

VAINCRE le chômage

VAINCRE LE CHÔMAGE, LA LETTRE N°125, AVRIL 2023

Repères

P.3

**LE PLEIN EMPLOI,
DE QUOI PARLE-T-ON ?**

Parole de chômeur

P.4

PRESTATION EMD

Partenaires

P.6

**UNE VILLE CONTRE LE
CHÔMAGE**



L'Édito

Qui connaît cette catégorie des "invisibles" qui sont sans diplôme et sans emploi et dont nous parlent Dominique Redor et Jean Paul Guillot dans ce numéro de VLC consacré au Plein emploi ? Qui en parle aujourd'hui ? Cette catégorie représente 4 920 000 personnes et, à elle seule, nous rappelle la nécessité qu'il y a à investir dans la formation, non pour enrichir des organismes de formation mais pour permettre à ces personnes de recevoir une vraie formation qui leur permette d'exercer un emploi digne et décent.

Marcel Remon, s'appuyant sur la "pensée sociale de l'Eglise", rappelle qu'il n'y a pas pire pauvreté que celle qui prive du travail et de la dignité du travail. Il redit que la pensée sociale de l'Eglise converge avec la définition générale du plein emploi : c'est lorsque toute personne en situation de travailler exerce un emploi dont la rémunération lui permet d'avoir pour lui et sa famille un niveau de vie décent.

On est loin de cette barre abstraite des 5 % de chômeurs qui néglige totalement les laissés pour compte de la société que constituent ces invisibles ; ils aspirent à être véritablement accompagnés, à l'exemple de ce que fait la Maison des initiatives de l'insertion et de l'emploi de Villejuif, relatée dans ce numéro.

Crédit photo : Gérard Marle

Paul Israël

Point de vue d'expert

LE PLEIN EMPLOI, POUR QUI ?

VLC : Le plein emploi que l'on fixe à 5 % est annoncé pour la fin du mandat du Président de la République. Que penser de ce pourcentage ?

Dominique Redor : Pour faire bref, les gouvernants sont plutôt intéressés par le taux de chômage. Or, l'indicateur le plus pertinent est le nombre de personnes en âge et capacité de travailler, ce que les économistes appellent le taux d'activité. La différence permet de mieux cerner les « invisibles » des statistiques : il s'agit des personnes qui ne sont ni en emploi et ni au chômage, et qui sont selon la statistique officielle des « inactifs ».

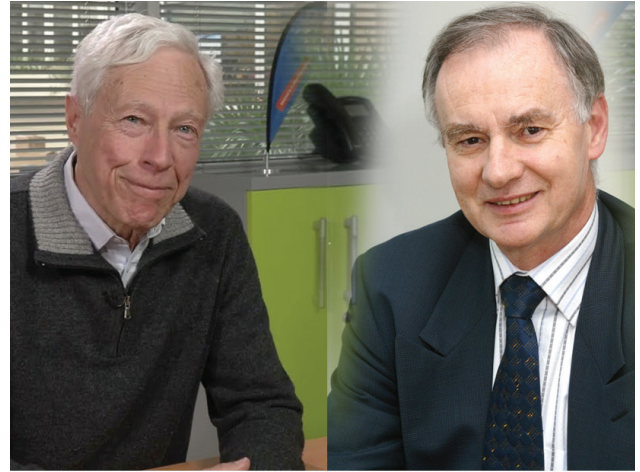
Parmi ces personnes invisibles (ni en emploi, ni au chômage), il y en a beaucoup qui sont sorties du système scolaire sans aucun diplôme. En 2021, dans la tranche d'âge des 16 à 64 ans, elles sont 8 900 000. Parmi elles, 580 000 sont au chômage et 4 920 000 sont inactives ou « invisibles » ; 3 400 000 seulement ont un emploi, soit 38 % alors que la moyenne est de 67 % pour l'ensemble de la population française et de 85 % pour les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur. Ces données montrent bien que nous sommes très loin du plein emploi. Pour les catégories sociales défavorisées, la principale préoccupation devrait concerner celles et ceux qui ne sont ni en emploi, ni au chômage.

Jean-Paul Guillot : S'agissant d'emplois, aux pourcentages il faut préférer les données en nombre de personnes concernées. Par ailleurs, le taux d'activité (% des personnes en emploi) donne une meilleure vision de la réalité sociale et économique que le taux de chômage. Nous savons tous les deux que les données concernant le chômage doivent être interprétées avec précaution. Un nombre important de chômeurs ne sont pas inscrits à Pôle emploi, notamment parce qu'ils n'ont droit à aucune indemnisation. Quant aux sans-papiers, ils ne sont comptabilisés nulle part.

VLC : Comment en est-on arrivé à rendre « invisibles » dites-vous, près de 5 millions de personnes ?

JPG : Malgré leur mobilisation pour un emploi pour tous (cf VLC 124), les organisations syndicales sont davantage concentrées sur la population qui est en entreprise et les responsables politiques de tous bords n'ont pas fait de l'emploi pour cette population une priorité. Notre système d'éducation et de formation est aussi défaillant : parmi les jeunes de 14 à 24 ans, 801 000 ne sont ni en emploi ni en formation, soit 10,6 % de cette classe d'âge, ce qui confirme les données présentées ci-dessus.

Il faudrait aussi parler de ce que l'on appelle un travail



Dominique Redor et Jean-Paul Guillot

décent, car tout emploi ne l'est pas. A ce jour, 70 % de ceux qui travaillent se disent « heureux » de leur travail, mais ce chiffre est en régression.

VLC : Pourquoi tant d'emplois sont-ils non pourvus ?

DR : Beaucoup de facteurs entrent en compte. Il y a la ségrégation sociale par l'habitat, par le niveau scolaire, par les moyens de transport. Les données ci-dessus rappellent que l'éducation et la formation sont fondamentales. Par ailleurs, il n'y a pas d'emplois non qualifiés, n'existent que des emplois peu qualifiés ou moyennement ou très peu qualifiés. Même pour les peu qualifiés, il faut bien sûr s'exprimer en français, souvent il faut le permis de conduire et tout le monde ne l'a pas, il faut enfin maîtriser des outils informatiques même sommaires, le tout exclut 10 à 15% d'éventuels candidats. Enfin, les conditions de travail se dégradent, notamment les horaires, le fractionnement du temps de travail (cf les grandes surfaces), l'organisation et la gestion même du personnel.

JPG : Le Pacte civique incite les dirigeants d'entreprise à améliorer leur « employeurabilité » : ils ont trop souvent des préjugés vis-à-vis de populations qu'ils connaissent mal. Ceux qui se remettent en cause pour surmonter ces préjugés trouvent le personnel qu'ils souhaitent en proposant un salaire correct et des conditions de travail décentes. Avec les périodes de fort chômage, les employeurs étaient habitués à trouver des salariés immédiatement employables ; aujourd'hui, c'est plus compliqué. Le niveau de formation générale est à la traîne, les besoins de formation professionnelle ont été sous-évalués, ce qui explique que certaines entreprises forment elles-mêmes leurs futurs employés.

DR : L'urgence, c'est la question des « invisibles », en fait de ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi, et qui le sont de plus en plus. D'où la nécessité de développer l'accompagnement de ces chômeurs-là et aussi des employeurs qui sont parfois désorientés, ce dont le Pacte civique et SNC sont conscients.

Repères

LE PLEIN EMPLOI, DE QUOI PARLE-T-ON ?

La notion de plein emploi n'a rien d'évident. Plusieurs points de vue sont nécessaires pour l'appréhender. Une première définition, très générale, se rapproche de celle qui est exposée ci-après (« une théologie du travail »). En effet, le plein emploi est une situation où toute personne en capacité de travailler a un emploi dont la rémunération lui permet d'avoir, pour lui et sa famille, un niveau de vie décent. Les économistes, quant à eux, se réfèrent au marché du travail. Selon cette deuxième approche, le plein emploi désigne la situation dans laquelle toutes les personnes disponibles et à la recherche d'un emploi peuvent trouver un travail aux conditions de rémunération en vigueur sur le marché. Enfin pour appréhender la situation concrète de ce marché, on utilise des indicateurs qui estiment le chômage. Dans cette approche statistique, on considère souvent que le plein emploi est une situation dans laquelle le taux de chômage au sens du BIT est inférieur à 5%.

Ce taux de chômage de 5%, c'est précisément l'objectif que le gouvernement s'est fixé à l'échéance 2027. A la fin de l'année 2022, il était de 7,4%, soit 2 265 000 chômeurs au sens du BIT (selon l'enquête emploi de l'INSEE, voir encadré). Entrent dans cette catégorie les personnes de plus de 15 ans qui vérifient simultanément trois conditions :

1. Ne pas avoir travaillé, pas même une heure la semaine précédant l'enquête,
2. Être disponible pour travailler immédiatement (ne pas être malade ou en formation),
3. Faire une recherche active d'emploi.

Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs divisé par le nombre d'actifs, c'est à dire le nombre de personnes ayant un emploi (ayant travaillé au moins une heure la semaine précédant l'enquête), auxquelles on ajoute les chômeurs. Fin 2022, les effectifs d'actifs étaient de 30 608 000 personnes.

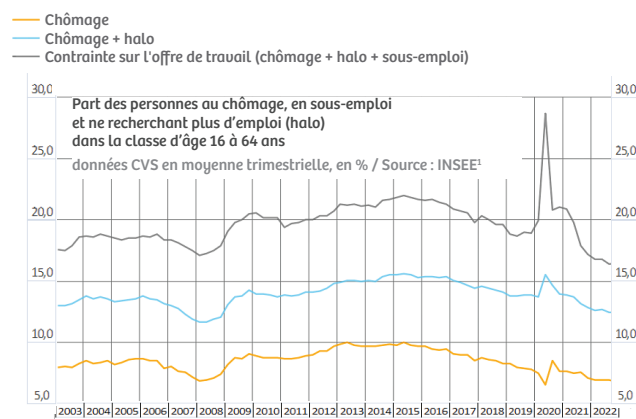
Le simple exposé de ces données montre combien elles sont imparfaites. Tout d'abord, parmi les personnes considérées comme ayant un emploi, il y en a qui ne travaillent que quelques heures par semaine et souhaitent travailler davantage. Elles sont selon l'INSEE¹ fin 2022, 1 400 000. Ensuite le nombre de chômeurs est rapporté aux actifs, on ignore donc les "inactifs", ceux et celles qui n'ont pas d'emploi et qui ne recherchent pas d'emploi. Ces inactifs sont aussi les « invisibles » de la statistique officielle et les exclus du marché du travail (voir le point de vue de l'expert ci-contre). Cette population est très mal connue. L'INSEE estime le « halo » du chômage, ou encore les « chômeurs découragés » qui souhaitent travailler, mais ne recherchent pas d'emploi en raison des obstacles rencontrés (difficultés de déplacement, formation inadaptée, difficultés de santé). Les personnes concernées seraient 1 335 000 fin 2022.

Finalement, si l'on ajoute les chômeurs, les personnes en sous-emploi et les inactifs qui désirent travailler, on parvient à un écart par rapport au plein emploi de 5 000 000 de personnes.

Pour apprécier la situation réelle du marché du travail, par rapport au plein emploi, il faudrait que l'on utilise un ensemble d'indicateurs qui intègre les personnes sous-employées, et celles qui sont rejetées du marché du travail, ni en emploi, ni au chômage, pour de multiples raisons qui sont à ce jour très mal élucidées.

Dominique Redor

¹ INSEE, 2022, Informations rapides, n.22, disponible sur www.insee.fr



le vrai du faux

VLC : Est-il vrai que les effectifs de chômeurs, selon l'INSEE et selon Pôle emploi sont différents ?

Dominique Redor : Oui, c'est vrai. Il existe en France deux sources principales de données sur le chômage. La première qui est utilisée dans ce Repères est l'Enquête emploi réalisée par l'INSEE. C'est un sondage qui interroge un échantillon représentatif de la population française âgée de plus de 15 ans. Parmi les questions, il y en a qui correspondent aux trois critères qui servent de fondement à la définition de ce qu'est un chômeur au sens du BIT (voir le Repères ci-contre).

La deuxième source est Pôle emploi. En effet, cet organisme extrait chaque mois de ses fichiers administratifs une évaluation du nombre de chômeurs. Parmi les différentes catégories de chômeurs qui sont estimées, la catégorie A se réfère à la définition du BIT. Néanmoins cette évaluation est sensiblement différente de l'Enquête emploi. En effet, ces deux sources ne peuvent pas recueillir exactement les mêmes informations. Par exemple certains chômeurs ne s'inscrivent pas à Pôle emploi, et à l'inverse certaines personnes inscrites à Pôle emploi ne recherchent pas effectivement un emploi.

Parole de chômeur

PRESTATION EMD PAR LE CABINET CesNQC*

SUITE À LA TRANSMISSION DE CE TÉMOIGNAGE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE PÔLE EMPLOI, AURÉLIE A ÉTÉ RAPPELÉE PAR LA DIRECTION DE PÔLE EMPLOI, QUI DEVAIT FAIRE UN CONTRÔLE SUR L'ORGANISME.

J'ai été convoquée pour un rendez-vous préalable, le 29 septembre, supposé durer 1 heure, via webcam. Cette convocation a fait suite à un SMS de Pôle emploi qui m'indiquait que ma présence à ce rendez-vous était indispensable au regard de ma situation de demandeur d'emploi.

Mon interlocutrice s'est connectée avec 20 minutes de retard, sans me prévenir et sans répondre à mon SMS demandant si le rendez-vous était bien confirmé. Elle n'a pas branché sa webcam, ce qui peut se comprendre, mais dans ce cas, un entretien téléphonique est tout aussi efficace, moins énergivore et permet une réciprocité puisque ma webcam était en revanche allumée.

Le rendez-vous a finalement duré une vingtaine de minutes, durant lesquelles mon interlocutrice m'a posé des questions très très sommaires « quel est votre niveau d'étude ? » « quel est votre dernier poste ? » Après chacune de mes réponses, mon interlocutrice écrivait son compte-rendu, laissant des silences dans la conversation de 30 secondes à plus d'une minute. J'ai chronométré car un silence de plus de 15 secondes dans une conversation « via webcam unilatéralement » paraît très long. Hormis la rédaction de son rapport (dont je n'ai pas eu connaissance), je n'ai absolument aucune idée de l'utilité de cet entretien puisque je n'ai reçu aucun conseil. A l'issue de cet entretien, mon interlocutrice m'a indiqué que je n'avais pas besoin d'aide pour trouver un emploi, mais elle m'a tout de même inscrite à l'atelier « Dynamisation et valorisation des compétences ». Peut-être pour permettre une facturation supplémentaire en lien avec un accompagnement considéré comme non nécessaire, voire inutile.

Mon interlocutrice m'a indiqué que je n'avais pas besoin d'aide pour trouver un emploi...

Mon interlocutrice m'a également convoquée à l'entretien intermédiaire ainsi qu'à l'entretien final, que nous allions faire le même jour pour simplifier son emploi du temps. L'intérêt de faire ces deux entretiens le même jour me semble assez limité. Mon interlocutrice a donc cherché un créneau de 2 heures dans son agenda, ce qui nous amenait au 17 novembre. Elle a d'ailleurs tenu à me préciser que ces 2 heures ne seraient pas utiles car les rendez-vous seraient plus courts. Pourquoi prévoir 2 heures quand on sait que celles-ci ne seront pas utiles ?



Crédit photo :

Je me suis donc connectée le 13 octobre à 13h30 pour un atelier supposé durer jusqu'à 17h, soit 3h30. Mon interlocutrice lors de l'entretien préalable m'avait d'ailleurs indiqué qu'il ne durerait pas aussi longtemps. Pourquoi prévoir un atelier de 3h30 s'il est su d'avance que cette durée n'est pas nécessaire ? J'étais de nouveau en webcam alors que certains suivaient l'atelier en présentiel. Il ne m'a pas été demandé quelles auraient été mes préférences pour le suivi de l'atelier. La formatrice nous a demandé de nous présenter et de préciser nos attentes. J'ai indiqué que je n'avais pas d'attente particulière car je n'avais pas eu de détails sur le contenu de cet atelier hormis le titre « Dynamisation et valorisation des compétences », peu explicite à mon sens. La formatrice m'a alors précisé que cet atelier n'était pas obligatoire, alors que mon interlocutrice lors de l'entretien préalable m'avait indiqué le contraire. L'atelier a duré environ 1h30 au lieu des 3h30 prévues. La plateforme Addviseo nous a été présentée, sans nous préciser l'intérêt que celle-ci représentait dans notre recherche d'emploi (nombre de connexions des employeurs, nombre d'offres d'emploi disponibles...) Etant déjà inscrite sur quelques plateformes de recherche d'emploi, adaptées à mon profil (Pôle emploi, APEC, Indeed, LinkedIn...), je ne suis pas convaincue que l'ajout de mon CV sur une nouvelle plateforme soit efficace



Gérard Marle

dans ma recherche d'emploi.

Il peut être intéressant de signaler que j'ai indiqué à Pôle emploi lors de mon inscription ainsi qu'à mon interlocutrice lors de l'entretien préalable que j'étais actuellement en création d'entreprise. La proposition d'atelier de « Dynamisation et valorisation des compétences » n'était donc pas adaptée à mon besoin. Mais comme le contenu de cet atelier ne m'avait pas été présenté avant sa tenue et qu'il m'avait été indiqué que ma présence était requise, j'ai pensé que celui-ci pouvait peut-être m'apporter des éléments pour savoir décrire mon projet ou mes compétences en lien avec cette création d'entreprise.

Mon interlocutrice m'a souhaité beaucoup de courage dans ma recherche d'emploi.

La dernière phase de mon accompagnement a donc eu lieu le 17 novembre. Je me suis connectée de nouveau à l'heure et mon interlocutrice avait de nouveau une quinzaine de minutes de retard. Elle m'a demandé si j'avais bien renseigné l'ensemble des éléments demandés dans la plateforme Addviseo, ce que je pensais avoir à faire pendant l'atelier. Apparemment, je n'avais pas fait l'ensemble des tâches donc

elle m'a demandé de cocher tous les éléments d'une liste pour indiquer que toutes les tâches avaient été bien réalisées. Nous savions donc l'une et l'autre que ce n'était pas vrai. Après avoir coché l'ensemble de ces tâches, mon interlocutrice m'a de nouveau posé quelques questions sur ma recherche d'emploi. J'ai dû signer en ligne les feuilles de présence précisant que j'avais suivi un entretien intermédiaire d'une durée d'une heure, puis un entretien final d'une durée d'une heure. Puis mon interlocutrice m'a souhaité beaucoup de courage dans ma recherche d'emploi.

Nous savions donc l'une et l'autre que ce n'était pas vrai.

Tout cela aura duré 14 minutes et 9 secondes (au lieu des 2 heures prévues).

J'ai essayé de décrire le plus factuellement possible ce qu'a été cet accompagnement. Je suis absolument stupéfaite de son inutilité et je ne peux penser à tout l'argent inutilement dépensé pour payer une boîte de prestation qui, à mon avis, surfacture absolument toutes ses prestations en les allongeant volontairement.

* Le nom du Cabinet de conseil a été changé

L'éclairage de

ISABELLE M. ET PIERRETTE V.*

Beaucoup de prestataires privés qui travaillent avec Pôle emploi font leur travail le plus correctement possible ; ici, il y a surfacturation, donc fraude. Par ailleurs l'attitude du consultant est inadmissible : on doit au minimum respecter l'interlocuteur et cela commence par l'exactitude. Quand on est en entretien en Ressources Humaines, on doit être totalement concentré et tourné vers celui avec lequel on parle, et en visio, la caméra doit tourner ; notre disponibilité pour lui doit être totale pendant l'entretien.

Il y a une volonté délibérée de ne pas respecter le cahier des charges et un souci de masquage de cette situation. Le contrôle a posteriori de l'exécution des prestations n'a pas été prévu. Aurélie, visiblement éduquée, s'en sortira très bien. J'ai une pensée pour les autres, ceux qui ne maîtrisent pas les codes ni l'informatique et qui auraient impérativement besoin de ce type de prestation pour élaborer un projet pérenne, pour identifier les formations nécessaires et obtenir leur financement.

* Isabelle et Pierrette, ex DRH, accompagnantes à SNC

Place des partenaires

UNE VILLE CONTRE LE CHÔMAGE

ACCUEIL SYMPA DANS LES LOCAUX MUNICIPAUX À VILLEJUIF.

La Maison des initiatives, de l'insertion et de l'emploi - M2IE est une création municipale (en 2016) ; elle n'est pas de nature associative, il n'y a pas de bénévole auprès des six salariés. Elle a donc une surface territoriale précise, celle de la ville de Villejuif (Val de Marne). La responsable, Christelle Huet, la définit comme une structure de proximité ouverte à toutes et tous les chercheurs d'emploi, tout âge, tout statut, tout secteur d'activité. Elle propose un appui individualisé sans contrainte de temps, parfois un travail de groupe avec un expert (sur la rédaction d'un CV ou ce qu'il faut savoir lors d'un entretien d'embauche).

Son originalité tient pour l'essentiel dans l'effort de coordination, de réseautage local, dans la volonté de faire travailler ensemble les associations, les entreprises et les commerces locaux, parce qu'il y a beaucoup de méconnaissance mutuelle. A force de se parler, on découvre qu'il y a localement des opportunités d'embauche, beaucoup de métiers mal connus et négligés parce que l'on croit que ce n'est pas pour nous, ou qu'il faut tel diplôme. Des métiers ont évolué, des offres d'emploi dans telle banque pour des candidats qui n'ont pas un Bac+2 ; on recherche des poseurs de rails, la SNCF recherche des aiguilleurs, des ateliers protégés (ESAT) embauchent des encadrants, ce qui demande certaines aptitudes, une formation « transversale » et peu importe les diplômes obtenus.



Crédit photo : Mairie de Villejuif

Cette maison donc prend le temps d'accueillir tout chercheur d'emploi, lui permet de préciser le type d'emploi qu'il aimerait, le « métier rêvé », et s'il a besoin d'une aide particulière, on lui indique l'épicerie solidaire ou telle autre association ; il peut être dirigé vers un psychologue s'il le souhaite ; un autre service pourra lui expliquer qu'il a droit à telle aide ou telle allocation, qu'il peut avoir une mutuelle de santé ; s'il a des problèmes de « papiers » ou d'apprentissage de la langue française, il peut se tourner vers une association d'aide aux migrants. Cela est possible parce qu'on a appris localement à se connaître, à se faire confiance, pour répondre aux besoins locaux, suivre l'évolution des métiers, sans se marcher sur les pieds. Ce n'est pas si fréquent.

Propos recueillis par Gérard Marle et Jean-Pierre Pascual

COMITÉ DE LIAISON EN AUVERGNE

AVEC UN BÉNÉVOLE DU SCCF (SECOURS CATHOLIQUE CARITAS FRANCE),
LAËTITIA PARTICIPE AU COMITÉ DE LIAISON. IMPRESSIONS.

Cela m'a permis de mieux comprendre « la machine Pôle emploi » ; par la suite, j'ai pu représenter seule le SCCF à deux comités. J'ai pu ainsi m'exprimer devant un groupe, argumenter mes propos et exprimer les positions du SCCF. Cette expérience m'a renforcée dans ma confiance en moi. Le regard que je porte aujourd'hui sur les agents de Pôle emploi est différent. Je sais, l'ayant vécu, qu'ils font le nécessaire pour le demandeur d'emploi.

Ce comité permet de faire entendre la voix des demandeurs d'emploi et leurs difficultés face à l'institution qu'est Pôle emploi. Ce lieu permet aussi de partager entre syndicats et associations les mêmes réactions au regard des choix gouvernementaux (nouvelles réglementations...). C'est une sorte d'assemblée, d'agora citoyenne où la voix des chômeurs peut être exprimée et souvent entendue par le directeur départemental de Pôle emploi. Qui devient ainsi

un relais du ressenti des demandeurs d'emploi vers les instances régionales de Pôle emploi.

Le comité de liaison est nécessaire, car il permet de corriger les dysfonctionnements qui peuvent rendre conflictuelle la relation entre le demandeur d'emploi et son conseiller. Ainsi, les représentants du comité de liaison ont pu faire ré-écrire les courriers adressés aux personnes privées d'emploi. Par ailleurs, il m'a permis de mieux appréhender ma relation avec Pôle emploi, de savoir que ma situation n'était pas isolée, et de me rendre compte que les représentants siégeant portent bien notre voix.

Grâce au comité de liaison, les représentants sont informés « en direct » des évolutions de Pôle emploi qui sont alors relayées vers les bénéficiaires de ces associations.

La fréquence n'est pas assez soutenue. Il serait souhaitable qu'elle passe à une réunion bimestrielle. Dès leur inscription à Pôle emploi il est indispensable d'informer les demandeurs d'emploi de l'existence du comité de liaison et de ses représentants.

Propos recueillis par Guy Xicluna, Secours catholique

Un point de vue, une voix

UNE THÉOLOGIE DU TRAVAIL

MARCEL RÉMON, JÉSUISTE, EST DIRECTEUR DU CERAS ET DE LA REVUE PROJET. VLC CROIT BON DE LUI DONNER LONGUEMENT LA PAROLE POUR NOURRIR LA RÉFLEXION DE CHACUN.

« La grande question, c'est le travail. [...] Les mécanismes de production ont beau changer, la politique ne peut pas renoncer à l'objectif de faire en sorte que l'organisation d'une société assure à chacun quelque moyen d'apporter sa contribution et ses efforts. En effet, il n'existe pas pire pauvreté que celle qui prive du travail et de la dignité du travail ». (Fratelli tutti, 162)

Même si François n'évoque pas explicitement l'emploi salarié, sa mention de la politique et de l'organisation sociale montre que c'est à l'État qu'incombe la responsabilité de permettre à chacun et chacune d'accéder à un travail rémunéré. Le chômage, l'allocation universelle, les bullshit jobs, voire le bénévolat, n'entrent pas en ligne de compte ici. Il faut à la fois une juste rémunération (pour subvenir à ses besoins) et un réel respect du travailleur : justice et dignité sont au cœur de la théologie du travail.

Cette théologie 'poétique' du travail humain (au sens de poïêsis, œuvre créatrice en grec) a commencé avec Jean-Paul II, dans *Laborens Exercens*. Le travail humain est une participation à l'œuvre créatrice de Dieu (LE 26). Il évoque « l'Évangile du travail » qui commence dès les premiers chapitres de la Genèse, et s'affirme dans « le Christ, l'homme du travail » (LE 24). Tout aussi novateur qu'avec le concept de « structure de péché » qu'il introduit dans *Sollicitudo Rei Socialis*, Jean-Paul II propose celui « d'employeur indirect » relié au travailleur à travers des interdépendances multiples et distantes (LE 16). La dimension structurelle et mondiale du travail-emploi devient un élément important de la pensée de l'Église.

« Pour faire face au danger du chômage et assurer un travail à chacun, les instances qui ont été définies ici comme employeur indirect doivent pourvoir à une planification globale [...] elles doivent faire attention, en outre, à l'organisation correcte et rationnelle du travail dans ce chantier. Ce souci global pèse en définitive sur l'État mais il ne peut signifier une centralisation opérée unilatéralement par les pouvoirs publics. » (LE 18)

On voit bien dans cet extrait la tension existante entre une politique étatique du plein emploi et la liberté du marché socio-économique du travail. Le principe de subsidiarité est sous-jacent à la position du pape. Pour rappel, ce principe est défini dans *Centesimus annus* : « Une société d'ordre supérieur ne doit pas intervenir dans la vie interne d'une société d'un ordre inférieur, en lui enlevant ses compétences, mais elle doit plutôt la soutenir en cas de nécessité et l'aider



Crédit photo : Gérard Marle - La Courneuve

à coordonner son action avec celle des autres éléments qui composent la société, en vue du bien commun ». (CA 48).

L'emploi, un bien commun

« Le bien commun, c'est-à-dire cet ensemble de conditions sociales qui permettent, tant aux groupes qu'à chacun de leurs membres, d'atteindre leur perfection d'une façon plus totale et plus aisée ». (*Gaudium et Spes* 26, 1) Le bien commun n'est pas une ressource partagée par une collectivité, comme une cage d'escalier, un trottoir ou une force de travail. La tragédie des biens communs est connue. Elinor Ostrom montre que le laisser-faire conduit automatiquement à la dégradation du bien partagé jusqu'à sa disparition. Il suffit de considérer la planète pour imaginer le destin tragique d'un tel laisser-aller. La politique est au service du bien commun lorsqu'elle met en place et garantit à chacun des conditions d'un réel pouvoir de vivre, par exemple via l'accès universel à un service de santé performant.

Si Jean-Paul II fut suspicieux de tout centralisme étatique, François l'est tout autant par rapport au libéralisme débridé. La théologie poétique du travail de François n'est plus anthropocentrée, mais relationnelle (les quatre liens de 'tout est lié' : planète, autrui, Dieu, soi-même). Le travail se définit comme « prendre soin ». (*Laudato Si'*) Mais tous les deux considèrent le travail et l'emploi comme une des conditions essentielles pour atteindre le bien-vivre en commun.

Le plein emploi est lié à la notion d'employabilité : si les enfants, les vieux, les handicapés, les illégaux ou les femmes (en Iran) ne sont pas employables, alors ils ne relèveront pas des statistiques du chômage. L'Église affirme, depuis toujours, que quiconque en âge de travailler est employable. L'État n'est peut-être pas là pour lui trouver du travail mais pour créer les conditions (cf. les Territoires zéro chômeur de longue durée) afin qu'il puisse être engagé selon ses capacités, quitte à ce que l'État prenne en charge le différentiel entre sa productivité et un juste salaire. Si le 'quoiqu' il en coûte' est valable pour l'économie ou l'industrie militaire, pourquoi ne le serait-il pas pour l'emploi ?

La vie associative

DES TEXTES QUI FONT DU BIEN

Le Collectif pour la parole de chômeurs a proposé la constitution de trois groupes de travail, dont le « Groupe de paroles, sens, spiritualité ». Rencontres trimestrielles, qui permettent une information et des échanges entre les quelques groupes existants, l'expression de besoins et l'élaboration de réponses.

A côté de l'accompagnement individuel (souvent deux accompagnants pour un chercheur d'emploi) a surgi la demande d'un partage entre chômeurs : les accompagnants se retrouvent entre pairs pour échanger, pourquoi n'en serait-il pas de même pour les accompagnés ?

Et pour nourrir ces rencontres de groupe, est apparu le besoin d'avoir à disposition « quelques textes qui font du bien » et aident à parler parce qu'on y a trouvé des mots ou des expressions justes. Des textes qui s'ajouteront à ceux que l'on peut lire dans le Livre blanc « Paroles de chômeurs », sur la plateforme Expressions de SNC, déjà dans les pages centrales des lettres Vaincre le chômage, voire dans des publications plus anciennes du CCSC-VLC.

Ce groupe de travail, parmi d'autres propositions, souhaite que celles et ceux qui ont dû affronter l'expérience du chômage, soit directement, soit comme proches ou accompagnants, envoient un texte qui a fait du bien et permis de retrouver la confiance. Texte-témoignage ou pris dans des traditions religieuses ou laïques, le Collectif saura les rendre disponibles à tout le monde.

Ces textes sont à transmettre, et pourquoi tarder à le faire, au « Contact » du Collectif : José Dhers CCSC-VLC 106 rue du Bac, 75007 Paris - jdhers@wanadoo.fr



Crédit photo : Marie-Christine Brun

La prochaine rencontre du « Groupe de paroles, sens, spiritualité » réunissant accompagnants comme chercheurs d'emploi se tiendra le 1^{er} juillet 2023, de 9h30 à 12h30 au 17 bis rue de Rosny, 94120 Fontenay-sous-Bois. - Merci de bien vouloir annoncer votre présence à José Dhers.

Gérard Marle

Edition

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

Rédaction

Directeur de publication : Paul Israël - Gérard Marle, José Dhers, Annie Dreuille, Marie-Christine Brun, Marie-Eve Humery, Jean-Pierre Pascual, Yvette Martin, Dominique Fontaine, Jean-Paul Guillot, Dominique Redor, Bruno Thomasset.

Impression

ANAI S ESAT 125-131 av. Louis Roche 92230 Gennevilliers

Merci à tous les contributeurs de cette édition

Dominique Redor, Jean-Paul Guillot, Marcel Rémon, Guy Xiluna, Aurélie, Christelle Huet.



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

IBAN : FR21 2004 1010 1235 2671 1X03 303

<https://ccscfrance.com>

☐ Madame

☐ Monsieur

Votre nom

Votre prénom

Adresse

E-Mail

Téléphone

☐ Abonnement

☐ Don

☐ Adhésion à l'association : 35 €

