux du mi-temps que j'ai déjà. De plus, je fais savoir que je recherche plutôt, pour le long terme, un poste à temps plein.**

**Après m'avoir proposé un mi-temps qui s'articulerait mal avec mon autre mi-temps et compte tenu de la possibilité pour mon futur employeur de bénéficier de l'ADE (aide dégressive à l'employeur correspondant, pour un temps plein, au remboursement par l'Assedic de 40% du salaire brut mensuel pendant 1 an, puis 30% pendant 1 an, puis 20% jusqu'à la date de fin d'indemnisation Assedic, soit toujours le 14 juillet 2007), la direction de l'association X accepte d'envisager un temps plein comportant un mi-temps comme Responsable du bénévolat et un autre mi-temps comme Rédacteur (PV des CA et des comités de direction, prise de notes lors de réunions de travailleurs sociaux, réalisation de documents, etc).**

**Vers la mi-mai 2005, je reçois enfin la réponse de la “Commission d'embauche” de l'association X : ma “candidature pour un temps plein est acceptée sous réserve du bénéfice de l'ADE”.**

**Je prends tout d'abord contact avec le Délégué général pour définir les clauses de mon contrat d'embauche. Celui-ci me propose - le temps que je termine mon préavis dans l'Ong où je travaille à mi-temps - de commencer à travailler à mi-temps et ensuite, dès la fin de mon " premier " mi-temps, de**

**passer à temps plein. C'est une manière de m'intégrer progressivement dans l'association.**

**Mais, en fin de compte, c'est cette proposition qui va être, sans que je le sache à ce moment-là, la source des problèmes et du refus de l'Assedic....**

**Les responsables de l'Anpe, dont dépend mon employeur, que j'ai rencontrés deux fois ne me font part d'aucun problème particulier, ni ne me donnent de consignes spécifiques pour remplir le dossier de demande ADE.**

**Le dossier est donc rempli à la fois sur la base d'un mi-temps qui doit démarrer le 23 mai 2005 jusqu'au 10 juin et d'un passage à temps plein au 11 juin.**

**Mon employeur et moi-même sommes complètement confiants sur le sort qui va être réservé à cette demande ADE : elle va être acceptée sans aucun doute possible.**

**Entre temps, j'ai envoyé, le 10 mai, ma lettre de démission pour mon autre mi-temps, le jour même où je signe mon contrat d'embauche en CDI à l'association X. La lettre étant parvenue à mon employeur le 11 mai, le préavis d'un mois que je dois effectuer se terminera donc le 10 juin.**

**Le 23 mai, je démarre donc mon premier mi-temps à l'association X tout en effectuant mon préavis dans l'autre association.**

**Le 31 mai, l'Assedic du Sud-Est Francilien envoie, par la poste, une notification de rejet de l'ADE à l'employeur, qui la reçoit le 3 juin.**

**L'employeur est très gêné par cette situation imprévue. Il intervient plusieurs fois par téléphone auprès de l'Assedic pour obtenir des précisions sur le motif de rejet et tenter d'inverser la décision, sans succès.**

**Compte tenu du maintien de la décision, je suis convoqué, le 9 juin, par la direction de l'association X qui me fait part du problème rencontré et de sa conséquence. Il n'est pas possible - le bénéfice de l'ADE étant la condition de mon embauche à**

temps plein - de me garder d'autant plus que, parallèlement, l'association rencontre un problème de financement du fait de son commanditaire public.

Le 10 juin, je termine mon préavis dans la première association et, le 17 juin, je quitte mon emploi à l'association X et me retrouve au chômage à temps plein !!

En fin de compte, le motif du rejet s'explique par une interprétation restrictive - c'est mon point de vue - d'une circulaire d'application (N° 04-21) qu'a publié l'Assedic le 15 novembre 2004 dont personne n'a connaissance (mais “nul n'est censé ignorer la loi” !!) et qui prévoit que, dans le cadre de “deux emplois à mi-temps successifs...”, seul le premier peut bénéficier de l'ADE”.

En l'occurrence, pour l'Assedic, le premier employeur, bénéficiant de l'ADE, l'association X, second employeur à mi-temps, ne peut en bénéficier.

Si cette administration avait voulu appliquer, soit de manière non restrictive, soit de manière “intelligente” ou “humaine”, sa circulaire, elle aurait dû ne pas tenir compte du chevauchement de deux périodes travaillées à mi-temps, du 23 mai au 10 juin, mais appliquer l'ADE jusqu'au 10 juin seulement sur la période à mi-temps passée dans la première association (ce qu'elle a d'ailleurs fait), puis sur la période à temps plein à compter du 11 juin à l'association X.

Bien entendu, l'affaire ne s'est pas arrêtée là, car le citoyen, militant et non-violent que je suis, a décidé de faire plusieurs interventions pour tenter de faire modifier la position de l'Assedic et, a minima, pour exprimer mon indignation.

Partant du principe que pour débloquer une situation dans une administration, il faut intervenir à l'échelon supérieur, voire à l'échelon le plus haut, je suis intervenu auprès de deux responsables confédéraux (CFDT et CGT), partenaires de l'Unedic (organisme de coordination de l'Assedic).

Parallèlement, j'ai fait un recours écrit (le 13 juin 2005), auprès du directeur régional de l'Assedic et j'ai également demandé (le 14 juin 2005) à ma députée d'intervenir.

Le directeur régional de l'Assedic a maintenu sa position dans sa réponse du 14 juin, se retranchant derrière cette fameuse circulaire d'application.

Par contre, au niveau de l'Unedic, les choses ont bougé et je recevais, mi-juin, un coup de téléphone de la Directrice du service juridique de l'Unedic, qui me disait que l'Unedic n'avait pas du tout pensé aux conséquences de l'application, dans certains cas, de cette fameuse circulaire ; elle me présentait ses excuses et me confirmait qu'elle intervenait auprès de l'Assedic du Sud-Est Francilien pour que mon dossier ADE soit accepté. Quelques jours plus tard, cette Assedic intervenait auprès de l'association X pour demander qu'une nouvelle date d'embauche soit fixée à mon égard. Malheureusement, entre temps, cette association avait effectué une mutation interne uniquement pour le poste à mi-temps de Responsable du bénévolat, n'ayant pas les moyens financiers - vu le contexte administrativo-politique - de financer le second mi-temps prévu initialement, spécialement à mon intention.

Si j'avais gagné une bataille vis à vis de l'Assedic, j'avais tout de même perdu mon emploi et me retrouvait à nouveau “dans le trou du chômage”.

Vous pouvez imaginer le coup psychologique que cela a été pour moi. Il m'a fallu un certain temps pour remonter la pente. L'ai-je vraiment totalement remontée ? La question continue à se poser mais je préfère ne pas y répondre.

Aujourd'hui, malgré quelques “petits boulots” mal payés et de courte durée, de temps en temps, je suis actuellement toujours en pleine recherche d'emploi avec le gros handicap d'être un “senior” bien avancé.

Et pourtant, je dois impérativement travailler jusqu'à 65 ans minimum.

*Patrice*

**Témoignage de Christine :**  
**des exigences de recruteurs à côté**  
**de la réalité (janvier 2007)**

Lors d'une session de Marketing Emploi Cadres débutée en octobre 2006, il nous a été affirmé qu'aujourd'hui les personnes de plus de 45 ans mettaient 6 fois plus de temps à trouver un emploi que d'autres car les entreprises rechignent à recruter des seniors... Cela me rappelle la réflexion d'un consultant en ressources humaines, rencontré par réseau en 2004, qui m'assura que le poste de responsable de formation devait être occupé avant 35 ans... Ainsi, en France, il semblerait que la durée de vie d'un salarié lambda soit d'une petite vingtaine d'années (25-45 ans) et qu'il y ait un âge pour occuper certaines fonctions. Sinon, pourquoi aussi ce souci constant rencontré lors d'entretiens de recrutement ou professionnels, de vérifier la progression linéaire de ma carrière ? A tel âge, vous devez donc avoir fait ceci, encadrer des personnes, gérer un budget, etc. Alors, j'ai tout faux, car je n'ai jamais suivi de plan de carrière...

En outre, il semble que la possession d'un capital social soit aussi, de plus en plus, un facteur discriminant. Les référents Anpe, les animateurs de sessions sur les entretiens de recrutement, la valorisation des compétences, etc., le répètent tous : vous trouverez du travail par le réseau qui vous permet d'accéder au marché caché. Aujourd'hui, chacun doit donc penser à se constituer un réseau... D'ailleurs, sur les six réponses positives reçues ces 6 derniers mois, deux me demandaient trois références professionnelles, supérieurs hiérarchiques ou collègues... Cette pratique est tellement entrée dans les mœurs qu'une des participantes au

**Marketing Emploi inscrit ses références sur son CV!**

Il nous a été aussi révélé lors de cette session, par une ex-spécialiste du recrutement, que les recruteurs, cabinets ou direction des ressources humaines, appelaient les anciens employeurs. Que faire alors, lorsque vous avez gagné un procès prud'homal contre votre avant dernier employeur avec qui vous avez collaboré pendant une dizaine d'années ? Références professionnelles, appel des anciens employeurs... chacun a donc intérêt à être très sociable et sage, un clone parmi d'autres...

Enfin, j'ai cherché, dans le cadre de ma reconversion, à suivre une formation courte, en particulier sur l'élaboration d'un plan de formation ou d'un certificat de qualification professionnelle... Les seules formations proposées par l'Anpe sont des formations longues diplômantes, qui seraient une répétition de mon troisième cycle... Si je veux suivre par exemple une formation du Centre Inffo ou de la CEGOS, d'une semaine au plus, je dois me la payer moi-même... J'ai donc suivi, en 2004-2005, 3 cours au Cnam pour vérifier la faisabilité théorique de mon projet professionnel, résultat combinatoire de mon 3ième cycle en conduite de changement et de mon expérience en tant que formatrice dans un CFA. Mais ces unités de valeurs obtenues ne m'aident pas dans ma recherche actuelle d'emploi en raison de leur aspect trop universitaire.... Je rêve d'un Dif, spécifique aux chômeurs, pour accéder à des formations courtes pertinentes, dispensées par des organismes reconnus par les employeurs...

*Christine, 46 ans*

**Témoignage de Jean-Marc :**  
**il paraît que les chômeurs ne**  
**veulent pas travailler ! (mai 2006)**

(...) Mes questions vous paraîtront bizarres, mais la déprime commence à me gagner et je n'ai plus

goût à la recherche d'un emploi, après avoir écrit et contacter environ 170 responsables de société, à cinquante cinq ans, je commence à baisser les bras.

Cordialement à vous !

*Jean-Marc*

**Témoignage de Renaud : pas trop vieux pour être en intérim, trop vieux pour faire partie de l'effectif. (mars 2004)**

Riche d'une longue expérience professionnelle de cariste et de préparateur de commandes, j'aimerais dénoncer certains dysfonctionnements. Comment expliquer le rejet de ma candidature d'embauche

chez XXX pour raison d'âge, alors que je venais de terminer un contrat de 18 mois en intérim dans cette grande entreprise ? Pourtant, mes 54 ans n'avaient jamais été un obstacle jusqu'au jour où l'entreprise a embauché 400 employés. Quel sort réserve-t-on aux quinquagénaires encore valides ? La question reste posée...

*Renaud*

**Témoignage de Adeline B. : obstacles rencontrés pour accéder à la formation adéquate à un projet professionnel bien identifié dans un métier pourtant dit “en tension” (septembre 2006)**

Je m'appelle B., j'ai 26 ans, et j'habite Marseille. J'ai terminé mes études en septembre 2003, avec une Maîtrise Métiers des Arts et de la Culture, mention Patrimoine et Tourisme. A l'époque, passionnée par la Culture et le Patrimoine, j'avais fait le choix d'en faire mon métier.

Aujourd'hui, après 3 ans de vie active, je m'aperçois que c'était une erreur. Je n'ai réussi qu'à décrocher des contrats aidés (un emploi-jeune, puis un contrat d'accompagnement à l'emploi, poste que j'occupe encore actuellement), jobs alimentaires qui me maintiennent dans la précarité et m'ont beaucoup éloignée de mes objectifs initiaux. Face à ce constat d'un avenir professionnel plus qu'incertain, je décide alors de quitter ce secteur d'activité. Après bien des mois de réflexion, je trouve la voie que je dois emprunter, qui me plaît et me conduira vers une insertion durable dans la vie professionnelle : la cuisine.

J'engage alors de nombreuses démarches afin de préciser mon projet de reconversion et le mettre en œuvre. Au bout de quelques mois, je décide, afin de confirmer mon choix, d'effectuer un stage en cuisine, conventionné avec l'ANPE. Ayant pris contact avec des restaurateurs, je suis acceptée dans un établissement gastronomique de Marseille

qui me fait rentrer de plain pied dans l'univers de la restauration qui m'enchant. J'effectue ce stage pendant un mois, certains soirs de la semaine et du week-end, en plus de l'emploi que j'occupe déjà à temps plein, mais peu importe, c'est le prix à payer pour asseoir mon projet.

Parallèlement à mon stage, j'ai postulé auprès du lycée hôtelier régional de Marseille, afin d'intégrer la formation en CAP Cuisine pour adultes du GRETA Marseille Sud à la rentrée. Cet établissement, très réputé, est très reconnu par les professionnels du secteur et constitue un " plus " sur un CV.

Début juillet, je me rends à une réunion d'information au lycée au cours de laquelle sont expliquées les modalités d'accès à la formation. 14 places sont ouvertes dont 7 au minimum sont réservées à un public désigné comme prioritaire par le Conseil Régional, à savoir les jeunes de moins de 25 ans sortis de la scolarité. Venant d'avoir 26 ans en avril dernier, je ne rentre donc plus dans ces critères, à 4 mois près. Les 7 autres places sont ouvertes aux personnes effectuant un CIF (Congé Individuel de Formation) et aux demandeurs d'emploi de plus de 25 ans (c'est, cette fois, mon cas).

Les 7 jeunes prioritaires sont pris en charge à 100% par le Conseil Régional dans le cadre du Plan Régional de Formation. Pour les 7 autres, la formation a un coût résiduel de 1.837,50 euros qui doit être pris en charge par un organisme (FONGECIF pour les CIF, ASSEDIC pour les demandeurs d'emploi, Conseil Général pour les



RMistes, etc). Cependant, le conseiller en formation continue, annonce que les ASSEDIC auraient déclaré qu'ils ne prenaient plus en charge aucun coût de formation et, ce, depuis mars ou avril 2006. Il précise également que le lycée hôtelier refuse catégoriquement l'autofinancement d'un candidat.

Effondrée par cette annonce qui ébranle tout à coup la totalité de mon projet et dont personne ne m'avait avertie auparavant, je prends rendez-vous avec un conseiller à l'ANPE pour avoir plus d'information sur ce point précis. Or, à l'ANPE, on m'assure qu'il n'y a aucun problème et que, au regard de ma situation et du fait que le métier de cuisinier est un métier “en tension”, pour lequel les offres d'emploi peinent à être satisfaites, ma demande de formation sera acceptée et prise en charge.

Rassurée, je me rends donc le 7 juillet dernier aux tests et entretien de motivation au lycée hôtelier pour intégrer la formation. Je reçois, peu après la mi-juillet, une réponse positive, m'invitant à effectuer toutes les démarches administratives nécessaires à mon inscription. Je suis bien évidemment très heureuse et je m'autorise à penser à mon projet de reconversion dans la réalité et le concret, ce qui est très réconfortant.

Dernièrement, le 17 août, je reprends contact avec ma conseillère ANPE qui me confirme tout d'abord l'acceptation de ma demande de formation et l'assurance de mon indemnisation durant cette période. Quand je lui demande ce qu'il en est de la prise en charge du coût de la formation, elle me répond tout à coup, comme si c'était la première fois que cette question se posait, que les ASSEDIC ne prennent plus aucun coût de formation en charge depuis cette année ! Soit exactement le contraire de ce que m'avait répondu l'autre conseillère rencontrée en juillet, spécifiquement sur cette question.

Si je m'en tiens à cette nouvelle et si les règles sont

strictement appliquées, mon inscription au lycée hôtelier va être annulée et c'est tout mon projet de reconversion, mon avenir professionnel en somme, qui va tomber à l'eau pour une durée plus qu'indéterminée dans la mesure où je ne serai pas plus éligible l'année prochaine que cette année : j'aurais encore un an de plus !

Je refuse d'en rester là et d'accepter que ces 1837,50 euros, que personne ne peut prendre en charge, ruinent un projet de vie de plusieurs mois et engageant tout mon avenir.

Je trouve incroyable et incompréhensible de ne pas pouvoir mener ce projet à bien sans problèmes. Je suis actuellement en situation précaire, je vis aux crochets de l'Etat grâce à un emploi aidé : je mets tout en œuvre pour me sortir durablement de cette situation et on me refuse la porte de sortie...

Le secteur de la restauration a toutes les peines du monde à recruter et quand une personne est motivée, a mis toute son énergie et son avenir dans cette reconversion, on l'empêche de faire la formation sous prétexte que les ASSEDIC se dédient et que la "discrimination positive" privilégie la frange des jeunes de moins de 25 ans et les RMistes ?

Que dois-je faire ? Vivre de l'assistance publique, jusqu'à toucher le RMI pour pouvoir enfin revenir et prétendre à cette formation ?

Les formations pour adultes du GRETA sont, comme leur nom l'indique, destinées aux ADULTES qui souhaitent se former ou se reconvertir. Pourquoi un public de jeunes adultes de moins de 25 ans devrait-il prendre le pas sur les autres ? C'est profondément injuste.

### Epilogue (janvier 2007)

Je suis effectivement entrée en formation début octobre, après les difficultés que vous savez. Mes démarches engagées en août dernier ont finalement

porté leurs fruits (j'avais envoyé de nombreux courriers à tous les organismes susceptibles d'être concernés et de pouvoir m'aider). J'ai obtenu plus de contacts que je ne l'espérais et je ne saurais pas dire avec exactitude ce qui a déclenché la solution au problème...

En fait, c'est le Conseil Régional qui a finalement pris en charge le coût de ma formation, sachant que ses crédits sont, normalement, prioritairement destinés aux jeunes de moins de 25 ans sans qualification (moi, je venais d'avoir 26 ans et avais BAC+4 à l'origine). Suite à un courrier adressé au Président du Conseil Régional, j'avais établi un contact avec une collaboratrice de son cabinet qui

avait fait des démarches en ma faveur.

Je n'ai jamais su officiellement lequel de mes contacts avait le mieux fonctionné et vu la “tension” autour du nombre de places pour la formation, je n'ai pas cherché à faire davantage de vagues lorsque j'ai su que j'étais prise.

En effet, mes démarches ont eu pour conséquences pas mal de coups de fils à l'organisme de formation qui a fini par mal le prendre et être assez désagréable avec moi !

Ce n'était, bien sûr, pas vraiment mon intention de me mettre le GRETA à dos !

*Adeline B.*

### Témoignage de Béatrice : le combat de la reconversion (octobre 2006)

**“Hé oui! A 50 ans, je suis toujours au chômage...”**

...et pourtant je ne suis pas, comme diraient certains messieurs du gouvernement, une fainéante. J'ai commencé à travailler à l'âge de 16 ans dans la filature.

Dix ans plus tard : licenciement économique. J'ai fait quelques boulots, à droite et à gauche, remplacements, agences intérim, et j'en passe. Déjà trop vieille à cette époque !

Ensuite, une filature s'est installée à Bully-les-mines : 1500 personnes inscrites, mais il ne fallait que 50 personnes. J'ai fait un essai et, par chance, j'ai décroché un contrat de 12 mois. Mais l'usine a fermé ses portes 6 mois plus tard, sans aucune explication : je me retrouve une nouvelle fois au chômage. C'est à ce moment que je fis ma première dépression.

Malgré tout, j'ai continué à travailler comme femme de ménage, fleuriste, stage de formation etc. Mais, au bout du chemin, jamais d'embauche durable. J'ai effectué deux CES à l'hôpital de Lens. Dans un premier temps, un contrat d'un an et ensuite, un deuxième contrat de 18 mois, suite à

une dérogation demandée par le Directeur. J'ai fait une remise à niveau pendant cette 2ème année, avec promesse de CAP. J'y croyais cette fois. C'était en 2004.

Pendant ces 18 mois, j'ai accepté tous les horaires, les remplacements d'aide-soignante, mais quand je me suis présentée au bureau du personnel pour proposer mes services pendant les périodes de congés et pour pouvoir intégrer le CAP, le chef du personnel m'a gentiment dit de retirer 10 années sur ma carte d'identité. Mais la fainéante n'a pas baissé les bras : 3 mois de prépa assistante de vie à l'AFPA de Liévin, 35 heures par semaine pour un salaire de 500 euros, amputé sur mes allocations chômage. Je vais maintenant prolonger ma formation assistante de vie pour une durée de 6 mois.

A 50 ans, j'espère que le cauchemar va bientôt s'arrêter !

Une chômeuse qui se bat pour pouvoir donner un avenir meilleur à ses deux enfants.

Mesdames et messieurs qui avez un emploi, arrêtez de vous plaindre ! Pensez aux chômeurs!

*Béatrice*

Témoignage de Régis:  
sur qui retombe le poids des  
dysfonctionnements administratifs et  
informatiques ? (janvier 2007)

**“Des mesures non appliquées, ou mal comprises, pas de réponses aux questions posées... les derniers recours avant le désespoir...”**

Bonjour,

Après 5 années de chômage (indemnisé les dernières années par l'Assedic au titre de l'ASS), j'ai créé mon entreprise et ai légalement droit un an après sa création (c'est-à-dire au 1er septembre 2006), à la prime exceptionnelle de retour à l'emploi, que je n'ai toujours pas perçue.

A force, mon Assedic, auprès de laquelle j'ai déjà fait de multiples démarches à ce sujet, (car je comptais sur cette somme d'environ 1000 euros) invoque toutes sortes de prétextes (en dernier lieu, un blocage informatique concernant mes antécédents...?!?) pour ne pas me verser cette prime, sachant que j'ai quand même cotisé durant 20 ans, en tant que cadre, à l'assurance-chômage.

Ma question est la suivante: étant donné que mon agence Assedic s'est déresponsabilisée complètement du problème en me disant que c'est au “niveau national” que ma demande serait traitée (j'attends toujours !!), quel recours ai-je pour faire valoir mes droits?

Témoignage de B.: le travail, pas à n'importe quel prix ! (décembre 2006)

Je rebondis sur la réflexion faite par le Premier Ministre à un interlocuteur : “Et l'ANPE, vous en pensez quoi ?”

Je lui dis que le chômage, c'est la galère et que, non seulement, c'est la galère, mais c'est la galère

Mon sentiment est que les agences Assedic ont des consignes venant d'en haut pour éviter, autant que possible, de verser cette prime à ceux qui y ont droit. Il s'agit donc d'une mesure fantoche et purement électoraliste, et non d'une véritable mesure d'incitation au retour à l'emploi et à la création d'entreprise, comme le prétend le gouvernement.

En tant qu'ancien publicitaire, j'ai encore de nombreuses relations dans les médias et pense à communiquer mon dossier à la presse et la TV; je pense qu'avec les élections qui se profilent à l'horizon, les journalistes seront friands de ce type d'acte manqué, de promesse non tenue et de non-respect de la législation de la part des autorités.

Mais avant de recourir à cette voie, je souhaite faire une dernière tentative par une démarche plus classique et me demande à quelle instance je peux m'adresser pour voir aboutir rapidement ma requête sachant que je suis dans une position financière très difficile car, comme vous le savez, lancer une entreprise (il s'agit, en l'occurrence, d'un restaurant) coûte très cher, et sa survie est actuellement menacée !!

Merci d'apporter au plus vite vos lumières à cette question.

*Régis*

“en solitaire”, car ce n'est pas l'ANPE qui épaula les chômeurs.

Depuis 8 ans que je suis au chômage, j'ai dû être convoquée trois ou quatre fois seulement pour mettre mon dossier à jour et dire où j'en étais de mes recherches...

On balade des gens de stage en stage, ce qui, certes, les occupe, mais n'aboutit à rien de concret. Cela

fait surtout travailler les intervenants qui font partie d'une entreprise qui s'est créée autour du chômage...

Je suggère (au Ministre) : ne serait-il pas préférable de laisser 2 ou 3 mois à la personne récemment licenciée, pour qu'elle absorbe son licenciement et les raisons qui en sont la cause (compétences, économie, harcèlement) et, ensuite, la convoquer pour faire le point avec elle : ses compétences, ses projets, bilan, formation éventuelle, car, à 50 ans, sans travail, si on sait très bien ce qu'on ne veut plus faire, on ne sait pas toujours très bien ce qu'on a encore envie de faire ! Etablir avec elle un calendrier de rencontres mensuelles pour l'aider dans ses recherches : organismes divers, pistes variées, adresses, filières, téléphone, etc.

Bref, guider la personne par différents moyens. Je suis sûre qu'au bout d'un an, la personne sera remise sur rails professionnels. Je ne demande pas à être portée à bout de bras, mais, au moins, pouvoir compter sur une réponse efficace quand on pose une question.

Le principe des ASSEDIC est certes utile et indispensable, mais c'est aussi un système quelque peu “pernicieux”, qui incite parfois les gens, en état bien souvent de faiblesse et de désarroi, à se laisser aller à la facilité qui mène bien souvent à la dépression et qui fait tomber dans le cercle vicieux...

2) Je souhaite également parler d'un sujet que je connais bien et qui me tient à cœur : l'hôtellerie et la restauration.

Il n'est pas normal, qu'avec autant de chômeurs, les hôteliers et les restaurateurs pleurent misère pour trouver du personnel. Mais, tant que ces derniers offriront des salaires avoisinant souvent le SMIC, la situation de cette corporation n'évoluera pas. Il faut absolument que ces professionnels se remettent en question, à savoir : respecter leurs employés et comprendre que c'est un métier dur,

horaires à rallonges, on travaille quand les autres sont au repos et vice-versa, pas d'avantages, pas de 13<sup>ème</sup> mois.

Quand le Ministre me demande ce qui bloque ma recherche d'emploi, je lui réponds que c'est moi qui bloque ! car si je veux toujours travailler (dix ans, si je peux), je ne veux plus travailler pour des cacahuètes... !

Je lui relate mon expérience de trois CDD au guide X (secteur hôtelier) où j'avais eu pour mission d'aller inspecter, incognito en France et à l'étranger, des établissements posant problème. J'étais payée 2.135 euros brut, soit 1.546,9 euros net pour une durée effective de travail fixée à 35 heures (écrit noir sur blanc sur le contrat de travail). Parlant anglais et espagnol couramment et me débrouillant en allemand.

Quand on est en déplacement pour ce genre de poste, la journée commence à 9 h du matin à la salle des petits déjeuners et s'achève vers 23 h. après le dîner, en ayant rempli grossièrement une ébauche de rapport, de questionnaire détaillé et parcouru parfois jusqu'à 5 ou 600 km dans la journée. On accepte ces conditions dans l'espoir d'obtenir un CDI, mais, à la fin des trois missions, on vous remercie pour votre travail bien fait, mais... sans autre... Et retour à la case départ.

Un ami et trois personnes dans ma famille ont occupé des postes de très bon niveau dans l'hôtellerie et la restauration et ont abandonné pour salaires insuffisants par rapport aux responsabilités qui leur étaient confiées. Il faut arrêter de demander le maximum aux gens en leur donnant le minimum.

B.



**Témoignage de L M : aider  
le demandeur d'emploi ou le menacer  
par recommandé ? (juillet 2006)**

**“J’ai mainte fois demandé un entretien à l’ANPE”**

N’ayant jamais eu mes convocations mensuelles, j’ai maintes fois demandé un entretien à l’ANPE avec pour seule réponse : “on vous enverra une convocation”.

Hélas, en juin, l’ANPE m’a envoyé un recommandé me prévenant de ma radiation (date effective en mai).

Raison invoquée : l’ANPE m’aurait envoyé auparavant une convocation puis une lettre de “menace” de radiation auxquelles je n’aurais pas répondu.

Maintenant : interdiction de me réinscrire pendant 2 mois. J’ai fait le nécessaire (courriers, demande d’entretien auprès du directeur...) afin de trouver un arrangement et pouvoir être à nouveau demandeur d’emploi.

SILENCE TOTAL.

*L M*

**Témoignage d’Isabelle : comment  
expliquer l’inexplicable ? L’exclusion  
des contrats d’avenir du dispositif de  
l’intéressement. (novembre 2006)**

“Avant de m’engager dans ce contrat, j’avais consulté l’ANPE qui ne savait pas trop quoi me dire sur ce contrat...”

Allocataire du RMI, j’ai été orientée par l’ANPE vers ce chantier d’insertion. En recherche d’emploi, je voulais m’orienter vers d’autres secteurs d’activité : Le Bâtiment - Les Espaces verts. “XXX” propose du maraîchage / jardinage.

Fin mai, un agent ANPE m’a remis de l’information sur une offre d’emploi concernant le chantier d’insertion et le contrat d’avenir. On m’a ainsi expliqué le rôle du contrat d’avenir dans le cadre de ce chantier, c’est-à-dire un retour progressif à une activité professionnelle, et donc un mi-temps.

Mais à ce jour, surprise ! Pas de complément de ressource.

Avant de m’engager dans ce contrat, j’avais consulté l’ANPE qui ne savait pas trop quoi me dire sur ce contrat.

XXX m’a renvoyé auprès de la CAF avec mon contrat. L’agent de la CAF m’a confirmé que je conserverais pendant 3 mois le RMI dans son intégralité, ainsi que mon salaire et que, dans les mois suivants, l’allocation serait dégressive. Fin juillet, lors du bilan trimestriel, j’ai fait le point sur ma situation et le RMI, à ce moment, on m’a précisé que je ne toucherais, tout compte fait, que le surplus, puisque la valeur de mon RMI est versée à mon employeur.

Aujourd’hui, je suis inquiète quant aux réajustements à venir : est ce que mon allocation logement va être diminuée ? Vais-je perdre des droits liés à la couverture universelle maladie ?

Je sais que certaines personnes, en contrat d’avenir depuis 1an /18 mois, sont dans l’obligation de payer une complémentaire.

L’organisme payeur n’a pas été en mesure de bien m’expliquer tous ces changements de situation. Il a argumenté en disant que c’était lié aux nouvelles lois et leurs décrets, difficiles à interpréter et à appliquer !!!!!

*Isabelle*

# Bibliographie

- La France en transition 1993-2005, **CERC, Documentation française, novembre 2006**
- La qualité de l'emploi, **Centre d'études de l'emploi, juillet 2006**
- Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise, **Institut Montaigne, février 2006**
- Emploi : les contresens français **Assemblée des CFCI janvier 2006**
- Employment in Europe 2005, **Commission européenne**
- Un nouveau droit du travail et de l'emploi ? **Droit social, décembre 2005**
- Aider au retour à l'emploi, **CERC, Octobre 2005**
- La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques, **CERC, janvier 2005**
- Les situations d'exclusion interne, **Institut des métiers France-Télécom -2005**
- Le chômage, fatalité ou nécessité ?, **Pierre Cahuc, André Zylberberg, Ed. Flammarion, février 2004**
- Rapport sur le rapprochement des services de l'emploi, **Jean Marimbert, janvier 2004**
- Rapport " Pour un code du travail plus efficace " - **Michel de Virville, janvier 2004**
- Mensuel Partage
- Mensuel Connaissance de l'emploi - **CEE**
- L'exclusion n'est pas une fatalité, **états généraux de la FNARS**
- Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage, **Emmanuel Pierru, Éditions du Croquant**
- Chômage, des secrets bien gardés, **Fabienne Brutus, Éditions Jean-Claude Gawsewitch**
- Le salarié de la précarité, **Serge Paugam, Éditions Presses Universitaires de France (PUF)**
- 7 millions de travailleurs pauvres, **Jacques Cotta, Éditions Fayard**
- Vivre au minimum, **Catherine Lévy, Éditions la Dispute,**
- Précarité : points de vue du mouvement social, **(AC / APEIS / MNCP) coordonné par Evelyne PERRIN, éditions Syllepse**
- Une société en quête de sens. **Denis Piveteau et Jean-Baptiste de Foucauld, Ed. Odile Jacob, 1995.**
- Individus en friche, **Patrick Boulte, Ed. Desclée de Bowers.**
- Le dit de la cymbalaire, **du chômage et autres poisons. Charles Mérigot, Ed. La Ramonda, 2005**
- Les 3 cultures du développement humain, **Jean-Baptiste de Foucauld, Ed. Odile Jacob, 2002**
- Objets-Chômage, **Editions Le bec en l'air, 2005.**
- Le chômage à qui la faute ?, **Jean-Baptiste de Foucauld (Président de SNC), Nicolas Baverez, Alain Minc, Alain Houziaux, Ed. L'Atelier, 2005**
- Une citoyenneté pour les chômeurs - **Jean-Baptiste de Foucauld, Droit Social du 7 juillet au 8 août 1992**

Site SNC : [www.snc.asso.fr](http://www.snc.asso.fr)

Site MNCP : <http://mncp.mncp.free.fr>

## Solidarités Nouvelles face au Chômage, un mouvement de citoyens pour agir à échelle humaine.

**S**olidarités Nouvelles face au Chômage a été créée en 1985 pour combattre l'exclusion et le chômage, grâce à une chaîne de solidarité privée, composée de bénévoles et de donateurs à travers toute la France. Ses fondateurs ont inventé une forme d'engagement concret qui construit du lien social et suscite une citoyenneté active.

À Solidarités Nouvelles face au Chômage, des groupes d'hommes et de femmes mettent en œuvre, sur le terrain, une solidarité fondée sur le partage du temps, pour accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs recherches, et sur le partage des revenus, pour créer et financer des emplois.

**Solidarité humaine** - chaque demandeur d'emploi est accompagné par deux membres bénévoles : un binôme d'accompagnateurs pour une double écoute et un double regard. Des rencontres qui permettent à la personne accompagnée de restaurer un lien social souvent rompu par le chômage, d'être soutenue sans être jugée. L'accompagnement de Solidarités Nouvelles face au Chômage propose une relation qui met en avant l'écoute et le dialogue informel où la personne trouve appui, valorisation et stimulation pour sa recherche d'emploi.

**Solidarité financière** - remettre sans tarder un demandeur d'emploi en situation d'emploi, même à titre temporaire, voilà qui a des effets profitables sur ses revenus, sur son moral, mais aussi sur ses chances de trouver un emploi durable sur le marché du travail. Dans ce but, Solidarités Nouvelles face au

Chômage finance, grâce aux contributions de ses membres et de ses donateurs, des emplois pour les personnes accompagnées. Ces emplois sont créés dans des associations partenaires car notre action veut contribuer aussi au développement du secteur associatif.

Les membres se rassemblent dans des groupes locaux de solidarité, de 10 à 15 personnes, pour échanger sur les accompagnements, s'entraider et agir ensemble dans la convivialité et l'efficacité.

En complément des actions de terrain, Solidarités Nouvelles face au Chômage s'engage dans le débat collectif. Nous cherchons à rendre davantage visible et comprise par l'opinion, la réalité difficile que vivent les personnes au chômage et prenons position sur les politiques qui les concernent. Pour cela, nous appuyons sur les témoignages des personnes accompagnées et de l'ensemble des membres du mouvement. De plus, un espace de participation pour les personnes aidées par l'association - Parole des accompagnés - a été développé, afin qu'elles puissent s'exprimer tant à propos de nos actions que de la mise en œuvre des politiques qui les concernent au premier chef. Elles peuvent ainsi contribuer grandement à l'amélioration permanente du service que nous rendons et aider à mieux formuler le message de l'association dans le débat public.

Fondée à l'initiative, notamment, de Jean-Baptiste de Foucauld, Solidarités Nouvelles face au Chômage est une association loi de 1901, indépendante de tout parti politique et de toute confession religieuse.

### Solidarités Nouvelles face au Chômage en chiffres en 2006

- **Création d'emplois** : 60 600 heures de travail financées par l'association pour 73 personnes accompagnées qui ont bénéficié d'un " emploi de développement " au sein de 65 associations partenaires.
- **Accompagnement vers l'emploi** : plus de 2.000 demandeurs d'emploi accompagnés par 1200 bénévoles répartis en France dans 97 groupes de solidarité ; près de 800 accompagnements terminés en 2006 à l'issue desquels 60% des personnes accompagnées ont retrouvé un emploi.
- **Dons** : 800.000 euros de dons privés grâce à 2.000 donateurs. Depuis 2004, possibilité d'épargner solidaire avec le livret Agir contre le chômage en partenariat avec le Crédit Coopératif.

*Solidarités Nouvelles face au Chômage - 2, cité Bergère - 75009 Paris - 01 42 47 13 41  
snc@snc.asso.fr - www.snc.asso.fr*

## LE MNCP

### Mouvement National des Chômeurs & Précaires

**L**e Mouvement National des Chômeurs et Précaires regroupe plusieurs associations disposant de points-accueil sur le territoire et avec, pour objet, la défense des droits des chômeurs et précaires et la lutte contre les exclusions. Depuis peu, il fédère également des associations issues de fermetures d'entreprises ou de délocalisations. Cette représentation nationale permet une mutualisation de nos pratiques, de nos expériences respectives, la mise en place de formations communes et spécifiques, un écho national aux difficultés rencontrées sur le terrain et au quotidien.

Ce rôle de “relais” social, nous l'associons à une implication citoyenne qui tend vers l'autonomie individuelle et la maîtrise de ses propres conditions d'existence pour une projection dans un “à venir”. Devenir ou redevenir acteur de sa vie, c'est aussi affirmer de véritables droits, s'investir dans la vie de la cité, accomplir son devoir électoral...

#### Aujourd'hui, le MNCP c'est :

- **40 associations réparties sur 17 Régions,**
- **6000 adhérents,**
- **100.000 passages comptabilisés par an.**

La démarche de notre mouvement est spécifique dans la mesure où elle s'articule autour de trois axes fondamentaux :

- **L'accueil**, le soutien, l'information, la formation, l'accompagnement et l'orientation des personnes au chômage ou en précarité, dans un cadre convivial avec pour concepts principaux, la création ou la facilitation du lien social, la mixité générationnelle et culturelle et l'application d'une démocratie participative. Un autre but visé est d'éviter l'aspect “ghettoïsation” en facilitant l'adhésion de citoyens solidaires et sympathisants de notre démarche (retraités, salariés ayant connu ou non le chômage, chefs d'entreprises, partenaires associatifs...), pour provoquer une dynamique d'ensemble et une mutualisation des compétences et savoir-faire.

- **La défense des droits**, l'accès aux droits pour les chômeurs et précaires, sur la problématique du chômage, mais aussi sur l'ensemble des droits fondamentaux (logement, santé, nourriture, transport...).

- **L'économie solidaire**, par la mise en place et l'expérimentation de projets créateurs d'emplois et répondant aux spécificités des territoires. A ce jour, près de 600 emplois ont été créés par cette démarche innovante et solidaire.

Les associations du MNCP défendent les droits des chômeurs et précaires au sein des comités de liaison ANPE et, parfois, des commissions locales d'insertion (CLI).

Sur un plan national, le MNCP revendique une représentation là où se débattent et se décident les politiques publiques de l'emploi.

*Mouvement national des chômeurs et précaires - siège : 17 rue de Lancry, 75010 Paris. Tel : 01 40 03 90 66  
Site : <http://mncp.mncp.free.fr>*



# Remerciements

Nous remercions vivement

la Fondation d'entreprise RATP pour la citoyenneté

Marie-Claude Topet

Philippe Merlant

l'ensemble des intervenants

les membres bénévoles de Solidarités Nouvelles face au Chômage

les membres bénévoles du Mouvement National des Chômeurs et

Précaires

pour leur précieux soutien matériel et humain.

Dialogue  
Dialogue Social  
Dialogue Social