

# VAINCRE le chômage

VAINCRE LE CHÔMAGE, LA LETTRE N°117, OCTOBRE 2020

## Repères

P.3

ÊTRE UN BON EMPLOYEUR.  
CRITÈRES

## Parole de chômeur

P.4

ET LA BIENVEILLANCE  
DANS TOUT ÇA ?

## Partenaires

P.6

EN PAROISSE



## Employeurabilité Employabilité même combat

## L'Edito

Il faut faire progresser notre « modèle social » en échec face à l'emploi. Il insiste trop sur l'« employabilité » des chercheurs d'emploi et pas assez sur les capacités des entreprises à bien les recruter, à bien les employer. Les personnes ne sont ni des marchandises, ni des machines. L'employeurabilité doit progresser au même rythme que l'employabilité. Si besoin, des formules de médiation doivent être mises en place sur le terrain. Cette montée en puissance du couple employabilité-employeurabilité suppose en outre un effort de compréhension mutuelle, qui fait partie du dialogue social.

Pour faire face à un risque accru d'exclusion par le chômage, il va falloir mieux accueillir les chercheurs d'emploi : répondre aux lettres de candidature, éviter les réponses négatives décourageantes (trop qualifié, sans expérience), ne pas omettre de rappeler dans le délai fixé. Toutes ces petites maltraitances managériales dépriment les chercheurs d'emploi qui réduisent leurs recherches. Ainsi, un défaut d'employeurabilité engendre une baisse d'employabilité. Les deux sont liés. Dans une vision systémique, un effort demandé à un acteur doit avoir sa réciprocité. A un moment où la loi Pacte a élargi l'objet social de l'entreprise, voilà une leçon à ne pas oublier.

**Jean-Baptiste de Foucauld**

*Crédit photo : Gérard Marle*

# Point de vue d'expert

## L'EMPLOYEURABILITÉ SUR LE TERRAIN AU PAYS DE VITRÉ

**BRUNO MAISONNEUVE** EST DIRECTEUR DE LA MISSION LOCALE DE VITRÉ, BASSIN D'EMPLOI CARACTÉRISÉ PAR UNE FORTE DYNAMIQUE ÉCONOMIQUE : TAUX DE CHÔMAGE À 4,5%, PRÉPONDÉRANCE DE L'INDUSTRIE AVEC 44% DES EMPLOIS. SON OBJECTIF, PASSER LA PART DES JEUNES EN INDUSTRIE DE 36 À 45% EN 3 ANS.

### VLC : Les jeunes et l'industrie, rencontre difficile ?

**Bruno Maisonneuve** : On le sait, la rencontre entre le jeune et l'entreprise est souvent une surprise, parfois une désillusion mutuelle. Le jeune porte une image erronée de métiers qui ne font pas rêver. Des recrutements a priori réussis s'avèrent finalement des échecs avec le départ anticipé du jeune. Recruter c'est intégrer.

D'un côté des entreprises qui peinent à trouver des candidats au profil souhaité, de l'autre des jeunes à l'insertion professionnelle laborieuse. Paradoxe prégnant.

Deux pistes de travail, complémentaires doivent être promues : l'employabilité du jeune pour élargir ses choix professionnels, agir sur sa représentation des métiers et améliorer sa connaissance de l'environnement de l'entreprise, et par ailleurs l'employeurabilité des entreprises pour que le premier contact entre l'employeur et le jeune soit une réussite.

### VLC : Trop peu d'immersions sont proposées ou acceptées par les entreprises.

**B.M.** : Le nombre d'entreprises "accueillantes" voire "intégratrices" est insuffisant au regard des besoins ou attentes des professionnels de l'insertion et donc des jeunes. Elles sont pourtant un levier incontournable pour développer les mises en situation d'apprentissage et travailler à la compréhension des codes de l'entreprise.

L'employeurabilité des entreprises, c'est le développement de leur capacité à accueillir le jeune avec ses caractéristiques. Aider l'encadrement intermédiaire, le tuteur, à identifier toutes les compétences du jeune. Aider le jeune à repérer ses forces et faiblesses pour progresser et monter en compétences.

Début 2016, l'UIMM\* 35-56 et la Mission locale du pays de Vitré présentaient le projet « Réussir l'Industrie » à la Fondation Agir pour l'Insertion dans l'Industrie.

### VLC : Quels en étaient les enjeux ?

**B.M.** : Tout d'abord faire connaître et aimer l'industrie, puis préqualifier et qualifier les jeunes et enfin satisfaire les besoins en recrutement des entreprises.

Une démarche « Réussir l'industrie » était engagée avec l'ensemble des acteurs locaux ; un parcours progressif de



Crédit photo : ADREHS - José Dhers

valorisation des métiers industriels structuré : découverte et simulation ludiques par la reproduction de micro-mondes industriels ; organisation de visites et des immersions dites scénarisées pour que le premier contact du jeune avec l'entreprise soit réussi. Enfin préformation de six semaines au sein de l'entreprise Sulky Burel avec mise à disposition de plateaux techniques et salle de formation.

### VLC : Ils ont côtoyé les salariés dans leur quotidien. Pour quels résultats ?

**B.M.** : Ils ont appris en faisant. Pédagogie inductive qui, en plus, valorise la transmission des savoirs et aide le jeune à révéler ses compétences.

À l'issue de trois années d'intenses mobilisations de l'ensemble des parties prenantes, 42% des jeunes suivis par la Mission locale sont en situation d'emploi industriel ; 270 jeunes ont été concernés par les phases de découverte industrielle ; 90 ont bénéficié de visites et d'immersions dites « scénarisées » ; 36 ont suivi une préformation industrielle avec l'obtention du label « entreprise inclusive » pour Sulky Burel. Par ailleurs, 88 entreprises sont désormais en contact avec nos services (55 en 2016).

### VLC : Ce dispositif, innovant, peut-il servir de modèle sur d'autres bassins d'emploi ?

**B.M.** : Oui. On a montré que l'on peut concilier employabilité et employeurabilité, qu'une entreprise employeurable recrute. On peut retenir l'importance du premier contact entre un jeune et l'employeur, qu'une visite d'entreprise réussie est une visite préparée. Retenir aussi l'importance d'identifier au sein des entreprises des interlocuteurs passionnés et l'importance de la pédagogie inductive, du faire pour apprendre. Sans oublier de privilégier les approches progressives et ludiques. Au final l'intégration se fait dans la durée, pas à pas.

La démarche initiée dans le cadre de l'industrie s'avère finalement duplicable. C'est le cas de la fédération des métiers de la propreté avec qui nous travaillons pour reproduire l'esprit du schéma.

\* Union des industries et métiers de la métallurgie

## Repères

### ÊTRE UN "BON" EMPLOYEUR MAIS SUIVANT QUELS CRITÈRES ?

Beaucoup d'études et de sites scrutent l'image des entreprises et la satisfaction de la vie au travail des salariés. Regardons ce que deviennent quelques entreprises suivant l'angle adopté pour les analyser.

L'« Universum »<sup>1</sup> dans Le Monde classe les entreprises « qui font le plus rêver » parmi les futurs diplômés en gestion ou ingénieurs. Comme ceux-ci sont encore externes aux entreprises, leurs critères sont nécessairement généraux : l'image grand public des entreprises et de leurs produits, leurs perspectives de carrière, le niveau supposé des salaires.

Sans surprise, les futurs ingénieurs<sup>2</sup> préféraient<sup>3</sup> des entreprises comme : 1/ Airbus, 2/ Google, 3/ Thalès, 4/ Safran, 5/Dassault, 6/ Apple, 7/ Microsoft. Les commerçants classaient : 1/ LVMH, 2/ L'Oréal, 3/Google, 4/Chanel, 5/ Apple.

Regardons maintenant un autre outil de classement : "Great place to work - GPTW" qui distingue des entreprises d'après leur taille<sup>4</sup>, pour leur engagement en faveur du bien-être de leurs collaborateurs à partir de questions comme : "Le management nous fait-il confiance pour accomplir notre travail sans contrôler constamment", "Suis-je fier de déclarer où je travaille", "Le management est-il ouvert au dialogue", "L'ambiance est-elle conviviale", "Puis-je compter sur l'aide des collègues", "Le management gère-t-il éthiquement" ?

Parmi les grandes entreprises, Décathlon classée dans le Monde 23<sup>ème</sup> par les ingénieurs et 27<sup>ème</sup> par les "commerçants" passe à la 1<sup>ère</sup> place chez GPTW en 2018 et Ernst and Young respectivement 45<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> dans le Monde s'octroie la 4<sup>ème</sup> place avec GPTW en 2019. Le groupe Mars absent dans le Monde est premier chez GPTW ! A l'inverse, beaucoup de "champions" dans le classement du Monde s'enfoncent dans les profondeurs du classement GPTW voire disparaissent complètement !

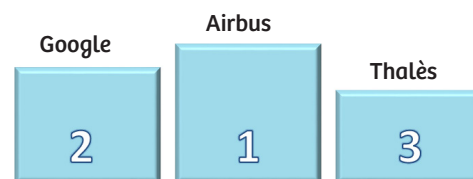
Ainsi entre l'image qu'on se fait d'une entreprise par le ouï-dire et la publicité et ce qu'en disent les salariés une fois embauchés, les changements sont parfois brutaux ! Beaucoup d'outils montrent la désillusion de salariés par rapport aux attentes qui sont les leurs avant leur embauche face à l'intérêt du travail dont ils ont la charge, aux responsabilités qui leur sont confiées et enfin, au regard des comportements de leur employeur pour maintenir le niveau de leurs compétences.

**Bertrand Wiedmann Goiran**

1- Généralement en avril cf. article du 11/04/2019  
2- Echantillon de 36 000 étudiant(e)s  
3- Avant le covid  
4- 93 en 2020 pour la 18<sup>e</sup> édition

**Tableau 1**

Entreprises préférées des élèves ingénieurs



**Tableau 2**

Entreprises préférées des jeunes ingénieurs en 2020



#### Lecture

**Tableau 1** : Les étudiants ingénieurs aimeraient être embauchés, par ordre de préférence, par Airbus, Google, Thalès, Safran, Dassault, Apple, Microsoft.

**Tableau 2** : Une fois embauchés, ils préfèrent travailler dans des entreprises comme Mars France, Décathlon, SII, EY, Worldline France. En 2018 on trouvait en tête de ce classement Décathlon, Kiabi, Leroy Merlin, Mac Do.

On peut être surpris.

## le vrai du faux

### Est-il vrai que nos connaissances sur la satisfaction des salariés dans le travail sont suffisantes ?

La plupart des enquêtes portent sur les cadres, voire les cadres supérieurs, et excluent donc la majorité des salariés. De plus, elles accordent un poids égal aux facteurs de satisfaction pris en compte.

Or, il faudrait accorder une priorité à certains d'entre eux : par exemple la formation continue et le respect de l'éthique dans les objectifs et méthodes de l'employeur. Et pourtant la satisfaction des salariés est la condition d'un plus grand engagement et donc d'une meilleure efficacité dans le travail. C'est un contrat gagnant/gagnant qu'il faut trouver, comme le souligne Jean-Baptiste de Foucauld en introduction de ce VLC.

**Dominique Redor**

# Parole de chômeur

## ET LA BIENVEILLANCE DANS TOUT ÇA ?

**SYLVIE, 56 ANS, COLLECTIONNE LES CDD DANS LE SUD DE LA FRANCE.**

**ELLE FRÉQUENTE DEPUIS 30 ANS LE MOUVEMENT DES CHÔMEURS.**

Employeur/Chercheur d'emploi. Il arrive que le premier se sente une toute puissance et le second sache qu'il doit se taire car il n'a qu'un seul but : avoir le job espéré qui va permettre de vivre décemment, au moins quelques mois.

Rendez-vous à 14h. Etre à l'heure ! Mais un employeur reçoit rarement à l'heure. Mon entretien commencera à 14h45. Brèves excuses de l'employeur qui me dira qu'il est débordé alors que moi chômeur, je n'ai forcément rien à faire. A la question récurrente "Parlez-moi de vous" je vais raconter posément, de manière concise mon parcours, le laissant m'interrompre en revenant en arrière, sur un détail dont je ne comprends pas l'importance. A la question "Pourquoi êtes vous meilleure que les autres ?" je dois vite trouver la réponse qui va me vendre.

Car il s'agit bien de vente ! Nous sommes sur un marché de 80 personnes pour ce poste. Il en faut une. Lui, il est là pour prendre la meilleure. Il scrute, cherche la faille avec de plus en plus souvent des phrases sans rapport avec le poste convoité : Vous parlez bien français. Vous êtes originaire d'un bien joli pays. Vous n'avez pas envie d'y retourner, d'y travailler. Dois-je lui répondre que sur mon CV j'ai mis "née à Paris" et que je suis originaire de Nantes ? Oui, mais avec beaucoup de tact !

Je suis embauchée. Voyage en apnée pour garder ce poste. 3 jours pour m'adapter au travail, au logiciel, à l'équipe. Il me complimente sur mon travail, mon comportement, il me dit que je suis compétente, il va essayer de me garder, alors je me mets à rêver que je ne retournerai plus jamais sur la place du marché (du travail). A sa demande, je multiplie les heures supplémentaires (non payées), les tâches administratives se diversifient. Et cette phrase "Vous finissez votre contrat demain, je vais vous regretter, vous allez me manquer". Je pense déjà à l'après, recommencer la recherche d'emploi, revenir sur la place du marché. Je pars la tête haute, faux sourire aux lèvres, contente du devoir accompli.

Je suis à un entretien pour un poste administratif dans une crèche. L'entretien se passe bien. On m'explique qu'au milieu de ce travail de secrétariat, je vais devoir faire des heures de ménage, vitres comprises, sortir et nettoyer les poubelles, nettoyer le jardin pour les enfants. Mais Madame, quand on veut vraiment travailler.

Secrétaire médicale chez un orthodontiste. Le médecin me demande de l'aider à mettre les bagues sur les appareils dentaires des patients, de faire les radios (sans protection). Si vous ne voulez pas travailler. Je l'ai fait.

Au fil de mes CDD, je ferai souvent des choses sans rapport avec le poste que j'occupe. Si vous ne voulez pas travailler, il y a 50 personnes qui attendent.



Crédit photo :

L'employeur jouit de sa toute puissance, il possède souvent un humour décapant ! Il aime "les bronzés", leur jovialité, il connaît bien mon pays, dois-je lui rappeler que je suis originaire de Bretagne ? Il me tutoie parce que tous les noirs se tutoient. A mon dernier remplacement, un de mes employeurs m'a acheté des bananes, si coup de fatigue dans la journée.

Entretien avec une cadre d'une clinique où j'ai déjà travaillé deux fois. Une autre arrive, lui chuchote quelque chose à l'oreille. Elle s'excuse mais la place va être occupée. Elle est désolée d'avoir oublié de me le dire. J'apprendrai que le poste est occupé par la fille de l'autre responsable, en CDI.

Le chômeur est une marchandise malléable à souhait. Il faut être vendable, développer beaucoup d'énergie. Traverser la rue pour un emploi est une épreuve. Envoyer des demandes d'emploi aussi : une quarantaine d'envois mais 4 réponses. Alors quand on t'appelle, on est forcément content ! Mais à la question Etes-vous disponible maintenant pour un entretien, mieux vaut répondre Oui et tout arrêter pour honorer ce rendez-vous. Se transformer, respecter les codes vestimentaires, bien se coiffer, effacer les traces de fatigue, paraître épanouie, spontanée, souriante. Etre la fille qui a confiance en elle et qui est bien mieux que les 79 autres. En un mot, coller le plus à l'image que le recruteur attend. Monter sur le ring de boxe et affronter celui qui va décider de ma vie.



Gérard Marle

Nous sommes bien là face à une maltraitance morale dans l'indifférence la plus totale. J'ai de plus en plus l'impression d'être un bouche-trou ! Un employeur parlait même des CDD en les appelant La CDD plutôt que par leur prénom.

A toutes ces attitudes on a donné un nom, "la maltraitance managériale". Que pouvons-nous faire ? Souvent les autres membres de l'équipe n'osent trop rien dire et répondent Prends-le bien, tu n'es pas là pour longtemps, toi.

A titre personnel, je n'ai jamais eu de problème quant à mon travail. En revanche, ma couleur de peau laisse de moins en moins les gens indifférents. Vous parlez bien notre langue. Vous écrivez français sans faire de faute. Pourquoi dites-vous que vous êtes française ?

Il y a un moment où l'humour ne suffit plus. Que dire à celui qui vous emploie et qui vous appelle Doudou ? Kirikou ? Si vous expliquez poliment qu'il n'a pas à faire ça, il vous demandera où est passé votre sens de l'humour et si vous insistez, il répondra que vous pouvez partir, d'autres attendent.

L'an dernier, après 3 entretiens dont 2 à plus de 50 km de chez moi, je suis embauchée chez un audioprothésiste. Il s'agit d'un CDI avec une période d'essai. Je les intéresse aussi parce que je suis moi-même appareillée d'un implant cochléaire. Le deal est que je prenne des appareils de chez eux. Je suis d'accord, même si leur façon de faire me montre que je suis

une sorte de vitrine de leurs produits. Ainsi on me promet un appareillage que je vais porter pendant 3 jours durant lesquels les stagiaires audioprothésistes vont se faire la main, sur moi. Après une matinée et un après-midi de tests pas agréables (elles débutent) je craque de fatigue et je pleure. On me dit De toute façon, vous ne gardez pas l'appareil. Le lendemain midi, on m'annonce que je suis virée. Pourquoi ? Mes larmes et mon propos de la veille - Vous vous servez de moi, montrent que je ne suis pas bienveillante avec mes collègues. Fin de ma période d'essai. C'est la première fois que ça m'arrive et je ne comprends pas. Une collègue essaie de prendre ma défense mais se rétracte vite.

Il me faudra plus de 3 mois pour me remettre de cette injustice. Le mot est lâché "Bienveillance". Il est employé dans beaucoup d'entretiens. Les recruteurs en connaissent-ils le sens ?

Je suis chercheuse d'emploi avec un handicap invisible. Faut-il le dire ? Ne pas le dire ? Vous faites comme vous le sentez.

Je veux vivre ce qu'il me reste à vivre dignement. Je suis seule pour m'assumer. Je reste debout et je marche. Ils n'ont eu ni ma colère, ni mes larmes.

## L'éclairage de

### QUESTION À GAËL GIRAUD

**Selon vous, nous allons vers une dépression économique qui va durer une dizaine d'années. Que faire ?**

*Première mesure.* La rénovation thermique des bâtiments, publics et privés. Nous savons le faire, cela n'exige aucune révolution technologique et permet de créer entre 500 000 et 1 million d'emplois en quelques années. On peut la financer : il suffit d'accorder une garantie publique aux crédits bancaires.

*Deuxième mesure.* La généralisation de l'expérience Territoires zéro chômeur qui a été un vrai succès. Avec la crise, on risque d'enregistrer un million de nouveaux chômeurs. La mission de l'État doit être de garantir un travail à tous.

*Troisième mesure.* La BCE détient aujourd'hui environ 2 400 milliards d'euros de dettes publiques des pays membres ; si nous annulons ces dettes, cela ne coûtera rien à personne, et cela permettrait à la France de financer la transition écologique dont nous avons tant besoin.

**Gaël Giraud, économiste et théologien, jésuite,  
à Public Sénat le 27 juin 2020**

# Place des partenaires

## EN PAROISSE

L'ÉQUIPE PASTORALE DE CORBEIL ESSONNES, QUI COMPTE 11 COMMUNAUTÉS CHRÉTIENNES, A DEMANDÉ IL Y A TROIS ANS À UN DIACRE ET À UN CHRÉTIEN DU SECTEUR DE METTRE EN PLACE UN RÉSEAU POUR ACCOMPAGNER LES CHÔMEURS. CE RÉSEAU, QUI COMPREND 9 ACCOMPAGNATEURS, CHERCHE À ÊTRE UN LIEU D'ÉCOUTE ET DE BIENVEILLANCE. JOSÉPHINE, 55 ANS, ORIGINAIRE DU TOGO, ARRIVÉE À CORBEIL EN 2011, VIENT D'OBTENIR UN TITRE DE SÉJOUR POUR 2 ANS. TOUT EN RELATANT SON ITINÉRAIRE, ELLE A PARTAGÉ À MICHEL BODIN COMMENT ELLE A ÉTÉ ACCUEILLIE.

Je me lève à 4 heures pour commencer à 6 heures à Evry. Je fais le ménage dans les bureaux et, par l'association ASEA, j'interviens aussi chez des particuliers. On me refuse parfois un poste parce que la distance exige une voiture. Je me suis présentée pour un emploi à Saint-Germain-lès-Corbeil que je pouvais atteindre en 25 minutes, à pied puis en bus, mais on ne m'a pas rappelée. Pourtant j'ai gardé des enfants à Champigny et à Meudon-la-Forêt avec plus de 2 heures de trajet. Je ne veux pas rester à la maison sans rien faire. J'ai même montré que je pouvais assurer des tâches dangereuses et même interdites comme nettoyer des vitres extérieures en hauteur. Je voulais quand même essayer et la personne qui m'a employée m'a dit « vous avez réussi ».

En 2019 j'ai suivi une formation d'assistante de vie aux familles. Il y a quelques mois, Jean-Paul, du réseau, m'a signalé une offre pour un poste d'assistante maternelle. Il m'a



<https://ccscfrance.com/>  
Crédit photo : photomontage CCSC

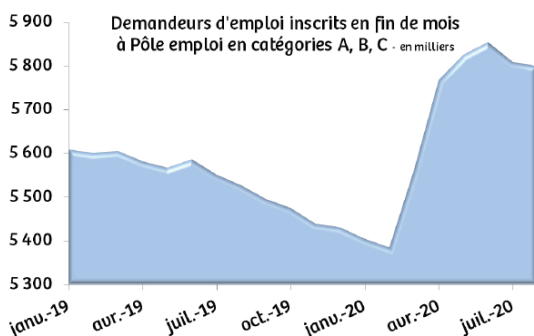
aidée à remplir le dossier. J'ai été convoquée pour un entretien et on a visité mon appartement. Ça n'a pas marché parce que j'ai répondu franchement à certaines questions. Cet échec m'a mise dans la dépression. Je me disais que j'avais fait quelque chose de mal alors que je veux donner beaucoup d'amour aux enfants. En retour leur amour me donne de la force. La conseillère de Pôle emploi m'a invitée à demander un recours. Actuellement je suis accompagnée par Paul et Nicole. Sans eux tous je ne pourrais pas m'en sortir. Ils me soutiennent dans mes démarches, on les fait ensemble, on s'appelle. Je veux continuer avec eux. Mon Dieu s'occupe de moi à travers eux. Je ne vais pas me plaindre. Avec la foi, le courage et la patience ça ira. Pour moi, Jésus est passé par là. Avec lui j'avance toujours. Moi aussi je ressusciterai.

## Actualité du chômage

### CHIFFRES D'AVANT LA RENTRÉE

En moyenne au deuxième trimestre, en France métropolitaine, le nombre de personnes inscrites à Pôle emploi et tenues de rechercher un emploi, catégories A, B et C, s'établit à 5 815 000. Parmi elles, 4 149 300 sont sans emploi (catégorie A) et 1 665 700 exercent une activité réduite (catégories B et C).

Avec les départements et régions d'outre-mer pour les catégories A, B et C, ce nombre s'établit à 6 115 600.



### LES SENIORS PLUS VULNÉRABLES

Les employeurs restent très réticents à embaucher les seniors, selon le rapport annuel 2020 de Solidarités nouvelles face au chômage. Ils restent en moyenne inscrits à Pôle emploi 673 jours contre 211 pour les moins de 25 ans et 404 jours pour les 25-49 ans.

Le taux de chômeurs de longue durée atteint 58% pour les plus de 55 ans alors qu'il est de 42% pour les 25-49 ans et de 24% pour les moins de 25 ans.



# Un point de vue, une voix

## NOUS DEVONS COMMENCER

**NOUS CRAIGNIONS UNE FORTE AUGMENTATION DU CHÔMAGE, AUJOURD'HUI NOUS Y SOMMES. AUX CONSÉQUENCES MULTIPLES QUE NOUS NE SAURIONS IGNORER, NOUS VOULONS METTRE EN AVANT UNE DIMENSION QUI N'EST PAS ASSEZ PRISE EN COMPTE DANS NOTRE SOCIÉTÉ ET QUI EST LA DIMENSION SPIRITUELLE.**

Pour tous, croyants ou non, membres d'une religion ou pas, cette dimension spirituelle est fondamentale : elle est ce qui nous fait nous lever le matin pour affronter les épreuves quotidiennes, elle est cette source au fond de nous qui produit le courage de vivre. Elle s'exprime dans les liens noués avec les autres et dans le retour sur soi, la méditation et la prière.

C'est pourquoi il nous semble important que les chrétiens se mobilisent pour proposer aux personnes qui vont se trouver privées d'emploi la possibilité de vivre une vraie fraternité. Le CCSC propose donc aux paroisses catholiques, lieux où peuvent venir des personnes de toutes conditions, ces quatre initiatives possibles :

1. Créer des groupes de paroles. Les personnes au chômage pourraient se retrouver, entre elles et avec des personnes en situation d'emploi et des retraités pour exprimer leurs craintes et leur abattement, mais aussi leur résilience et les solutions qu'elles trouvent.
2. Créer des groupes d'entraide. Pour une réelle prise en charge commune que ne peuvent assurer les administrations et les associations existantes.
3. D'autres chômeurs souhaiteront un accompagnement



Crédit photo : Gérard Marle

individuel, le temps qu'il faudra, tel que cela existe depuis plus de trente années : la crise actuelle demande qu'on les multiplie.

4. Intégrer la crise du chômage dans la liturgie. Là au moins, les demandeurs d'emploi peuvent être pris en compte et de différentes manières.

Il s'agit de proposer une spiritualité de la traversée d'une épreuve en vue d'une nouvelle étape, qui, pour les chrétiens, permet de sentir « la fraternité qui existe dans le Christ » (Phi 2,5), de sentir, à l'invitation du pape François ce « Corps où nous sommes tous frères ». Nous pouvons entrer dans des initiatives simples - personne ne pourra dire, c'est trop compliqué ; nous pouvons commencer dès que nous sommes deux. Le CCSC vous accompagnera. Nous devons commencer.

**Dominique Fontaine, Michel Besse**

Texte complet : <https://ccscfrance.com/>

## La boîte à outils

### ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

La proposition de loi Territoires zéro chômeur de longue durée a été adoptée à l'unanimité par les députés le 16 août 2020. Elle permet des avancées significatives, notamment :

- Le passage de 40 à 60 du nombre des territoires expérimentaux.
- La suppression de la mise sous tutelle de Pôle emploi.
- La sécurisation des dix premiers territoires et du financement.

Le travail continue au Sénat. Nous espérons que seront assurées 5 années pleines d'expérimentation.



### UN EMPLOYÉ NOMMÉ DÉSIR

Il s'agit d'une comédie interactive de Christian Poissonneau. Cette production est issue du projet "Employeurabilité" du Pacte civique. Son objectif est de sensibiliser les chefs d'entreprise et les managers aux différents critères de sélection des candidats dans le cadre de leurs recrutements et de les amener à réfléchir sur leurs préjugés, leurs a priori sur les jeunes et les seniors, en fait sur tous les candidats.



### NOUVEAUX CHAMPS

Lors de sa dernière assemblée générale (en visio conférence) SNC a souhaité vouloir porter un effort vers les ruraux d'une part et vers les quartiers difficiles d'autre part. Avec la conscience que les modalités habituelles doivent être revues. Ils ne viennent pas ? Il faut aller vers eux ! Nous devons aller là où les gens vivent.

Ecouter et témoigner. "On apprend beaucoup de ce que nous disent les chercheurs d'emploi." Gilles de Labarre, président de SNC, le 17 septembre 2020.



# La vie associative

## UNE ENQUÊTE, POUR QUOI FAIRE ?

Depuis toujours, les « associatifs » cherchent à faire entendre la voix de celles et de ceux que l'on n'entend pas, qui n'interviennent pas dans les décisions qui les concernent. Le CCSC a dès sa fondation voulu que cette parole soit entendue, elle le fut dès 1985 grâce aux premières Maisons de chômeurs, et avec le développement de diverses associations comme SNC, le COORACE. En 1987, le CCSC avait répertorié 700 associations ; tous les deux ans et jusqu'en l'an 2000, il en publiait l'annuaire - 6 000 associations à cette date.

Aujourd'hui, le nombre des demandeurs d'emploi explose. Et leur parole ne se fait guère entendre. Or prendre la parole est une exigence démocratique, qui plus est, une exigence éthique et spirituelle, qui ouvre pour toutes et tous des chemins vers la dignité et la fraternité, qui rend possible le vivre ensemble.

Sous la présidence de François Soulage, une dizaine d'associations, petites et grandes, confessionnelles ou pas, ont rédigé le questionnaire « Parole de chercheurs d'emploi ». Les demandeurs d'emploi peuvent répondre seul ou à deux ou en groupe, en prenant le temps. Les associatifs peuvent le proposer aux demandeurs d'emploi qu'ils rencontrent. Un ou deux paroissiens peuvent s'en emparer et le remplir avec celle ou celui qu'ils savent être en recherche d'emploi, et commencer ce qu'on peut appeler un chemin de dignité et de fraternité. Ensemble, nous nous épaulerons, nous nous soutiendrons, nous échangerons nos pratiques et nos expériences et nos découvertes.

Concrètement, sur les sites des associations appelantes, sur celui du CCSC\* donc, par quelques clics, on trouve l'enquête. Les réponses peuvent être données en ligne ou sur papier si on veut la proposer à tel ou tel qui n'a pas accès à internet et parce que le papier permet de partager plus tranquillement, ou pour d'autres raisons.



Crédit photo : Gérard Marle

Le mode d'emploi sur trouve sur le site. Il n'y a là ni piège ni complication, seulement un moyen de mettre en œuvre, aujourd'hui, après ce temps de confinement, « le souci de l'autre », ce soin de l'autre qui fait de nous des humains.

**Gérard Marle**

\*CCSC : <https://ccscfrance.com/>

### Edition

VLC est édité par le Comité Chrétien de Solidarité avec les Chômeurs, association loi 1901 membre du réseau Caritas, Secours Catholique. 106 rue du Bac, 75007 Paris.

**Rédaction :** Directeur de publication : Paul Israël - Gérard Marle, José Dhers, Annie Dreuille, Marie-Christine Brun, Jean-Pierre Pascual, Yvette Martin, Dominique Bourgouin, Michel Bodin, Patrice Bony, Dominique Fontaine, Dominique Redor, Bruno Thomasset.

### Impression

ANAIS ESAT 125-131 av. Louis Roche 92230 Gennevilliers

### Merci à tous les contributeurs de cette édition

Bertrand Wiedmann Goiran, Dominique Redor, Bruno Maisonneuve, Annie Dreuille, Jean-Baptiste de Foucauld, Gérard Marle, Dominique Fontaine, Michel Besse.



## Participez à Vaincre le chômage

Le Comité Chrétien de Solidarité avec les Chômeurs est une association membre de Caritas qui vise à maintenir l'attention de l'opinion publique et des communautés chrétiennes sur les conséquences du chômage. En sensibilisant et luttant contre l'indifférence à travers la parole des personnes qui vivent le chômage, le CCSC invite chacun à agir pour qu'elles puissent retrouver une citoyenneté.

Participez à la lutte contre le chômage à votre niveau et soutenez l'action du CCSC en envoyant vos dons à :

CCSC Vaincre le chômage - 106 rue du Bac - 75007 PARIS

<https://ccscfrance.com>

☐ Madame

☐ Monsieur

Votre nom

Votre prénom

Adresse

E-Mail

Téléphone

☐ Abonnement

☐ Don

☐ Adhésion à l'association : 35 €

