EMPLOYEURS ET DEMANDEURS D'EMPLOI EN ACTIVITÉ :

QUELLES RELATIONS, QUELS BESOINS ET QUELLES PRATIQUES ?

Vanessa di Paola, Cathel Kornig, Stéphanie Moullet, Isabelle Recotillet

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail

UMR 7317 - CNRS, Université d'Aix-Marseille

Rapport final

Mai 2016

Agence d'objectifs IRES

Vanessa di Paola, Cathel Kornig, Stéphanie Moullet, Isabelle Recotillet

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail

UMR 7317 - CNRS, Université d'Aix-Marseille

vanessa.di-paola@univ-amu.fr

cathel.kornig@univ-amu.fr

stephanie.moullet@univ-amu.fr

recotillet@gmail.com

EMPLOYEURS ET DEMANDEURS D'EMPLOI EN ACTIVITÉ

QUELLES RELATIONS, QUELS BESOINS ET QUELLES PRATIQUES ?

Ce rapport a reçu le soutien financier de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales) et a été réalisé dans le cadre de l'Agence d'objectifs.

SOMMAIRE

Synthèse de l'étude 5

Introduction générale 10

Partie 1. Un dispositif incitatif au retour à l'emploi, au risque d'accentuer la duplication des conditions d'emploi et de travail 14

1.1 L'activation des dépenses passives : favoriser le retour vers quels emplois ?.....14

1.2. La reprise d'activité au cours d'une période de chômage : un régime en croissance 18

Les demandeurs d'emploi : une catégorie hétérogène statistiquement et sociologiquement 18

Les demandeurs d'emploi en activité réduite : catégorie en croissance, des profils différents.....20

1.3 Effets de la reprise d'activité sur les trajectoires individuelles : de l'incitation à l'enfermement ?.....25

1.4 Les entreprises face au régime d'activité réduite : un point aveugle insuffisamment interprété 30

Les employeurs et le recrutement 31

Les employeurs et le recrutement de personnes bénéficiaires du RSA.....34

1.5 Au regard de l'activité réduite, dans quelles mesures les pratiques de recrutement des entreprises modifient-elles la structure générale de l'emploi ?.....37

Partie 2. Interroger les pratiques d'employeur autour d'un dispositif destiné aux demandeurs d'emploi : méthode d'enquête et difficultés de terrain..... 39

2.1 CDD et temps partiels : au-delà des contrats, des formes d'emplois spécifiques à certaines catégories de travailleurs et à certains secteurs d'activité.....39

2.2 Les secteurs d'activité de l'étude: entre contrats courts et temps partiels 45

2.3 Le protocole d'enquête.....49

2.4. Des difficultés de terrain révélatrices d'un "sujet qui parle peu".....54

Partie 3. Articuler les responsabilités individus/employeurs dans les politiques publiques d'emploi pour réduire les effets négatifs du régime d'activité réduite 58

3.1. Des difficultés de recrutement, mais aussi des attentes : ce que les entreprises racontent de l'embauche de futurs salariés 58

Dans des secteurs au turn-over important, un besoin marqué de stabiliser les salariés. 58

Une reconnaissance de conditions de travail difficiles qui n'est pas mise en lien avec le turn-over récurrent.....60

La co-construction de l'employabilité des demandeurs d'emploi 65

3.2 La connaissance limitée du régime d'assurance chômage par les parties prenantes freine sa possible utilisation dans les processus de recrutement 67

Les demandeurs d'emploi ne sont pas de fins connaisseurs du régime d'assurance chômage.....67

Les représentants syndicaux sont peu interpellés sur ce sujet.....71

Ce régime est autant mal connu que mal perçu par les employeurs 72

3.3 Quand l'activité réduite produit des effets négatifs sur la qualité de l'emploi, au risque de créer des trappes à précarité 75

3.4. Croisement des conventions de jugement dans la mise en relation de l'offre et de la demande de travail : la nécessaire mise en discussion des besoins respectifs 81
Pôle Emploi vu par les entreprises rencontrées : une première convention de jugement 82
Les entreprises vues par les agents du service public pour l'emploi : une deuxième convention de jugement 85
Le service public de l'emploi vu par les demandeurs d'emploi en activité : une troisième convention de jugement 88
Les demandeurs d'emploi vus par les conseillers Pôle Emploi : une quatrième convention de jugement 89

Conclusion générale : Articuler et partager les responsabilités de la qualité de l'emploi .. 91

Bibliographie 93

Synthèse de l'étude

L'activation des dépenses passives pour favoriser le retour à l'emploi

La création en 1986 d'un régime particulier de l'assurance chômage permet au demandeur d'emploi de cumuler son allocation avec des revenus salariaux. Ce régime est un des instruments de la politique de l'emploi. Cette disposition vise très explicitement à encourager la reprise d'emploi et à accumuler de l'expérience professionnelle, même si l'activité reprise est moins rémunérée que la précédente. Pendant la période d'indemnisation, l'assurance chômage compense plus que le différentiel entre nouvelle activité et montant de l'allocation. Cette mesure, incitative, s'inscrit dans la droite lignée des politiques d'activation des dépenses passives, qui visent à inciter financièrement les demandeurs d'emploi à rechercher plus activement un emploi. De façon générale, les politiques actives du marché du travail mettent résolument les demandeurs d'emploi au centre. L'autonomie et la responsabilité de l'individu dans la gestion de son employabilité et de ses qualifications sont prégnantes.

L'activité réduite a été mise en place pour sécuriser les revenus des demandeurs d'emploi, dans un contexte de chômage croissant, mais dans lequel le partage des responsabilités entre les différents acteurs n'est pas abordé. La responsabilité des employeurs n'est pensée qu'à travers la sur-cotisation des contrats courts, qui permet par ailleurs de contribuer au financement du régime d'assurance chômage.

L'objectif de telles politiques est d'accroître le taux d'emploi, quel que soit l'emploi occupé, quelle que soit sa qualité. L'hypothèse sous-jacente est qu'il est préférable pour un demandeur d'emploi, d'occuper un emploi, quel qu'il soit, plutôt que de rester sans emploi. L'objectif quantitatif « occuper un emploi » visé par le régime d'activité réduite n'est pas accompagné par l'objectif « occuper un emploi de qualité ». Ce qui compte pour les décideurs publics c'est davantage le retour à l'emploi et l'efficacité du placement. Et non les caractéristiques de l'emploi retrouvé. La limitation des indemnités est alors souvent mise en avant pour accélérer le retour à l'emploi. Or il a été montré que les demandeurs d'emploi indemnisés ont une probabilité plus forte que les autres de retrouver un emploi de qualité, parce qu'ils ont notamment davantage de « temps » à y consacrer. L'assurance chômage joue un rôle protecteur dans la qualité des transitions professionnelles.

La suppression des seuils en 2014 élargit la notion d'activité occasionnelle. Il s'agit désormais de toute reprise d'activité au cours d'une période de chômage, tant que le revenu salarial est inférieur au salaire de référence -celui qui a servi à calculer l'allocation chômage-. Inspiré des théories néo-classiques du marché du travail, en particulier de la notion de salaire de réserve1, il s'agit d'inciter financièrement encore plus fortement les demandeurs d'emploi à reprendre un emploi, quel qu'il soit. Il y a là l'hypothèse que le demandeur d'emploi arbitre entre la situation « être en emploi » ou « être au chômage indemnisé ». Cette notion de choix le rend davantage responsable de sa trajectoire professionnelle. Cette approche néglige la question de la qualité de l'emploi proposé. En outre, elle omet la part de responsabilité des employeurs dans la construction de l'employabilité/qualifications des salariés, ainsi que dans l'évolution du chômage et de la précarité du marché du travail

L'évolution des politiques de protection sociale des individus, dont l'assurance chômage est une dimension, a fait naitre de nombreuses critiques. Par exemple, l'approche par les marchés transitionnels prône, non seulement d'équiper les individus (par de la formation, de l'accompagnement à la recherche d'emploi, etc.), mais aussi d'équiper le marché du travail, en articulant les responsabilités collectives et individuelles. D'agir à la fois sur les transitions pour agir sur les positions, et inversement. Cela réfère donc aussi à la gouvernance de l'entreprise, ses pratiques de recrutements et à l'organisation du travail. La théorie des capabilités, dans la même veine, suggère quant à elle de créer un contexte favorable au développement des capacités des individus. Doter les individus de droits et de ressources, tout en s'assurant et en permettant leur mise en œuvre réelles. L'objectif est de favoriser leur liberté réelle d'action, ou encore leur « liberté réelle de mener la vie qu'ils ont des raisons de préférer » (Sen, 1992).

[1] Salaire en deçà duquel le demandeur d'emploi n'accepte pas l'emploi proposé.

Des demandeurs d'emploi aux profils, qualifications et trajectoires très contrastés

Les demandeurs d'emploi en d'activité sont en nombre croissant depuis la création de cette disposition, surtout depuis la crise de 2008. Selon la DARES, c'est environ un demandeur d'emploi sur trois qui exerce une activité professionnelle au cours d'une période de chômage (sur 5 878 000 inscrits à Pôle Emploi fin décembre 2014). Cette catégorie de demandeurs d'emploi, aux profils très hétérogènes, a été multipliée par deux entre 1995 et 2011. S'ils cherchent tous un emploi, dans un cas sur deux, ces demandeurs d'emploi n'ont pas (ou plus) de droits à l'assurance chômage. Ils occupent fréquemment des emplois courts, ou à temps partiel, au cours de leur période de chômage. Il s'agit plus souvent de femmes, de personnes d'âges médians, vivant en couple, avec des enfants à charge. Ils ont un niveau d'étude globalement plus élevé que les autres demandeurs d'emploi et sont également un peu plus qualifiés. Ces demandeurs d'emploi s'inscrivent plus que les autres à Pôle Emploi suite à une fin de CDD ou mission d'intérim.

Effets de la reprise d'activité sur les trajectoires individuelles : de l'incitation à l'enfermement ?

La littérature s'interroge sur un potentiel effet trappe à chômage. Il s'agit d'une situation dans laquelle l'intérêt financier à reprendre un emploi est faible, voire nul. En ayant pour objectif de rendre le travail plus attractif financièrement que la situation de chômage (en particulier indemnisé), le régime peut néanmoins générer des situations de chômage récurrent et d'emplois précaires.

Des effets contrastés de la reprise d'activité sur la sortie du chômage existent. Un constat que la France partage avec les pays européens qui autorisent un cumul entre allocation et revenu salarial (Belgique et Danemark par exemple). L'effet est positif mais faible au début de la période, puis se transforme en un effet d'enfermement. Cet effet d'enfermement est par ailleurs plus marqué pour les demandeurs d'emplois qui retirent un avantage monétaire fort. En effet, il semblerait que les demandeurs d'emploi exerçant une activité recherchent un autre emploi avec une moindre intensité, parce que pris dans des contraintes professionnelles. Cela pourrait freiner leur recherche d'un autre emploi.

Enfin, selon les études existantes, il ne semble pas y avoir d'effet positif du cumul allocation-revenu d'activité sur la pérennité de l'emploi retrouvé. Certains auteurs concluent en revanche que le régime d'activité réduite rend le travail faiblement rémunérateur socialement acceptable. L'activité réduite freinerait ainsi le retour vers l'emploi « adéquat ».

Les entreprises face au régime d'activité réduite : un point aveugle à explorer.

Un grand nombre d'études portent sur l'effet de l'activité réduite sur les trajectoires des demandeurs d'emploi. Ce nombre contraste avec l'absence d'études sur les représentations et usages qu'en ont les employeurs.

La littérature apporte néanmoins deux types d'enseignements. D'une part sur la façon dont les employeurs perçoivent le RSA activité - dispositif dont la philosophie est proche de celui de l'activité réduite. Selon l'une d'elle, la méconnaissance des règles de cumul du RSA activité par les entreprises en limiterait son utilisation dévoyée. Les employeurs n'auraient pas utilisé une main d'œuvre éligible au RSA activité pour développer les contrats courts ou à temps partiels. D'autre part, les études sur le recrutement, notamment dans les secteurs visés par l'étude, reportent que les prédicteurs s'appuient moins sur les compétences acquises des demandeurs d'emploi (via les expériences passées et la formation) que sur la perception qu'ils ont de leurs dispositions futures (présentation, motivation, disponibilité), et leurs caractéristiques extra-professionnelles (âge, sexe…). Mais ce dernier résultat ne permet pas de mettre en lien la question du cumul sur les pratiques ou besoins de recrutement des entreprises. Il convient donc d'interroger les pratiques de recrutement des entreprises au regard du régime d'activité réduite.

Des difficultés de recrutement peu interrogées : ce que les entreprises racontent de l'embauche de futurs salariés

Les employeurs rencontrés au cours de l'étude expriment unanimement un besoin de stabilité de leur main d'œuvre. L'enjeu pour eux est d'assurer un service de qualité (comme dans le secteur aide à domicile), ou simplement d'assurer un volant de main d'œuvre disponible (comme dans l'intérim ou l'hôtellerie-restauration). Ces besoins de stabilité et de qualité exprimés révèlent un paradoxe avec les conditions de travail des métiers de

ces secteurs. Ces derniers sont en effet fréquemment caractérisés par des emplois pénibles, peu rémunérateurs et de courtes voire très courtes durées.

Dans les quatre secteurs étudiés, les pénuries de main d'œuvre sur certains postes ne sont pas mises en miroir par les employeurs avec la qualité de l'emploi proposé. Cette pénurie est en fait attribuée aux individus eux mêmes (faible motivation, manque de compétences comportementales, de savoir-être…). Pour les employeurs, les problèmes de recrutement auxquels ils font face proviennent des candidats et non des conditions de travail proposées. C'est ainsi qu'apparaissent leurs représentations des candidats : des enchaînements de CDD indiqueraient une instabilité ; des longues périodes de chômage traduiraient un faible goût pour le travail ; etc. L'expression des représentations des employeurs souligne l'absence d'une co-construction des expertises et des qualifications dans la relation d'emploi. Cela souligne en outre l'absence d'engagement sur ces questions. Comme si cela ne concernait que l'acteur public et l'individu. Or, les qualifications et l'employabilité résultent de la relation d'emploi entre un salarié et son entreprise. Cela a déjà été l'objet de résultats d'études.

Absence d'usage délibéré dans les processus de recrutement mais un effet possible sur la qualité des emplois proposés.

Les demandeurs d'emplois sont souvent présentés comme des connaisseurs du régime d'assurance chômage. Pourtant, ce régime est qualifié d'un des plus complexes parmi les pays européens. La suppression des seuils dans les règles de cumul n'a pas forcément simplifié la compréhension pour les demandeurs d'emploi. Ces derniers continuent de raisonner avec les anciennes règles. L'étude montre que les demandeurs d'emploi apprennent et comprennent les règles au travers de leur propre apprentissage de la réglementation, au fil du temps donc. Les intermédiaires de l'emploi ont ici un rôle important d'information et d'accompagnement.

Les employeurs rencontrés ont eux aussi une connaissance rudimentaire du régime d'assurance chômage. Ils connaissent le régime d'assurance chômage et la possibilité de cumul. Mais ils connaissent peu les règles de cumul entre salaire et allocation chômage. Ils les amalgament par ailleurs avec celles du RSA activité. Le manque de connaissance des règles de cumul entre allocation et salaire semble être un élément qui limite au contraire un usage délibéré dans les processus de recrutement. Il n'y aurait pas de calcul non plus concernant la définition des conditions de travail (nombre d'heures, durée du contrat par exemple).

Lorsque le régime de cumul est connu par les employeurs, ils y voient en fait deux avantages : permettre aux salariés en contrats courts de rester inscrits, au cas où leur contrat se termine et n'est pas renouvelé ; et/ou compenser des conditions de travail qu'ils reconnaissent alors ici comme difficiles (sans pour autant faire de lien avec leurs problématiques de recrutement). Ils y voient néanmoins deux inconvénients : la possibilité de cumul allocation/salaire peut freiner le recrutement sur des contrats de travail moins rémunérateurs que les allocations chômage ; ou freiner le recrutement à temps plein pour certains métiers (aide à domicile).

L'absence d'usage dans les processus de recrutement ne signifie pas pour autant que l'activité réduite ne génère pas d'effet sur l'emploi et sa qualité. Des effets peuvent exister sur la demande de travail. C'est là tout l'intérêt d'avoir une approche croisée employeur et demandeur d'emploi. Cela permet de mettre à jour des points de vue souvent appréhendés de manière isolée, mais qui doivent être interprétés de façon plus systémique, en terme de responsabilité partagée :

- d'une part les employeurs n'utilisent pas explicitement l'activité réduite. Ils connaissent mal ce régime et ne se sentent pas concernés. Sans s'interroger, ils proposent des emplois de mauvaise qualité (temps de travail réduit, contrat courts, instabilité, mal payés).
- De l'autre côté, les demandeurs d'emploi en activité disent qu'ils peuvent accepter les emplois proposés parce qu'il y a une compensation financière par le régime d'assurance chômage. Sans quoi, ils ne pourraient pas « vivre ». La compensation financière rend alors possible pour les demandeurs d'emploi l'acceptation d'emplois à temps partiels ou très partiels, qu'ils n'auraient sans doute acceptés autrement.

Ce croisement de points de vue des acteurs fait émerger un questionnement autour des effets délétères possibles du régime : fournir aux entreprises une réserve de travailleurs potentiels, déjà en partie rémunérés. Dans un contexte de chômage de masse, cela leur permettrait de pouvoir « profiter » de personnes prêtes à accepter des emplois de quelques heures, quelques jours, dans des conditions d'exercice pénibles et mal rémunérées (exemple

des aides à domicile). Notre étude ne permet pas de trancher sur ce point mais pose sérieusement cette question et invite à explorer ultérieurement ce point.

Les employeurs rencontrés ne se sentent pas concernés par la question de l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Par contre, très stigmatisés, les demandeurs d'emploi qui s'affichent comme inscrits à Pôle Emploi, ou dont le CV mentionne des périodes récurrentes de chômage, sont mis à l'épreuve lors d'entretiens d'embauche. Régulièrement confondus avec les publics du RSA, ils sont mis à distance dans les discours, comme ayant toutes les caractéristiques du mauvais candidat par excellence. On observe alors une récurrence de la rhétorique autour de la démotivation et de l'absence de volonté. Pour autant, à l'embauche, les (mauvaises) conditions d'emploi acceptées par le demandeur d'emploi –parce que compensées - et le niveau élevé de chômage ne permettent pas au demandeur d'emploi de bénéficier d'un rapport de force favorable. Cela induit in fine une détérioration davantage accrue des conditions d'emplois. C'est par ce mécanisme qu'il pourrait y avoir une dégradation générale des conditions d'emploi des salariés de ces secteurs. Cela rejoint les conclusions des études portant sur l'analyse de la qualité de l'emploi en période de crise : les personnes les moins qualifiées sont les plus exposées à la détérioration de la qualité de leur emploi. Il existe un risque qu'elles soient enfermées dans des trappes à précarité.

D'autant que lorsque les demandeurs d'emploi sont questionnés sur leurs rapports avec Pôle Emploi, sont plutôt satisfaits du suivi de leur dossier d'indemnisation. En revanche, les témoignages sont de nature différente au sujet des services d'accompagnement. Car, parmi les demandeurs d'emploi en activité, certains cherchent un autre emploi en complément (le week-end ou la nuit), ou un autre emploi en remplacement de celui qu'ils occupent. Les conseillers que nous avons rencontrés déclarent qu'effectivement, dans la mesure où ces demandeurs d'emploi travaillent, l'accompagnement est plus léger. L'accompagnement a même lieu à la demande des demandeurs d'emploi eux-mêmes. La charge de travail est souvent évoquée par les intermédiaires pour établir les priorités. Or, le nombre de demandeurs d'emploi en activité ne fait qu'augmenter. Ila même accéléré avec la crise. Ceci accroit donc le nombre de demandeurs d'emploi peu ou pas accompagnés.

Croisement des conventions de jugement dans la mise en relation de l'offre et de la demande de travail : la nécessaire mise en discussion des besoins respectifs

La relation employeur – conseiller Pole Emploi – demandeur d'emploi est complexe et porteuse de conventions de jugements.

Les employeurs sont très critiques sur le travail de recrutement réalisé par Pole Emploi. Ils jugent ce travail souvent inadapté à leurs besoins réels. Les conseillers ne « sauraient pas sélectionner les candidats », ne comprendraient pas ou n'auraient pas les mêmes critères de recrutement qu'eux. La manière dont les employeurs recrutent et travaillent avec les intermédiaires de l'emploi est assez semblable dans les différents secteurs d'activité étudiés. Il en est de même quant à leurs représentations des demandeurs d'emploi. Dans ces secteurs, les employeurs voient plutôt d'un mauvais œil les périodes de chômage répétées d'un candidat ou son éloignement du marché du travail, interprétés alors principalement comme un manque de motivation individuelle.

Les conseillers Pole Emploi, eux, regardent les employeurs d'un œil critique. Ils les considèrent comme des bons professionnels de leur métier, mais ne sachant pas recruter.

Les demandeurs d'emploi en activité, à leur tour, se montrent très réservés sur l'apport du service public de l'emploi. Ils leur reprochent de ne pas les aider dans leurs recherches de perspectives professionnelles.

Ainsi, demandeurs d'emploi, employeurs et intermédiaires estiment que l'autre ne sait pas faire. Toutes ces conventions de jugement interviennent activement dans le processus de recrutement ou d'exclusion du marché du travail. Cela organise une mise à distance des demandeurs d'emploi en reprise d'activité, mais également des autres acteurs du recrutement. Par ailleurs, ces conventions de jugement participent au choix des modalités du recrutement. Par exemple, les employeurs vont davantage utiliser des CDD jugés flexibles, alors que, parmi les

conseillers Pole Emploi rencontrés, certains estiment que le CDI l'est davantage juridiquement2. Ainsi, ces mondes sociaux se parlent peu et ancrent ces conventions de jugement de part et d'autre, sans les confronter ou les croiser. Cela ne permet alors pas d'imaginer des passerelles entre les besoins des uns et des autres.

Articuler et partager les responsabilités de la qualité de l'emploi.

L'action publique en matière d'emploi s'inscrit en quelques sortes dans un paradigme de responsabilité individuelle, qui ne permet pas suffisamment de penser l'articulation et le partage des responsabilités au-delà des cotisations au régime d'assurance chômage.

L'étude montre que, pour ce qui concerne l'activité réduite, l'employabilité et les qualifications semblent ne pas être pensées comme une co-construction entre employeurs et employés, tout comme la qualité du travail et de l'emploi. L'étude révèle que les seules incitations financières ne suffisent pas à atteindre un optimum collectif qui nécessite de prendre en compte les besoins de tous les acteurs de la relation d'emploi.

Dans cet objectif, les conventions de jugement multiples auraient tout intérêt à être discutés conjointement par les employeurs, les employés et leurs représentants réciproques. A défaut, le désengagement de l'employeur ou des intermédiaires concernant la question des conditions d'emploi risque in fine de laisser se développer des emplois de moindre qualité sur le marché du travail. A cela s'ajoutent les difficultés de représentations syndicales de ces salariés : multiplicité des lieux de travail, horaires, durée et quotité travaillée, etc. Ce sont autant d'éléments qui accentuent l'isolement de ces demandeurs d'emploi en activité.

Il conviendrait de construire, d'une part, une action publique de l'emploi qui pose comme postulat une responsabilité partagée des acteurs. Viser à la fois les besoins des employeurs et conforter l'emploi de qualité. A l'instar de la responsabilité sociale des entreprises, il convient pour cela de construire des référentiels communs de l'emploi de qualité chez les intermédiaires et les employeurs, mais aussi chez l'ensemble des acteurs de l'emploi. Il est urgent de construire un intérêt partagé autour du développement durable de l'emploi et du travail. Cela met en jeu la création d'espaces d'échanges innovants et de mise en commun des besoins entre les acteurs, sur un territoire, dans un secteur, etc.. Enfin, cela soulève aussi le contenu du dialogue social, comme par exemple l'utilisation du contenu de la Base de données unique et sociales pour éclairer la question de la qualité de l'emploi.

[2] Le CDI permet selon les conseillers pôle emploi rencontrés une fin de contrat plus flexible via la rupture conventionnelle ou les procédés de licenciement. Il est plus difficile selon eux de mettre fin prématurément à un CDD

Introduction générale

Cette étude, commanditée par la CFDT, s'interroge sur les comportements des employeurs face aux demandeurs d'emploi en activité réduite. On assiste en France à une forte augmentation du nombre de demandeurs d'emploi qui travaillent, et dans le même temps, au recours de plus en plus fréquent aux contrats courts (voire très courts) et aux temps partiels. N'assisterait-on pas alors à une réorganisation de certains systèmes d'emploi autour du système d'indemnisation, lequel inciterait les employeurs à recourir de plus en plus à des formes d'emploi précaires en recrutant plus fréquemment sur des durées courtes ? Telle est la question centrale que se posait la CFDT. Cette question n'a, à ce jour, jamais été étudiée.

Depuis le début des années 90, les politiques publiques d'emploi des pays de l'OCDE sont caractérisées par une logique d'activation des dépenses passives en direction des chômeurs, en raison d'une montée généralisée du chômage qui engendre notamment des coûts plus difficilement supportables pour l'assurance chômage (Ehrel, 2014). L'objectif principal est de rendre plus attractif le retour à l'emploi et de limiter les effets désincitatifs de l'indemnisation du chômage. C'est ainsi qu'a été mis en œuvre, en France en 1986, le mécanisme dit d'activité réduite, qui aspire à sécuriser les revenus des demandeurs d'emploi et rendre incitatif leur retour à l'emploi, qu'ils perçoivent ou non une allocation de retour à l'emploi. Le principe général de l'activité réduite est de permettre à un demandeur d'emploi d'occuper un emploi, tout en conservant une partie de son indemnisation au titre du chômage, de sorte que le revenu global tiré du cumul emploi-salaire soit supérieur à la seule perception de l'allocation chômage. Les demandeurs d'emploi non indemnisés peuvent avoir un avantage à pratiquer une activité réduite afin de constituer des droits à l'assurance chômage et rester proche du marché du travail.

Depuis sa création, le nombre de demandeurs d'emploi en activité a fortement augmenté, jusqu'à être multiplié par deux entre 1995 et 2011 (Ourliac et Rochut, 2013). Pour autant, aucune étude n'éclaire la question des externalités produites par le régime lui-même, c'est-à-dire les effets non attendus produits par la mise en œuvre de l'activité réduite. Tout au plus posent-elles les termes du débat (Gurgand, 2002 ; Cahuc et Prost, 2015). Autrement dit, aucune ne s'interroge sur l'appropriation par les individus et les entreprises de la connaissance de l'indemnisation du chômage. Face la montée des emplois de courte, voire très courte durée, à l'augmentation continue des contrats à temps partiel ainsi la croissance soutenue des activités réduites, la question de savoir si l'acceptation de telles conditions d'emploi n'est pas à même de permettre aux entreprises de trouver une main d'œuvre disponible moins regardante sur les conditions de travail et d'emploi, et ainsi de reporter sur le système d'assurance chômage leur besoin exprimé de flexibilité de l'emploi. La question se pose de savoir si le mécanisme de cumul peut contribuer au développement des formes flexibles d'emploi.

Permet-il aux employeurs de recruter une main d'œuvre à la fois disponible, peu coûteuse, et incitée à occuper ce type d'emplois ? Cette problématique reste un angle mort des études

existantes, qui ont porté la focale sur les déterminants individuels de la pratique d'une activité réduite et de ses effets sur la sortie du chômage (Granier et Joutard, 1999 ; Fontaine et Rochut, 2014 ; Fremigacci et Terracol, 2015 ; Issehnane et al. 2015). Ces études soulignent cependant l'existence d'un effet de sélection à la pratique d'une activité réduite, qui joue d'ailleurs un effet contrasté sur la sortie du chômage.

L'originalité et la motivation de cette étude sont de questionner la responsabilité des employeurs dans un mécanisme d'intéressement à l'emploi, pensé dès son origine pour les demandeurs d'emploi. **C'est ainsi le rôle et la place des employeurs dans ce phénomène croissant de reprise d'activité qui est interrogé.** En effet, existe-t-il un lien entre ce mécanisme et des pratiques de recrutement des entreprises ? Notre étude cherche à tester l'hypothèse selon laquelle les entreprises connaitraient les règles de cumul salaire/indemnité chômage et lui confèreraient une fonction de compensation. Elles s'en serviraient alors comme élément d'optimisation, soit en amont dans la définition des offres (avec un effet de nivellement par le bas), soit en aval dans la négociation, au cours de l'entretien avec le candidat.

Le développement des contrats courts trouve-t-il pour partie son origine dans la forme actuelle du régime d'assurance chômage ? Par ailleurs, le régime actuel de cumul allocation-salaire est-il à même de modifier l'acceptabilité de conditions d'emploi moins favorables pour les demandeurs d'emploi ? Et in fine peut-il avoir un effet sur la qualité de l'emploi ?

Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, l'étude s'est appuyée sur une approche croisée « employeur-demandeur d'emploi en activité ». Seule cette approche permet de mettre en relation les pratiques de recrutement des entreprises avec la façon dont les politiques incitatives au retour à l'emploi œuvrent sur la sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi. Les secteurs d'activité sur lesquels porte cette étude ont été déterminés par la proportion élevée de contrats courts ou de contrats à temps partiels, et de postes peu qualifiés : aide à domicile, hôtellerie-restauration, commerce et intérim. L'étude mobilise une importante analyse de la littérature, portant à la fois sur les effets de la pratique d'une activité réduite sur la sortie du chômage, ainsi que sur les pratiques de recrutement des entreprises. Elle s'appuie sur des entretiens semi-directifs, auprès des différentes parties prenantes de la relation employeur-salarié et de l'intermédiation en emploi. Les employeurs ont été interrogés sur plusieurs dimensions : les difficultés et besoins de recrutement, leur connaissance du régime d'assurance chômage, leur niveau d'information sur les droits des demandeurs d'emploi, ainsi que sur la situation sociale des candidats. Les demandeurs d'emploi en activité ont été conduits à s'exprimer sur leurs conditions de travail et d'emploi, la façon dont s'est déroulé leur entretien de recrutement, leur niveau de connaissance du régime, leurs droits, leurs rapports avec Pôle Emploi, et enfin leurs perspectives personnelles et professionnelles. Enfin, pour les agents du service public de l'emploi, il s'agissait de tester les éléments recueillis dans les entretiens précédents, et de comprendre les besoins exprimés par les entreprises des secteurs d'activité de l'étude.

La première partie de l'étude présente la problématique, en s'appuyant sur une revue de la littérature, avec différents points d'approche du sujet : le paradigme de l'activation des dépenses passives, l'évolution de l'activité réduite et les profils des demandeurs d'emploi

concernés. Les effets sur les parcours sont ensuite interrogés ainsi que les effets du recrutement et des méthodes des entreprises pour recruter. Enfin, la problématique de l'étude s'appuie sur ces différents travaux pour apprécier le rôle et la place des employeurs dans ce phénomène grandissant de reprise d'activité au cours d'un épisode de chômage.

La deuxième partie explicite la méthode retenue pour l'étude. La description du terrain d'enquête et des questionnements, adressés aux différents interlocuteurs, est complétée par une analyse des difficultés rencontrées lors de l'étude. Il s'avère que l'activité réduite est un sujet difficile à aborder avec des interlocuteurs qui, dans la grande majorité des cas, ne connaissent pas ou mal ce mécanisme de l'assurance chômage.

La troisième partie est consacrée aux résultats des investigations de terrain, ainsi qu'aux pistes de réflexion qu'elles ont suscitées. Les représentations des entreprises face au recrutement permettent de mettre en débat les discours sur leurs besoins de stabilité et de flexibilité. Les entreprises interrogées se situent dans un paradoxe consistant à affirmer un besoin de flexibilité de leur main d'œuvre et en même temps d'avoir une main d'œuvre suffisamment disponible et qualifiée pour occuper les postes qu'elles souhaitent pourvoir.

L'étude met en avant qu'au travers de ce paradoxe, les entreprises n'ont pas besoin de proposer, pour une partie de leurs emplois, de bonnes conditions d'emploi et de travail. Cela se serait en quelques sortes développé grâce au système de compensation du régime d'assurance chômage qui, avec la possibilité de cumul (salaire/indemnité chômage), met à disposition des employeurs, une main-d'œuvre disponible et peu regardante sur les conditions d'emploi et de travail. L'étude met en exergue que la seule connaissance de la possibilité d'un complément de salaire permet à l'employeur de se désengager vis-à-vis de la question de la qualité de l'emploi. Même en cas de difficultés de recrutement, ce dernier ne met pas en relation ces difficultés avec les conditions d'emploi peu favorables qu'il propose.

Trois dimensions se nourrissent entre elles et font système : le non questionnement des employeurs sur la qualité des emplois qu'ils proposent ; la compensation du salaire ; le niveau de chômage élevé qui ne permet pas au demandeur d'emploi en activité de bénéficier d'une position favorable. Avec un système d'assurance chômage qui incite à l'exercice d'activités de courte durée ou à temps partiel, une brèche est ouverte pour que ces emplois, aux conditions les mois favorables, soient occupés par les demandeurs d'emploi en activité réduite (aujourd'hui dits en « reprise d'activité »). Dans un contexte de chômage élevé, ces demandeurs d'emploi se trouvent en situation de choix contraints, et subissent plus qu'ils ne l'acceptent ces emplois qui leur permettent de se construire une courte expérience professionnelle, tout en gagnant un revenu au moins égal à celui qu'ils auraient s'ils ne travaillaient pas. Cependant, la pratique d'une activité réduite a un effet immédiat non significatif sur le retour à l'emploi, puis un effet significativement positif, mais qui disparaît rapidement. Ainsi, au total, ces demandeurs d'emplois courent le risque de rester enfermés dans des trappes à précarité. Ajoutons à cela, que certains de ces demandeurs d'emploi déplorent le manque d'accompagnement par le service public de l'emploi : ces demandeurs d'emploi sont-ils condamnés à une double peine ?

L'étude conclue à la nécessité de responsabiliser les entreprises face à la qualité des emplois offerts et de réfléchir à des formes d'accompagnement adaptées pour ces demandeurs

d’emploi qui se trouve à la frontière de l’emploi et du chômage : ni complètement dedans, ni complètement dehors. Enfin, l’étude conduit à s’interroger sur l’action publique en matière de développement du dialogue entre les acteurs parties prenantes de l’emploi et de l’intermédiation : entreprises, service public de l’emploi et demandeur d’emploi.

Partie 1. Un dispositif incitatif au retour à l'emploi, au risque d'accentuer la duplication des conditions d'emploi et de travail

1.1 L'activation des dépenses passives : favoriser le retour vers quels emplois ?

Le système des activités dites réduites a été mis en place en 1986 au sein de l'Unedic, dans un contexte de chômage qui n'a de cesse de croître depuis le premier choc pétrolier. Le taux de chômage[3] dépasse alors la barre des 10% au début de l'année 1984. L'évolution du régime de l'assurance chômage, au milieu des années quatre-vingt, va rendre possible pour un demandeur d'emploi la reprise d'une activité, sous certaines conditions de durée et de salaire, tout en continuant à percevoir une partie de ses allocations chômage. Ce tournant dans l'histoire du régime d'assurance chômage s'inscrit dans un mouvement général des pays de l'OCDE, qui suivent les recommandations d'organisations internationales en termes de limitation des dépenses passives pour l'emploi au profit de l'activation des dépenses (Ehrel, 2014). La France, comme les autres pays européens, va entrer progressivement dans l'ère du *making work pay*, qui consiste à rendre plus attractif le retour à l'emploi en restreignant les conditions d'octroi de l'assurance chômage. Le début des années 2000 marque une inflexion dans les politiques de protection sociale, pensées dorénavant pour que le travail soit plus rémunérateur que le chômage.

En Europe, malgré la diversité des régimes de protection sociale, des régimes-types sont identifiés par les analystes (Esping Andersen, 1999). Ces régimes peuvent se décliner au regard des politiques d'activation (Béraud et Eydoux, 2009), faisant apparaître très schématiquement des régimes fonctionnant sur le modèle du bâton (sanctions) et le modèle de la carotte (protection sociale, prestations de remplacement généreuses, facilitation des transitions par des programmes de formation…), destiné à améliorer l'employabilité des chômeurs. Le premier régime est libéral (la politique de l'emploi y reste somme toute limitée), et le second social-démocrate. Malgré la divergence de régulation de ces régimes au regard des politiques de l'emploi, la stratégie européenne pour l'emploi invite les États-membres à promouvoir un État social actif, dans lequel « la politique insiste davantage sur les investissements dans les personnes » (Béraud et Eydoux, 2009, p. 11). La conception de l'activation telle qu'encouragée par l'Union européenne, « peut-être interprétée comme un compromis entre la promotion d'une protection sociale et les incitations financières visant à valoriser le travail et responsabiliser les individus » (ibid, p.11). Tout est pensé du côté de l'individu, uniquement, afin de le (re)mettre au travail, tout en le sécurisant le plus possible socialement.

[3] Au sens du BIT.

Deux modèles ont été expérimentés en Europe et en France également, pour tenter de réformer l'assurance chômage autour d'un nouveau paradigme qui cherche à inciter davantage la reprise d'emploi : « La première consiste à verser, en cas de sortie du chômage, une partie du reliquat de droits assurantiels, soit au salarié, soit à l'employeur. La seconde autorise un cumul partiel des indemnités chômage et des revenus salariaux d'emplois transitoires, de durée limitée et/ou à horaire de travail réduit. Dans les deux cas, ces réformes visent à limiter les effets désincitatifs de l'assurance-chômage. Elles rejoignent par ailleurs, dans leurs intentions, les politiques actives : politiques de subvention à l'emploi pour la première forme d'activation, politiques visant à renforcer l'employabilité des chômeurs par des mesures de formation en emploi pour la seconde » (Alibay, Lefranc, 2003).

C'est dans ce contexte, en France, que le fondement du cumul salaire-allocation chômage (on parle de façon équivalente ici d'activité réduite) s'inscrit, ancré dans la conception de l'activation décrite ci-dessus. Il repose sur l'idée qu'un demandeur d'emploi aura financièrement intérêt à accepter un emploi dont le niveau de salaire est inférieur au niveau de son revenu de remplacement, puisque le système d'assurance chômage « récompense » le retour à l'emploi. Le demandeur d'emploi gagnera au moins autant en travaillant que s'il ne travaillait pas. Ce dispositif s'inspire directement des modèles théoriques de recherche d'emploi (Stigler, 1962 ; Lippman, McCall, 1976), dans lesquels la probabilité individuelle de sortie du chômage dépend du taux de réception des offres et de la décision d'acceptation d'une offre, résultat de la comparaison entre le salaire offert et les exigences salariales de l'individu. La pratique d'une activité réduite peut conduire à une augmentation du taux de réception des offres par le fait d'être en activité (développement d'un réseau professionnel, contacts etc.).

La convention d'assurance chômage a connu depuis plusieurs évolutions (voir par exemple Tuchzirer, 2000 pour une description depuis 1986), jusqu'à la plus récente, en 2014 ; cela, en attendant la nouvelle convention, dont la négociation a débuté le 22 février 2016 entre l'Unedic et les partenaires sociaux. La convention de 2014 (établie pour deux ans) marque un tournant dans l'histoire des activités réduites, puisque l'ensemble des seuils qui existaient jusqu'alors sont supprimés : seuil de nombre d'heures et de salaire, notamment pour éviter les effets de seuil. Est éligible au cumul toute reprise d'activité au cours d'une période de chômage, tant que le revenu salarial issu de cette activité est inférieur au salaire de référence - celui qui a servi à calculer l'allocation chômage-. Le terme même d'activité réduite est remplacé par celui de reprise d'activité, témoignant d'une volonté plus forte d'inciter au retour à l'emploi, sortant en cela du cadre de l'activité occasionnelle. Ces évolutions des règles de l'assurance chômage sont une des réponses des partenaires sociaux à la transformation structurelle du marché du travail, avec en particulier la croissance des contrats courts (Unedic, 2014), qui multiplie les entrées et sorties du régime d'indemnisation du chômage. Entre 2000 et 2012, le nombre de déclarations d'intentions d'embauches en CDD augmentait de 80% (Barlet et Minni, 2014), une évolution cependant contrastée selon les secteurs d'activité. C'est dans le secteur des services que l'évolution est la plus marquée, accompagnée de durées moyennes des CDD plus courtes que dans l'industrie et la construction (1,7 semaine dans les services, contre 8,7 dans l'industrie et 13 dans la

construction, ibid.). Les embauches en CDD d'un mois ou moins ont plus que doublé entre 2000 et 2012 (Unedic, 2016c). L'évolution des contrats courts est corollaire d'entrées et sorties plus fréquentes du chômage. Comme l'indique un récent rapport de France Stratégie (Flamand, 2016), depuis la crise de 2008, les transitions entre emploi et chômage ont progressé relativement plus vite que les transitions d'emploi à emploi.

On peut lire dans le mécanisme des activités réduites, la volonté de privilégier un objectif quantitatif, écartant d'emblée l'objectif d'accès à un emploi de qualité ou de lutte contre la précarité sur le marché du travail. Certains auteurs pointent du doigt un mécanisme d'intéressement à l'emploi, qui n'aurait d'autre levier que celui de baisser le salaire de réserve[4] des demandeurs d'emploi afin qu'ils acceptent des emplois aux conditions précaires (faible nombre d'heures, ou de jours par exemple[5]) (Tuchzirer, 2000). Gurgand (2002) en conclusion d'un article sur l'activité réduite des demandeurs d'emploi, pose en conclusion la question de l'effet potentiellement négatif de la possibilité d'un cumul entre une allocation et un salaire d'activité sur la création d'emplois de moindre qualité.

L'activité réduite a été, certes, mise en place pour sécuriser les revenus des demandeurs d'emploi, dans un contexte de chômage croissant, mais dans lequel le partage des responsabilités entre les différents acteurs n'est pas abordé. La responsabilité des employeurs est, au mieux, pensée à travers la sur-cotisation des contrats courts, qui permet par ailleurs de contribuer au financement du régime d'assurance chômage, mais qui n'a en rien freiné le recours à ce type d'emploi (Cahuc et *al.*, 2016). Ce qui compte pour le décideur public c'est le taux de retour à l'emploi et donc l'efficacité du placement ; non pas la qualité de l'emploi retrouvé. L'objectif quantitatif domine l'objectif qualitatif, en dépit de l'affichage d'orientations stratégiques des organismes internationaux ou supranationaux (Union européenne[6]). L'indicateur principal de la stratégie européenne pour l'emploi reste le taux d'emploi : c'est celui sur lequel s'accordent les États-membres, quelle que soit leur configuration sociétale (Raveaud, 2006). La stratégie Europe 2020 ambitionne ainsi un taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 20 à 64 ans de l'ordre de 75%.

---

[4] Le salaire de réserve est le salaire en-deçà duquel un individu retire une utilité moindre à travailler qu'à poursuivre sa recherche d'emploi.

[5] L'existence du salaire minimum sert de plancher en-deçà duquel les employeurs ne peuvent pas descendre ; en revanche, il est possible de fragmenter les emplois en contrats courts, voire très courts (moins d'un mois).

[6] Au cœur d'Europe 2020, 4 lignes directrices ont été érigées pour l'emploi (source : http://travail-emploi.gouv.fr/europe-et-international/presence-europeenne-et-internationale/article/strategie-europe-2020-pour-la-croissance-et-l-emploi) :

- Accroître la participation des femmes et des hommes au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi ;
- Développer une main d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie ;
- Améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation et les rendre plus performants à tous les niveaux, et augmenter la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent ;
- Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté.

Ce faisant, la logique de l'action publique en direction des demandeurs d'emploi, le met en situation d'arbitrage (contraint) entre percevoir une allocation de remplacement (si tant est qu'il y soit éligible – sachant qu'environ 1 sur 2 est indemnisé) et rechercher activement un emploi, percevoir une partie de l'allocation de remplacement et occuper un emploi dont le salaire est inférieur au revenu de remplacement tout en poursuivant sa recherche d'emploi. Sachant que, dans la majeure partie des cas, les demandeurs d'emploi aspirent à un CDI, à temps plein (Unedic, 2013), et non pas à un emploi à temps partiel, ou de quelques mois. Par la mise en place des activités réduites, le demandeur d'emploi est donc mis face à un nouveau choix : celui de réviser ses aspirations professionnelles en attendant mieux, pour rester au contact du marché du travail et rester « acteur de sa trajectoire professionnelle ». Cette notion de choix le rend davantage responsable de sa trajectoire professionnelle. Cette approche néglige la question de la qualité de l'emploi proposé. En outre, elle omet la part de responsabilité des employeurs dans la construction de l'employabilité/qualifications des salariés, ainsi que dans l'évolution du chômage et de la précarité du marché du travail.

Cette lecture de l'action publique pointe en effet l'absence de prise en compte de la qualité de l'emploi retrouvé, alors même que différents travaux montrent le déclassement professionnel auquel sont confrontés les chômeurs qui retrouvent un emploi (Lizé et Prokovas, 2009 ; 2012). Elle fustige également l'absence de responsabilisation des entreprises dans la construction de l'employabilité des personnes au chômage (Salognon, 2008). Par leurs modes de sélection des candidats, qui assez fréquemment tend à attribuer au candidat chômeur un signal de manque de compétences et de motivation au travail, les entreprises relègueraient une partie de la population active dans des situations de chômage prolongé ou d'alternance entre emploi et chômage. Depuis une vingtaine d'années, les études montrent que le CDD ne joue pas systématiquement un rôle de tremplin vers l'emploi stable, mais est un élément structurant de trajectoires d'instabilité. Cependant, les salariés en CDD ou en contrat d'intérim ont des probabilités plus élevées d'accéder à un CDI qu'un demandeur d'emploi (Flamand, 2016).

Les analyses de l'évolution structurelle du marché du travail, assortie d'une analyse des politiques de l'emploi, invite des auteurs à remettre en question le bien fondé des politiques de l'emploi, qui auraient contribué un accroissement de la segmentation et des processus de sélection « qu'elles étaient censé combattre » (Gazier, 2000, p. 574). A ce titre, le mécanisme d'activité réduite pourrait participer de ce processus. Nous verrons dans la section suivante que les personnes qui pratiquent une activité réduite, bien que représentant une population hétérogène, ont des caractéristiques particulières qui les distinguent des autres demandeurs d'emploi (logique de sélection) ; et dans la section 1.3 que les effets de la pratique d'activité réduite combinent des effets de tremplin et d'enfermement sans qu'un effet significativement positif en émerge.

1.2. La reprise d'activité au cours d'une période de chômage : un régime en croissance

Les demandeurs d'emploi en reprise d'activité (anciennement intitulée « activité réduite ») sont en nombre croissant depuis la création de cette disposition et en nette augmentation depuis la crise de 2008. Selon la Dares, c'est environ un demandeur d'emploi sur trois qui exerce une activité professionnelle au cours d'une période de chômage (sur 5 878 000 inscrits à Pôle Emploi fin décembre 2014). Cette catégorie de demandeurs d'emploi a été multipliée par deux entre 1995 et 2011. Ils occupent fréquemment des emplois courts, ou à temps partiels, avant ou au cours de leur période d'indemnisation. Il s'agit plus souvent de femmes, de personnes d'âges médians, vivant en couple, avec des enfants à charge. Ils ont un niveau d'étude globalement plus élevé que les autres demandeurs d'emploi et sont également un peu plus qualifiés. Ces demandeurs d'emploi s'inscrivent plus que les autres à Pôle Emploi suite à une fin de CDD et d'intérim.

Les demandeurs d'emploi : une catégorie hétérogène statistiquement et sociologiquement

Les chiffres du chômage sont l'objet de nombreuses attentions médiatiques, mais cachent complètement l'hétérogénéité de la population concernée, tant sur leurs droits, que sur leurs profils ou encore sur leurs trajectoires. Fin avril 2016, la France compte 5 397 000 personnes inscrites à Pôle Emploi, dont 5 337 500 en catégories A[7], B[8] ou C[9], c'est-à-dire tenus de rechercher un emploi (Dares, 2016). Parmi l'ensemble des inscrits sur les listes de Pôle Emploi, tous ne sont pas tenus de rechercher un emploi, soit parce qu'ils ne sont pas immédiatement disponibles, même s'ils sont sans emploi (en formation ou maladie par exemple), soit parce qu'ils sont en emploi de type contrat aidé, soit parce qu'ils sont enfin dans un dispositif de création d'entreprise. Ainsi, parmi 5,3 millions d'inscrits sur les listes de Pôle Emploi, 2,3 millions sont des allocataires[10] indemnisés (Unedic, 2016c).

Les demandeurs d'emploi ne sont donc pas tous indemnisés, loin s'en faut. Seuls 54 % d'entre eux sont indemnisables (c'est à dire qu'ils bénéficient d'un droit, qu'ils l'utilisent ou non) et environ un sur deux est effectivement indemnisé (Unedic, 2016a). Le taux de remplacement (qui décroit à mesure que le revenu précédent croit) est d'environ 71 % du salaire net précédent selon l'Unedic (2016a). L'allocation moyenne au 31 décembre 2014 est

[7] Catégorie A : demandeur d'emploi sans emploi et tenu d'en rechercher un (3 533 600 demandeurs d'emploi)

[8] Catégorie B : demandeur d'emploi en activité réduite courte et tenu de rechercher un emploi (695 300 demandeurs d'emploi).

[9] Catégorie C : demandeur d'emploi en activité réduite longe et tenu de rechercher un emploi (1 106 800 demandeurs d'emploi).

[10] Allocataire ou demandeur d'emploi indemnisable (source : Unedic 2015): une personne indemnisable est une personne qui bénéficie d'un droit à l'indemnisation à une date donnée (droit ouvert). Elle peut être : indemnisée au titre de ce droit ; momentanément non indemnisée car en attente d'indemnisation (délai d'attente, différés) ; momentanément non indemnisée en raison de l'exercice d'une activité réduite ou de la prise en charge par la Sécurité sociale (maladie, congé maternité).

de 1119 euros brut par mois, un allocataire sur deux touche moins de 1031 euros et seuls 5 % d'entre eux touche plus de 2079 euros (Unedic, 2016b).

Par ailleurs, peu de chiffres sont disponibles sur le non recours aux allocations chômage, mais les quelques chiffres existant font état d'un non-recours relativement important : en effet, un demandeur d'emploi sur trois n'aurait pas fait valoir ses droits entre 2003 et 2006 (Blasco, Fontaine, 2010). Enfin, 55 % des sortants des listes de Pôle Emploi n'ont pas épuisé leurs droits puisqu'un un tiers des demandeurs d'emploi reste notamment inscrit moins de 6 mois (Euzenat, Prokovas, 2015).

Près d'un demandeur d'emploi sur quatre travaillait à temps partiel avant d'être au chômage. Fin 2014, ils étaient 39 % à s'inscrire au chômage après un CDD, 11 % après une mission d'intérim et 31 % après un licenciement (Unedic, 2016b).

Selon une étude de l'Unedic (2013a), les demandeurs d'emploi (allocataires indemnisés uniquement ici) sont autant des hommes (50,8 %) que des femmes. Le chômage est France est essentiellement un chômage de qualification, puisque 79 % des demandeurs d'emploi non indemnisés ont au plus un baccalauréat comme diplôme (DARES, 2014a), 75,8 % des demandeurs d'emploi indemnisés (Unedic, 2013a), contre 63 % des actifs occupés[11].

Les demandeurs d'emploi indemnisés se répartissent ainsi selon le dernier diplôme obtenu :

- 18,3 % ont arrêté leurs études avant le bac (niveau collège ou lycée) sans diplôme (comme 18 % des actifs)
- 36,9 % ont un CAP ou un BEP (contre 25 % des actifs) ;
- 20,6 % ont le bac, (comme 20 % des actifs) ;
- 12,2 % bac +2, (contre 16 % des actifs) ;
- 11,9 % ont un diplôme supérieur à bac +2 (contre 21 % des actifs).

[11] Sources : INSEE, Enquête Emploi 2014

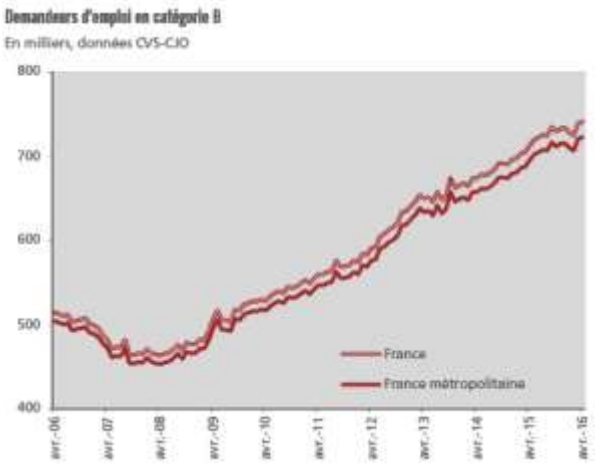
Encadré : Les six profils d'allocataires selon l'Unedic (fin 2011)

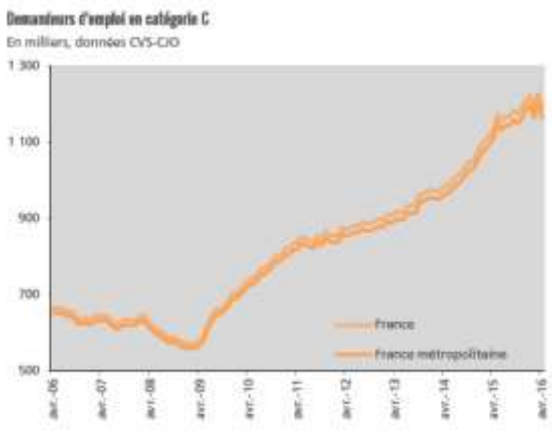
- **23,2% des allocataires sont issus du temps partiel**, un groupe féminin à 74,1%, contre 49,2% pour l'ensemble des allocataires.
- Les **licenciés à temps plein**, souvent confrontés, au chômage de longue durée représentent 26,0% des allocataires. Ils sont plus âgés que la moyenne des allocataires et restent plus longtemps au chômage : 34,0% ont 50 ans et plus (contre 22,6% dans la population générale) ; plus d'1 sur 3 est chômeur de longue durée (1 sur 4 pour l'ensemble des allocataires).
- Les **allocataires après une rupture conventionnell**e ou un départ volontaire pèsent pour 10,6% des allocataires. Les 25- 49 ans y sont sur représentés à 71,1 % pour 61,9 % sur l'ensemble des allocataires.
- Les **fins de CDD à temps plein**, qui connaissent des trajectoires distinctes selon leur niveau de diplôme comptent pour 20,3% des allocataires. Ils sont plus jeunes que la moyenne (35,1 % contre 15,5 % dans l'ensemble) et sont moins longtemps indemnisés (84,9 % sont indemnisés depuis moins d'un an contre 75,0% dans la population)
- **13,5% des allocataires sont intérimaire**s, un groupe masculin à 71,3% contre 50,8% pour l'ensemble des allocataires et plus jeune (22,5 % ont moins de 25 ans contre 15,5 % dans l'ensemble).
- **Les intermittents du spectacle**, majoritairement implantés en Île- de- France représentent 3,6% des allocataires. Ce sont en majorité des hommes (68,6% contre 50,8% pour l'ensemble des allocataires) et ils sont particulièrement concentrés sur la région parisienne (49,3% contre 17,5% pour l'ensemble des allocataires).

Sources : Unedic, 2013a

Les demandeurs d'emploi en activité réduite : catégorie en croissance, des profils différents

Selon la DARES (2016), 1 879 300 demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle Emploi sont en activité réduite (catégorie B et C), chiffre en augmentation constante depuis le début de la crise économique de 2008 et en augmentation depuis la création de ce régime en 1986. Ce sont les demandeurs d'emploi en activité réduite longue qui ont connu la plus forte augmentation depuis 2009, comme en témoignent les deux graphiques suivants :

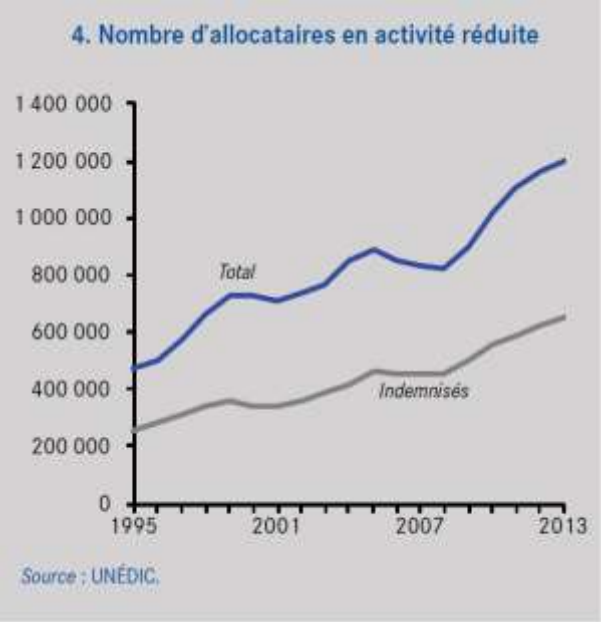




Source : DARES, 2016.

Parmi les demandeurs d'emploi en activité – hors intermittents et intérimaires - environ 1/3 sont indemnisables (Ourliac et Rochut, 2013) ; l'évolution de la pratique d'activité réduite des demandeurs d'emploi indemnisés suit de près la courbe de l'ensemble des demandeurs d'emploi en activité réduite, comme le montre la figure suivante.

Figure 1 – Évolution du nombre d'allocataires en activité réduite



Source : Cahuc et Prost (2015)

On note que le nombre de demandeurs d'emploi qui travaillent a été multiplié par deux entre 1995 et 2011, avec des augmentations plus prononcées chez les femmes et les seniors notamment (Ourliac et Rochut, 2013). La plus forte contractualisation des femmes à temps partiels, toutes choses égales par ailleurs, explique en partie cette tendance (Issehnane, 2015).

En 2011, près de 40 % des allocataires ont été en activité réduite (indemnisé ou pas), ce qui traduit une forte augmentation, révélatrice de l'utilisation de plus en plus fréquente du temps partiels et des contrats courts par les employeurs (Unedic, 2013a).

L'évolution de la réglementation n'est pas neutre dans cette tendance, puisqu'une partie de l'augmentation est liée à un effet de seuil. En effet, depuis la dernière convention de l'assurance chômage de 2014, les seuils d'heures ont été notamment supprimés (alors qu'il fallait ne pas dépasser 110 heures de travail pour bénéficier, selon le mode de calcul du cumul possible, d'une allocation chômage complémentaire à l'activité. Cela représente de ce fait 1/3 des allocataires dans ce cas.

Le nombre d'heures travaillées a également augmenté pour ces demandeurs d'emploi, en lien pour partie avec ces changements législatifs. En effet, entre 1995 et 2011, les demandeurs

d'emploi indemnisés ont travaillé environ 60h par mois (Unedic, 2013a) contre 90 heures en 2015 pour tous les demandeurs d'emploi qui travaillent, qu'ils soient indemnisés ou non (Issehnane, 2015). Les activités réduites très courtes (moins de 39h) sont toutefois restées stables entre 1996 et 2011 (voir tableau suivant).

Tableau 1 • **Évolution de la répartition des demandeurs d'emploi en activité réduite selon le nombre d'heures réalisées en moyenne chaque mois**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Moins de 39 heures	18,2	16,9	15,8	18,0	17,8	18,4	19,8	20,5	20,0	20,0	21,1	20,4	21,0	21,5	19,6	18,9
De 39 heures à moins de 78 heures	25,5	24,2	22,7	19,8	19,5	20,0	21,4	21,7	20,8	21,0	21,2	21,4	21,7	22,2	20,9	20,3
De 78 heures à moins de 110 heures	18,5	17,9	17,6	19,4	19,3	19,6	19,0	19,1	19,2	19,5	18,9	19,1	19,1	19,3	19,0	18,9
110 heures et plus	37,8	41,0	44,0	42,8	43,5	42,0	39,9	38,7	40,0	39,5	38,8	39,2	38,3	37,0	40,5	41,9

Champ : demandeurs d'emploi en catégorie B,C ; France métropolitaine
Note de lecture : en 2011, 18,9% en moyenne des demandeurs d'emploi en activité réduite au cours d'un mois donné ont travaillé entre 78 et 110 heures au cours de ce mois.

Source : Ourliac et Rochut, 2013, p. 2.

Les demandeurs d'emploi qui exercent une activité au cours d'une période de chômage ont des caractéristiques individuelles spécifiques au regard des autres demandeurs d'emploi. Globalement, les demandeurs d'emploi en activité réduite ont un niveau d'étude plus élevé que les autres demandeurs d'emploi et sont également un peu plus qualifiés. Les demandeurs d'emplois précédemment enregistrés dans les catégories ouvriers ou employés ont plus de chances d'exercer une activité réduite que les demandeurs d'emploi non qualifiés (Fontaine et Rochut, 2014)). Il s'agit par ailleurs plus souvent de femmes, de personnes d'âges médians, vivant en couple, avec des enfants à charge (Ourliac, Rochut, 2013 ; Fontaine et Rochut, 2014).

Encadré : Trois profils de demandeurs d'emploi en activité réduite

(Extraits d'Issehnane, 2015)

« D'un point de vue plus qualitatif, on peut distinguer trois grands profils de demandeurs d'emploi en situation d'activité réduite : les accidentés, les précaires, les atypiques.

Le profil le plus représenté est celui des « accidentés ». Il regroupe des demandeurs d'emploi qui ont connu des situations professionnelles à plein temps, stables pendant plusieurs années, une rémunération qui les satisfaisait. L'entrée dans l'activité réduite est souvent provoquée par un problème de santé (accident du travail ou usure du temps), un licenciement (économique ou fin d'activité) ou un mauvais choix professionnel (une démission pour un nouvel emploi où le demandeur d'emploi ne reste pas), et enfin des événements dans la trajectoire qui font bifurquer le parcours professionnel des demandeurs d'emploi (divorce avec enfants à charge, prison, etc.).

Le deuxième groupe appelé, « les précaires », est composé de demandeurs d'emploi dont les parcours ne se sont jamais stabilisés : ils n'ont jamais connu d'emploi pérenne. Ces trajectoires professionnelles peuvent s'expliquer là encore par des problèmes de santé. Cependant, ces derniers sont plus souvent d'ordre social et psychologique. Ces facteurs sont souvent corrélés à une instabilité professionnelle. Le retour à un emploi stable de ces demandeurs d'emploi n'est souvent pas leur préoccupation première, même s'ils déclarent également rechercher un emploi activement. En effet, plusieurs d'entre eux cumulent de nombreux problèmes qu'ils doivent d'abord résoudre avant de pouvoir accéder à un emploi durable. Certains trouveraient leur place dans le nouveau dispositif d'accompagnement renforcé.

Enfin, les « atypiques » regroupent les demandeurs d'emploi les plus diplômés du panel. Ces derniers ont en commun d'avoir tiré avantage de l'activité réduite afin de réaliser leur activité professionnelle par nature instable ou de mener à bien un nouveau projet professionnel. Ils souhaitent tous travailler plus pour avoir plus d'aisance financière, mais ce n'est plus une préoccupation première et la poursuite de leur(s) activité(s) parallèle(s) leur importe davantage. Ces demandeurs d'emploi ont fait le choix à des moments biographiques différents de s'installer consciemment dans une activité réduite, car ils ont utilisé le temps libre, contraint dans un premier temps, pour développer une activité ou des activités parallèles. »

Sources : Issehnane, 2015

Certaines caractéristiques des demandeurs d'emploi augmentent la probabilité, toute chose égale par ailleurs, d'avoir recours à l'activité réduite (Issehnane, 2015). C'est le cas pour l'âge, puisque les jeunes ont plus de probabilité de recourir à l'activité réduite que les autres, et les seniors ont au contraire une probabilité de recours faible. Mais l'âge n'a pas un effet linéaire, et diffère selon le sexe. Granier et Joutard (1999) montrent ainsi que la probabilité de pratiquer une activité réduite augmente jusqu'à 40 ans pour les femmes et 30 ans pour les hommes. Le fait d'être une femme augmente la probabilité d'avoir recours à l'activité réduite, tout comme le fait de ne pas avoir d'enfant (Issehane *et al*., 2015). Les femmes vivant seules pratiquent plus souvent une activité réduite, et lorsqu'elles déclarent rechercher un emploi dans les services à la personne ou l'hôtellerie, c'est également un facteur qui accroit la probabilité d'exercer une activité réduite (Granier et Joutard, 1999). Posséder un diplôme de l'enseignement supérieur augmente également la probabilité d'avoir recours à l'activité

réduite, mais le fait d'être cadre diminue au contraire cette probabilité. Enfin, les demandeurs d'emploi s'inscrivant à Pôle Emploi suite à un licenciement ou à une rupture conventionnelle ont une probabilité faible d'avoir recours à l'activité réduite au contraire de ceux inscrits à la fin d'un CDD ou d'une mission d'intérim. Granier et Joutard (1999) interprètent ce dernier résultat comme l'indice de difficultés d'insertion durables, qui pourraient conduire les demandeurs d'emploi à accepter plus facilement des emplois dits « réduits » au cours d'une période de chômage. Par ailleurs, ils ont également montré que la pratique antérieure d'une activité réduite favorise les chances de reprendre à nouveau une activité réduite (Granier et Joutard, 1999).

Le recours à l'activité réduite fait l'objet d'une analyse en termes de choix, comme le montre l'utilisation de terme « activité réduite choisie ou subie », qui interroge, au vu des travaux existants sur l'expérience du chômage (Paugam, Martin, 2009, Demazière, 2015, CESE, 2016). L'activité réduite est plutôt subie que choisie puisque deux tiers l'acceptent à défaut d'un emploi plus attractif (Alberola, Guisse, 2014), en attendant un meilleur emploi et en se construisant alors une brève expérience professionnelle. L'activité réduite est moins un choix qu'une situation d'attente (Isshenane, 2015).

Les emplois en activité réduite sont en CDD dans 80 % des cas (dont 38 % en intérim), d'une durée inférieure à trois mois (40 % durent moins d'un mois) et sont contractualisés dans des entreprises de moins de 10 salariés (dans 65 % des cas) (Issehnane, 2015).

Ainsi, les différentes études sur le sujet le montrent bien, les demandeurs d'emploi en activité réduite sont dans cette situation, pour la majorité, malgré eux. Ils ne travaillent pas quand ils le veulent et n'optimisent que rarement leur situation à leurs profits. Seuls les mieux « dotés » sur le marché du travail (i.e. les plus diplômés notamment) savent tirer partie de cette possibilité de cumuler revenus de l'activité et droits au chômage. Pour la majorité des individus, ce régime permet de vivre, ou plutôt de « survivre », nous y reviendrons dans la partie 3.

Côté rémunération et indemnisation, les demandeurs d'emploi en activité réduite ne sont pas tous logés à la même enseigne. Un peu plus d'un demandeur d'emploi en activité réduite sur deux (59 %) connait la possibilité de cumul et moins d'un sur dix maîtrise ses règles de calcul (8 %) (Unedic, 2012).

A ce stade, il nous manque d'avoir des données sur les caractéristiques précises des emplois occupés par les demandeurs d'emploi en activité réduite pour comparer la qualité de ces emplois avec ceux qui ne sont pas inscrits à Pôle Emploi, afin de voir comment et en quoi ce régime permet aux individus les plus éloignés de l'emploi de réintégrer un emploi dans des conditions de travail et d'emploi durable. Néanmoins, des analyses réalisées à partir des enquêtes sur l'emploi portant sur les salariés du secteur privé inscrits à Pôle Emploi[12] (Ourliac

[12] Les salariés du secteur privé déclarant être inscrits à Pôle Emploi est une population représentant imparfaitement les demandeurs d'emploi en activité réduite, mais c'est la seule source d'information statistique, à l'heure actuelle, qui permet de l'approcher.

et Rochut, 2013), montrent que ces salariés sont davantage sur des emplois à durée déterminée (intérim et CDD) que l'ensemble des salariés du secteur privé. De plus, lorsque ces salariés sont en emploi à durée indéterminée, ce sont des contrats à temps partiels dans trois quart des cas, et sur du temps très partiel dans 2/3 des cas environ (ibid).

Les hommes et les femmes qui bénéficient de ce régime d'allocation chômage semblent le plus souvent, enfermés dans cette situation, enchaînant contrats courts et temps partiels, ne leur permettant pas de vivre dignement. Pensé comme tremplin pour l'emploi durable, il semblerait que le régime d'activité réduite ne fasse en réalité que reproduire les inégalités déjà existantes et ne soit pas réellement un tremplin pour tous. Les mieux dotés sauront en tirer parti pour rebondir ; mais en avaient-ils réellement besoin ? Auraient-ils rebondit de toute façon ? Le mécanisme d'intéressement pourrait souffrir d'un ciblage inadéquat (Alibay et Lefranc, 2003), compte tenu que lorsque le taux de remplacement est élevé, et donc le salaire antérieur faible, l'incitation à exercer une activité réduite est faible. Ceux qui en théorie en auraient le plus besoin pour sortir durablement du chômage en seraient écartés (Gurgand, 2002). Les moins bien dotés l'utiliseront pour survivre, non pour vivre et préfèreraient gagner correctement leur vie, par le seul fruit de leur travail.

C'est l'objet de la section suivante que d'apporter les conclusions des études existantes sur l'effet de l'activité réduite sur le retour à l'emploi, qui s'avère, de façon générale, plutôt mitigée, dès lors que sont contrôlés les effets de sélection importants de la population qui entre dans le dispositif.

1.3 Effets de la reprise d'activité sur les trajectoires individuelles : de l'incitation à l'enfermement ?

Avant même de s'intéresser aux effets de la reprise d'activité au cours d'un épisode de chômage, il est intéressant de rappeler quelques grands résultats de la littérature micro-économique sur les déterminants de la sortie du chômage, et surtout du rôle des emplois à durée déterminée, ou des emplois précaires, sur la récurrence du chômage. En effet, nous pouvons, par analogie, reprendre ces études pour illustrer les résultats des études sur les trajectoires des demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité réduite (ou autrement dit, qui ont occupé un emploi précaire). Nombre d'études micro-économétriques, reposant sur des modélisations différentes et des jeux de données différents, ont montré, tour à tour, que l'occupation d'un emploi précaire n'améliore pas les chances d'accéder à un emploi durable (Fougère et Kamionka, 1992 ; Bonnal, Fougère, Sérandon, 1997 ; Magnac, 2000 ; Blasco et Givord, 2010 ; Lizé et Bruyère, 2012).

Il ne serait ainsi pas surprenant d'observer que la pratique d'une activité réduite, correspondant majoritairement à un emploi de courte durée ou à temps partiel (voir section précédente), n'améliore pas les chances d'une insertion durable sur le marché du travail, mais conduise les demandeurs d'emploi ayant exercé au moins une fois une activité réduite dans des trappes à « précarité ». Résultat qui serait pour le moins paradoxal puisque l'objectif affiché du mécanisme d'intéressement à la reprise d'emploi est de limiter les effets désincitatifs de l'assurance chômage et de réduire le risque de trappe à chômage, situation

dans laquelle l'intérêt économique à reprendre un emploi est faible, voire nul. En ayant pour objectif de rendre le travail plus attractif financièrement que la situation de chômage (en particulier indemnisé), le régime peut néanmoins générer des situations de chômage récurrent et d'emplois précaires.

Par ailleurs, toutes les études portant sur les déterminants de la sortie du chômage montrent que certaines caractéristiques individuelles, comme l'âge, la formation initiale et la qualification influencent fortement les probabilités de sortie du chômage (Bonnal et Fougère, 1990) : les plus diplômés et ceux ayant occupés des emplois dans les catégories socio-professionnelles les plus élevées ont des probabilités plus élevées de sortie du chômage. Le mécanisme d'activité réduite, nous l'avons souligné dans la section précédente, concerne davantage des femmes, des demandeurs d'emploi plus qualifiés que les autres demandeurs d'emploi, ayant niveaux de diplômes intermédiaires dans la grille nationale des diplômes. Le public des demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite conjugue le désavantage d'occuper un emploi précaire mais détient des caractéristiques individuelles dont on sait par ailleurs qu'elles peuvent infléchir à la hausse la probabilité de sortie du chômage. Les effets de sélection dans la pratique d'une activité réduite conduit à ce que le mécanisme d'intéressement profite aux demandeurs d'emploi les mieux dotés, ce qui peut être interprété comme un mécanisme inefficace (Issehahne, 2015).

Cependant, d'autres effets pourraient venir compenser des potentiels effets négatifs. En effet, si l'on se réfère au modèle économique de la recherche d'emploi, la probabilité de sortie du chômage dépend à la fois du taux d'arrivée des offres sur le marché du travail et de la décision individuelle de les accepter ; cette décision individuelle étant fondée sur la comparaison entre l'utilité d'occuper l'emploi et celle de poursuivre la recherche d'un autre emploi. Pour les demandeurs d'emploi en activité, l'exercice d'une activité professionnelle est à même d'accroître le taux d'arrivée des offres d'emploi, puisque l'on sait, grâce aux études conduites sur les canaux de recrutement, que le réseau professionnel est un des canaux parmi les plus efficaces (Larquier et Rieucau, 2012 ; 2014). En comparaison des demandeurs d'emploi qui ne travaillent pas au cours d'un épisode de chômage, l'activité réduite pourrait contribuer à améliorer les chances de retour à l'emploi par ce mécanisme d'accroissement des offres potentielles d'emploi, celles-ci devenant alors au demandeur d'emploi.

Les travaux, pour l'essentiel économiques et économétriques, conduits pour la plupart à partir des données statistiques de Pôle Emploi (Fichier historique statistique - FHS), mais également à partir des données sur les allocataires de l'Unedic, ou plus récemment sur des données couplées FHS-DADS (Déclarations annuelles des données sociales), mettent pourtant à jour des effets contrastés de la reprise d'activité sur la sortie du chômage (Cahuc et Prost, 2015 ; Fremiggaci et Terracol 2015 ; Fontaine et Rochut, 2014 ; Alibay et Lefranc, 2003 ; Gurgand, 2002 ; Granier et Joutard, 1999). Un constat que la France partage avec les pays européens qui autorisent un cumul entre allocation et revenu salarial (Despointes, Lefresne et Tuchzirer, 2001). Seule la Suisse, avec un mécanisme de cumul similaire à la France, présente des effets positifs sur le taux de retour à l'emploi durable (Gerfin et Lechner, 2002), mais ayant une

configuration du marché du travail différente de celle qui prévaut en France (ne serait-ce qu'en comparaison du niveau de chômage).

Encadré X – Exemples de mécanisme d'intéressement au retour à l'emploi dans quatre pays européens

PRINCIPES DES ACTIVITES OCCASION--NELLES	BELGIQUE	DANEMARK	PAYS-BAS	ROYAUME-UNI
Incitations financières par droit de cumul activité/chômage	**Temps partiel pour échapper au chômage** Système de cumul généreux et très étendu. Rendu plus sévère d'accès dans les années 1990 mais demeure dispositif charnière de la PPE. Cumul permis dans 2 programmes en dir. des chômeurs longue durée : **ALE** et **Emplois-services**	" Allocation supplémentaire " de chômage cumulable avec revenu d'activité pour les **titulaires d'emploi à temps partiel** mais sur une durée ne pouvant excéder un an. Au-delà, le salarié-chômeur choisit entre son emploi à temps partiel sans allocation chômage ou l'entrée en activation.	Possibilité de cumul entre **prestations d'invalidité partielle et temps partiel**. Peu incitatif dans les faits : 20 % des " invalides " qui représentent encore 900 000 personnes.	
Incitations financières par subventions directes du " bénéficiaire "	Allocation de garantie de revenu versée aux chômeurs qui acceptent un temps partiel très faiblement rémunéré. Peu étendu			Des primes de retour à l'emploi (**Back to work bonus**) accordées à des chômeurs de + de trois mois qui acceptent un travail à temps partiel, ou encore (**Jobmatch**) à un chômeur de + de deux ans qui accepte un emploi à temps partiel. **Le Working Families Tax Credit** permet d' excéder le niveau de garantie de ressources perçues en période de chômage. Versé sous condition de ressources aux familles dont au moins un des membres exerce un emploi (minimum 16 heures hebdomadaires)
Contrainte d'activation	*Vives contestations des sanctions indemnitaires par les organisations syndicales. Maintien d'un principe de volontariat dans l'activation des chômeurs de longue durée*	Au-delà de la période d'indemnisation passive (1 an pour adultes, 6 mois pour jeunes), tout chômeur est tenu de s'engager dans des programmes de formation ou d'emplois. **Les " job training " et les " pool jobs "** (chômeurs de longue durée) sont des contrats à durée déterminée respectant les normes salariales conventionnelles.	Programmes d'activation en direction des chômeurs de longue durée (ou des jeunes au chômage+ de six mois) essentiellement dans le non-marchand. **Loi WIW, emplois Melkert. A temps partiel** (32 h) et à salaire horaire plafonné (120% salaire minimum)	Programme **New Deal** en direction des jeunes chômeurs de + 6 mois, dans le secteur marchand ou non marchand. Rémunération au minimum égale à l'allocation de recherche d'emploi dans le secteur associatif et théoriquement protégé par un salaire minimum de 3,2 livres horaires dans les entreprises.

Source : Despointes, Lefresne, Tuchzirer, 2001, p. 21-22

Les études qui sont mentionnées ici ont été choisies parce qu'elles ont reposé sur des méthodes statistiques permettant de traiter les logiques de sélection à l'œuvre dans l'exercice des activités réduites. En effet, les catégories de population qui exercent une activité réduite, en dépit de leur hétérogénéité, revêtent des caractéristiques individuelles qui les différencient

des demandeurs d'emploi qui n'ont pas exercé d'activité réduite (Granier et Joutard, 1999 ; Fremigacci et Terracol, 2015). Admettons que les demandeurs en activité réduite sont les plus employables - du fait de leurs caractéristiques de diplôme, de parcours professionnel antérieur, etc. -, ne pas tenir compte de cet effet de composition peut conduire à conclure à un effet positif de l'activité réduite, alors que ce ne serait que l'effet des caractéristiques du demandeur d'emploi. Une simple comparaison du taux d'emploi après la fin de l'exercice d'une activité réduite ne permet pas d'obtenir une estimation correcte de l'effet de l'activité réduite sur la sortie du chômage.

En résumé, la mesure de l'effet de l'exercice d'une activité réduite sur l'accès à l'emploi renferme deux effets opposés, d'enfermement et de tremplin, dont l'effet global semble assez faible. Selon Cahuc et Prost (2015), ces deux effets dépendent des paramètres de l'assurance chômage, ainsi que de l'état du marché du travail. Les études antérieures sur l'effet de l'activité réduite montrent qu'il existe aussi un effet lié à la composition de la population en activité réduite, notamment selon les déterminants de l'entrée au chômage (Granier et Joutard, 1999 ; Fontaine et Rochut, 2014) et sur la durée écoulée depuis le début de l'activité réduite (Granier et Joutard, 1999 ; Alibay et Lefranc, 2003 ; Fontaine et Rochut, 2014).

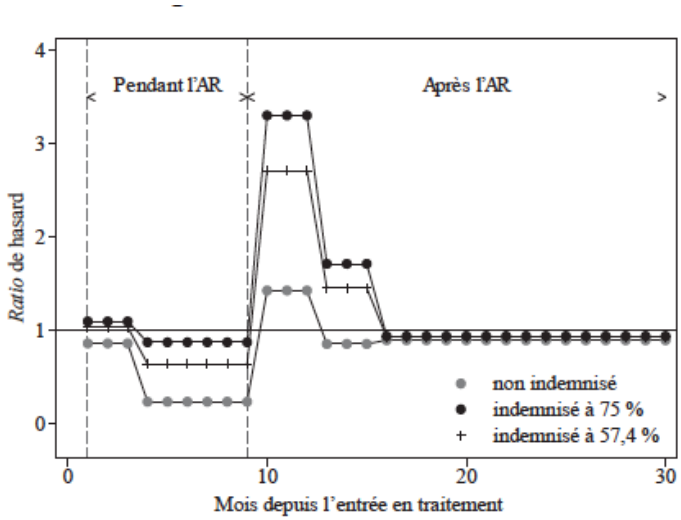
En particulier, Granier et Joutard (1999) montrent que l'effet positif de l'activité réduite sur la sortie du chômage[13] est observé au moment où la probabilité d'y avoir recours est également la plus forte, c'est-à-dire autour d'une année de chômage. Ces auteurs expliquent ce phénomène par une modification du comportement des demandeurs d'emploi à l'approche de la baisse de leur allocation chômage ou de la fin de leurs droits. Il a été montré par ailleurs que ce sont les demandeurs d'emploi les moins qualifiés qui sont les plus sensibles à une modification du régime réglementaire de l'assurance chômage, et en conséquence à la dégressivité des allocations (Dormont, Fougère et Prieto, 2001)[14].

L'activité réduite n'a pas d'effet significativement positif sur la sortie du chômage dans les tous premiers mois de démarrage de l'exercice de cette activité, que le demandeur d'emploi soit ou non indemnisé. Autrement dit, ce n'est pas au cours de l'épisode d'activité réduite que la probabilité de sortie du chômage augmente (c'est l'effet enfermement), mais à la fin de celui-ci (effet tremplin). Ce résultat général est significativement dépendant du profil d'indemnisation du demandeur d'emploi : le taux de sortie vers l'emploi décroît plus fortement pour les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité réduite et n'étant pas

[13] L'étude de Granier et Joutard (1999) mobilise l'économétrie des modèles de durée, dans laquelle la sortie du chômage est approchée par une sortie des listes du FHS. Dans la plupart des cas, la sortie des listes équivaut à un retour à l'emploi, surtout au cours de la période d'indemnisation. Lorsque les durées de chômage sont très longues (chômage de très longue durée) et que les droits à l'assurance chômage ont disparu, une sortie des listes peut alors mélanger des demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi et des demandeurs d'emploi découragés.

[14] Notons que les études qui sont mentionnées ont été réalisées dans un contexte où le régime réglementaire de l'assurance chômage était différent de celui qui prévaut actuellement. Avait été mis en place en 1992, l'allocation unique dégressive qui venait remplacer un système d'allocation dégressive en deux paliers (régime existant entre 1986 et 1992).

indemnisé que pour ceux qui perçoivent une allocation (Fremigacci et Terracol, 2015 ; Fontaine et Rochut, 2014). Dans les deux cas, l'effet tremplin est de courte durée, comme illustré par les rapports de risque de sortie du chômage sur la figure suivante. Lorsque le rapport de risque (en ordonnée) est supérieur à 1, il y a augmentation de la probabilité de sortie du chômage, situation observée à la fin de la période au cours de laquelle le demandeur d'emploi exerce une activité réduite. Au cours de la période d'activité réduite, le rapport de risque est inférieur à 1, ce qui indique une baisse de la probabilité de sortie du chômage.



Source : Fremigacci et Terracol, 2015, p. 34.

Par-delà l'effet de la pratique d'une activité réduite sur la sortie du chômage, Granier et Joutard (1999) ont examiné l'effet de la pratique récurrente d'activités réduites. Les effets sont contrastés pour les hommes et pour les femmes. Ces dernières subissent un effet défavorable d'autant plus fort que le nombre d'heures travaillées au cours de l'activité réduite est élevé. L'effet est strictement inverse pour les hommes, dont la sortie du chômage est favorisée par une pratique récurrente d'activités réduites mais pour un faible nombre d'heures.

Enfin, les études existantes ne montrent pas clairement d'effet de la pratique des activités réduites sur la qualité de l'emploi retrouvé, que celle-ci soit mesurée par le salaire, le nombre d'heures travaillées ou le contrat de travail. L'étude conduite par Fontaine et Rochut (2014) à partir de données appariées entre le FHS de Pôle Emploi et DADS montre que l'effet sur le salaire et le nombre d'heures travaillées sont non significatives. Les auteurs restent néanmoins prudents car il subsiste des écarts de repérage de l'activité réduite entre les deux sources de données. Par exemple, les professions telles qu'assistante maternelle, aide à domicile, employé de maison, lorsqu'elles sont exercées au profit d'un particulier, sont hors champ des DADS. Les travaux de Gurgand (1999) souffrent aussi de problèmes de mesure de l'activité réduite ; ils soulignent cependant l'effet non significatif de l'activité réduite sur la nature du

contrat de travail retrouvé. Lizé et Prokovas (2014), à partir de l'enquête Sortants de listes de Pôle Emploi appariées avec le FHS, concluent que le fait d'avoir repris une activité au cours d'un épisode de chômage n'a pas d'effet significatif sur la probabilité d'obtenir un emploi de qualité ; celui-ci étant défini par un indicateur composite, tenant compte du salaire, du temps de travail et de la durée du contrat de travail.

Les récents travaux de Issehnane et al. (2015) complètent ce panorama des études existantes relatives à l'effet de l'activité réduite sur la nature de l'emploi occupé par la suite en mettant à jour différents types de trajectoires de demandeurs d'emploi en activité réduite, avec une méthode d'appariement optimal. Ils montrent finalement combien, peu de demandeurs d'emploi sont dans des trajectoires d'accès à un CDI (8% des trajectoires répertoriées). La majeure partie des demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité réduite poursuivent la pratique d'autres activités temporaires ou restent au chômage sans exercer aucune activité.

In fine, aucune étude économétrique ne peut conclure à ce jour d'un effet propre de l'activité réduite sur la sortie du chômage. Certains travaux qualitatifs semblent au contraire souligner combien ce régime profiterait aux mieux « dotés » sur le marché de l'emploi (i.e. les plus diplômés, les plus jeunes, les cadres, etc.). Enfin si l'activité réduite peut parfois améliorer quelque peu l'employabilité du demandeur d'emploi, en lui permettant de rester visible sur le marché du travail, rien n'indique, en l'état de la connaissance actuelle, qu'elle joue positivement sur la sécurisation des parcours professionnels.

Le résultat plutôt mitigé de l'activité réduite sur la sortie du chômage invite à poursuivre le débat autour de l'acceptation de ces conditions d'emploi et du développement de ces offres d'emplois du côté des entreprises. Les entreprises, si elles disposent d'un arsenal de mesures destinées à rendre la main d'œuvre plus flexible (lois sur le temps partiel, le CDDU, …), peuvent indirectement tirer parti d'un mécanisme d'intéressement au retour à l'emploi, destiné aux demandeurs d'emploi. Parce qu'incités par le mécanisme d'activité réduite à reprendre un emploi, souvent en contrat à durée déterminée, et à faible nombre d'heures, les demandeurs d'emplois participeraient, au même titre que les entreprises, au développement de formes d'emploi qui peut les conduire à un état de précarité durable. La section qui suit donne une synthèse des travaux sur le rôle des entreprises dans les recrutements, en particulier des recrutements de demandeurs d'emplois.

1.4 Les entreprises face au régime d'activité réduite : un point aveugle insuffisamment interprété

Le nombre significatif d'études portant sur l'effet de l'activité réduite sur les trajectoires des demandeurs d'emploi contraste avec l'absence d'études sur les représentations qu'en ont les employeurs, notamment en ce qui concerne leurs éventuels usages de ce mécanisme d'intéressement au retour à l'emploi. La littérature apporte néanmoins deux types d'enseignements qu'il paraît utile de reporter : les études sur le recrutement, en particulier des

demandeurs d'emploi, ainsi que les quelques études portant sur le potentiel effet instrumentalisé du RSA activité par les entreprises.

Les employeurs et le recrutement

Les pratiques de recrutement varient fortement selon les secteurs d'activité, les tailles d'entreprise, la nature du poste à pourvoir, et les efforts consentis par l'employeur pour réaliser ce recrutement (De Larquier et Marchal, 2008). Le récent rapport de Fondeur *et al*. 2012 sur les pratiques de recrutement commence ainsi : « la nature d'un recrutement est d'être sélective » (p. 9). En particulier, les canaux de recrutement (réseau professionnel versus intermédiaires de l'emploi) apportent un éclairage sur la sélectivité opérée par les entreprises. Dans une étude sur le rôle des intermédiaires de l'emploi (service public de l'emploi, entreprises de travail temporaire, etc.), Bessy et de Larquier (2010) soulignent que chaque intermédiaire de l'emploi correspond à un segment du marché du travail. Par exemple, les intermédiaires de l'emploi travaillent chacun sur des marchés différents. Par exemple, le service public de l'emploi est en charge des demandeurs d'emploi, dont on sait par ailleurs qu'ils sont en grande majorité peu qualifiés. Les candidats envoyés par le service public de l'emploi sont souvent apparentés à de moins bons candidats.

Les résultats de l'enquête Offre d'Emploi et Recrutement (Ofer), réalisée en 2005, montrent que selon les catégories socio-professionnelles à laquelle correspond le poste, la mise en concurrence est plus ou moins élevée, et donc le processus de sélection est plus ou moins étendu. De Larquier (2009) montre que dans un cas sur deux les ouvriers non qualifiés ne sont pas mis en concurrence lors d'un recrutement, alors que c'est le cas inverse pour la catégorie cadre. Les modalités de recrutement, c'est-à-dire les procédures réalisées par les entreprises pour rassembler le maximum d'informations sur les capacités du candidat et limiter l'incertitude liée au recrutement, varient selon les qualifications et le type de contrat de travail sur lequel le candidat sera embauché :

Les types de critères selon la qualification du poste à pourvoir

	Ouvrier non qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Employé qualifié	Technicien agent de maîtrise	Cadre	Ensemble	
							CDI	CDD
Les critères discriminatoires (situation matrimoniale, présence ou non de handicap, âge, état de santé, nationalité ou pays d'origine)	63,7	65,2	58,0	51,7	49,2	42,6	53,1	60,9
Les capacités physiques	63,0	54,8	45,3	30,4	22,0	9,3	37,9	42,7
La flexibilité (disponibilité horaire, disponibilité immédiate, lieu d'habitation)	92,7	94,9	97,7	88,4	90,0	69,5	88,4	93,4
La personnalité	60,1	67,8	76,4	85,9	89,7	92,8	81,9	71,7
Les qualités de contact (niveau de culture générale, présentation, façon de s'exprimer)	75,2	80,3	94,6	93,5	89,7	95,1	88,8	86,3
Le savoir-faire (durée de l'expérience, contenu de l'expérience, compétences techniques, maîtrise de langues étrangères)	69,0	91,8	81,2	90,6	96,9	95,7	90,4	82,8
La formation (niveau de formation, filière de formation)	32,6	69,2	47,6	67,6	86,2	91,7	69,3	56,2

Source : De Larquier et Marchal, 2008, p. 12.

Comme le montre ce tableau issu de l'enquête de De Larquier et Marchal (2008) sur le jugement des candidats par les entreprises, les cadres et les ouvriers ne sont pas jaugés selon les mêmes critères. Par exemple, l'expérience, les compétences techniques sont bien plus présents dans l'évaluation des cadres que des salariés non qualifiés (ouvriers et employés). A l'inverse, les critères discriminatoires sont bien plus en vigueur dans le recrutement des ouvriers non qualifiés ou des employés non qualifiés que dans le recrutement des cadres.

La flexibilité, mesurée par la disponibilité horaire ou l'éloignement du lieu de travail sont, en revanche, un des critères parmi les plus cités par les entreprises, quelle que soit la qualification de l'emploi. Les qualités de contact et la personnalité, que l'on peut regrouper sous le terme de compétences sociales et comportementales sont presque autant citées que le savoir-faire. Or, la flexibilité et les compétences sociales et comportementales sont difficiles à évaluer dans le processus de recrutement. Les représentations de telle ou telle catégorie de candidats, au chômage ou non, jeune ou expérimenté, etc., peuvent alors jouer le rôle de puissants vecteurs dans le choix du futur salarié. Des méthodes variées sont mises en œuvre pour identifier les compétences requises, dont certaines sont privilégiées pour répondre aux difficultés des publics les plus précaires (Vallée et al., 2011) et pour lesquels l'évaluation des compétences est délicate. Les tests en situation de travail sont plus fréquemment répandus parmi les ouvriers qualifiés, dont les compétences techniques sont éprouvées lors de simulation de contextes de travail (De Larquier et Marchal, 2008).

Les études récentes sur les pratiques de recrutement (Fondeur *et al*. 2012 ; Fondeur, 2013), s'appuyant sur une grille de lecture inspirée des théories de la segmentation, soulignent que les pratiques de recrutement sont le reflet de modes de gestion de la main d'œuvre, qui selon les secteurs, se déclinent dans une version dualiste ou ternaire des théories de la segmentation. Dans la version dualiste, le marché primaire fonctionne sur une logique de marché interne avec des bonnes conditions d'emploi et des possibilités de promotion interne, alors que le marché secondaire fonctionne sur une logique de marché externe avec des emplois de mauvaise qualité et un turn-over important. Dans la version ternaire, s'adjoint un marché professionnel fonctionnant sur une logique de métier, davantage transversale aux entreprises (Eyraud, Marsden, Silvestre, J.-J., 1990). En fonction des systèmes d'emploi, la reconnaissance des diplômes et des compétences, ainsi que leur transférabilité ne sont pas priorisées de la même manière.

Les marchés professionnels sont en effet des espaces de mobilité ancrés sur la logique de métier attestée par une certification reconnue, qui reposent sur une forte transférabilité des compétences qu'attestent les parcours inter-entreprises des travailleurs. Au-delà de spécificités sociétales, les différences sectorielles, voire intra-sectorielles, sont sensibles. Certains secteurs d'activités sont caractérisés par un emploi géré sur la base de marchés internes (banque de détail par exemple) et d'autres par l'entremise de marchés professionnels (banque de financement, métiers de la cuisine) (Fondeur, 2013). Selon les branches, le poids du diplôme dans les recrutements varie sensiblement (Chaintreuil et al., 2013), jusqu'à devenir secondaire, dans le secteur de la distribution par exemple, derrière des critères tels que les attitudes, la ponctualité, en bref, le savoir-être (Rieucau, 2015).

« Le bon candidat doit avoir acquis un certain nombre de savoirs et de savoir-être implicites, adhérer au projet de l'entreprise, savoir faire face aux besoins actuels de son poste de travail tout en pouvant s'adapter aux évolutions futures de celui-ci » (Bidet-Mayer et Toubal, 2014, p. 98). Comme le souligne François Eymard-Duvernay (2008), toute mesure de la compétence est construite autour de principes d'évaluation, qui intègrent des valeurs. Les capacités à s'adapter, à être autonome et polyvalent sont souvent citées par les entreprises comme des composantes indispensables de l'employabilité au sein des organisations (Maillard, 2007). Or, les demandeurs d'emploi, fréquemment stigmatisés, ne seraient pas dotés, ou insuffisamment, selon les employeurs, de ces compétences. Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, caractérisé par un fort turn-over, « les trous de CV, ne doivent ni être trop longs, ni trop répétés – ils seraient alors le signe d'une instabilité douteuse. Les longues périodes d'inactivité sont également recherchées, certains recruteurs suspectant les candidats de venir chercher dans l'entreprise une forme d'assistance » (Forté et Monchatre, 2013). Les conventions d'évaluation des compétences y sont moins techniques que sociales. Dans les secteurs à bas salaire ou à fort turn-over, les politiques d'activation de l'emploi peuvent jouer des effets négatifs non attendus. Le renforcement des incitations au retour à l'emploi, accompagné du contrôle des chômeurs ainsi que de sanctions éventuelles sont, depuis la crise de 2008, fortement médiatisés. Cela peut conduire les entreprises à considérer les candidats chômeurs comme des candidats devant faire acte de candidature sans réelle motivation (Bonoli et Hinrichs, 2010). Du côté des demandeurs d'emploi, la revue de littérature proposée par Cahuc et Carcillo (2014) souligne par ailleurs que des études conduites en Suisse et au

Danemark montrent que l'effet de menace (la sanction) pousse les demandeurs d'emploi à accepter des conditions emplois qu'ils n'auraient pas acceptés sinon.

Cependant, pour certains emplois, notamment ceux aux conditions les moins favorables, les candidats demandeurs d'emploi peuvent aussi présenter un vivier intéressant pour les entreprises, parce que disponibles, et pouvant peut-être accepter certaines conditions d'emploi que d'autres n'accepteraient pas. C'est ici que les mécanismes d'incitation financière au retour à l'emploi peuvent entrer en jeu tout en faisant évoluer les conditions de travail et d'emploi supposées intéresser ces candidats supposés moins regardants sur ces dernières. Si aucune étude n'a été conduite à ce jour sur le rôle que peut jouer l'activité réduite sur les pratiques de recrutement des entreprises, quelques études ont été réalisées sur les publics allocataires du RSA activité. Leurs résultats sont détaillés dans ce qui suit.

Les employeurs et le recrutement de personnes bénéficiaires du RSA

Le revenu de solidarité active (RSA) et ses déclinaisons (RSA socle, RSA Activité, etc.) n'existet plus au moment de la rédaction ce rapport. Il a été remplacé par la prime d'activité au 1er janvier 2016. Cela étant, les travaux qui ont été mené sur le RSA (activité) ont permis de mettre au jour un certain nombre de questionnements pertinents pour l'analyse de la relation « employeur - demandeurs d'emploi en activité réduite ».

L'ex RSA (Activité) a de commun avec l'activité réduite d'offrir un complément de revenu à des personnes qui travaillent sur des contrats courts ou à temps partiels, peu rémunérés. Par ailleurs, l'objectif, dans les deux cas, est notamment « d'encourager l'exercice ou le retour à une activité professionnelle » (article 1. de la loi n° 2008-1249 du 1erdécembre 2008), pour lutter contre la pauvreté en embrassant l'adage « travailler plus pour gagner plus » (Concialdi, 2009). Enfin, dans les deux cas, le taux de retour à l'emploi durable est faible.

Deux études nous intéressent tout particulièrement : celle de l'équipe de Mathieu Béraud sur le RSA et les employeurs « Quelles appropriations du dispositif, quelles mobilisations dans les politiques d'insertion » (Béraud et alii., 2012) et le rapport de 2011 du Comité National d'Evaluation du RSA dirigé par François Bourguignon qui s'interroge notamment sur les effets du RSA sur le marché du travail (Bourguignon, 2011).

L'équipe de Mathieu Béraud a réalisé une enquête de terrain auprès d'employeurs utilisateurs de main d'œuvre à bas salaire et à temps partiel (Béraud et alii., 2012). Elle cherchait, à l'instar de ce travail ici sur l'activité réduite, à comprendre comment les employeurs perçoivent et utilisent le RSA (activité). Ils montrent que la méconnaissance du RSA par les entreprises en limite son utilisation dévoyée. Les employeurs n'ont pas utilisé une main d'œuvre éligible au RSA pour développer les contrats courts ou à temps partiels.

Il n'y a donc pas d'effet d'aubaine démontré, c'est à dire que les employeurs n'ont pas profité du complément de revenu du RSA octroyé aux salariés ou aux candidats en modifiant les salaires proposés ou les heures de travail. En effet, les auteurs montrent que le RSA n'est pas

connu des employeurs comme un possible outil de flexibilité (effet d'aubaine), au contraire d'autres dispositifs tels que les contrats aidés, les aides à l'embauche, la formation ou les allègements de cotisations sur les bas et moyens salaires. Les employeurs ne se « sentent pas concernés » (p. 172) par le RSA.

Ils n'ont pas toujours entendu parler de ce dispositif, qui ne s'adresse pas à eux. Ils pensent ne pas être les interlocuteurs pertinents et ne voient pas l'enjeu en ce qui les concerne. Ils ne parviennent pas non plus à repérer qui serait éligible ou non parmi des candidats à un emploi. Ils confondent les allocataires du RSA et plus largement les travailleurs précaires ou en difficulté sur le marché du travail. En outre, et au contraire, lorsqu'ils sont identifiés par les employeurs, les bénéficiaires du RSA (et les publics en insertion de manière générale) sont plutôt stigmatisés. Au mieux, observent les auteurs de l'étude, cela « déculpabilise » certains employeurs de verser des très bas salaires mais cela reste plutôt anecdotique.

Béraud et al (2012) soulignent, à partir de leurs entretiens que les employeurs sont en attente de « savoir être » (y compris pour des emplois peu qualifiés). Ils écartent a priori les allocataires et plus largement les publics en insertion (y compris les chômeurs de longue durée) car ils les jugent « incompétents », peu motivés et « peu fiables »... (p. 173) Ce résultat, nous le verrons, fera écho aux discours recueillis auprès des employeurs des secteurs de l'étude. Cette étude interpelle toutefois sur les possibles autres mécanismes qui peuvent opérer malgré la non utilisation « stratégique » des employeurs. Si certains employeurs se sentent « déculpabilisés » des maigres salaires qu'ils proposent, cela est un effet employeur en soi. On peut faire l'hypothèse que certains employeurs peuvent ne pas augmenter les salaires proposés, par un effet de compensation symbolique perçu.

Plusieurs interrogations ont entouré la mise en place du RSA en 2009. Remplaçant le RMI, le RSA activité permet à partir de cette date de percevoir un complément au RSA socle (équivalent du RMI) lorsque l'individu travaille (en fonction d'un barème de revenus à ne pas dépasser), ainsi qu'un certain nombre d'aides pour le transport, la garde d'enfant, etc. L'idée était d'encourager la reprise d'une activité en tenant compte des coûts externes générés par cette reprise d'activité.

De nombreuses questions ont émergé alors, notamment autour du possible enfermement des femmes au RSA dans le temps partiel, ou de l'effet d'aubaine possible pour les employeurs. Comme le soulignent Bertrand et Fayolle (2008) dans un article sur le RSA comme voie d'insertion dans le monde salarial, « l'impact sur les négociations salariales doit être maîtrisé, de manière à faire du RSA non pas un substitut au salaire mais une voie d'entrée ou de retour dans le monde salarial pour les personnes en situation vulnérable » (Bertrand, Fayolle, 2008, p. 5). Robert Castel s'interrogeait de la sorte sur l'incitation de ce dispositif envers les employeurs à maintenir et à proposer des emplois à bas salaires et à temps partiels à des individus par ailleurs déjà en partie subventionnés (2009). Martin Hirsch craignait également une hausse du temps partiel subi, et une baisse des salaires, comme effet direct de la mise en place du RSA (2005).

Ce sont des questions que posent également le rapport Bourguignon (2011) lorsqu'il s'interroge, notamment, sur l'effet du RSA sur le marché du travail, puisque « Comme complément de revenus d'activité, le RSA modifie les gains financiers associés à l'emploi, ce qui peut affecter les comportements d'offre de travail des bénéficiaires, mais également les caractéristiques des emplois offerts (durée de travail, rémunération...) » (Ibid. p, 79).

La grande majorité des bénéficiaires du RSA reste sans emploi et l'effet tremplin tant attendu peine à arriver. En effet, selon une enquête réalisée par la DARES entre mai 2009 et février 2011 (citée par Bourguignon, 2011, p. 83), 60 % des bénéficiaires ne connaît aucun changement de situation (ils restent sans emploi ou dans le même emploi avec le même nombre d'heures de travail durant la période étudiée), 20 % connaît une seule transition. Le rapport Bourguignon conclue toutefois, avec précaution, qu'aucun effet propre du RSA n'a été observé, ni sur le taux de retour en emploi, ni sur le développement du temps partiel ou des contrats de travail précaires. Il n'y a pas d'effet d'aubaine observé côté employeur, selon le comité d'évaluation du RSA, qui s'est appuyé sur une analyse économétrique et une enquête de terrain auprès de bénéficiaires. Cela étant, le rapport appelle, en 2011, à une attention toute particulière à ces effets, ayant seulement deux ans de recul (2009-2011) depuis la création du RSA et au contexte économique particulièrement dégradé qui pourrait masquer certains effets (début des effets de la crise économique de 2008 en France).

1.5 Au regard de l'activité réduite, dans quelles mesures les pratiques de recrutement des entreprises modifient-elles la structure générale de l'emploi ?

Dans la mouvance générale des politiques de l'emploi en Europe depuis une trentaine d'années, la France a développé une politique de l'emploi ancrée dans le registre de l'activation des demandeurs d'emploi. Face à la montée du chômage et à la transformation des systèmes productifs, les personnes sans emploi sont considérées soit comme ayant un déficit de compétences utiles au marché du travail, qu'il s'agit de combler, soit comme insuffisamment incitées à occuper un emploi. On voit donc que le diagnostic posé sur les causes du chômage a une conséquence majeure : puisque les demandeurs d'emploi n'ont pas les « bonnes » compétences pour s'insérer sur le marché du travail ou que l'assurance chômage est trop protectrice, il faut « activer » le demandeur d'emploi, qui devient ainsi, le responsable et l'acteur de sa situation de chômage.

La politique de l'emploi s'érige alors dans trois domaines distincts : le développement et le renforcement du service public de l'emploi, par l'accompagnement et la formation professionnelle des demandeurs d'emplois ; le subventionnement d'emplois pour les jeunes les moins diplômés et les exonérations de charge pour les entreprises qui recrutent des publics prioritaires ; l'évolution du système d'assurance chômage, par un durcissement des conditions d'octroi ainsi que des incitations financières au retour à l'emploi (les activités réduites).

Chacun des domaines des politiques de l'emploi a fait l'objet de nombreuses études (Alibay, Lefranc, 2003 ; Ehrel, 2014). Le domaine qui sans doute a été le moins investigué est celui des effets de l'activité réduite. Et, comme nous l'avons vu dans les premières sections de cette première partie, les études existantes portent soit sur le mécanisme d'intéressement lui-même (Gurgand, 2002 ; Cahuc et Prost, 2015), soit sur les pratiques d'activité réduite et ses effets sur la sortie du chômage (Granier et Joutard, 1999 ; Fontaine et Rochut, 2014 ; Fremigacci et Terracol, 2015 ; Issehane, 2015). Toutes ces études écartent donc d'emblée le rôle que peut jouer l'entreprise dans le recrutement de ces demandeurs d'emploi particuliers, puisqu'elles centrent leur analyse sur les déterminants et effets individuels.

Or, d'autres études portant sur les pratiques de recrutement des entreprises montrent clairement que celles-ci sont sélectives au regard des publics qu'elles recrutent. Les recrutements et promotions s'organisent dans des systèmes d'emploi régulés par des règles implicites auxquelles se confrontent les actifs sur le marché du travail. Les théories de la segmentation, largement mobilisées par la littérature économique, montrent que, malgré des évolutions dans leurs contours, le marché du travail français est un marché segmenté par les modes de gestion de la main d'œuvre opérée par les entreprises. La tendance à la flexibilité des statuts d'emploi, rendue possible par la réglementation du travail, ont renforcé le poids des marchés externes, au détriment d'un affaiblissement des marchés internes du travail. La montée des contrats courts et du temps partiel est un indicateur de la montée en puissance de l'externalisation du marché du travail.

Cependant, ces transformations des modes de recrutement ne sont pas mises en lien avec les évolutions des activités réduites au sein de l'assurance chômage. Les études et recherches

recensées ici portent exclusivement sur les demandeurs d'emploi, sans les mettre en rapport avec les pratiques des employeurs. Ce qui tend alors à mettre la focale sur la responsabilité des travailleurs au détriment des employeurs. Or, comme le soulignent justement Delattre et Salognon : «la lutte contre le chômage de longue durée, aujourd'hui principalement centrée sur les caractéristiques et comportements individuels des chômeurs, pourrait être plus efficace si l'intervention publique se tournait davantage vers les pratiques des entreprises» (Delattre, Salognon, 2008, p. 322).

La revue de littérature proposée dans cette première partie invite à questionner ce lien et à interroger l'effet potentiel des pratiques de recrutement des entreprises sur la structuration générale de l'emploi. L'enquête réalisée dans le cadre de cette étude se donne comme objectif de comprendre si le régime actuel de l'assurance chômage est incitatif pour les entreprises à recruter des personnes en contrats courts ou à temps partiel, et en quoi.

Cette première partie s'achève par le fondement de deux hypothèses centrales qui structurent l'ensemble de l'étude :

1 - Les entreprises auraient un intérêt particulier, sur des secteurs faisant appel à une main-d'œuvre peu qualifiée, à embaucher des demandeurs d'emploi en activité réduite, ces derniers acceptant des salaires et un nombre d'heures moins important que les autres candidats, en raison de la compensation de l'allocation chômage ;

2 – Le régime d'activité réduite favorise la précarité de l'emploi et du travail en raison de l'opportunisme des employeurs d'une part, et de la pression à l'emploi des demandeurs d'emploi, d'autre part.

Partie 2. Interroger les pratiques d'employeur autour d'un dispositif destiné aux demandeurs d'emploi : méthode d'enquête et difficultés de terrain

Cette étude a porté sur quatre secteurs d'activité que sont l'aide à domicile, l'hôtellerie-restauration, la grande distribution et l'intérim, secteurs à forte utilisation de contrats courts, à temps partiel et de postes peu qualifiés. Des entretiens exploratoires ont été menés tout d'abord dans le but de cartographier les acteurs concernés, mais également pour inscrire notre questionnement dans la réalité des quatre secteurs. Des entretiens semi-directifs ont ensuite été conduits dans ces secteurs auprès d'employeurs, de salariés inscrits à Pôle Emploi, de représentants syndicaux, de conseillers Pôle Emploi d'une part, ainsi qu'avec des institutionnels et des experts d'autre part, afin de saisir les besoins et intérêts de ces différents acteurs. Un entretien collectif auprès de conseillères Pôle Emploi des quatre secteurs d'activité a complété utilement les entretiens individuels, permettant de mettre en débat les problématiques rencontrées tout au long du terrain d'enquête.

Avant de présenter les quatre secteurs d'activité étudiés dans cette étude ainsi que le protocole d'enquête et les difficultés rencontrées, nous rappelons en préambule comment se distribuent les contrats courts et le temps partiels en France sur le marché du travail.

2.1 CDD et temps partiels : au-delà des contrats, des formes d'emplois spécifiques à certaines catégories de travailleurs et à certains secteurs d'activité.

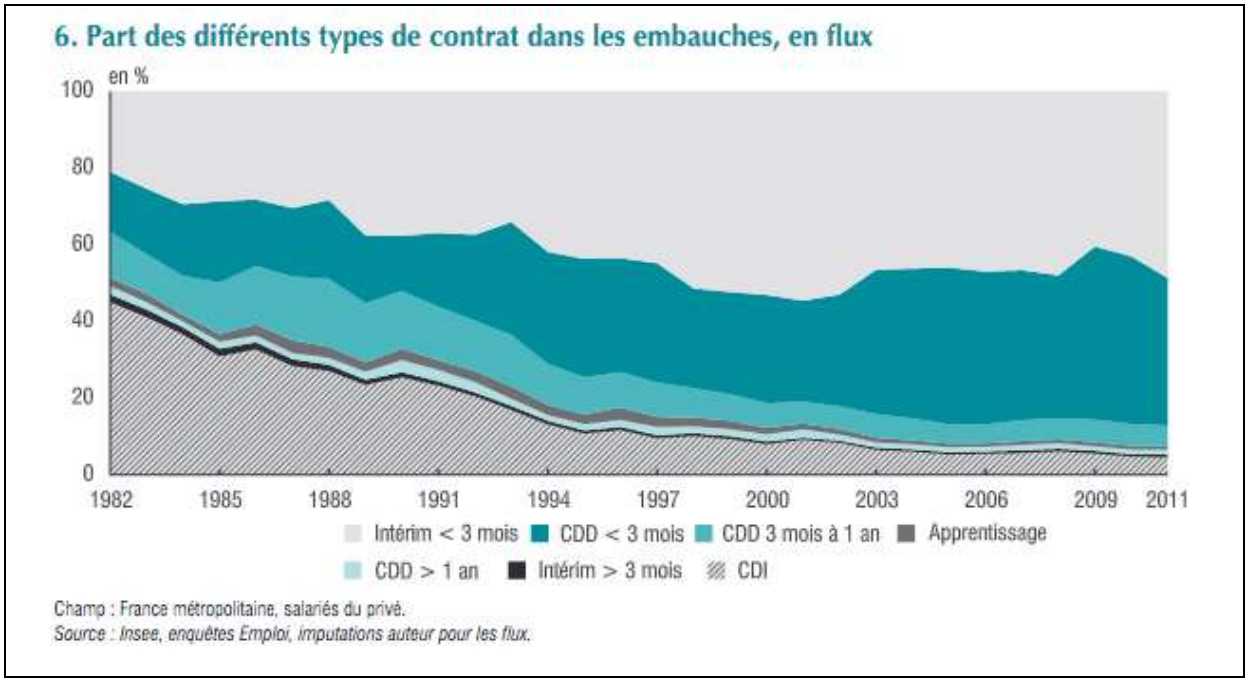
Le contrat à durée indéterminée (CDI) reste la norme d'emploi de référence en France (comme l'indique le code du travail) et représente, en stock, 76,4 % des contrats de travail en 2014 (Insee, 2016). Cet indicateur est relativement stable sur les 20 dernières années. Le pourcentage de contrats en CDI en 1984 était de 76,8 selon l'INSEE (2016[15]). Néanmoins, des travaux déjà anciens, portant sur les modes de gestion de la main d'œuvre (Géhin et Méhaut, 1983), montrent que les CDI, le CDD ou l'intérim sont utilisés de façon sectorielle par les entreprises. De surcroît, les types de contrats de travail renvoient explicitement à une segmentation des catégories de main d'œuvre, CDI, CDD et intérim n'étant pas distribués de façon homogène selon les profils individuels. La part des CDD[16] et de l'intérim, en stock, augmente régulièrement, passant de 5,3 % de la population active occupée en 1982 à 12,1 % en 2014 (Insee, 2016) au détriment de la part des travailleurs non-salariés, qui passe de 17,9 % de la population active occupée à 11,5 %. A côté des formes salariées d'emploi, la France, comme d'autres pays européens, voit apparaître et se développer de nouvelles formes d'emploi non salariées (COE, 2014), qui transforment les trajectoires des personnes sur le marché du travail et tendent à brouiller davantage les frontières entre les différentes formes d'emploi (Gazier, 2003). Les mobilités professionnelles laissent entrevoir des formes de

[15] http://www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=part-formes-emploi
[16] Apprentis inclus.

trajectoires plus variées, moins fondées sur une carrière linéaire que sur la succession de plusieurs emplois, éventuellement entrecoupés de périodes de chômage (Germe, Pottier et Monchatre, 2003). Les différentes études menées sur données françaises ne convergent pas sur un accroissement de l'instabilité, mais s'accordent sur l'importance croissante des marchés externes (Dupray et Recotillet, 2009).

Ces évolutions structurelles conduisent à s'intéresser aux flux des contrats de travail, à la façon dont les employeurs et les individus contractualisent dans le temps (embauchent et débauchent), ou encore à la rotation de la main-d'œuvre[17], comme l'a fait Claude Picart sur 30 ans (Picart, 2014), on observe avec lui une croissance forte des CDD ou intérim dans les embauches (9 sur 10 se contractualisent en CDD ou en intérim en 2014). Ces derniers ne se transforment plus autant que par le passé en CDI, et ce, notamment pour certains métiers (les moins qualifiés). Si la part des contrats de travail à durée déterminée n'augmente pas significativement, en revanche, la rotation des postes s'est multiplié par cinq en 30 ans et se concentre aujourd'hui sur des segments du marché du travail. Par le passé, ils se concentraient davantage sur les jeunes, qui une fois moins jeunes, accédaient alors davantage au marché stable. Aujourd'hui, ils se concentrent sur certains métiers et deviennent alors de véritables trappes à précarité (Picart, 2014).

Graphique 1 : part des différents types de contrat dans les embauches, en flux.



Source : Picart (2014).

[17] Le taux de rotation est défini « comme la demi-somme des embauches et des débauches enregistrées durant une période d'une année » (Picart, 2014, p. 32)

Par ailleurs, la part des réembauches[18] parmi les CDD est de plus en plus importante. Elles représentaient 46 % en 1995 contre 69 % en 2012 et concerne à 89 % des CDD d'un mois ou moins (Unedic, 2016)[19].

Les différents types de contrats de travail ne se répartissent pas uniformément au sein de la population active. Les hommes sont davantage non salariés que les femmes ou encore davantage intérimaires ou apprentis, comme le montre le tableau suivant.

Tableau 1 : Statut et type de contrat (en %) selon le sexe en 2014

	Femmes	Hommes	Ensemble
Non salariés	8,1	14,7	11,5
Salariés	91,9	85,3	88,5
Intérimaires	1,3	2,7	2,1
Apprentis	1,1	1,7	1,4
Contrats à durée déterminée (1)	10,7	6,7	8,6
Contrats à durée indéterminée (2)	78,8	74,2	76,4
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Insee, enquêtes Emploi.

(1) : y c. les emplois aidés.
(2) : y c. les emplois aidés, les salariés sans contrat, ainsi que les fonctionnaires stagiaires et les titulaires du secteur public.
Lecture : en moyenne en 2014, 8,1 % des femmes ayant un emploi sont non-salariées.
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge courant).

De la même façon, les types de contrats de travail se répartissent singulièrement selon la pyramide des âges des actifs. Les plus jeunes sont davantage salariés que leurs aînés, mais également davantage en contrats courts (intérimaires, apprentis ou CDD). A l'autre bout de la pyramide des âges, les actifs les plus âgés sont plus nombreux à ne pas être salariés (16,6 % contre 2,4 % des moins de 24 ans) mais beaucoup moins nombreux en contrat à durée déterminée.

Tableau 2 : Statut et type de contrat (en %) selon l'âge en 2014

	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Ensemble des 15 ans ou plus
Non salariés	2,4	10,3	16,6	11,5
Salariés	97,6	89,6	83,4	88,5
Intérimaires	6,3	2,1	0,7	2,1
Apprentis	16,0	0,2	0,0	1,4
Contrats à durée déterminée (1)	29,3	7,8	4,7	8,6
Contrats à durée indéterminée (2)	46,0	79,5	78,1	76,4
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Insee, enquêtes Emploi.

[18] Les « réembauches » sont : « les situations où un salarié retravaille pour un ancien employeur ou de manière équivalente, celles où un employeur fait appel à un ancien salarié. Ainsi, dès lors qu'un salarié a connu une première embauche avec un employeur, chaque future embauche de ce même salarié par ce même employeur est considérée comme une réembauche »

[19] http://www.unedic.org/sites/default/files/unedic-etude_reembauche-janvier_2016_1.pdf

(1) : y c. les emplois aidés (2) : y c. les emplois aidés, les salariés sans contrat, ainsi que les fonctionnaires stagiaires et les titulaires du secteur public. Lecture : en moyenne en 2014, 16,6 % des personnes de 50 ans ou plus ayant un emploi sont non salariés. Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Les jeunes qui entrent dans la vie active occupent plus fréquemment des emplois à durée déterminée (CDD et contrats d'intérim) que les plus anciens sur le marché du travail, et cela, d'autant plus que la conjoncture se dégrade (Recotillet et Mazari, 2013). Ce sont généralement les moins diplômés qui sont les plus enclins à occuper les emplois les moins durables et à connaître des allers-retours entre emploi et chômage. Les premières embauches se font massivement sur des emplois à durée déterminée (dans environ 2/3 des cas), mais au bout de trois années de vie active, le taux d'emploi à durée déterminée se situe autour de 23%, avec toutefois un taux de 44% pour les jeunes non diplômés. Il faut attendre près de dix années de vie active pour que le taux d'emploi à durée déterminée des jeunes non diplômés décroisse (Recotillet *et al*., 2011).

Tableau 3 : Indicateurs d'insertion après sept ans de vie active - Enquête Génération 2004

Génération 2004	Taux de chômage[1] (%)			Part des jeunes en emploi (%)			Part de jeunes en EDD[2] (%)			Part de jeunes cadres (%)			Salaire médian net mensuel [3] (temps plein, indexé sur l'inflation)			
Interrogation	3 ans	5 ans	7 ans	3 ans	5 ans	7 ans	3 ans	5 ans	7 ans	3 ans	5 ans	7 ans	3 ans	5 ans	7 ans	Variation entre 3 et 7 ans (%)
Sans diplôme	34	32	26	56	60	67	44	34	32	1	1	3	1040	1050	1070	3
CAP ou BEP	17	19	14	76	75	81	27	17	22	_	1	1	1080	1110	1140	5
Bac prof. ou techno.	12	12	10	79	81	85	22	15	14	1	2	3	1090	1140	1160	6
Bac général	13	10	9	64	76	84	29	22	21	11	11	11	1120	1220	1230	9
Bac+2	5	6	4	90	91	94	14	8	9	6	7	8	1250	1270	1290	3
Licence, L3	7	7	4	84	89	92	18	11	12	19	20	22	1290	1340	1330	3
Maîtrise, M1	9	7	6	85	88	91	20	13	12	30	37	36	1330	1430	1440	8
DEA, DESS, master, M2	6	3	4	90	94	94	15	9	8	66	68	68	1630	1760	1780	9
Ecole d'ingénieurs ou de commerce	4	3	3	93	93	93	6	4	4	79	78	80	1900	2050	2100	11
Doctorat	8	3	1	92	95	97	18	11	9	96	94	95	1900	1950	1940	2
Ensemble	**14**	**13**	**11**	**78**	**80**	**85**	**23**	**16**	**16**	**15**	**16**	**16**	**1200**	**1250**	**1240**	**3**

Source : Recotillet et Mazari (2013), p. 3

Tableau 4 : Statut d'emploi et type de contrat des actifs occupés selon le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2014

	Diplôme (1)					
	Ens. Sup. long (2)	Ens. Sup. court (3)	Bac et équi.	CAP-BEP et équi.	Brevet, CEP et ss dipl.	Ensemble
Sortis depuis 1 à 4 ans (4)						
Non salariés	6,5	6,5	3,3	2,1	1,5	**4,9**
Salariés	93,5	93,5	96,7	97,9	98,5	**95,1**
Emplois temporaires hors intérim (5)	23,9	25,5	32,6	31,2	48,5	**28,5**
Emplois intérimaires	1,7	6,2	8,7	10,3	7,9	**5,6**
CDI du secteur privé	55,6	56,8	51,1	53,0	39,0	**53,5**
CDI de l'État et des collectivités locales	12,3	5,0	4,3	3,4	3,1	**7,5**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Sortis depuis 5 à 10 ans (4)						
Non salariés	8,3	8,3	8,9	4,1	4,1	**7,5**
Salariés	91,7	91,7	91,1	95,9	95,9	**92,5**
Emplois temporaires hors intérim (5)	9,6	9,0	14,3	16,7	25,7	**12,8**
Emplois intérimaires	0,6	2,0	3,2	5,5	8,4	**2,8**
CDI du secteur privé	60,5	63,5	62,5	64,5	56,7	**61,9**
CDI de l'État et des collectivités locales	21,0	17,2	11,1	9,2	5,1	**15,0**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Sortis depuis 11 ans ou plus (4)						
Non salariés	16,5	13,2	13,0	13,2	10,2	**13,2**
Salariés	83,5	86,8	87,0	86,8	89,8	**86,8**
Emplois temporaires hors intérim (5)	4,4	4,0	5,8	5,5	7,4	**5,5**
Emplois intérimaires	0,3	0,9	1,4	2,0	2,6	**1,5**
CDI du secteur privé	50,4	61,4	62,1	63,7	66,5	**61,2**
CDI de l'État et des collectivités locales	28,4	20,5	17,7	15,6	13,3	**18,6**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Insee, enquête Emploi [20]

(1) : le diplôme retenu est le plus élevé de chaque individu à la date de l'enquête (2) : enseignement supérieur long = licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, école supérieure niveau licence et plus (ingénieur, commerce, ...), etc. (3) : Enseignement supérieur court = DEUG, DUT, BTS, diplôme paramédical et social (infirmier, assistant social, ...), etc. (4) : la sortie de formation initiale correspond à la première interruption d'au moins 1 an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire ; les personnes n'ayant pas suivi d'études ne sont pas prises en compte. (5) : contrats à durée déterminée, stagiaires, apprentis et contrats aidés (secteur public et privé).
Note : les enquêtes Emploi étant des enquêtes par sondage, de faibles écarts entre différentes catégories de population peuvent n'être liés qu'à des aléas d'échantillonnage et doivent être interprétés avec prudence.
Champ : France métropolitaine.

De la même manière, les différents secteurs d'emploi n'ont pas les mêmes recours à tous les types de contrats. Si les CDD sont abondamment utilisés par la quasi totalité des secteurs - hormis le secteur de la construction - (Dares, 2014)[21], ce n'est pas le cas de l'intérim, qui est utilisé très différemment selon les secteurs.

[20] http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03236
[21] http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-094.pdf

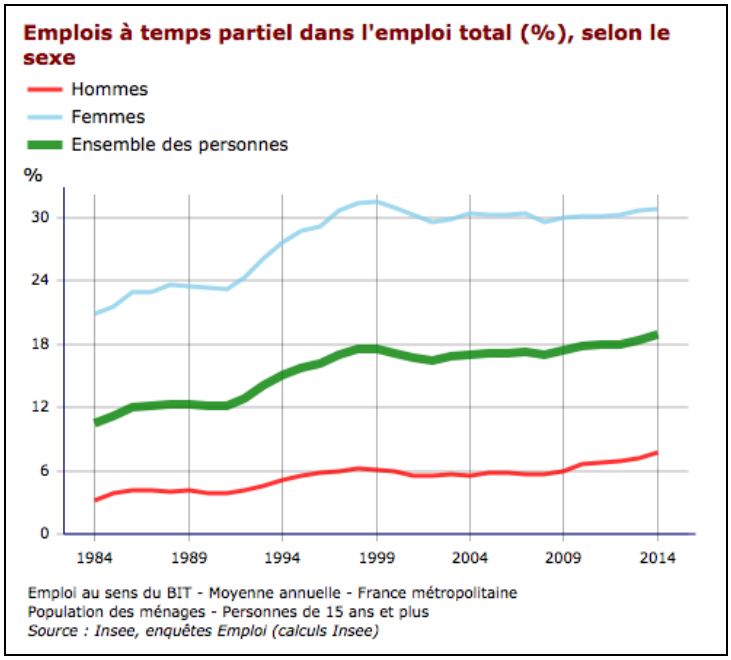
Tableau 5 : Taux de recours à l'intérim par secteurs d'activité

	2002	*2004*	*2006*	*2008*	*2010*	*2012*	*2014*
Agriculture	0,9%	0,9%	1,0%	1,2%	1,2%	1,2%	1,3%
Industrie	6,5%	6,8%	7,3%	7,3%	6,7%	6,8%	6,9%
Construction	7,2%	8,0%	8,7%	8,0%	7,3%	7,6%	7,2%
Tertiaire	1,6%	1,5%	1,6%	1,6%	1,5%	1,4%	1,5%
Ensemble des secteurs	3,2%	3,2%	3,4%	3,4%	3,0%	3,0%	3,0%

Sources : INSEE, 2016

Enfin, le temps de travail n'est pas également réparti parmi les actifs. Les jeunes, les personnes peu diplômées et les seniors sont davantage à temps partiels que les autres catégories de salariés (Pak, 2013). En 2014, le taux de temps partiel est de 19 % tous secteurs confondus, contre 8,7 % en 1975 ; il concerne 30,8 % des femmes en 2014 contre 7,8 % des hommes, tous secteurs confondus. Cette tendance perdure depuis longtemps comme le montre le graphique suivant :

Graphique 2 : emplois à temps partiel dans l'emploi total (%) selon le sexe



Source : Insee, 2016 (http://www.insee.fr/fr/themes/series-longues.asp?indicateur=part-temps-partiel)

La part des emplois à temps partiel augmente continuellement avec la croissance des emplois du secteur tertiaire, souvent proposés à des femmes, peu qualifiées. Le temps partiel est alors souvent associé à du sous-emploi, au sens où les personnes déclarent avoir accepté ce contrat faute de mieux (un contrat de travail à temps plein). Près d'une personne travaillant à temps partiel sur trois déclare ne pas avoir choisi ce temps partiel (Pak, 2013).

C'est notamment souvent le cas dans l'hôtellerie-restauration, les services à la personne ou encore le commerce, comme le montre le rapport du Conseil Economique, Social et

Environnemental sur le temps partiel (Milewski, 2013a). Selon François Milewski, « *cela résulte des types de formation qu'elles acquièrent, des stéréotypes sur les compétences naturelles qu'elles auraient pour s'occuper d'autrui, de leur surreprésentation dans les emplois peu ou non qualifiés* » (Ibid., p. 122).

Les emplois à temps partiels sont, davantage que les autres, caractérisés par de moins bonnes conditions de travail (notamment avec davantage d'horaires atypiques et d'amplitudes de travail élevées) et de moins bons salaires. Le temps partiel est bien souvent durable et synonyme de précarité souligne encore ce rapport où l'auteur parle d'une « forme d'emploi en tant que telle » (Milewski, 2013b, p.2).

Les secteurs d'activité choisis ici pour l'étude sont précisément des secteurs utilisateurs de ces types de contrats courts et/ou à temps partiels, fréquemment proposés aux demandeurs d'emploi en activité réduite.

2.2 Les secteurs d'activité de l'étude: entre contrats courts et temps partiels

L'enquête de terrain est fondée sur un échantillon contrasté de représentants d'employeurs, de représentants syndicaux, d'acteurs institutionnels, et de travailleurs étant régulièrement en activité réduite ou ayant régulièrement connu cette situation, dans des secteurs se caractérisant par un large recours à l'activité réduite. Quatre secteurs ont été retenus : l'aide à domicile, l'hôtellerie-restauration, la grande distribution et l'intérim.

Le secteur de l'hôtellerie-restauration est avec celui de l'aide à domicile, celui qui emploie le plus de travailleurs pauvres, notamment en raison de l'importance des temps partiels (Forté et Monchatre, 2013). Dans l'hôtellerie-restauration et la grande distribution, « *deux segments coexistent : un segment dit « primaire » fonctionnant selon une logique de marché interne, où les emplois sont stables, bien payés, assortis de bonnes conditions de travail et de possibilités de carrière, et un segment « secondaire » fonctionnant selon une logique de marché externe, où les emplois sont au contraire de mauvaise qualité et sont occupés par des travailleurs désavantagés, appartenant à des catégories particulières susceptibles d'être discriminées (jeunes, femmes, immigrés)* » (Fondeur, 2013). Les profils sont variés dans ces secteurs d'activité et vont de l'intérimaire de moins de 30 ans, homme et ouvrier à la salariée de l'aide à domicile, femme de plus de 50 ans.

L'aide à domicile

Les services à la personne, et en particulier l'aide à domicile sont des secteurs en forte expansion en raison de l'allongement de l'espérance de vie en France. Ce secteur regroupe les activités réalisées au domicile privé des publics dits fragiles (personnes âgées, personnes handicapées, familles en difficulté), permettant leur maintien à domicile dans les meilleures conditions possibles. Ces activités, auparavant réalisées par les femmes de manière gratuite et informelle dans leur foyer, restent largement cantonnées dans le registre d'action domestique, dominé par le caractère affectif, interpersonnel et informel de l'activité (Salais, Storper, 1993,

souligné par Puissant, Gardin, Richez-Battesti, 2013). Selon l'enquête Emploi de 2012, ces emplois sont occupés quasi exclusivement par des femmes (97 %) plutôt plus âgées que la moyenne des salariés des autres secteurs (48 % ont 50 ans ou plus) et plutôt peu diplômées (44 % ont un niveau de classe de terminale sans avoir le baccalauréat). Le secteur de l'aide à domicile a longtemps été perçu comme un secteur « fourre-tout », phénomène qui s'est renforcé avec la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne (dite aussi loi Borloo), qui avait pour objectif la création de 500 000 emplois dans ce secteur (emplois non qualifiés). Aujourd'hui encore, alors que le secteur se professionnalise, les agences de l'emploi (Pôle emploi, Maison de l'emploi, etc.) continuent d'orienter les salariées sans formation vers ce secteur, le considérant toujours comme un secteur refuge pour femmes non diplômées (Garabige, 2015).

Les métiers de l'aide à domicile sont particulièrement physiques et risqués, la pénibilité y est forte. Les emplois sont majoritairement en CDI (78 %) mais le temps partiel prédomine (70 % des cas) (Garabige, 2015). Celles qui sont à temps complet travaillent habituellement le week-end (48 % des cas contre 22 % pour les temps partiels) et le soir (33 % par rapport aux 17 % de l'ensemble des actives occupées). En moyenne, les salariés effectuent cinq heures d'intervention par jour, correspondant à 3,1 visites quotidiennes (Devetter, Messaoudi, 2013). Ce temps de travail au domicile est déployé sur une amplitude journalière moyenne de sept heures. Mais les salariés à temps plein s'écartent considérablement de cette moyenne. Les journées de travail s'allongent avec le nombre d'interventions Et plus celui-ci augmente, plus les temps de battement augmentent eux aussi[22]. En conséquence, la journée correspondant à un temps plein dans l'aide à domicile s'étend sur une amplitude de 10 heures et 30 minutes, avec des temps de déplacement entre les domiciles de 3 heures et 30 minutes par jour. Se rapprocher du temps plein implique ainsi une forte disponibilité temporelle et une emprise du travail sur la journée. L'effort que demande l'augmentation du temps de travail n'est pas uniquement physique et déborde sur la vie privée de la salariée. En outre, l'extension de la journée de travail génère des temps de déplacement non ou sous-rémunérés (Garabige, 2015). Leurs rémunérations sont par ailleurs faibles : « en comparant les salaires mensuels à temps complet, 51 % des aides à domicile gagnent moins de 1 250 euros par mois et moins d'un quart d'entre elles gagne plus de 1 500 euros par mois (contre 60 % de l'ensemble des actives et les deux tiers des actifs) » (Garabige, 2015, p.2). Ces emplois, en plus d'une organisation du travail complexe, sont caractéristiques d' « emplois à temps très partiel, entre dix et quinze heures par semaine selon les estimations, au taux horaire proche du Smic. Cela conduit à des rémunérations comprises entre 320 euros et 550 euros mensuels, avec certainement, pour une moitié d'entre eux, des salaires moyens autour de 850 euros » (Jany-Catrice et Puissant, 2009, p. 132). Enfin, il faut souligner la spécificité de la relation salariale des aides à domicile qui sont employées soit par des associations (31 %), soit par des particuliers (32 %), soit par des entreprises privées (21 %), soit par des employeurs publics, type CCAS (12 %). Les salariées de l'aide à domicile sont alors nombreuses à être en situation de multi-emplois (1 salariée sur

[22] Selon les structures qui emploient les aides à domicile, les temps de battement entre deux interventions ne sont pas considérés comme du temps de travail, ou le sont partiellement.

4 environ). Selon le type d'employeur, les conditions de travail et d'emploi diffèrent. Elles sont plus difficiles notamment pour les salariés employés par des particuliers employeurs (au gré à gré), par rapport à ceux employés par des associations, non seulement en terme de rémunérations mais également de conditions de travail, ces derniers bénéficiant davantage de collectifs de travail et des conventions collectives (Devetter, Messaoudi, 2013).

La grande distribution

Le commerce et la grande distribution est un secteur qui recrute massivement, et à tous les niveaux de qualification. Néanmoins, il existe un important turn-over sur les emplois les moins qualifiés : volant de CDD et intérimaires sur des opérations ponctuelles (période de fêtes, soldes).

Les salariés y sont relativement plus jeunes que la moyenne des salariés tous secteurs confondus, et relativement moins diplômés. Embauchée pour l'essentiel en contrat à durée indéterminée (CDI), cette population est composée à 60 % par des femmes (66 % des catégories « employés, ouvriers, personnels de livraison » mais seulement 28 % des cadres, Rieucau, Salognon, 2013). Une femme sur trois est salariée à temps partiel dans la grande distribution contre moins d'un homme sur dix (ibid.).

Les conditions de travail y sont difficiles, avec des horaires irréguliers et décalés tout d'abord. Près de 9 salariés sur 10 travaillent le samedi et/ou le dimanche habituellement ou occasionnellement (Bodier et Vidalenc, 2011). Une caissière connaît son planning de travail en moyenne 8 à 10 jours à l'avance et les heures supplémentaires « au pied levé » sont courantes. L'amplitude horaire est souvent supérieure à neuf heures (De Troyer, 2012). Les métiers y sont souvent par ailleurs physiques, très pénibles, notamment en raison du travail de manutention prédominant, avec le port de charges lourdes, des gestes répétitifs, la station debout prolongée, etc.

Une grande majorité (83 %) des salariés du commerce de détail est employé, ouvrier ou personnel de livraison, 8 % sont agents de maîtrise et 9 % sont cadres (Rieucau et Salognon, 2013).

Dans ce secteur, les niveaux de rémunération sont relativement bas : « *Les salaires bruts médians (à temps plein, toutes primes comprises) varient de 1 600 euros/mois pour un(e) employé(e) libre-service, un(e) magasinier(e) ou un(e) hôtesse de caisse, à 3 333 euros/mois pour un(e) directeur(trice) de magasin* » (ibid., p. 4).

Hôtellerie-restauration

Le secteur de l'hôtellerie-restauration souffre de sa faible attractivité, en raison principalement de ses mauvaises conditions de travail. Pourtant très dynamique en matière d'emploi, ce secteur est caractérisé par une forte mobilité, avec deux à trois fois plus de rotation qu'ailleurs. Le métier de cuisinier est celui qui enregistre le plus fort taux de rotation, avec une part importante des démissions notamment qui représente un quart des motifs de sortie (Forté, Monchatre, 2013).

Les contrats à durée déterminée sont ici plus fréquents, allant de 15 % pour les cuisiniers à 18 % pour les employés et agents de maîtrise, contre 10 % en moyenne dans les différents métiers (Forté et Monchatre, 2013). « *Le secteur hôtelier se caractérise ainsi par un système d'emploi qui ne contribue pas à la rétention durable de sa main-d'œuvre. Exposé, pour ses emplois d'exécution, à une double dynamique de marché du travail/ marché professionnel et « flexibilité de marché » (Boyer, 2009), sa problématique de recrutement est marquée par l'appel incessant à une main d'œuvre toujours soupçonnée de faire défection* » (ibid., p. 132). De sorte que, pour certains métiers, l'usage des CDD très courts devient la norme (Picart, 2014).

Les salariés travaillent essentiellement dans des petites structures. Près de 8 salariés sur 10 travaillent dans un établissement de moins de 50 salariés. Les établissements de ce secteur, eux-mêmes, ne vivent pas longtemps. Ils ferment plus rapidement que dans les autres secteurs d'activité (avec 48 % des établissements, toutes tailles confondues, qui vivent plus de 5 ans contre 61% pour l'ensemble des secteurs économiques) (Molinari, 2010).

Ce secteur se caractérise par une main d'œuvre très jeune. La part des actifs de moins de 25 ans dans ce secteur est deux fois plus importante que dans l'ensemble des secteurs de l'économie (Molinari, 2010). Un employé sur deux n'a aucun diplôme et un employé sur quatre a un diplôme supérieur ou égal au bac. Ce sont en fait deux segments très différents de l'hôtellerie-restauration qui caractérisent ces deux types de profils : les premiers sont des employés embauchés dans une logique de « juste à temps », au plus près de la production et de la conjoncture économique (Zune, 2014) alors que les autres sont des employés de métier, qualifiés et recherchés dans ce secteur. Leurs conditions de travail ne sont pas comparables pour les premières, souvent des jeunes femmes, en transition et les seconds, serveurs professionnels qui resteront durablement dans le métier (Forté, Monchatre, 2013). Deux segments co-existent donc également, comme dans la grande distribution.

Les horaires atypiques (travail de nuit, le samedi, le dimanche) y sont courants avec 54 % des cuisiniers et 66 % des employés qui travaillent le dimanche, contre 31 % en moyenne tous secteurs confondus (Forté et Monchatre, 2013). Le temps partiel s'est largement répandu et touche 22 % des cuisiniers et 36 % des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration 21 %, contre 18 % tous métiers confondus. Enfin les salaires, « point épineux de la profession » selon Forté et Monchatre sont très faibles, avec un salaire net médian de 1300 euros pour les employés notamment et un pourcentage de travailleurs pauvres dans ce secteur très important, du fait de la fréquence des temps partiels.

Intérim

Si l'intérim n'est pas un secteur d'activité en soi, il était incontournable d'étudier ces entreprises - qui font travailler une part conséquente des demandeurs d'emploi en activité réduite - et de tester l'hypothèse d'une utilisation stratégique du régime d'assurance chômage, dans un secteur qui bénéficie de dispositions particulières dans le régime d'assurance chômage, et dont on pouvait faire l'hypothèse que les employeurs intermédiaires en connaissaient alors le fonctionnement davantage que les autres.

Les intérimaires sont, contrairement à la majorité des autres contrats temporaires, avant tout des hommes (72,5 %), et, comme les autres contrats temporaires, plutôt jeunes (44 % ont moins de 30 ans). Ils sont majoritairement ouvriers (78 %) dont la moitié d'ouvriers qualifiés et de non-qualifiés. Les secteurs d'activité utilisateurs de main d'œuvre sont l'industrie (44 %), les services (36 %) et la construction (17%) (Belkacem, Kornig, Michon, 2011).

Les contrats de missions sont de plus en plus courts et la durée moyenne d'une mission est de 8,3 jours contre 10,1 jours en 2008 contre près de 4 semaines à la fin des années 1970 (Belkacem, Kornig, Nosbonne, Michon, 2014). Il faut toutefois nuancer ce propos en soulignant la diversité des situations. En effet, là encore, deux segments existent : de nombreux intérimaires sont occasionnels et se voient proposer quelques missions courtes, voire très courtes, de manière irrégulière, alors qu'un noyau dur d'intérimaires professionnels réalise la plus grande partie du chiffre d'affaires des agences en travaillant toute l'année (Kornig, 2007).

Les salaires sont globalement plus faibles que dans le reste du secteur concurrentiel et la qualité de l'emploi également avec une plus forte pénibilité au travail, des statistiques d'accidentologie élevées, un accès à la formation limité et des perspectives de mobilité limitées également (Belkacem, Moncharmont, 2012 ; Belkacem, Lhotel, 2012).

2.3 Le protocole d'enquête

Afin de saisir l'articulation entre les modes de gestion de la main d'œuvre et les attitudes ou choix des salariés en reprise d'activité pendant une période de chômage, il était nécessaire de penser un protocole d'enquête qui permette de rencontrer des dirigeants ou responsables de ressources humaines d'entreprises des quatre secteurs, ainsi que des salariés (en activité réduite) de ces entreprises. Seule cette approche permet de mettre en relation les pratiques de recrutement des entreprises avec la façon dont les politiques incitatives au retour à l'emploi œuvrent sur la sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi.

Pour compléter cette approche, il était nécessaire d'ajouter les points de vue des conseillers du service public de l'emploi, qui se situent justement dans l'intermédiation entre les demandeurs d'emploi (qui sont aussi dans notre cas des salariés), celui des entreprises. Il était tout aussi important d'entendre les représentants syndicaux[23] sur le rapport qu'entretiennent ou non les entreprises avec le système d'assurance chômage au travers de leur politique de recrutement.

Le protocole, tel que développé, devait permettre de comprendre sur une même situation la lecture de chacun des protagonistes dans les secteurs d'activité sélectionnés. L'intérêt de l'approche croisée employeur-salarié est de comprendre, ce qui, dans un recrutement (par exemple dans un entretien d'embauche), est souligné par l'employeur et par le candidat

[23] Il s'agit des représentants syndicaux, salariés, et de représentants syndicaux responsables de fédérations.

comme important, discuté, négocié ou au contraire laissé à la discrétion de l'un ou de l'autre. Cela permet également une sorte d'administration de la preuve, non pas pour repérer des éventuels non-dits, mais au contraire pour éclairer davantage ce qui se co-construit entre l'employeur et son salarié. Pour comprendre, par ailleurs, ce qui se dit et se co-construit entre l'employeur et le service public de l'emploi d'une part, entre le demandeur d'emploi en activité et le service public de l'emploi d'autre part, ainsi qu'avec les organisations syndicales.

Nous considérons dans cette étude que l'ensemble des acteurs évolue dans un système, ayant des influences et intérêts réciproques, comme le montre le schéma suivant :



Face au protocole de terrain envisagé, au temps imparti pour réaliser l'étude et le budget alloué, quinze entretiens auprès d'employeurs et autant auprès de demandeurs d'emploi en activité étaient prévus, principalement en région Provence-Alpes Côte d'Azur. Le tableau 1 détaille la nature et le nombre d'entretiens prévus (individuels ou collectifs), et distingue ce qui aura été finalement réalisé, non réalisé et initié en cours d'étude. Par la suite, les choix retenus pour ce protocole d'enquête sont précisés.

Tableau 6. Nature et volume des entretiens du terrain d'enquête

Attendu	Réalisé
Quelques entretiens exploratoires	14 entretiens exploratoires
15 entretiens individuels employeurs	14 entretiens individuels employeurs - 2 Intérim - 3 Distribution - 5 Hôtellerie-restauration - 4 Aide à domicile
15 entretiens individuels bénéficiaires	6 entretiens individuels bénéficiaires
1 à 2 entretiens collectifs conseillers Pôle Emploi	2 entretiens collectifs conseillers Entreprise Pôle Emploi
1 entretien collectif conseillers Pôle Emploi CDFT	2 entretiens individuels conseillers Entreprise Pôle Emploi CFDT
4 à 5 personnes hautement qualifiées	8 personnes hautement qualifiées
Non prévu au départ dans le projet d'étude	- Observation d'un groupe de travail sur les problématiques de recrutement employeurs / conseillers Pôle Emploi ; - Participation à une demi-journée employeurs/représentants syndicaux sur les enjeux du secteur de l'Aide à Domicile

Deux pistes ont été imaginées pour satisfaire la réalisation du terrain d'enquête :

- Utiliser les contacts de l'équipe CFDT PACA pour identifier les entreprises concernées dans les quatre secteurs d'activité. Ensuite, identifier et entrer en contact avec les demandeurs d'emploi concernés par les entreprises interrogées.
- Utiliser les informations des données de gestion de l'UNEDIC (même si nous anticipions des difficultés de confidentialité des données) en ayant accès au fichier des allocataires de l'UNEDIC pour identifier des profils de bénéficiaires (en complément de l'étude de l'UNEDIC, 2012) et aux parcours d'indemnisation (contact division études – UNEDIC).

Ces deux pistes se sont avérées rapidement limitées. Les raisons en sont différentes. Côté CFDT Provence-Alpes-Côte d'Azur, les représentants syndicaux ont une connaissance limitée du régime et n'ont pu que rarement nous renvoyer vers des entreprises concernées (i.e. ayant des demandeurs d'emploi en activité réduite qui y travaillent), et n'ont que peu de remontées sur ce régime et encore moins sur une éventuelle utilisation stratégique de l'activité réduite par les employeurs. Côté UNEDIC, étant donné que le secteur d'activité n'est pas renseigné pour les emplois relatifs à l'activité réduite, l'accès aux données n'aurait pas permis d'identifier des entreprises des secteurs de l'étude.

Chemin faisant, face aux difficultés à identifier des entreprises, nous avons dû élargir et multiplier les entretiens exploratoires auprès de différents types d'acteurs des différents secteurs pour accéder à ce terrain sensible et atteindre les entreprises. Au total, quatorze entretiens exploratoires ont été réalisés (cf. tableau 6) avec :

- Pôle Emploi PACA (Direction régionale et agences) :
    - Pour contacter des demandeurs d'emploi en activité réduite
    - Pour mettre en place deux entretiens collectifs de conseillers
- Des organisations patronales des secteurs
    - Afin d'identifier les entreprises concernées
    - Comprendre les problématiques de recrutement du secteur
- Des chercheurs ayant déjà travaillé sur les demandeurs d'emploi
    - Afin de comprendre leur mode d'entrée sur le sujet
- Une des principales associations de lutte contre le chômage
    - Afin d'avoir des contacts avec des demandeurs d'emploi concernés
- Des représentants syndicaux d'autres organisations syndicales de salariés
    - Afin d'entrer en contact avec des salariés/entreprises concernées
- D'autres représentants syndicaux de la CFDT
    - Afin d'organiser des entretiens collectifs avec des représentants syndicaux conseillers Pole Emploi
        - Paris
        - Languedoc Roussillon
        - Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Des contacts avec des Pôles de compétitivité sectoriels
    - Afin de rentrer en contact avec des employeurs
    - Afin de saisir les enjeux propres du secteur

Le projet d'étude prévoyait environ 40 entretiens au total en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Nous aurons finalement interviewé 53 personnes, dont 47 en entretiens individuels.

Le questionnement portait sur les éventuelles utilisations stratégiques ou spécifiques du régime d'assurance chômage par les employeurs. Selon les acteurs concernés, le questionnement a été outillé de différentes façons :

- En interrogeant directement les employeurs, nous avons cherché à connaître leurs problématiques actuelles en termes de gestion des ressources humaines (besoins, difficultés, actualités), leurs stratégies et/ou méthodes de recrutement (partenaires, canaux, etc.), leurs critères de sélection, leurs représentations ainsi que leur niveau d'information sur le régime d'assurance chômage en général et sur le régime de l'activité réduite en particulier.

- En interrogeant les demandeurs d'emploi en activité, inscrits à Pôle Emploi, nous avons cherché à comprendre comment se passent les entretiens d'embauche (quelles négociations éventuelles sur quels points précis, types de questions posées autour du parcours et de l'inscription à Pole Emploi), s'ils recherchent un autre emploi ou non et pourquoi, quelle forme de rationalité économique ils ont de l'activité réduite.

- En interrogeant les représentants syndicaux des salariés, nous avons cherché à connaître leur connaissance du régime d'assurance chômage, l'actualité de ce sujet au sein des revendications locales, et à entrer en contact avec des entreprises ou demandeurs d'emploi concernés.
- Enfin, en questionnant les conseillers de Pôle Emploi, il s'agissait :
  - Pour les conseillers dédiés Entreprise, de comprendre quelle est la nature des besoins exprimés par les employeurs en matière de recrutement, ainsi que de saisir si les employeurs interrogent les conseillers sur les situations sociales des demandeurs d'emploi (notamment autour des droits restants)
  - Pour les conseillers dédiés Demandeur d'Emploi, de savoir quels sont les retours des demandeurs d'emploi à propos des recrutements et de l'éventuel questionnement des employeurs sur leurs droits, mais également comment les demandeurs d'emploi en activité sont accompagnés dans leur recherche d'emploi.

Différentes grilles d'entretiens ont alors été élaborées (cf. annexes).

2.4. Des difficultés de terrain révélatrices d'un "sujet qui parle peu"

L'activité réduite est un sujet difficile à aborder avec des interlocuteurs qui, dans la grande majorité des cas, ne connaissent pas ce régime de l'assurance chômage qui permet aux demandeurs d'emploi de rester inscrits tout en travaillant (à temps partiel ou à temps complet, sur des durées d'emploi courtes ou longues). Nos difficultés d'accès au terrain ne font pas exception avec les autres études portant sur des problématiques liées aux demandeurs d'emploi en activité réduite (Issehnane et *alii,* 2015) ou aux travailleurs au RSA Activité (Beyraud et *alii*, 2012), avec des difficultés d'accès au terrain souvent problématiques.

Interroger les pratiques des employeurs sur une éventuelle utilisation stratégique du régime d'assurance chômage (qui ne leur est pas destiné) n'est pas chose aisée. L'accès au terrain a été difficile à toutes les étapes de notre cheminement scientifique. De nombreux entretiens ont été reportés et/ou annulés, et ce au dernier moment, mais pas uniquement avec les employeurs. Nous avions anticipé que ce terrain d'enquête serait délicat, dans la mesure où le sujet peut être sensible. En effet, les employeurs pouvaient ne pas souhaiter dire et expliciter leurs pratiques ou se sentir mis en cause par nos questionnements. C'est vraisemblablement ce qui s'est passé, et qui nous a amené à devoir nous re-positionner lors de nos prises de contact, non plus en mettant en avant les problématiques de l'activité réduite et des demandeurs d'emploi qui travaillent, mais en centrant notre propos et nos questionnements davantage sur le recrutement, leurs besoins et leurs pratiques. De cette façon, les employeurs étaient plus enclins à nous parler, y compris de leur vision du chômage et des demandeurs d'emploi.

Comment alors trouver des entreprises qui acceptent nos entretiens ? Comment trouver des bénéficiaires de l'activité réduite ? Il était prévu, dans le protocole de travail de terrain, de commencer par interroger des représentants syndicaux lors d'entretiens exploratoires, afin qu'ils nous orientent vers des entreprises recourant aux contrats courts ou à temps partiel, avec des salariés concernés par l'activité réduite. Nous allions ensuite interroger ces demandeurs d'emploi en activité. Enfin, des entretiens avec des experts ont été menés tout au long de l'étude, tant en phase exploratoire qu'en cours d'enquête, que ce soit pour obtenir des contacts, pour réaliser le terrain ou pour apprendre sur les pratiques de recrutement des secteurs d'activité de l'étude.

In fine, les représentants syndicaux ne nous ont pas permis de nous mettre en contact avec les bénéficiaires, en raison de l'absence de remontées de terrain autour de l'activité réduite et donc de revendications syndicales. De ce fait, les entretiens exploratoires ont dû être multipliés pour tenter un accès aux entreprises puis à leurs salariés.

Une première série de raisons à ces difficultés tient au type de population étudiée ici, les demandeurs d'emploi en activité réduite, en grande précarité parfois, avec des contrats de travail et lieux de travail changeants, des horaires flexibles et variables d'une part et d'autre part avec une faible habitude d'expliciter ce qu'ils vivent.

Ces salariés sont par ailleurs difficiles à identifier, puisque les employeurs ne sont pas toujours informés de leur inscription à Pôle Emploi et qu'ils sont dispersés dans différentes entreprises ou associations (sauf pour le secteur de l'aide à domicile pour lequel les

employeurs demandent presque systématiquement des informations sur la situation sociale et familiale, afin d'évaluer les contraintes). Ces salariés sont peu souvent inscrits dans des collectifs qui les représentent au sein des entreprises, ce qui rend le lien difficile avec les organisations syndicales. Les représentants syndicaux que nous avons contactés et/ou rencontrés sont nombreux à ne pas connaître de personnes dans cette situation. Cela fait écho, nous en reparlerons, aux difficultés que rencontrent les organisations syndicales à défendre les travailleurs précaires en général et les demandeurs d'emploi en particulier, et ce d'autant moins qu'ils travaillent de façon épisodique ou discontinue. Ensuite, le fait que les différents acteurs ne connaissent pas bien le régime d'assurance chômage et soient peu interpellés sur ce sujet est un résultat en soit. Il vient souligner le manque d'étude sur ces questions d'une part, et cela interroge l'ancrage de notre hypothèse sur le terrain d'autre part. Tant les représentants syndicaux que les intermédiaires de l'emploi (service public de l'emploi, association d'insertion, etc.) expriment avant tout leur étonnement face à une éventuelle utilisation stratégique de l'activité réduite par les employeurs, et en amont même, ne comprennent pas ce qui pourrait les motiver à l'utiliser ainsi.

Six entretiens ont pu être réalisés avec des demandeurs d'emploi en activité réduite, dont quatre pour lesquels nous avons pu réaliser un entretien avec leur employeur. Au final, le nombre d'entretiens prévus initialement auprès des demandeurs d'emploi en activité réduite n'a pas pu être atteint, et ce, malgré la forte mobilisation de la direction régionale de Pôle Emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec laquelle nous avons œuvré, au travers d'une convention de partenariat. En effet, les services publics de l'emploi ont accepté d'envoyer un mailing d'invitation à participer à des entretiens, à 141 demandeurs d'emploi répertoriés en activité réduite, et dont le dernier emploi était dans un des quatre secteurs d'activité de l'étude. Malgré cela, seulement deux demandeurs d'emploi nous ont contactés pour répondre à nos questions.

L'accès aux employeurs a été délicat, non seulement en raison du sujet de l'enquête qui pouvait leur donner le sentiment d'être mis en cause, mais également en raison de la difficulté à trouver des employeurs ayant des salariés dans cette situation. Ceci nous a amené à réaliser des entretiens avec des employeurs, sans que nous sachions au préalable s'il y avait des salariés en activité réduite.

Par ailleurs, deux entretiens collectifs ont été réalisés auprès de conseillers du service public de l'emploi dédiés Entreprise (dans les secteurs de l'étude), ce qui a permis de mettre en débat nos questionnements sur l'activité réduite ainsi que nos premiers constats. Aucun entretien collectif n'aura pu se faire auprès de militants CFDT malgré deux projets montés (dont l'un annulé à la dernière minute), faute de disponibilité et d'interlocuteurs concernés de près par notre sujet. Nous avons cependant réalisé quelques entretiens individuels avec des délégués syndicaux conseillers Pôle Emploi.

Enfin, pour terminer, il faut souligner ici une difficulté récurrente rencontrée tout au long de l'étude. En effet, lors de nos prises de contact, de nos échanges, de nos questionnements, de nos exposés de résultats intermédiaires, nous avons été constamment gênés par la dénomination des « demandeurs d'emploi en activité réduite », ou dit autrement les personnes qui travaillent et sont inscrites à Pôle Emploi. Comment les nommer et de ce fait les

caractériser ? A l'instar de ce qu'observent Serge Paugam et Claude Martin à propos des allocataires du RSA, « seront-ils principalement définis socialement par leur activité ou par leur rapport à l'assistance ? » (Paugam, Martin, 2009). Le brouillage des frontières entre emploi et non-emploi est important dans notre cas précis et pourrait être examiné dans le détail ultérieurement.

Encadré 1 : Présentation des employeurs de l'échantillon

L'échantillon comprend :

- 4 entreprises ou associations de l'aide à domicile

Entreprise A : Association, entreprise d'insertion, 320 salariés (personne interrogée : **Cécile**, DRH)

Entreprise B : Association d'aide aux familles, 180 salariés (personne interrogée : **Myriam**, Directrice)

Entreprise C : Entreprise d'aide à domicile de l'économie sociale et solidaire, entre 50 et 99 salariés (personne interrogée : **Carine**, Responsable de pôle)

Entreprise D : Association, entreprise d'insertion, 190 salariés (personne interrogée : **Vérène**, Directrice)

- 3 entreprises de la grande distribution

Entreprise E : Grande surface de mode, établissement d'un grand groupe, 291 salariés (personne interrogée : **Valérie**, DRH)

Entreprise F : Hypermarché alimentaire et bazar, établissement d'un grand groupe, 630 salariés (personne interrogée : **Florence**, DRH)

Entreprise G : Magasin de biens culturels et de loisirs, 67 salariés (personne interrogée : **Sabine**, Directrice).

- 4 entreprises ou groupement d'employeurs de l'hôtellerie-restauration

Entreprise H : Hôtel, établissement d'un grand groupe hôtelier, 50 salariés (personne interrogée : **Sarah**, Responsable secteur)

Entreprise J : Hôtel, établissement d'un grand groupe hôtelier 100 salariés (personne interrogée : **Laurent**, DRH)

Entreprise K : Hôtel, établissement d'un grand groupe hôtelier, 5 salariés (personne interrogée : **Irène**, Directrice)

Entreprise L : Groupement d'employeur de l'Hôtellerie/restauration (personne interrogée : **Rémi**, Directeur)

- 2 entreprises de travail temporaire

Entreprise M : Etablissement d'un grand groupe du travail temporaire (personnes interrogées : **Annie**, Responsable d'agence et Arnaud, responsable régional)

Entreprise N : Etablissement d'un grand groupe du travail temporaire (personne interrogée : **Marie**, Permanente d'agence).

Encadré 2 : Présentation des salariés de l'échantillon

Angélique : 56 ans, secrétaire de direction intérimaire depuis 20 ans (Entreprise N), syndiqué, mariée, sans enfant

Alice : 56 ans, aide à domicile (Entreprise B), non syndiquée, mariée, 3 enfants

Didier : 45 ans, intérimaire depuis 20 ans (Entreprise N), syndiqué, célibataire sans enfant

Laure : 30 ans, garde d'enfant, en couple, sans enfant, en fin de droits

Nadine : 50 ans, auxiliaire de vie (Entreprise B), non syndiquée, mariée, 3 enfants

Pauline : 52 ans, technicienne de l'intervention sociale et familiale (TISF) dans l'aide à domicile, syndiquée, en couple, sans enfant

Partie 3. Articuler les responsabilités individus/employeurs dans les politiques publiques d'emploi pour réduire les effets négatifs du régime d'activité réduite

La troisième partie est consacrée aux résultats des investigations de terrain, ainsi qu'aux pistes de réflexion qu'ils ont suscitées. Les représentations des entreprises face au recrutement permettent de mettre en débat les discours sur les besoins de stabilité, mais aussi de flexibilité. Les conditions de travail sont apparues être au cœur de l'étude, sujet sur lequel les entreprises ont beaucoup de difficultés à garder objectivité.

3.1. Des difficultés de recrutement, mais aussi des attentes : ce que les entreprises racontent de l'embauche de futurs salariés

Dans des secteurs au turn-over important, un besoin marqué de stabiliser les salariés.

Les employeurs rencontrés au cours de l'étude expriment unanimement un besoin de stabilité de leur main d'œuvre, que ce soit pour assurer un service de qualité (exemple de l'aide à domicile et de l'hôtellerie-restauration), ou simplement pour s'assurer un volant de main d'œuvre disponible (intérim, hôtellerie-restauration, grande distribution). Des questions posées sur leur(s) problématique(s) de recrutement, il ressort un besoin de construire des formes de fidélisation, de créer de la confiance avec leurs salariés.

Dans le secteur de l'aide à domicile, le besoin de stabilité et de fidélisation est lié à la fois à une nécessité – partagée par les employeurs des autres secteurs d'activité - de s'appuyer sur une main d'œuvre pérenne, mais également d'assurer un service de qualité. La stabilité du personnel permet, par exemple, de rassurer les clients/bénéficiaires des services. D'autant que, comme le fait remarquer Vérène, directrice d'une entreprise d'insertion dans l'aide à domicile[24], les bénéficiaires sont exigeants et ne souhaitent pas avoir des intervenants différents. L'enjeu de qualité du service chère aux entreprises (ou associations) d'aide à domicile se retrouve aussi dans l'hôtellerie-restauration que dans la grande distribution. Ce critère de stabilité et de fidélisation est jugé important par l'ensemble des employeurs. En particulier, dans les activités d'hôtellerie saisonnière, les personnels changent beaucoup, il faut recruter en permanence et former. Dans le commerce et la grande distribution, de la même façon, même si les emplois concernés ne demandent pas une « grande technicité » au dire de Valérie, directrice de ressources humaines d'une grande surface de mode, il faut néanmoins former et adapter les nouveaux salariés à leur poste de travail.

La recherche de fidélisation et de stabilité est alors mise en avant par l'ensemble des employeurs : recruter, former et adapter les nouveaux salariés est couteux, alors même qu'il

[24] Cf. encadré des employeurs rencontrés en page …

s'agit d'emplois peu qualifiés. Dans les SAD et l'hôtellerie-restauration vient s'ajouter dans cette recherche de stabilité, la nécessité d'assurer la qualité du service.

En effet, pour les employeurs, le recrutement représente à la fois un coût (en temps) et un risque (trouver le bon candidat). Ils mettent donc au centre de leur propos la nécessité de minimiser les rotations de la main-d'œuvre, ce qui revient à limiter les recrutements et à chercher à constituer un volant stable de main d'œuvre. Pour faire face à des pics d'activité saisonnière (grande distribution, hôtellerie-restauration) ou anticiper les remplacements en période de vacances (aide à domicile, intérim), les employeurs constituent des viviers de main d'œuvre qu'ils emploieront en CDD ou en intérim, le plus souvent pour de courtes ou très courtes durées. Au sein de l'établissement J., par exemple, un quart des saisonniers revient d'un été à l'autre.

Dans les établissements hôteliers appartenant à de grands groupes (comme les établissements H et J), les canaux de recrutement s'appuient sur des modes formalisés, comme le réseau entre établissements, parfois des intermédiaires externes, afin de trouver des candidats pour les activités en extra. Cela contraste avec les établissements indépendants qui ont des difficultés de recrutement toute l'année, comme le rapporte le directeur du groupement d'employeurs de l'hôtellerie-restauration. Dans ces établissements, les recruteurs sont avant tout à la recherche de candidats disponibles, susceptibles de travailler pendant des horaires atypiques (Forté et Monchatre, 2013). Pour trouver ces candidats, ils mobilisent des procédures de recrutement simples, rapides et peu formalisées (Fondeur et al., 2012 ; Forté et Monchatre, 2013).

Le besoin fortement exprimé de stabilité et de fidélisation entre en résonance avec un turn-over relativement important auquel sont confrontés les employeurs rencontrés. Il n'est pas rare, en effet, d'entendre des dirigeants ou responsables des ressources humaines déclarer qu'une grande partie de leur temps est consacrée à faire du recrutement, soit pour des postes à pourvoir immédiatement, soit pour constituer un vivier de ressources éventuelles. Dans les quatre secteurs de l'étude, et pour les postes les moins qualifiés, les entreprises fonctionnent sur un mode de coordination par le marché[25], ce qui est très certainement en lien avec les difficultés de recrutement auxquelles ces entreprises semblent faire face. Dans l'entreprise d'insertion d'aide à domicile de Vérène, il y a un fort turn-over :

> *« 10 à 15 nouvelles personnes par mois, il y a toujours de nouveaux dossiers. Il y a des périodes où c'est dur. Par exemple juillet août, beaucoup de besoins, c'est difficile de trouver des filles qui veulent travailler juillet-août. On reçoit beaucoup de dossiers, mais si on ne les appelle pas tout de suite, ensuite elles sont pas dispo». (Vérène, directrice d'entreprise d'insertion dans l'aide à domicile (Entreprise D)*

[25] La coordination par le marché s'oppose à la coordination interne, qui repose sur de la mobilité et promotion interne pour satisfaire les besoins de recrutement. La coordination par le marché suppose de faire appel à des personnes hors de l'entreprise, et, pour s'en référer aux théories de la segmentation, au marché externe ou au marché professionnel.

Dans certains emplois de la grande distribution (nous y reviendrons), le turn-over est également important et représente une réelle difficulté pour les responsables de ressources humaines, qui n'arrivent pas à stabiliser leur main d'œuvre ou une partie de leur main-d'œuvre ; comme le souligne Fabienne, DRH, qui estime que le turn-over sur les postes des rayons alimentaire et fruits et légumes (les plus difficiles) était de l'ordre de 10% en 2015. Des travaux de terrain sur la grande distribution ont montré par ailleurs que les entreprises de ce secteur segmentent leurs emplois de vendeurs et d'hôtesses de caisse et leurs salariés : d'un côté les emplois à temps plein, occupés par des salariés ayant une ancienneté élevée, et de l'autre les emplois à temps partiels, aux horaires atypiques, occupés par un volant d'étudiants disponibles et peu revendicatifs (Rieucau et Salognon, 2013).

Pour lutter contre ce turn-over qui pénalise l'activité de ces entreprises, et améliorer l'appariement, le CDD ou les contrats aidés sont fréquemment utilisés comme période d'essai des jeunes recrues. Ces formes de contrat de travail permettent de « *voir comment travaillent les personnes* » (entreprise K), pour voir si « *la personne convient* » (Cécile, DRH de l'entreprise d'insertion d'aide à domicile). Le CDI est évoqué comme un moyen de stabiliser les salariés une fois cette période passée. Ainsi Myriam et Carine, toutes deux responsables dans deux entreprises d'aide à domicile déclarent privilégier le CDI pour pérenniser leur main d'œuvre, tout en jouant sur le nombre d'heures des contrats, offrant quelques heures au début, jusqu'à aller vers des contrats de 30 à 35h. Cependant, ces discours sur la pénurie de main d'œuvre et les stratégies énoncées pour la limiter peuvent être mis en débat. Dans ces secteurs où le turn-over est plus élevé que dans l'ensemble de l'économie, ne revêt-il pas un caractère fonctionnel, pour reprendre l'analyse de Forté et Monchatre (2013) sur l'hôtellerie ? Comme argué par Fondeur (2013), le turn-over n'est-il pas, au moins en partie, un instrument de flexibilité destiné à compenser les aléas conjoncturels ?

Une reconnaissance de conditions de travail difficiles qui n'est pas mise en lien avec le turn-over récurrent.

La presque totalité des employeurs rencontrés déplore le turn-over important sur certains métiers tels qu'aide à domicile, auxiliaire de vie, femme de chambre, hôte(sse) de caisse, vendeur(euse) sans jamais remettre en question les conditions de travail difficiles des postes à fort turn-over. Ni sans jamais s'interroger sur ce qui fait que cela ne concerne que certains postes et pas d'autres. Tous reconnaissent que ce sont des métiers pénibles, peu rémunérateurs et de courtes, voire très courtes durées, où il faut travailler en horaires décalés, souvent le week-end. Les employeurs évoquent fréquemment le « métier passion » dans lequel les salariés peuvent se projeter par vocation, sorte de rempart pour tenir face à la pénibilité de ces postes. Par exemple, Marc, président d'une organisation patronale de l'hôtellerie :

« Sans métier passion, c'est compliqué de candidater dans des métiers difficiles ».

Dans les hôtels de luxe, les dirigeants reconnaissent que les conditions de travail sont difficiles et les salaires faibles, mais avoir dans son CV une telle expérience est présenté par nos interlocuteurs comme ayant un réel avantage. Marc, président d'une organisation

patronale dans l'hôtellerie, convient que les conditions de travail sont difficiles dans ce secteur. Il nous confie pourtant son désarroi face aux salariés qui n'arrivent pas à faire face :

> « *Les gens vous plaquent du jour au lendemain pour un oui, pour un non…lorsqu'ils sont trop fatigués, ils ne reviennent pas, sans prévenir* ».

Dans les entreprises d'aide à domicile, le métier d'auxiliaire de vie est reconnu particulièrement difficile, et l'image du métier passion est également utilisée : il faut « *une passion, un don* » (Cécile, DRH d'une entreprise d'insertion dans l'aide à domicile). Les postes d'aides à domicile ne nécessitant pas de qualification particulière véhiculent l'image de postes que tout le monde peut occuper. Or la pénibilité de ce métier fait que ce n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît :

> « *Le gros souci de l'aide à domicile c'est qu'on pense que tout le monde peut faire de l'aide à domicile, mais malheureusement beaucoup travaillent un jour ou deux et repartent. La réalité du métier c'est pas forcément…. des salariés ne font qu'une demi-journée* ». (Patricia, déléguée syndicale dans une entreprise de la grande distribution)

> « *Les jeunes viennent dans l'aide à domicile sans savoir où elles tombent. Elles n'ont pas conscience de la responsabilité qu'elles ont face aux bénéficiaires* » (Myriam, directrice d'une entreprise d'insertion dans l'aide à domicile).

Les politiques publiques d'emploi dans le secteur des services à la personne ont généré des changements structurels (ouverture du secteur à des entreprises privées avec la loi de programmation pour la cohésion sociale de 2005, dite loi Borloo) afin de faire émerger un gisement d'emplois potentiels accessibles aux personnes sans qualification et ainsi remédier au chômage croissant (Puissant, 2012). Ce faisant, cette loi a eu des effets inattendus, allant à l'encontre de ce qu'elle souhaitait faire en termes de développement de la professionnalisation des salariés de ce secteur et d'image du métier :

> « *C'est la loi Borloo de 2005 qui a déstructuré le champ en l'ouvrant à toutes sortes d'entreprises. Cela est devenu compliqué pour les bénéficiaires, leurs familles, mais aussi pour les demandeurs d'emplois, secteur peu lisible. Les entreprises, à la différence des associations, n'adhèrent à aucune convention collective. En 2005, il y a eu un gros effet d'annonce de la part du gouvernement, pour attirer dans le SAP des demandeurs d'emploi sans qualification* » (Myriam, directrice d'une entreprise d'insertion dans l'aide à domicile).

Ainsi, l'action publique a « bouleversé et fragilisé » le modèle salarial qui prévalait jusqu'alors, dominé par le secteur associatif (Puissant, 2012, p. 39) ; elle a même contribué à renforcer l'image négative du secteur et à faire croire aux demandeurs d'emploi que n'importe qui peut les occuper (Ennuyer, 2012). Par exemple, lors d'un entretien collectif avec des employeurs du service à la personne, une directrice d'une entreprise d'insertion dans l'aide à domicile pointait :

> « *Pour un recrutement récent de 6 personnes, Pôle Emploi convoque à une information collective environ 40 personnes, en détaillant le profil recherché, les difficultés du métier. Ceux qui sont intéressés restent, les autres partent. Sur 40 personnes, trois-quart partent : c'est une vraie galère pour en récupérer* »

Des travaux de terrain portant sur les aides à domicile ont nettement montré les difficultés d'exercice de ce métier, soulignant trois types de pénibilité : physique, environnement de travail (logements parfois insalubres), émotionnel (personnes dépendantes, en fin de vie) (Devetter et Messaoudi, 2013). Nous retrouvons ces éléments dans les entretiens avec les employeurs de ce secteur :

> *« L'aide à domicile est un métier difficile, il faut savoir réagir avec les personnes âgées dépendantes »,* puis loin *« Le secteur du service à la personne se complique, il est peu lisible et puis l'image du métier est difficile « on nous fait cavaler » « on est seuls ». (*Myriam, directrice d'une entreprise d'insertion dans les services à la personne*).*

S'ajoute à cela la flexibilité des horaires, les temps de trajet entre les bénéficiaires, qui ne sont pas rémunérés (ou sous-rémunérés), qui conduisent les employeurs à ne pas proposer de temps plein pour ces postes où les salariées ne pas souhaitent pas travailler à temps plein à cause de la pénibilité du travail :

> *« C'est un travail qui n'est pas reconnu du tout. Pour les aides à domicile, c'est un travail très peu payé, il y a beaucoup de turnover ».* (Pauline, technicienne d'intervention sociale et familiale, syndiquée, dans l'aide à domicile depuis 26 ans)

C'est un métier qui souffre d'une absence de reconnaissance professionnelle et qui reste encore inscrit dans le registre des activités domestiques (Puissant et al., 2013). C'est par ailleurs un secteur d'activité qui a subi une baisse du volume des aides publiques, alors que le nombre de bénéficiaires augmentait[26], conduisant les entreprises et associations du secteur à

[26] Notamment en ce qui concerne l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) qui couvre une partie des dépenses pour accomplir les gestes essentiels de la vie (Garabige, 2015).

réduire le temps d'intervention chez les bénéficiaires et à multiplier les interventions pour les intervenantes : « la baisse des temps d'intervention s'accompagne d'une augmentation du nombre d'usagers ou de familles suivis par une aide à domicile, ce qui suppose dans le même temps des déplacements plus nombreux, fatigants et coûteux. Cette question est au cœur des revendications syndicales dans un secteur où, qui plus est, les rémunérations sont basses » (Garabige, 2015).

La flexibilité des horaires, le travail le week-end, les journées longues sont également des critères de pénibilité qui sont décrits dans les emplois de caissière de la grande distribution. Un représentant de l'entreprise F va même jusqu'à dire que les caissières se positionnent sur des créneaux horaires qu'eux-mêmes (parlant des cadres de l'entreprise) ne feraient pas.

Malgré une reconnaissance réelle de la pénibilité de ces postes, les employeurs ne font que rarement le lien entre les conditions de travail difficiles et les difficultés de recrutement analysées précédemment, dont le turn-over est emblématique. Ces difficultés de recrutement sont, selon eux, associées aux attributs individuels des candidats (manque de savoir-être, manque de motivation, …) et non aux conditions de travail proposées. L'employabilité est alors attribuée aux critères individuels et non appréhendée comme un construit social contextualisé et évolutif (Salognon, 2006). Ces employeurs semblent ici peu concernés par ce qui fait l'employabilité et la qualification des salariés, reléguant les difficultés des candidats à leurs attributs individuels. Les compétences sociales – communément qualifiées de savoir-être - deviennent alors centrales pour les employeurs, davantage que les compétences techniques – attestées par un diplôme par exemple :

> *« La formation manquante n'est pas un problème, chacun peut apprendre, mais ce qui compte avant tout c'est la ponctualité, le sourire, être bien habillé, rasé, maquillée, avoir confiance en soi, tout ce qui ne s'apprend pas à l'école »* (Marc, président d'une organisation patronale de l'hôtellerie).

Ce constat n'est pas sans lien avec la montée de l'individualisation de la relation salariale et plus largement, de la montée de la logique des compétences dans la détermination des rémunérations (Baraldi et al., 2002 ; Monchatre, 2007). Cette tendance lourde, doublée de la détérioration du marché de l'emploi depuis la fin des années 2000, donne d'autant plus de force à des critères de recrutement autres que celui du seul diplôme (Sarfati, 2015) ou de l'expérience professionnelle, en particulier dans les secteurs à bas salaires (Rieucau, 2015), qui sont typiquement les secteurs de cette étude. Attribuer les difficultés de recrutement aux capacités sociales et individuelles rend encore moins objectivable les critères de sélection retenus dans le processus d'embauche, laissant la porte ouverte à des attitudes discriminatoires, tout au moins arbitraires. Comme l'indiquent ces propos, issus d'un entretien avec Myriam, directrice d'une entreprise d'aide à domicile :

> « *Il est arrivé qu'une salariée se mette à porter le voile alors qu'elle était en CDI, je l'ai poussée à la faute, je l'ai faite craquer, j'avais pas le choix* ».

Ou avec Carine, responsable dans une entreprise d'aide à domicile, qui explicite les différentes étapes d'un recrutement :

> *« Dans le premier entretien, il faut déceler la motivation et l'esprit de service, l'éducation, le savoir-vivre) ».* Puis, « *lors de la prise de contact, questions sur le parcours, les enfants, la situation, si le mari travaille, s'il est musulman. L'objectif est de repérer la disponibilité et le comportement ».*

La jeunesse est très souvent pointée du doigt par les employeurs, en ce qu'elle manquerait de motivation, ne saurait pas travailler dur, ne ferait pas d'effort, ne saurait pas se présenter. Certains affichent une préférence pour le recrutement d'aides à domicile d'un certain âge et écartent les candidatures des plus jeunes :

> *« Les jeunes viennent dans l'aide à domicile sans savoir où elles tombent. Elles n'ont pas conscience de la responsabilité qu'elles ont face aux bénéficiaires. Eux les attendent (pour manger, se lever…) et les jeunes sont souvent en retard (n'arrivent pas à se lever), ne savent pas faire la cuisine…Avec les personnes plus âgées, il n'y a pas ce type de problème …je ne devrais pas le dire mais les jeunes j'en veux pas ».* (Myriam, directrice d'une entreprise d'insertion dans l'aide à domicile)

Irène, directrice d'un établissement hôtelier appartenant à une chaîne, avoue également avoir une méfiance par rapport aux candidats jeunes :

> *« Je préfère les moins jeunes, car les jeunes ne sont souvent pas fiables : problèmes pour se lever le matin, absence sans prévenir… ».*

Le manque de motivation et d'envie de travailler est également attribué aux candidats chômeurs, renvoyant clairement à tous les stéréotypes du chômage. La motivation est un des critères les plus fréquemment cités spontanément par les employeurs rencontrés. Cela rejoint les mêmes constats issus de travaux de terrain sur le secteur de l'hôtellerie (Forté et Monchatre, 2013) ou de la grande distribution (Rieucau et Salognon, 2013). Ces auteurs reportent que dans la grande distribution, apporter sa candidature tôt le matin est un signal apprécié des employeurs, car « quand on cherche du travail, on se lève tôt le matin » (ibid, p. 54).

La présentation, en ce qu'elle est à la fois subjective et observable, est également essentielle aux yeux des recruteurs : être présentable, être bien habillé, coiffé, exactement comme le ferait le candidat s'il venait travailler.

Dans les secteurs de l'étude, caractérisés par des pénuries de main d'œuvre, le fait d'être au chômage est assimilé à une situation volontaire, une situation de confort, surtout quand le chômage est indemnisé, faisant du temps passé au chômage un signal négatif fort pour l'employeur en situation d'asymétrie d'information. La rhétorique du chômeur qui ne veut pas travailler est présente dans les discours :

> « *Dans l'hôtellerie, si vous voulez travailler c'est toujours possible. La période de chômage doit être expliquée.* » (Sarah, responsable dans un établissement hôtelier)

Ainsi que le soulignent Fondeur et al. (2012), les recruteurs fondent leur jugement sur le chômage passé des candidats en fonction de la pénurie de main d'œuvre et plus globalement du contexte conjoncturel. Dans leur travail de terrain, ces auteurs ont cependant observé un seuil de tolérance de la durée de chômage, qu'ils évaluent à six mois environ. Au-delà, le chômage devient suspect. Les personnes qui n'ont pas travaillé depuis longtemps peuvent être considérées comme peu dynamiques, comme le souligne Florence, DRH d'un hypermarché. On comprend que le risque de chômage de longue durée, voire de trappe à inactivité, est alors fort pour ces populations. Le chômage de longue durée est plutôt mal perçu, pas compris par les employeurs, et ce d'autant plus qu'ils travaillent dans un secteur où ils ont des difficultés pour recruter. « C*e n'est pas possible de rester longtemps au chômage dans nos métiers* » nous dit ce représentant patronal de l'hôtellerie-restauration, estimant alors combien, selon lui, « *les allocations chômage c'est confortable, ce n'est pas la même démarche que celui qui se bat pour trouver un emploi* ».

En face, les salariés sont bien conscients de ce que représente le chômage aux yeux des recruteurs. Certains demandeurs d'emploi ont déclaré faire en sorte que les trous dans le CV ne se voient pas (Laure, jeune garde d'enfants), ayant bien compris combien la récurrence des périodes de chômage est perçue comme un critère défavorable.

Ces représentations imprègnent aussi les propos des employeurs des structures d'insertion, dont l'objectif est d'aider les personnes sans emploi à retrouver du travail. Le chômage dans le CV n'est pas un critère sélectif en entretien de recrutement, mais à demi-mot certains responsables indiquent néanmoins qu'il ne faut pas que la personne soit trop éloignée de l'emploi.

Au pays du recrutement, les stigmates ont donc la vie dure.

La co-construction de l'employabilité des demandeurs d'emploi

Le chômage massif que connaît la France est essentiellement un chômage de qualification : ce sont les personnes les moins qualifiées qui sont le plus affectées par le chômage. L'absence de diplôme est un facteur significativement aggravant du chômage, en particulier chez les jeunes, ce que montrent régulièrement l'ensemble des études du Céreq sur ce sujet. Dans un tel contexte, la logique de l'action publique repose sur l'axiome selon lequel il faut améliorer

l'employabilité des chômeurs pour qu'ils puissent s'insérer sur le marché du travail. C'est l'essence même des politiques actives d'emploi, qui visent à développer des mesures de type accompagnement ou formation pour mieux outiller les demandeurs d'emploi dans leur recherche active d'un emploi. Le plan de formation de 500 000 chômeurs de François Hollande, annoncé le 31 décembre 2015, en est un bon exemple.

L'employabilité est le levier sur lequel les politiques d'emploi s'efforcent de jouer, puisqu'elle reflète la capacité (ou la probabilité) qu'à un individu de trouver un emploi sur le marché du travail. La logique de l'action publique, pensée au départ pour protéger les individus privés d'emploi et de revenus, est aujourd'hui davantage individuelle que collective (Levet, Gand, Delay, 2006). Cela conduit à penser l'action publique pour qu'elle équipe les individus pour faire face aux nouveaux risques du marché du travail et aux multiples transitions au cours de la vie active dans une optique de sécurisation des parcours professionnels. Elle fait donc peser sur les demandeurs d'emploi et les salariés, la responsabilité du développement de leurs compétences afin qu'ils réussissent les changements dans la vie : c'est le versant sécurité de la politique de flexicurité prônée par l'Union européenne (Caillaud et Zimmerman, 2011). Comme le rappelle Salognon (2008), « l'analyse des grandes tendances des politiques de lutte contre le chômage de longue durée donne à penser que plus ce dernier s'aggrave, plus la tentation de rejeter le problème sur les premières victimes du fléau, les chômeurs, est forte » (p. 3). Dans ce cadre de logique d'intervention publique, le marché du travail sanctionne les employables et les inemployables, ce qui revient à établir que les employeurs évaluent correctement les compétences des candidats, hypothèse communément admise et qui pourtant mérite d'être questionnée : les entreprises n'ont-elles pas une part de responsabilité dans le développement du chômage ainsi que dans la construction de l'employabilité des demandeurs d'emploi (Salognon, 2008) ?

Le système d'assurance chômage, au sein duquel le mécanisme d'intéressement à l'emploi qu'est l'activité réduite, assure en particulier une fonction d'amortisseur pour compenser les effets d'une politique de flexibilité des entreprises. Le développement des contrats courts, voire très courts[27], peut se poursuivre dès lors que les demandeurs d'emploi qui occupent ces emplois continuent à percevoir des indemnités chômage pour compenser la perte de revenus liée à la reprise d'un emploi moins rémunéré. Et cela n'est pas prêt de s'arrêter, puisque selon les prévisions d'embauche publiées par Pole Emploi en avril 2016, seules 35,9 % des prévisions d'embauche le seront sur des postes en CDI, et ce sur les postes concernés par cette étude (agent d'entretien de locaux, serveurs, aide à domicile et aide ménagères notamment) (Pôle Emploi, 2016).

[27] Si la part des CDD dans l'emploi total est stable (autour de 8,4%, source : Insee, Enquête Emploi), la part des CDD dans les embauches ne fait que croître : en 2000, les CDD représentaient 76% parmi les déclarations préalables à l'embauche, ils représentent en 2012 85% (Unedic, 2016) ; l'augmentation des CDD dans les déclarations d'embauche a augmenté de 46% entre le premier trimestre 2000 et le dernier trimestre 2014 (Cahuc et Prost, 2015). Qui plus est, cette hausse est pour beaucoup attribuable à la montée des contrats très courts (1 mois ou moins) : sur la même période, la hausse est de l'ordre de 146% (ibid.). L'accroissement des CDD, et la montée des contrats très courts, s'accompagne d'une baisse de la durée l'ensemble des CDD : entre le début des années 80 et 2011, la durée moyenne des CDD a été divisée par trois pour atteindre une durée moyenne de 5 semaines (Cahuc et Prost, 2015).

Déjà pointé par Caillaud et Zimmerman (2011), l'asymétrie de la conception entre les objectifs affichés de sécurité et de flexibilité « dédouane les entreprises de leurs responsabilités en matière de sécurité et de développement professionnel des salariés » (p. 34). Point de débat sur lequel nous reviendrons à la fin de cette troisième partie.

3.2 La connaissance limitée du régime d'assurance chômage par les parties prenantes freine sa possible utilisation dans les processus de recrutement

Les différentes parties prenantes du régime d'assurance chômage connaissent-ils suffisamment ce régime pour l'exploiter à des fins stratégiques ou spécifiques ? Telle est la question que se pose cette étude. Peu de travaux existent sur les demandeurs d'emploi qui travaillent et sur ce qui se passe dans les entreprises. Très peu s'interrogent sur les effets de choix des acteurs (Cahuc, Prost, 2015) : choix d'un type de contrat ou d'une aide à l'embauche pour les employeurs, choix d'un travail ou d'une allocation chômage pour les demandeurs d'emploi, choix d'un système ou d'un autre, etc. Ces questions soulèvent celle de la rationalité des acteurs et de l'optimisation de leurs choix. Or, les entretiens réalisés auprès des différents acteurs révèlent plutôt une relative méconnaissance du régime, ou plutôt de ses règles, mettant à mal l'hypothèse d'une quelconque optimisation, nécessitant de maîtriser les règles techniques du jeu.

Les demandeurs d'emploi ne sont pas de fins connaisseurs du régime d'assurance chômage

Les demandeurs d'emplois sont souvent présentés comme de fins connaisseurs du régime d'assurance chômage, pourtant un des plus complexes parmi les pays européens. C'est en effet le seul qui ne fixe pas le montant de l'allocation sur un calcul commun à tous (lié au seul taux horaire de l'ancien salaire). En France, l'allocation est en effet liée à l'ancien salaire perçu avec un mode de calcul différent selon le niveau de salaire, couplé selon les cas à une indemnité journalière minimum[28]. La suppression des seuils dans les règles de cumul en 2014 n'a pas forcément simplifié la compréhension pour les demandeurs d'emploi qui continuent de raisonner avec les anciennes règles. Notre étude montre en réalité que les demandeurs d'emploi apprennent et comprennent les règles au travers de leur propre apprentissage de la réglementation (ce que confirme l'enquête d'évaluation de la convention chômage de 2014 réalisée par l'Unedic auprès des demandeurs d'emploi).

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi en activité rencontrés durant l'étude aspirent tous à travailler. De sorte que nous sommes loin de la théorie du salaire de réserve supposant que le demandeur d'emploi compare son salaire et son complément d'indemnisation pour décider de

[28] En dessous de 1 143 euros brut, l'allocation du salarié sera de 75 %. Entre 1 143 et 2 118 euros brut, l'indemnisation combine un pourcentage du salaire et une allocation journalière minimale. Au-delà de 2 118 euros brut, l'allocation sera de 57 % du salaire.

travailler ou non. Cela est exprimé très clairement par les personnes rencontrées, quels que soient leurs parcours ou leurs métiers. Le travail a une fonction sociale, qui transparaît dans chacun des entretiens. Si tous aspirent à avoir un travail, les raisons sont pourtant différentes. Bien évidemment, les demandeurs d'emploi ont besoin d'un revenu pour vivre, et le complément a bien cette fonction-là : compléter un salaire d'activité trop faible. Mais ils expriment, chacun à leur manière, ce besoin d'être un actif dans la société, de ne pas être considéré comme des assistés, de ne pas dépendre de la société. On le retrouve aussi chez les intérimaires que nous avons rencontrés, même lorsqu'ils sont intérimaires depuis plusieurs années :

> « *Le complément Pôle Emploi, c'est seulement financier, « pour arriver à vivre* » (Alice, salariée de l'aide à domicile) ;
>
> « *Plus je travaille mieux c'est pour moi, l'Assedic c'est que le complément* », « *ce que je regarde, c'est surtout le taux horaire, plus que le cumul* », car elle « *préfère toujours travailler* », « *ne pas dépendre des autres, travailler* », (Angélique, intérimaire depuis 20 ans).

Les éléments qui ressortent du travail de terrain convergent avec d'autres travaux sur les demandeurs d'emploi, et en particulier les demandeurs d'emploi en activité. Le travail est central et socialisateur (Paugam 2006). Les demandeurs d'emploi aspirent généralement à un emploi stable, à temps plein, mais avec le temps passé au chômage et les expériences de précarité, ils aspirent davantage qu'auparavant à avoir un contrat de travail, quel qu'il soit, parfois à tout prix, préféré à l'épreuve du chômage (Demazière 2015), désintégratrice (Méda 2015).

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi en activité réduite, souvent à temps partiel, souhaitent avoir une autre activité, ou un complément de leur temps partiel (Unedic, 2012). Parmi les motifs de souhait de changement d'emploi, avoir un emploi mieux payé est le motif le plus fréquemment cité. Une activité dite réduite est le plus souvent subie, au moins au début, mais rarement choisie (Issehnane et al., 2015 ; Unedic, 2012) : c'est « faute de mieux », de ne pas trouver à plein temps. Le chômage est source de dégradation professionnelle (Demazière, 2015) et d'affaiblissement des liens sociaux (Paugam, 2006). Baudelot et Gollac (2003) ont montré au travers de l'enquête Travail et modes de vie, que ceux qui mettent en avant l'importance du travail, ce sont les chômeurs et les salariés au statut d'emploi précaire. Le travail c'est plus qu'un revenu, c'est une façon d'être utile et d'être heureux : « plus le travail manque, plus il est ressenti comme une condition indispensable au bonheur » (Méda, 2015, p. 34).

Si certains demandeurs d'emploi en activité semblent ne pas vouloir travailler plus, c'est davantage parce qu'ils ne peuvent pas travailler plus. En effet, parmi les demandeurs d'emploi en activité rencontrés, une seule personne a déclaré ne pas vouloir travailler

davantage, s'estimant trop peu payée au regard du taux horaire, par rapport au cumul qui lui permet de toucher 600 euros de plus :

> « J*e ne veux pas travailler à temps plein car je gagnerais moins* » (Nadine, salariée de l'aide à domicile).

Elle travaille à temps partiel, et reconnaît que son employeur pourrait lui proposer un temps plein :

> « O*ui si je voulais…mais pas assez payée, même sur 140 heures, je vais gagner 1000 euros* »

au lieu des 1600 euros qu'elle perçoit aujourd'hui grâce au cumul, qui lui permet de ne pas perdre de revenus.

Plus fréquemment ce sont des paramètres extérieurs au travail qui pèsent sur leur participation au marché du travail, parmi lesquelles les contraintes familiales (femmes seules avec enfant) ou les problèmes de santé. Par ailleurs, les salariés travaillent de plus en plus longtemps, avec les problèmes de santé qui en découlent.

> « *J'ai mis pour la première fois, quelqu'un à la retraite à 70 ans ! (…) J'aurai le même cas l'année prochaine parce que les réformes de retraite et les situations individuelles de certaines personnes font que certaines restent longtemps. Les plus de 56 ans : 60 %, et les plus de 60 ans je commence à en avoir beaucoup. C'est des gens qui sont fatigués, qui vont moins vite, qui sont plus régulièrement malades. On a des gens qui du coup deviennent travailleurs handicapés, on aménage des postes de travail, ce sont des gens qui vont plus souvent à l'infirmerie, etc. ». (*Valérie, DRH d'un grand magasin de mode).

Dans les emplois de l'aide à domicile, les salariées déclarent que le métier est pénible et qu'il leur serait difficile de travailler plus. Et c'est le seul secteur où les employeurs mentionnent des situations où les salarié(e)s demandent à ne pas travailler davantage, au contraire des autres secteurs. Ces salariées restent donc souvent à temps partiel pour ces raisons-là, comme le souligne Alice, salariée de l'aide à domicile depuis plusieurs années :

> *« Tout le personnel est à temps partiel. C'est trop fatiguant »,*

ou Pauline, représentante syndicale, travaillant dans l'aide à domicile :

> *« C'est un travail qui n'est pas reconnu du tout. Pour les aides à domicile, c'est un travail très peu payé, beaucoup de turnover ».*

Quelquefois, c'est le critère de l'âge qui est mis en avant et qui freine la recherche d'un autre emploi, comme Alice qui, passé la cinquantaine, a été recalée plusieurs fois à cause de son âge sur un poste de secrétaire. Au contraire, dans l'aide à domicile, l'âge véhicule une image positive, témoignant de l'expérience professionnelle de la personne.

En outre, certains demandeurs d'emploi en activité réduite déclarent ne pas rechercher d'autre emploi, non pas parce qu'ils se satisferaient de leur situation, mais parce qu'ils espèrent être embauchés dans la structure dans laquelle ils travaillent en activité réduite, comme le dit Myriam, directrice d'une entreprise d'insertion dans l'aide à domicile, à propos des salariés qu'elle connaît dans cette situation :

> « Savez-vous si certains de vos salariés pointent tous les mois à PE ? Pourquoi selon vous ? *Oui certains pointent, pour conserver leurs indemnités (les CAE[29] surtout). Par contre, ils ne cherchent pas d'autre emploi, ils veulent se stabiliser ».*

Enfin, les intérimaires « professionnels » rencontrés (c'est à dire ceux qui travaillent en intérim par choix, depuis de longues années souvent et qui ne souhaitent pas trouver d'autre emploi) , très concernés par le régime de cumul, lorsqu'ils évoquent le refus d'une mission, le font d'une part pour des raisons de conditions de travail (salaire trop bas, mission dans un quartier sensible, etc.), et non pas pour prendre du temps pour eux (ils connaissent d'ailleurs peu de période de chômage). Et d'autre part, ils soulignent bien combien refuser une mission n'est possible qu'après de longues années de travail au sein d'une agence, une fois la confiance instaurée et l'expertise reconnue (Kornig, 2007). L'image d'Epinal de l'intérimaire qui choisirait ses missions au gré de ses envies est bien ici réfutée.

[29] Contrat d'accompagnement dans l'emploi. C'est un « un contrat de travail à durée déterminée, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois renouvellement compris ; il peut s'agir d'un temps partiel (avec un minimum de 20 heures hebdomadaires, sauf exception) ou d'un temps complet. »
(Source : Insee, http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-accompagnement-emploi.htm)

Les représentants syndicaux sont peu interpellés sur ce sujet

Les représentants syndicaux interviewés durant cette enquête ne connaissent pas ou connaissent mal le régime d'activité réduite. Comme souligné dans la deuxième partie de ce rapport, nous avons été surpris, par le fait que les interlocuteurs syndicaux (qui devaient nous mettre en contact avec des entreprises où l'activité réduite était repérée) ne connaissaient que très peu le régime de cumul, voire pas du tout.

> « *Autour de moi je n'en ai pas entendu parler. Je connais le dispositif, je siège à pôle emploi dans l'instance paritaire territoriale, mais je ne sais pas si dans l'aide à domicile il est en vigueur vraiment* » Pauline, représentante syndicale travaillant dans l'aide à domicile.

Peu de remontées de terrain existent sur ces questions de cumul pour les demandeurs d'emploi qui travaillent. Il existe très peu de saisies auprès de l'instance paritaire régionale de Pôle Emploi selon ses membres. Ce n'est pas évoqué dans les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, ni dans les négociations de branche sur le temps partiel, toujours selon nos interlocuteurs. Ce sujet n'est pas un sujet de revendication ni de discussion au niveau des territoires. De nombreux amalgames existent entre les personnes au RSA Activité, le temps partiel subi ou encore les personnes travaillant en chèque CESU, témoignant d'une méconnaissance du sujet.

Lorsque l'activité réduite est connue ou évoquée par les représentants syndicaux interviewés, les réactions portent avant tout sur la possibilité qu'offre ce régime aux demandeurs d'emploi, notamment aux mères de familles :

> « *On peut comprendre que les mamans choisissent d'être en activité réduite pour s'occuper de leurs enfants* » (Représentant syndical)

mais jamais sur les employeurs et une éventuelle utilisation stratégique :

> « *Avec tous les contrats aidés, contrat de génération, etc., il est plus intéressant d'embaucher un temps plein avec les aides de l'État plutôt qu'une personne en activité réduite pour qui il faudrait payer toutes les charges* » (Représentant syndical)

Cela témoigne alors, là encore de l'absence de ce type de pratiques observées par les représentants syndicaux, plutôt éloignés de ces questions.

Ce régime est autant mal connu que mal perçu par les employeurs

Les employeurs, ont, eux aussi, une connaissance plutôt rudimentaire du régime d'assurance chômage. Dans la presque totalité des cas rencontrés, ils déclarent connaître le régime d'assurance chômage et la possibilité de cumul qu'il permet, mais ne connaissent pas les règles précises de cumul entre salaire et allocation chômage (qu'ils amalgament alors avec celles du RSA Activité). Durant le travail de terrain, les grilles d'entretien ont dû être adaptées pour contourner l'incompréhension des employeurs lorsqu'était évoqué le terme « activité réduite ». Ainsi, une formulation plus explicite du sujet a été utilisée : parler des salariés qui travaillent tout en restant inscrits à Pôle Emploi, afin de pouvoir toucher un complément d'allocations les mois échéants, plutôt que de parler des demandeurs d'emploi en activité réduite.

Néanmoins, lorsque le régime de cumul est connu par les employeurs, ce qui est plus fréquent pour les agences d'intérim que pour les autres employeurs, ceux-ci y voient quelques avantages, non pour eux mais pour les demandeurs d'emploi. C'est également le cas lorsque ces employeurs ont eux-mêmes été des demandeurs d'emploi en reprise d'activité au cours de leur histoire profesionnelle.

D'une part, selon ces employeurs, cela peut permettre aux salariés en contrats courts de rester inscrits au chômage au cas où leur contrat se termine sans être renouvelé. Ce qui leur permet de ne pas se réinscrire et de devoir refaire tout le dossier, jugé fastidieux.

D'autre part, les employeurs y voient un bon moyen, pour les salariés de leurs secteurs, de compenser des conditions de travail qu'ils reconnaissent alors ici comme difficiles (en particulier dans l'aide à domicile et l'hôtellerie-restauration). Les employeurs de l'hôtellerie-restauration semblent être les mieux renseignés sur les possibilités de cumul allocation/salaire, en raison de la forte saisonnalité du secteur :

> « *Ce dispositif est très bien, ça permet de travailler même dans les périodes creuses. Car en basse saison, il est impossible d'embaucher même à temps partiel, donc l'aide financière que constitue l'allocation chômage permet de compléter la rémunération obtenue par les différentes vacations* » (Sarah, Responsable du recrutement d'un hôtel de 50 salariés).

Enfin, ils y voient parfois une façon plus efficace pour les demandeurs d'emploi de trouver du travail, en restant proche de l'emploi comme le souligne cette responsable d'agence d'intérim :

> *« Les demandeurs d'emploi indemnisés ont tout intérêt à prendre des missions car ils ne perdent pas en indemnité et rentrent dans l'entreprise et donc accède au marché invisible des emplois offerts qui ne sont connus que lorsqu'on est dans l'entreprise. »* (Annie, Responsable d'agence d'intérim)

Cela étant, les employeurs interviewés, lorsqu'ils évoquent le régime d'assurance chômage sont plus nombreux à le percevoir comme un frein : la possibilité de cumul allocation/salaire peut freiner le recrutement sur des contrats de travail moins rémunérateurs que les allocations chômage, ou freiner le recrutement à temps plein pour certains métiers. Dans l'aide à domicile notamment, les employeurs se plaignent de salariés qui refusent un contrat de travail à temps plein, en invoquant les possibilités de cumul (du RSA ou de l'ARE) comme étant le facteur explicatif principal. Ils ne s'interrogent que rarement sur les conditions de travail et la pénibilité du métier qui pourrait expliquer le « choix » (par contrainte) du temps partiel.

Au final, les employeurs se sentent peu concernés par ce régime d'assurance chômage qu'ils connaissent mal. Lors de la séquence d'observation du groupe de travail entre employeurs et conseillers Pôle Emploi sur les problématiques de recrutement, les employeurs mentionnaient davantage les aides à l'embauche, telles que les exonérations de charge pour les contrats aidés, ou encore le RSA Activité, comme élément éclairant leurs difficultés/facilités de recrutement que le régime de chômage. Ce dernier est plus souvent évoqué dans les entretiens, comme un frein à l'embauche, notamment dans le commerce ou la grande distribution et l'hôtellerie-restauration, selon Rémi, directeur du groupement d'employeurs de l'hôtellerie-restauration :

> *« Il est plus facile de rester chez soi à ne rien faire que d'aller travailler (…) Il existe un blocage entre « ceux qui ont le chômage et ceux qui ne l'ont pas », puisque ceux qui sont au chômage sont souvent bien mieux payés que ceux qui bossent (en contrat pro le salaire est de 55 à 80 % du SMIC, donc la différence est vite importante).*

Dans des secteurs où ils peinent à recruter, les employeurs ne comprennent pas que les candidats soient au chômage ou encore qu'ils souhaitent ne pas faire trop d'heures, comme nous l'avons souligné dans la section 3.1.

Lors de la séquence d'observation du groupe de travail entre employeurs et conseillers Pôle Emploi sur les problématiques de recrutement, une directrice de structure s'indignait de certaines situations qu'elle rencontre :

> « *Ils demandent à ne pas être embauchés à plus qu'un mi-temps, pour pouvoir garder leur RSA et les allocations, et touchent au final 1500 euros ! Plus que ma secrétaire qui est là à temps plein !».*

Une conseillère Pôle Emploi confiait à la suite de cette demi-journée combien :

> « *Les employeurs ne comprennent pas que les gens (*ici au RSA Activité) *disent 'OK je signe un contrat mais pas plus de tant d'heures, parce que sinon je perds ceci, cela et ceci'… Les employeurs ne comprennent pas que la personne ne fasse pas l'effort pour 600 euros par mois de perdre les allocations, la CMU, les avantages, etc. Ils ont du mal à entendre. Quelqu'un qui vit sur le fil c'est normal »*

En outre, il semble exister un effet « signal » du chômage. En effet, les candidats qui afficheraient des périodes de chômage récurrentes ne sont pas toujours bien perçus par les recruteurs, nous y reviendrons, et ce, même dans certaines grandes agences d'intérim ayant l'habitude de travailler avec des demandeurs d'emploi en activité réduite. Comme le souligne cette permanente d'agence pour répondre à la question « Comment vous interprétez les périodes de chômage ? » :

> « *Ça dépend de la personne qui recrute, si c'est une femme, on va lui demander pourquoi ? Est-ce qu'elle a eu un bébé, mais ça dépend vraiment du recruteur. Quand on a la personne en face, on comprend très bien pourquoi il est resté un certain moment sans activité* » (Marie, permanente d'agence d'intérim).

La faible connaissance des règles de l'assurance chômage par les demandeurs d'emploi, les représentants syndicaux et les employeurs, ainsi que la manière dont sont interprétés les périodes de chômage ou encore les droits des demandeurs d'emploi par les employeurs conduisent à relativiser puis à reformuler l'hypothèse d'une utilisation stratégique de ce régime par les employeurs eux-mêmes.

Les agents du service public de l'emploi, et notamment les conseillers dédiés Entreprise de Pole Emploi confirment ces résultats sur la difficile utilisation par les employeurs du régime à leurs fins, tant en entretiens individuels qu'en entretiens collectifs où les réactions permettent parfois de mettre à jour des éléments non mentionnés dans les premiers.

Néanmoins, l'absence d'utilisation spécifique du régime d'assurance chômage par les employeurs soulignée ici ne veut pas dire pour autant que les entreprises et les employeurs ne sont pas des acteurs à part entière dans l'insertion des chômeurs sur le marché du travail. Les résultats observés invitent à interroger davantage les effets possibles de ce régime pour les demandeurs d'emploi et les emplois qu'ils occupent.

3.3 Quand l'activité réduite produit des effets négatifs sur la qualité de l'emploi, au risque de créer des trappes à précarité

Les employeurs rencontrés dans les quatre secteurs d'activité n'utilisent pas explicitement le régime actuel d'indemnisation chômage pour recruter une main d'œuvre à bas coût et/ou pour être au plus près de leurs carnets de commande. Tout au plus s'expriment-ils sur les limites de ce régime, quand on les y invite. C'est ce que nous avons démontré dans la section précédente : il n'y a pas d'utilisation stratégique de l'activité réduite dans les recrutements. Néanmoins, des effets peuvent exister sur la demande de travail émanant des entreprises, comme nous avions commencé à l'évoquer dans la première section de cette troisième partie.

L'activité réduite peut générer un effet négatif sur la qualité des emplois offerts sur le marché du travail. En effet, et c'est là tout l'intérêt d'avoir une approche croisée employeur et demandeur d'emploi que de mettre à jour des points de vue souvent isolés, mais qui doivent être interprétés de façon plus systémique, en terme de responsabilité partagée : d'un côté, le travail de terrain montre bien combien les employeurs n'utilisent pas explicitement l'activité réduite et ne se sentent pas concernés par l'indemnisation du chômage, et d'autre part ils proposent des emplois de mauvaise qualité (temps de travail réduit, contrat courts, instabilité, mal payés). De l'autre côté, les demandeurs d'emploi en activité disent qu'ils peuvent accepter les emplois proposés par les employeurs parce qu'il y a une compensation financière par le régime d'assurance chômage, sans quoi, ils ne pourraient pas « vivre ». La compensation financière rend alors possible pour les demandeurs d'emploi que nous avons rencontré l'acceptation d'emplois à temps partiels ou très partiels, qu'ils n'auraient peut-être pas accepté. C'est dans cette même veine que Tuchszirer (2000) qualifie les activités réduites : « il s'agit d'inciter les chômeurs à retrouver un emploi au prix de fortes concessions tant en termes de salaire qu'en termes de stabilité d'emploi » (Tuchszirer, 2000, p. 3), poursuivant en pointant du doigt ses effets potentiellement négatifs pour les demandeurs d'emploi : « (il) contribue à enfermer les chômeurs dans le piège des emplois précaires et mal rémunérés » (ibid, p. 3).

Dans la majeure partie des cas rencontrés, ces demandeurs d'emplois ne s'estiment pas assez payés, comme Nadine, auxiliaire de vie depuis quinze ans, qui gagne 800 euros par mois et autant de complément issu de l'indemnité au titre de l'assurance chômage :

> « C*'est la galère…régulièrement* »

Du coup, Nadine cherche à compléter sa semaine pour travailler en plus le week-end, en chèque emploi service ou non déclarée… elle est prête à ne plus avoir de jours de congés pour avoir des revenus décents.

Leurs employeurs sont conscients qu'avec ces niveaux de rémunération, ils (leurs salariés) doivent avoir du mal à « boucler leurs fins de mois », ce qu'ils observent par des demandes croissantes d'avance sur salaire :

« *Certains demandent souvent des avances sur salaire* » (Irène, directrice d'un établissement hôtelier d'une grande chaîne)

« *Les salariées ont du mal à boucler leur fin de mois. Depuis 2 ans, elle observe une croissance exponentielle de saisie arrêt sur salaire* » (Myriam, directrice d'une entreprise d'insertion dans l'aide à domicile)

ou encore Carine, responsable de pôle dans une entreprise lucrative de services à la personne :

« *Ces métiers ne sont pas assez payés. Oui les salariés ont des difficultés. Les personnes à temps partiel gagnent environ 1000 € par mois* »

La compensation financière accordée aux demandeurs d'emploi qui reprennent une activité, leur permet de ne pas rester dans des périodes longues de chômage, en faisant en sorte qu'ils acceptent des emplois courts, voire très courts. En témoigne, par exemple, un échange avec Annie, responsable d'une agence d'intérim, qui, à propos des demandeurs d'emploi en activité indique que « *désormais ils peuvent accepter des emplois sans problème, accepter des missions de quelques mois* ». Ou encore, un conseiller du service public de l'emploi à propos des droits rechargeables :

« *Pour le demandeur d'emploi, les droits rechargeables, c'est un vrai plus, ils peuvent accepter davantage de petits contrats* »

Un autre conseiller lors d'un entretien collectif :

« *A l'employeur, ils ne disent pas combien ils touchent d'allocation. Cela conduit à accepter les demandeurs d'emploi à accepter des emplois payés moins* »

Le rapport de force entre employeur et demandeur d'emploi est visiblement à l'avantage de l'employeur, ce que l'activité réduite semble contribuer à renforcer en période de chômage massif.

Des travaux complémentaires devraient être réalisés auprès des demandeurs d'emploi afin de comprendre notamment la capacité des demandeurs d'emploi à accepter ou refuser un emploi, ou encore à négocier les conditions de travail proposées.

Annie, responsable d'une agence d'intérim voit par ailleurs un intérêt pour les demandeurs d'emploi : celui de rester au sein d'une entreprise et d'accéder ainsi au marché invisible des emplois offerts, « *qui ne sont connus que lorsqu'on est dans l'entreprise* ». On décèle ici cet espoir que peut faire naître chez les demandeurs d'emploi l'acceptation de petits boulots tout en conservant leurs indemnités chômage : se rendre visible en tant que salarié cherchant un emploi sur le marché du travail, et non comme un chômeur. Pour peut-être plus tard, espérer se faire embaucher à temps plein et/ou en contrat à durée indéterminée. Et pour ne pas vivre sur « *le dos de la société* » comme le clame Alice, la cinquantaine, salariée dans l'aide à domicile, qui prend alors « *tout ce qui vient* ».

De l'ensemble des constats dressés jusqu'ici, issus du croisement des points de vue des acteurs, émerge un questionnement autour des effets délétères possibles du régime. Ce dernier pourrait fournir pour les entreprises, une réserve de travailleurs potentiels, déjà en partie rémunérés et donc en quelque sorte de pouvoir « profiter », dans un contexte de chômage de masse, de personnes prêtes à accepter des emplois de quelques heures, quelques jours, ou dont les conditions d'exercice sont pénibles et mal rémunérées (exemple des aides à domicile), à l'image du « travailleur précaire assisté » (Paugam, Martin, 2009). Ces derniers seraient non plus inscrits dans la sphère du salariat mais dans celle du « précariat » tel qu'il a été défini par Robert Castel : « une précarité permanente qui n'aurait plus rien d'exceptionnel ou de provisoire. On pourrait l'appeler « précariat » cette condition sous laquelle la précarité devient un registre propre à l'organisation du travail ». (Castel, 2007, p. 422).

En conséquence de cet effet, c'est la logique du mécanisme d'intéressement à l'emploi qui s'inverse au détriment des demandeurs d'emploi, comme le note Bruno Coquet dans un récent article de Liaisons Sociales : « Le vrai problème de l'activité réduite réside […] dans l'inversion de sa logique. L'assurance chômage peut être instrumentalisée par les entreprises qui utilisent des contrats très courts et trop peu rémunérateurs pour que les salariés puissent en vivre » (Coquet, 2016, p. 56). Ce qui le conduit à poursuivre par une réflexion à conduire sur l'action publique en matière de protection sociale : « L'Unedic doit donc trouver un équilibre entre l'incitation à l'activité réduite qui diminue ses coûts et la subvention implicite aux contrats courts qui les accroît » (ibid, p. 56).

Notre étude ne permet pas de trancher sur ce point mais pose sérieusement cette question et invite à explorer ultérieurement ce point précis. Au cours d'entretiens, nous avons pu relever néanmoins quelques expressions intéressantes à reporter ici. Notons qu'elles proviennent des conseillers du service public de l'emploi ou de syndicalistes, comme si les demandeurs d'emploi n'osaient pas ou n'avaient pas conscience de cette situation, tout comme leurs employeurs.

Nous illustrons ce rapport de force asymétrique par différents témoignages, ici celui d'un conseiller du service public de l'emploi à propos de l'utilisation des petits contrats par les entreprises des secteurs de l'étude :

« *Les employeurs aiment piocher dans ces petits contrats : il y a des candidats. Le demandeur d'emploi ne négocie rien pour ces postes. Il y a trop de concurrence. Il sait qu'il peut mettre un pied quelque part.*

ou encore ce responsable syndical :

« *Je vois mal une personne refuser à une agence d'intérim un travail à temps partiel, car même si le temps partiel n'est pas intéressant, elle ne peut pas dire non car sinon l'agence ne l'appellera plus ; elle espère qu'après l'agence lui proposera mieux* »

A cet égard, il est possible d'établir des passerelles avec les travaux conduits sur le RSA activité. Rappelons que le RSA activité est un dispositif destiné à encourager, par une incitation financière, la reprise d'emploi, pour les personnes bénéficiaires du RSA. Il repose sur un mécanisme similaire à celui de l'activité réduite : rendre le travail plus rémunérateur. La logique du RSA activité est « en tant que revenu de complément sans limite de temps, de permettre à des emplois aux conditions salariales peu enviables de devenir acceptables » (Béraud et *al*., 2015). Dans ce même article, ces auteurs signalent, qu'au moment du lancement du RSA activité, la question de savoir si ce dispositif n'allait pas engendrer une création d'emplois mal payés, avait été largement débattue (voir aussi Paugam, Martin, 2009). Or les travaux d'évaluation réalisés sur le RSA activités ont montré que les entreprises n'ont pas instrumentalisé le RSA activité, ou dit autrement, n'en n'ont pas eu d'utilisation stratégique dans l'optique de fragmenter l'emploi (ibid.).

Pour ce qui concerne l'activité réduite, il serait nécessaire de conduire d'autres travaux d'étude à plus grande échelle, sur différents secteurs d'activité et différents métiers (qualifiés, non qualifiés, en tension ou non), afin de construire, progressivement, un corpus significatif de résultats.

Le second effet négatif sur les demandeurs d'emploi est lié au défaut d'accompagnement, par le service public pour l'emploi, de ceux qui pratiquent une activité réduite. Parce qu'ils sont en activité, ils deviennent moins prioritaires dans les listes (déjà longues) des conseillers du service public pour l'emploi.

Encadré 3 : Les trois types d'accompagnements proposés par Pôle Emploi

1 - L'accompagnement renforcé :
A destination des personnes les plus éloignées de l'emploi, qui ont impérativement besoin d'avoir des entretiens physiques réguliers avec leur conseiller. Ce dernier gère, alors, un portefeuille de maximum 70 demandeurs d'emploi dans cette situation.
2 - L'accompagnement guidé :
Idéal pour ceux qui ont besoin d'un appui régulier dans leur recherche, par des échanges physiques, téléphoniques ou par e-mail. Le conseiller détient alors un portefeuille de 100 à 150 personnes.
3 - Le suivi et appui à la recherche d'emploi :
Cette modalité s'adresse aux demandeurs les plus autonomes et proches du marché du travail. Le conseiller peut alors gérer un portefeuille de 200 à 350 personnes. Il veille à ce qu'elles reçoivent des offres d'emploi et restent actives dans leur recherche. Les contacts sont essentiellement dématérialisés.

Les demandeurs d'emploi en activité réduite bénéficient du 3ème type d'accompagnement. Leur activité professionnelle fait office « d'acte positif de recherche d'emploi ».
Sources : (www.pole-emploi.org)

Les demandeurs en emploi, lorsqu'ils sont questionnés sur leurs rapports avec Pôle Emploi, sont plutôt satisfaits du suivi de leur dossier d'indemnisation :

> *« Ça se passe normalement, mais parfois il y a des problèmes, je m'attendais à un complément et non, j'ai été voir. Mais le fait que j'ai eu un CDI au 1er juillet, j'étais radiée. Je ne pouvais plus pointer. J'y suis allée, avec les documents et j'ai pu re-pointer. » (Alice, aide à domicile)*

> *« Elles sont très sympas. Un jour j'avais pas eu mon paiement, elle m'a rappelé et a réglé le problème tout de suite. » (Aline, aide à domicile)*

En revanche, les témoignages sont de nature différente au sujet des services d'accompagnement à la recherche d'un autre emploi. Car, parmi les demandeurs d'emploi en activité, certains cherchent soit un autre petit job pour gagner plus (le week-end ou la nuit), soit un autre emploi en remplacement de celui qu'ils occupent actuellement :

> *« Je ne vois jamais le même. Pôle emploi a ses schémas, si on sort du schéma ils savent pas quoi faire. Comme j'ai un diplôme en informatique, il fallait que je travaille en informatique ils veulent pas entendre autre chose. Quoi qu'on leur dise çà sert à rien »* (Laure, garde d'enfants, au sujet de son conseiller Pôle Emploi)

Nous avons aussi rencontré Angélique, intérimaire, qui déclare que Pôle Emploi ne lui sert pas à trouver du travail, mais elle reste inscrite pour ne pas refaire tout son dossier, au cas où elle aurait moins de travail dans les agences d'intérim.

Les conseillers que nous avons rencontrés déclarent qu'effectivement, dans la mesure où ces demandeurs d'emploi travaillent, l'accompagnement est plus léger, et plutôt à la demande des demandeurs d'emploi. Ils sont alors accompagnés selon la modalité « suivi » la plus légère des trois modalités d'accompagnement :

> *« Ceux qui travaillent sont dans des portefeuilles où on les rencontre le moins souvent possible ou seulement à leur demande. Ils n'ont pas besoin de nous. On passe par mail directement avec le conseiller. ».*

La charge de travail est souvent évoquée pour établir les priorités :

> « *L'objectif de ce dispositif est d'aider au retour à l'emploi à temps plein, mais un conseiller du Pôle Emploi a 140 personnes dans son portefeuille. Il doit convoquer ceux qui sont le plus éloignés en priorité. A un moment dans l'année, il faudrait faire un zoom sur ceux en activité réduite, voir ce qui leur manque (donner une formation). L'intention est bonne, mais sur les faits, les chiffres c'est pas ça, par la charge de travail. ».*

Or, le nombre de demandeurs d'emploi en activité ne fait qu'augmenter (DARES, 2015 ; Cahuc et Prost, 2015) et s'est même accéléré avec la crise, ce qui accroit le nombre de demandeurs d'emploi peu ou pas accompagnés. Les dernières recherches de Didier Demazière, sociologue spécialiste du chômage, montrent que si les profils des demandeurs d'emploi sont très diversifiés, en revanche tous racontent un quotidien hanté et habité par la recherche d'emploi, sans être forcément outillés pour cela. De surcroît, la première année de recherche d'emploi prend toute la place dans la vie du demandeur d'emploi, à tel point, qu'ils sont alors enclins à revoir leur organisation au bout d'un an, pour mieux s'organiser et ne pas perdre le peu de liens qu'ils leur restent, parfois noyés dans leur recherche d'emploi (Demazière, 2015). Ces travaux souligneraient un besoin d'aide et d'écoute, qui dépasse largement la simple proposition d'offre d'emploi complémentaire. Enfin, les recherches sur les profils des demandeurs d'emploi en activité réduite soulignent également des besoins d'accompagnements plutôt de type « renforcé » pour aider à la levée d'un certain nombre de freins à la recherche d'emploi (Issehnane et al., 2015).

Pour résumer, nous avons pu observer que les employeurs rencontrés ne se sentent pas concernés par la question de l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Par contre, très

stigmatisés, les demandeurs d'emploi qui s'affichent comme inscrits à Pôle Emploi, ou qui ont des périodes récurrentes de chômage dans leur CV, sont alors mis à l'épreuve lors d'entretiens d'embauche. Régulièrement confondus avec les publics du RSA activité, ils portent souvent l'étiquette du candidat peu motivé.

Pour autant, à l'embauche, les (mauvaises) conditions d'emploi acceptées par les demandeurs d'emploi en activité réduite, et le niveau élevé de chômage ne permettent pas au demandeur d'emploi de bénéficier d'un rapport de force favorable. Cela pourrait induire *in fine* une détérioration plus grande encore des conditions d'emplois. C'est par ce mécanisme qu'il pourrait y avoir une dégradation générale des conditions d'emploi des salariés des secteurs étudiés. Cela rejoint les conclusions des études portant sur l'analyse de la qualité de l'emploi en période de crise (Ehrel et *al.*, 2014) : les personnes les moins qualifiées sont les plus exposées à la détérioration de la qualité de leur emploi et seraient ainsi enfermées dans des trappes à précarité.

3.4. Croisement des conventions de jugement dans la mise en relation de l'offre et de la demande de travail : la nécessaire mise en discussion des besoins respectifs

La relation employeur – conseiller Pôle Emploi – demandeur d'emploi est complexe et porteuse de conventions de jugements qui contribuent à orchestrer une sorte de « dialogue de sourds » et nous amène à préconiser davantage de mise en discussion des différents acteurs autour de leurs besoins respectifs et de la façon de les satisfaire collectivement. De nombreux travaux, notamment sociologiques, ont montré depuis la fin des années 1990, l'importance et l'effet des conventions de jugement dans le processus d'appariement de l'offre et de la demande de travail et dans le recrutement en termes d'exclusion de certaines catégories de main-d'œuvre (Marchal 2015, Eymard-Duvernay, Marchal, 1997).

Nous présentons ici, à partir des entretiens réalisés auprès d'employeurs, de conseillers Pôle Emploi et de demandeurs d'emploi, les grandes lignes des conventions de jugement issues des entretiens, sur la façon de juger les différents protagonistes du recrutement. Bien sûr, au sein de chaque groupe d'acteur coexistent différentes conventions de jugement qu'il faudrait nuancer selon les secteurs d'activité, selon les types de métier (en tension ou non), etc. Mais ce n'est pas l'objet de cette étude, qui permet *in fine* de rendre compte du manque d'échange et de mise en discussion des besoins des uns et des autres et de l'interprétation du travail de l'autre. Nous ne sommes pas ici dans une analyse des modalités de recrutement (Marchal, Rieucau, 2010) mais dans une présentation des façons de juger ou de jauger l'autre qui éclairent pour partie les modalités de recrutement retenues.

Pôle Emploi vu par les entreprises rencontrées : une première convention de jugement

Les employeurs sont parfois très critiques sur le travail de recrutement réalisé par Pôle Emploi (notamment la grande distribution et l'hôtellerie-restauration), et nombreux à ne pas travailler avec Pôle Emploi, ce qui n'est pas nouveau, loin s'en faut[30]. Ils jugent ce travail alors inadapté à leurs besoins réels. Selon eux, les conseillers ne « sauraient pas sélectionner les candidats », ne répondraient pas à leurs besoins ou n'auraient pas les mêmes critères de recrutement qu'eux.

Lorsque nous demandons à Rémi, directeur d'un groupement d'employeur, de qualifier ses relations avec Pôle Emploi, il est embarrassé au premier abord :

> *« Je dois dire la vérité ? … Ce ne sont pas nos meilleurs partenaires ». On dépose des offres, ils font des informations collectives mais ce partenaire est peu efficace, nous n'avons que peu de propositions de candidats par Pôle Emploi. Les missions locales sont plus efficaces que Pôle Emploi ».*

> *« Les relations avec Pôle Emploi ne sont « pas faciles ». « on a du mal » « ils ne viennent pas vers nous ».* Florence a l'impression que *« Pôle Emploi ne s'investit pas dans une démarche pour trouver quelque chose à un chômeur ou à impliquer davantage le chômeur pour retrouver un emploi, c'est plus un travail statistique en fait Pôle Emploi, ils font des statistiques surtout. »* (Florence, DRH, Hypermarché)

Sur certains métiers qualifiés, ou sur certains segments du marché du travail, les méthodes de recrutement diffèrent, notamment dans le fait de faire appel à Pôle Emploi ou non (Fondeur et *al.*, 2012). Certains employeurs ne font ainsi pas appel au service public de l'emploi en raison de profilages particuliers, comme c'est le cas de cet hôtel de luxe où Sophie, responsable de secteur explique pourquoi elle ne fait pas appel aux services de Pôle Emploi pour recruter :

> *Les candidats doivent être très bien formés techniquement aux services de luxe … donc nous n'avons pas de recours à Pole Emploi qui ne dispose pas ce type de profil.*

D'autres encore sont quelques peu critiques sur le travail de sélection fait par Pôle Emploi et ont suffisamment de candidatures spontanées en continu pour se passer alors de leurs services :

---

[30] Des travaux sur les canaux de recrutement utilisés par les entreprises et leurs relations avec les services publics de l'emploi ont été réalisé dès les années 1960 et ont montré combien ces derniers sont peu mobilisés : « La très nette prédominance de ceux qui excluent une intervention des services officiels, pourtant prévue par la loi » (Guilbert, 1962).

« Avec Pole Emploi, on serait tenu de le faire, je sais que mon assistante le faisait mais on n'a pas non plus des retours très positifs donc on travaille beaucoup avec des candidatures spontanées. On fait beaucoup le réseau aussi, j'ai beaucoup de salariés qui me donnent des CV qu'ils recommandent, je ne dis pas que je prends systématiquement, mais bon quand les gens nous donnent des CV qu'ils recommandent, ils n'ont pas intérêt à nous donner des personnes qui ne correspondraient pas à nos attentes, donc généralement ça passe aussi comme ça. C'est pas fiable à 100 % mais dans l'ensemble quand on nous recommande quelqu'un, enfin moi c'est ma propre politique, quand je recommande quelqu'un, je m'engage en même temps… Je ne voudrais pas que la personne soit déçue du mauvais CV que je transmets. Je n'ai pas de difficulté de recrutement pour l'instant… J'ai pas de besoin dans l'immédiat… On a suffisamment de CV et on capitalise sur les personnes déjà venues. » (Valérie, DRH, magasin de la grande distribution).

Les employeurs qui ont été les plus critiques sur le travail effectué par Pôle Emploi sont aussi ceux qui s'avèrent être les plus critiques et réservés sur la façon de lire une ou plusieurs périodes de chômage sur un curriculum vitae, comme nous l'avons souligné précédemment (section 3.1.).

A contrario, les quelques employeurs qui travaillent couramment avec Pôle Emploi, dans l'hôtellerie-restauration et dans la grande distribution, et qui déclarent être satisfaits de ses services, sont ceux qui témoignent d'une plus grande compréhension avec la difficulté de trouver un emploi comme c'est le cas pour Sabine, directrice d'un magasin de 67 salariés qui souligne à propos de Pôle Emploi le fait que :

« On travaille avec Pole Emploi mais c'est tout (…) Depuis l'ouverture du magasin, on a travaillé avec Pôle Emploi, on a travaillé en étroite collaboration pour l'ouverture notamment avec Pôle Emploi d'A.. C'est toujours la même personne, donc ils connaissent bien nos besoins ».

Par ailleurs, lorsque nous l'interrogeons sur sa lecture des périodes de chômage sur un curriculum vitae, cette directrice répond ainsi :

« Non ce n'est pas problématique. Je connais la difficulté de trouver un emploi. Je me pose plus la question quand un gars part après sept ans de maison, pourquoi ? »

Irène, directrice d'un hôtel travaille également régulièrement avec Pôle Emploi et semble en être satisfaite, même si elle souligne une relation qui se « distend ». Elle est la moins virulente des employeurs de son secteur à propos des périodes de chômage d'un candidat dans un

curriculum vitae. Elle ne mentionne pas les problématiques de motivation récurrentes ailleurs, mais d'autres éventuels freins :

> *« Oui la durée de chômage peut être un problème, si quelqu'un est au chômage depuis longtemps, je me pose des questions. Dans le métier d'hôtellerie, il faut être réactif et avoir des automatismes, « avoir des mécanismes de vie active ». Le fait d'être au chômage peut faire que la personne est moins réactive. »*

De la même façon, le secteur de l'aide à domicile semble se distinguer des autres secteurs d'activité. En effet, parmi notre échantillon d'entreprises du secteur de l'aide à domicile, les entreprises d'insertion se distinguent des autres types de structures en ce sens que leur mission est d'insérer les personnes éloignées de l'emploi. Elles sont donc proches et habituées à travailler avec le service public de l'emploi depuis longtemps.

Ainsi, les échanges et les partenariats sont fréquents, anciens et de bonne qualité selon Myriam, directrice de l'une d'entre elle :

> Travaillez-vous avec Pôle Emploi pour les recrutements ? *En tant qu'entreprise d'insertion nous avons un référent Entreprise d'insertion à Pôle Emploi. On travaille avec eux à partir de la MRS (méthode de recrutement par simulation), ça permet de présélectionner des candidats à partir de compétences analysées à partir d'une mise en situation. Pôle Emploi nous informe sur les contrats à l'embauche et nous aide à monter les contrats (…)* Quelle connaissance vous avez des dispositifs d'aide au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi ? *On a une bonne connaissance, grâce à l'accompagnement du référent Pôle Emploi sur ce sujet.*

Les agents du service public de l'emploi sont conscients de certaines critiques à leur égard et expliquent notamment leur difficulté à faire face par l'explosion du chômage, comme l'expliquait une conseillère Pole Emploi à des employeurs lors d'une réunion de travail commune :

> *« Avec la crise économique, le nombre de demandeurs d'emploi a explosé et les conseillers se sont retrouvés « noyés dans la masse ». On regrette de ne plus être aussi proches qu'avant. On sait qu'on paraît inaccessible, ce sont les remontées du terrain, on est conscient de l'image qu'on a ».*

Cet agent expliquait ainsi aux employeurs présents un inévitable « éloignement » du cœur de métier (la mise en relation d'offres et de demandes) face aux situations d'urgence ou la priorité est devenue celle « *de payer les gens* » lors de période de crise économique :

> « *Les grosses boites ferment, les gens sont dans la misère, il faut les aider à tenir la tête hors de l'eau, il faut parfois plusieurs mois pour que les demandeurs d'emploi perçoivent leurs indemnités* ».

Ou encore sont évoquées des problématiques internes tels que le turn-over d'une structure telle que Pôle Emploi, ou encore l'adaptation aux nouveaux outils, semblables à d'autres structures de ce type :

> *« Nous on a un turn over important à Pôle Emploi dans les agences, ça bouscule un peu les employeurs aussi. On est obligé de s'adapter à notre environnement, à nos outils qui évoluent, ça perturbe aussi les employeurs. Quand la correspondante change pour les employeurs, ça panique les employeurs »*. (Conseillère Pôle Emploi)

Pôle Emploi a d'ailleurs mis en place une nouvelle organisation du travail au sein des agences d'emploi avec la création des conseillers dits « dédiés Entreprise ». Ces derniers sont spécialisés dans leur travail sur les besoins et demandes des entreprises à 80 % de leur temps et à 20 % sur les besoins et demandes des demandeurs d'emploi. Cette réorganisation fait suite à une analyse des remontées des besoins des employeurs, parmi lesquels celui d'avoir un interlocuteur unique par agence, qui puisse durer dans le temps.

Les entreprises vues par les agents du service public pour l'emploi : une deuxième convention de jugement

Si les agents du service public de l'emploi éclairent par moments les difficultés qu'ils rencontrent pour être au plus près des besoins des entreprises ; ils regardent également, à leur tour, les employeurs d'un œil critique à propos du recrutement.

Les employeurs, des petites et moyennes entreprises notamment, sont considérés souvent comme des bons professionnels du métier, avec une expérience professionnelle et une expertise reconnue sur leur spécialité, mais ayant des difficultés quant à la façon de faire du recrutement. De la même façon que les employeurs pointent du doigt combien les agents du service public de l'emploi ne sont pas de bons professionnels de recrutement, ces derniers disent la même chose en retour des employeurs.

Un manque de compétence et d'outillage est mis en avant. Problèmes de définition de postes dans les annonces, de connaissances du droit du travail et des contrats possibles, de méthodes en quelques sortes :

> « L*es employeurs ne savent pas définir les postes, ils veulent de la polyvalence »* (Conseillère Pôle Emploi dédiée Entreprise)

> *« Les employeurs manquent d'imagination, car ce ne sont pas des recruteurs, ils restent sur leurs pratiques. Le salarié est toujours vu comme une charge, peu comme une opportunité. »* (Conseillère Pôle Emploi, dédiée Entreprise)

> *« Dans les TPE, le patron (qui est aussi le cuisinier…) ne sait pas recruter. Ici il peut y avoir un rôle du conseiller Pôle Emploi. C'est important de connaître les différences de contrat de travail (ils ne connaissent pas !). Il faut savoir décrire le poste. Ils mettent « je cherche un cuisinier» mais ne savent pas en dire beaucoup plus. Ils sont craintifs, ils ont besoin d'un appui. Ils ne savent pas identifier les parcours, et sont beaucoup sur le subjectif »*. (Conseillère Pôle Emploi dédié Entreprise, hôtellerie restauration)

Emmanuelle Marchal souligne également ce besoin de communication plus claire à avoir autour des conditions de travail des postes à pourvoir dans le secteur de l'hôtellerie restauration, le commerce et les services à la personne : « *Les offres devraient, comme c'est par exemple le cas en Grande-Bretagne, mettre beaucoup points l'accent sur le profil, et bien davantage sur le contenu du poste et les conditions de travail offertes, qui restent aujourd'hui très floues »* (Marchal, 2016, p. 8).

Par ailleurs, l'urgence qui caractérise souvent les échanges entre employeurs et services publics de l'emploi ne permet pas un travail de qualité et explique pour partie les difficultés de recrutement des premiers :

> *« Les directrices sont dures dans le recrutement… les clients sont de plus en plus exigeants certes, mais je les trouve dures… Elles n'ont plus la sérénité, elles sont dans l'urgence beaucoup. Donc sont moins sereines. Depuis 3 ans elles crisent. Elles en sont arrivées à prendre des étudiantes qui ont besoin d'argent pendant l'été »* (Conseillère Pôle Emploi dédié demandeur d'emploi, aide à domicile).

Même si, selon un autre conseiller Pôle Emploi dédié Entreprise, ce constat d'urgence n'est pas observable partout, au contraire parfois. Cela dépend alors des secteurs d'activité et des types de postes à pourvoir.

Parfois, comme c'est le cas dans d'autres secteurs d'activité que ceux observés dans cette étude :

> *« Les employeurs prennent plus de temps pour recruter une personne qu'auparavant. Peut-être parce qu'il y a plus de monde sur le marché qui cherche donc ils cherchent le candidat le mieux plus longtemps, peut-être aussi parce que c'est un effort financier à faire donc ils prennent le temps. Auparavant les conseillers PE devaient respecter la règle d'un mois pour qu'une offre d'emploi soit pourvue, aujourd'hui ce délai n'est plus tenable, même si la règle existe toujours, ils n'y sont plus tenus comme avant. »* (Conseiller Pôle Emploi dédié entreprise, tous secteurs)

Enfin, les employeurs sont souvent dépeints comme ayant une faible considération pour les métiers concernés. Ils proposeraient alors des conditions de travail qui ne reconnaissent ni la spécificité du métier et ses qualifications (en payant peu par exemple), ni la pénibilité du travail.

Dans l'aide à domicile, les employeurs sont souvent pointés du doigt par les agents du service public de l'emploi, à propos des conditions de travail qu'ils proposent, pour éclairer les difficultés qu'ils ont à recruter quelqu'un :

> *« Les employeurs aiment piocher dans ces petits contrats : il y a des candidats. Le DE ne négocie rien pour ces postes. Trop de concurrence »* (Conseiller Pôle Emploi dédié Entreprise).

> *« Nous on doit faire adéquation offre et demande, quand ils cherchent mouton à 5 pattes, on leur dit, à 9,61 euros de l'heure on peut pas demander un mouton à 5 pattes. Quelqu'un qui a travaillé 20 ans dans une asso, elle reprend ailleurs au tarif de base… On leur parle de valorisation, il y a de gros efforts à faire, prendre en compte la parole des salariés sur leurs difficultés, valoriser leurs salariés en leur offrant d'autres possibilités, d'évolution de carrière, d'assistante de vie à responsable de secteur. »* (Conseillère Pôle Emploi dédié demandeur d'emploi, Aide à domicile).

Les conditions de travail et notamment la question du salaire proposé par les employeurs est souvent pointée par les agents du service public de l'emploi :

> *« Sur le bassin de G., on a une grosse problématique sur le salaire proposé. « c'est combien en ce moment ? » De facto c'est le Smic »* (Conseillère Pôle Emploi dédié Entreprise, hôtellerie restauration).

« Les entreprises elles ont un rapport de force. De toute façon elles proposent le Smic. Cela tire les salaires vers le bas. La qualification n'est pas reconnue. Les PME ne sont pas incitatives par rapport aux grandes entreprises ».

C'est notamment le cas dans le commerce, selon une conseillère Pôle Emploi dédiée Entreprise du commerce :

« En commerce, des enseignes préfèrent des jeunes non qualifiés pour rester au Smic et préfèrent gérer le turnover plutôt qu'une politique salariale pour les faire rester. Ce sont des choix de management. Des employeurs vont évoluer, quand ils n'arrivent pas à recruter, ils reviennent parfois sur leurs positions ».

Guillemette de Larquier et Marie Salognon (2006) ont analysé un corpus d'annonces d'offres d'emploi sur la période 1960-2000 et montrent en effet un manque de clarté pour les candidats. Les conditions de travail annoncées sont parfois loin de celles proposées lors de l'entretien selon un conseiller Pôle Emploi dédié Entreprise du commerce :

« Mais parfois ils annoncent un contrat à 35h, en CDI, puis à l'arrivée on lui a dit que c'était un temps partiel de 20h en coupure, et l'employeur ne comprend pas que le DE refuse ! »

Le service public de l'emploi vu par les demandeurs d'emploi en activité : une troisième convention de jugement

Les demandeurs d'emploi en activité, à leur tour, se montrent très réservés sur l'apport du service public de l'emploi. Ils leur reprochent de ne pas les aider dans leurs recherches de perspectives professionnelles. C'est ici toute la problématique du faible accompagnement des demandeurs d'emploi en activité réduite (déjà soulignée ici).

C'est le cas de Laure, qui recherche des emplois de garde d'enfants et qui peinent à en trouver. Elle est très critique envers les agents du service public de l'emploi :

« Comment qualifieriez-vous vos rapports avec Pôle emploi en général ? *On a peu de rapports. Juste pour avoir les allocations. Pôle Emploi ne m'a jamais aidée, tous les services des entreprises auxquels ils font appel, j'ai pas trouvé que c'était bien, ils étaient pas honnêtes. Ils utilisaient la situation des DE pour avoir des sous. Pôle Emploi ne comprend pas mes demandes.* Et avec votre conseiller en particulier ? *Je ne vois jamais le même. Pôle Emploi a ses schémas, si on sort du schéma, ils ne savent pas quoi faire. Comme j'ai un diplôme en informatique, il fallait que je travaille en*

informatique ils veulent pas entendre autre chose. Quoi qu'on leur dise çà sert à rien ». (Laure, garde d'enfant).

Ou encore de Nadine, auxiliaire de vie à domicile, ne se sent pas bien accompagnée par Pôle Emploi, même si « *ils sont très sympas* » et gèrent selon elle rapidement des problèmes de paiement d'allocations. Les offres d'emploi proposées par Pôle Emploi ne l'intéressent pas, soit en raison du nombre d'heures soit en raison du salaire horaire proposé, soit en raison du type de structure (notamment associatives qui intéressent moins Nadine). Elle cherche alors seule à compléter son emploi actuel.

C'est ce que montre l'étude Credoc-Unedic également à propos des attentes des demandeurs d'emploi en activité réduite ou en chômage récurrent, à propos de l'accompagnement au retour à l'emploi durable par Pôle Emploi : la relation est plutôt distendue, administrative, avec des contacts qui ne tombent jamais au « bon moment » et un sentiment de ne pas être prioritaires mais également combien les relations avec le service public de placement semble « déconnecté des besoins et préoccupations du demandeur d'emploi » (Alberolla, Guisse, 2014).

Les demandeurs d'emploi vus par les conseillers Pôle Emploi : une quatrième convention de jugement

Les conseillers Pôle Emploi se distinguent nettement des employeurs dans leur regard sur le chômage et sur les demandeurs d'emploi, en ce sens qu'ils sont plutôt dans une approche compréhensive des difficultés de ces derniers. Cependant, il subsiste une ambigüité (que nous avions évoquée dans les difficultés de terrain rencontrées) quant à la place de ces demandeurs d'emploi en activité et à la façon de les caractériser.

Sont-ils du côté des salariés ou des demandeurs d'emploi ? La réponse n'est pas aisée. Une conseillère Pôle Emploi soulignait cette problématique à propos de salariés inscrits à Pôle Emploi mais n'ayant pas droit, selon elle, aux prestations des demandeurs d'emploi :

« Ceux qui sont salariés, ils dépendent de l'entreprise, ils cotisent à l'entreprise. Ici c'est pour les DE, pour ceux qui ont perdu leur emploi. Ils sont salariés, ils cotisent ! Mais ils sont en sous-emploi, ils cherchent à travailler plus ? *Ils font partie d'une entreprise, donc c'est à l'entreprise de faire pour elle, pas nous. Ils ont plus de moyens que nous d'ailleurs. Ils ne sont pas censés venir vers nous. Et ils ne peuvent pas rentrer dans nos dispositifs, ce sont des dispositifs à temps plein ! Donc ce n'est pas pertinent d'enlever quelqu'un d'un emploi. »*

Les frontières sont ténues entre emploi et chômage, et le demandeur d'emploi en activité réduite, sorte de « travailleur précaire assisté » (Paugam, Martin, 2009) travaille dans une zone de « précariat » (Castel, 2007), brouillant alors les cartes.

Un représentant syndical, mandaté pour une organisation syndicale siégeant à l'Instance Paritaire Régionale (IPR[31]) de Pôle Emploi, souligne combien les demandeurs d'emploi en activité réduite sont les « oubliés » du système :

> *« L'objectif de ce dispositif est d'aider au retour à l'emploi à temps plein, mais un conseiller du Pôle Emploi a 140 personnes dans son portefeuille. Il doit convoquer ceux qui sont le plus éloignés en priorité. A un moment dans l'année, il faudrait faire un zoom sur ceux en activité réduite, voir ce qui leur manque (donner une formation) (…) Les demandeurs d'emploi en activité réduite travaillent et tombent dans les oubliettes de Pôle Emploi. Ils ne font plus partie du public prioritaire et donc ne sont pas convoqués par Pôle Emploi, ne se voient pas proposés des formations qualifiantes pour trouver un emploi à temps plein. Le risque est que cela conduise à la pérennisation de ces demandeurs dans la précarité en ayant un travail à temps partiel. »*

Selon ce représentant syndical, ces demandeurs d'emploi ne savent pas rédiger, ne comprennent pas ce qu'on leur demande… et 80 % des dossiers que l'IPR reçoit sont dû à des mauvaises compréhensions.

Ainsi, employeurs, intermédiaires et demandeurs d'emploi estiment que l'autre ne sait pas faire, ou pas bien faire, ou pas tout à fait à leur manière. Toutes ces conventions de jugement, ancrées chacune soit sur des réalités observées, soit sur des représentations, souvent sur les deux, interviennent activement dans le processus de recrutement ou d'exclusion du marché du travail. Cela organise une mise à distance des demandeurs d'emploi en reprise d'activité, mais également des autres acteurs du recrutement.

Par ailleurs, ces conventions de jugement participent au choix des modalités du recrutement. Par exemple, les employeurs vont davantage utiliser des CDD jugés flexibles, alors que, selon les conseillers Pôle Emploi, le CDI l'est davantage juridiquement (Le CDI permet selon les conseillers pôle emploi rencontrés une fin de contrat plus flexible via la rupture conventionnelle ou les procédés de licenciement. Il est plus difficile selon eux de mettre fin prématurément à un CDD).

> *« Le marché du travail très sclérosé ! Ca n'évolue pas ! Chacun est dans sa « cage ». Ce ne sont pas les règles du contrat de travail qui expliquent leur frilosité à embaucher mais leurs idées de ce que sont ces contrats, leurs représentations… il y a de la*

[31] Où sont étudiés tous les dossiers de recours déposés par les demandeurs d'emploi sur leur situation individuelle au regard de l'indemnisation du chômage.

souplesse à l'embauche, les périodes d'essai…le CDD est beaucoup plus contraignant ! Un CDI qui a moins de 2 ans d'ancienneté çà ne coute presque rien ! Il y a aussi la rupture conventionnelle qui a pris le relai des licenciements » (Conseillère Pôle Emploi, dédiée Entreprise).

Ainsi, ces mondes sociaux se parlent peu et ancrent ces conventions de jugement de part et d'autre, sans les confronter ou les croiser. Cela ne permet alors pas d'imaginer des passerelles entre les besoins des uns et des autres.

Conclusion générale : articuler et partager les responsabilités de la qualité de l'emploi

L'enquête de terrain auprès des employeurs de l'hôtellerie-restauration, de la grande distribution, de l'aide à domicile et de l'intérim montre que ces derniers connaissent peu, ou mal, le régime d'assurance chômage. Ils confondent bien souvent l'activité réduite avec l'ex-revenu de solidarité active (RSA Activité). Ils s'y intéressent peu et n'identifient que rarement les salariés qui seraient concernés par l'activité réduite (c'est à dire, ceux inscrits au chômage chaque mois), hormis dans l'intérim. Ils ne saisissent pas, par ailleurs, l'intérêt qu'ils pourraient avoir à penser l'activité réduite comme une aubaine ou une voie possible d'économie ou de flexibilité.

Ils ne sont d'ailleurs pas les seuls à mal connaître le régime d'activité réduite. Les représentants de salariés peinent également à comprendre ce qui pourrait motiver des comportements opportunistes côté employeur. Le sujet de l'activité réduite fait en réalité peu l'objet de revendications ou de remontée de terrain dans les organisations syndicales.

Cela étant, si les employeurs n'utilisent pas stratégiquement le régime d'activité réduite, leurs perceptions et représentations (conventions de jugement) convergent le plus souvent dans ces secteurs pour mettre à distance le demandeur d'emploi, souvent étiqueté comme peu motivé, à l'instar de ce que Béraud *et al*. (2014) ont montré sur les employeurs et les bénéficiaires du RSA activité. De ce fait, ils associent leurs problématiques de recrutement à des difficultés liées aux candidats (une fois de plus mis en avant) et non aux conditions d'emploi et de travail qu'ils proposent, se dédouanant de toute responsabilité.

Nous n'assistons donc pas directement à une réorganisation de systèmes d'emploi autour du système d'indemnisation directement, avec des employeurs qui l'utiliseraient volontairement pour pouvoir recruter sur des formes d'emploi plus courtes ou moins couteuses. Nous concluons, en revanche, à des effets importants du régime d'activité réduite en terme de précarisation de l'emploi et du travail, sous l'effet de deux facteurs.

En raison tout d'abord de la focalisation sur le demandeur d'emploi, acteur principal des politiques publiques de l'emploi, au contraire des entreprises, grandes oubliées du système, pourtant actrices centrales dans la construction de l'employabilité, de l'exclusion, dans la structuration des emplois sur le marché du travail. En raison ensuite du phénomène

d'acceptation sous contrainte des conditions de travail et d'emplois proposés aux demandeurs d'emploi.

L'employabilité et les qualifications ne sont pas pensées comme une co-construction entre employeurs et employés, tout comme la qualité du travail et de l'emploi. Les entretiens auprès des employeurs montrent que ces derniers sont en demande d'une main-d'œuvre stable et peinent parfois à recruter, sans souvent bien comprendre ni réfléchir aux tenants et aboutissants de ces difficultés. **Les conditions de travail et d'emploi sont imposées, non négociées, et rarement remises en question face aux problèmes de recrutement.** Les conventions de jugement multiples, fruits d'une absence de dialogue, s'entrechoquent et freinent l'intérêt commun à agir vers des emplois de qualité pour tous (entreprises et salariés). Ces conventions de jugement auraient tout intérêt à être discutées conjointement par les employeurs, les employés et leurs représentants réciproques. A défaut, le désengagement de l'employeur ou des intermédiaires concernant la question des conditions d'emploi risque, *in fine*, de laisser se développer des emplois de moindre qualité sur le marché du travail. A cela s'ajoutent d'autres difficultés : celles de la représentation syndicale de ces salariés (multiplicité des lieux de travail, horaires, durée et quotité travaillée, etc.), et celles du manque évident d'accompagnement de ces demandeurs d'emploi en activité réduite (considéré le plus souvent comme ayant un acte positif de recherche d'emploi puisque ayant une activité). Ce sont autant d'éléments qui accentuent l'isolement de ces demandeurs d'emploi en activité.

Il conviendrait de construire, d'une part, une action publique de l'emploi qui pose comme postulat une responsabilité partagée des acteurs. Viser à la fois les besoins des employeurs et conforter l'emploi de qualité, et non pas l'emploi à tout prix. A l'instar de la responsabilité sociale des entreprises, il convient pour cela de construire des référentiels communs de l'emploi de qualité chez les intermédiaires et les employeurs, mais aussi chez l'ensemble des acteurs de l'emploi. Il est urgent de construire un intérêt partagé autour du développement durable de l'emploi et du travail. Cela met en jeu la création d'espaces d'échanges innovants et de mise en commun des besoins entre les acteurs, sur un territoire ou dans un secteur.

Bibliographie

Alberolla E., Guisse N., 2014, *Etude auprès de demandeurs d'emploi sur leurs attentes en matière d'accompagnement au retour à l'emploi durable*. Synthèse du rapport final.

Alibay Nadia, Lefranc Arnaud, 2003, « Les effets de l'activation des dépenses d'indemnisation chômage ». In: *Revue française d'économie*, volume 18, n°2, pp. 55-110.

Baraldi L., Durieux C., Monchatre S., 2002, « La gestion des compétences : quelle individualisation de la relation salariale ? », *La gestion des compétences. Acteurs et pratiques*, Brochier D., Economica, pp. 111-135.

Barlet, Minni C., 2014, « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyse*, numéro 056, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-056-2.pdf

Baudelot C., Gollac M., 2003, *Travailler pour être heureux – Le bonheur et le travail en France*, Coll. Arthème Fayard, Paris.

Belkacem R., Kornig C., Michon F., (sous dir.), 2011, *Visages de l'intérim en France et dans le Monde*, L'Harmattan, Paris.

Belkacem R., Kornig C., Nosbonne C., Michon F., 2014, « Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale », *La Revue de l'Ires* 4/2014 (n° 83), pp. 3-28

Belkacem R., Lhotel H., 2012, « Les pratiques de formation dans l'intérim », *Travail et Emploi*, 132, pp. 49-63.

Belkacem R., Montcharmont L., 2012, « Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 14-2 | 2012, mis en ligne le 01 novembre 2012, consulté le 23 mai 2016. URL : http://pistes.revues.org/2543

Béraud M., Eydoux A., 1999, « L'indemnisation des chômeurs en activité réduite et l'organisation des marchés transitionnels : vers une segmentation renouvelée du marché du travail », in GAZIER B. et al. (éd.) (1999), *L'Économie sociale. Formes d'organisations et institutions*, Tome 1, Paris, L'Harmattan.

Béraud M., Eydoux A., 2009, « Activation des chômeurs et modernisation du service public de l'emploi : les inflexions du régime français d'activation », *Travail et Emploi*, numéro 119, pp.9-21.

Béraud M., Eydoux A., Higelé JP., 2012, *L'impact du RSA sur la demande de travail. Le RSA et les employeurs : quelles appropriations du dispositif, quelles mobilisations dans les politiques d'insertion ?*, Rapport Gree-2L2S, CEE et Cress-Lessor/Ciaphs, http://gree.univ-nancy2.fr/digitalAssets/178883_Rapport_final_II_RSA_et_demande_de_travail_GREE_2L2S_CEE_septembre_2012.pdf

Béraud M., Fériel E., Higelé J.P., 2015, « L'innovation sociale comme outil de légitimation de la réforme du Revenu Minimum en France » (suite du rapport sur les méthodes de gestion de la main d'œuvre)

http://books.google.fr/books?hl=fr&lr=&id=c4wSBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA417&dq=%22activit%C3%A9+r%C3%A9duite%22&ots=sZJjhdoE8W&sig=XeQ6QkWjphdxtwN5DY-L6sbVX58#v=onepage&q&f=false

Bertrand H., Fayolle J., 2008, *Le RSA, une voie d'insertion dans le monde salarial ? Les conditions de réussite de la lutte contre la pauvreté par un meilleur accès à l'emploi*, Département Etudes du Groupe Alpha, juillet. http://www.groupe-alpha.com/data/document/note-rsa.pdf

Bessy C., de Larquier G., 2010, « Diversité et efficacité des intermédiaires du placement », *Revue française d'économie*, volume 25, pp. 227-270.

Bidet-Mayer T., Toubal L., 2014, *Formation professionnelle et industrie. Le regard des acteurs de terrain*, La Fabrique de l'Industrie, Laboratoire d'idées.

Blasco S. Givord P., 2010, « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? » *Economie et Statistique*, n° 431-432, pp. 73-93.

Blasco S., Fontaine F., 2010, « Étudier le non-recours à l'assurance chômage », *Revue économique* 5/2010 (Vol. 61), pp. 933-943.

Bodier M., Vidalenc J., 2011, « Travailler dans le commerce de détail ou l'artisanat commercial », INSEE PREMIERE, n°1358, juin.

http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1358/ip1358.pdf

Bodier M., Vidalenc J., 2011, « Travailler dans le commerce de détail ou l'artisanat commercial », *INSEE Première*, n° 1358, juin.

http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1358/ip1358.pdf

Bonnal L., Fougère D., 1990, « Les déterminants individuels de la sortie du chômage », *Économie et Prévision*, volume 96, numéro 5, pp. 45-82.

Bonnal L., Fougère D., Sérandon A., 1997, "Evaluating the impact of french employment policies on individual labor market histories", *Review of economic studies*, volume 64, issue 4, pp. 683-713.

Bonoli G., Hinrichs K., 2010, « Statistical discrimination and employers' recruitment practices for low-skilled workers », *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, 10/2010, 26p.

Bourguignon F., 2011, *Comité national d'évaluation du rSa*, Rapport final, http://www.cnle.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_RSA_15dec2011_vf.pdf

Boyer R., 2009, « Du rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales », *Cahiers français*, n° 349, mars-avril, p. 23-28.

Cahuc P., Carcillo S., 2014, « Améliorer l'assurance chômage » *Chaire de sécurisation des parcours professionnels*, 80p.

Cahuc P., Charlot O., Malherbet F., Benghalem H., Limon E., 2016, « Taxation of temporary jobs: good intentions with bad outcomes ? », Working Paper, 2016-04, *Chaire Sécurisation des parcours professionnels*, 38p.

http://chaire-securisation.fr/SharedFiles/44_CCLM_ANI_20160530fm.pdf

Cahuc P., Prost C., 2015, Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité d'emploi, *Note du CAE*, septembre, numéro 24.

Caillaud P., Zimmerman B., 2011, « Sécurisation des parcours et liberté professionnelle : de la « flexicurité » aux capacités », *Formation emploi*, vol. 113, pp. 33-48.

Castel R., 2007, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précariat » in Paugam S. (ss dir.), *Repenser la solidarité : l'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, Quadrige Essais, pp. 415-433.

CESE, 2016, *L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner*. Note de synthèse du CESE, Rapporteure : Jacqueline Farache, mai. http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Fiches/2016/FI02_%20impact_chomage_web.pdf

Chaintreuil L., Couppié T., Epiphane D., Sulzer E. , 2013, « Evade - Entrée dans la vie active et discriminations à l'embauche », *Net.doc*, Céreq, numéro 114, octobre, 159p.

Cockx B., Goebel C., Robin S., 2013, « Can income support for part-time workers serve as a stepping-stone to regular jobs? An application to Young long-term unemployed women », *Empirical economics*, vol. 44, n°1, pp. 189-229.

Cockx B., Goebel C., Robin S., 2010, « L'effet sur l'emploi du complément de revenu au travail à temps partiel en Belgique », *Revue économique*, Vol. 61, No. 2, pp. 299-312 http://www.jstor.org.gate3.inist.fr/stable/pdf/40658454.pdf?acceptTC=true

Concialdi P., 2009 « Qu'importe le travail, pourvu qu'on ait le RSA », *Travail, genre et sociétés*, n°22, novembre, pp.177-182.

Conseil d'Orientation pour l'Emploi (2014), *L'évolution des formes d'emploi*, avril.

Coquet B., 2014, *Assurance Chômage, enjeux pour une négociation* http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/institut-entreprise-assurance-chomage.pdf

Coquet B., 2016, « Faut-il mettre un frein à l'activité réduite ? » Interview dans *Liaisons Sociales Magazine*, n° 172, mai, p. 66.

DARES analyses (2014) « Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en 2013 », numéro 082, octobre, https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/25224/1/2014-082.pdf.

DARES analyses (2014a) « Les demandeurs d'emploi non indemnisables par l'assurance chômage en 2012. La hausse du nombre de personnes indemnisables par l'ASS s'accentue », n° 037, mai http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-037.pdf

DARES Indicateurs (2016) « Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi fin avril 2016 », n°027, mai, http://stmt.pole-emploi.org/publication

DARES, 2013, « Les services à la personne. Davantage sollicités dans les zones rurales et âgées », *DARES Analyses*, n°050, juillet. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-050.pdf

De Troyer M., 2012, « Grande distribution en mutation et fragilisation des travailleurs », HesaMag #06, 2ème semestre

Debauche É., Deroyon T., Jugnot S., 2008, « Quand les demandeurs d'emploi travaillent : un tiers des inscrits à l'ANPE exercent une activité réduite », *Premières Synthèses*, n° 09.3, Dares, février.

Delattre E., Salognon M., 2008, « Entreprises, modes de gestion de la main-d'œuvre et allongement de la durée de chômage : une analyse économétrique », in *Recherches Économiques de Louvain*, 3/2008 (Vol. 74), pp. 299-325.

Delvaux G, Jasaroski E. (2012) « Les demandeurs d'emploi et l'activité réduite en 2011 : une pratique fortement constrastée », *Repères et analyses*, Pôle Emploi, numéro 45. http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/les-demandeurs-d-emploi-et-l-activite-reduite-en-2011-une-pratique-fortement-contrastee-@/563/view-article-23686.html?

Demazière D. (dir.), Foureault F., Lefrançois C., Vendeur A., 2015, *Affronter le chômage. Parcours, expériences, significations*, Rapport de recherche, Solidarités Nouvelles face au chômage.

Despointes H., Lefresne F., Tuchszirer C., 2001, « L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage », *Document de travail*, DARES, numéro 43.

Devetter F.-X., Messaoudi D., 2013, « Les aides à domicile entre flexibilité et incomplétude du rapport salarial : conséquences sur le temps de travail et les conditions d'emploi. », *La Revue de l'Ires* 3/2013 (n° 78) , p. 51-76, www.cairn.info/revue-de-l-ires-2013-3-page-51.htm.

Dormont, Fougère et Prieto, 2001, « L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise d'emploi », *Economie et Statistique*, n° 343, vol 3, pp. 3-28

Dupray A., Recotillet I., 2009, « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et Statistique*, numéro 423, pp. 31-58.

Ennuyer B., 2012, « Les services de maintien à domicile et le métier d'aide à domicile - Quel bilan après la loi Borloo de 2005 ? », *Gérontologie et Sociétés*, numéro 142.

Erhel C., 2014, *Les politiques de l'emploi*, PUF, Que sais-je.

Esping-Andersen G. 1990, « The Three Political Economies of the Welfare State », *International journal of sociology*, volume 20, numéro 3, pp. 92-123.

Euzenas, Prokovas N., 2015 « Reprise d'emploi des demandeurs d'emploi : disparités selon la situation au regarde de l'indemnisation », *Eclairages et synthèses*, n° 18, septembre

Eymard-Duvernay F., 2008 « Justesse et justice dans les recrutements », *Formation emploi*, n°101, pp. 55-70.

Eymard-Duvernay F., Marchal E., 1997, *Façons de recruter : Le Jugement des compétences sur le marché du travail*, Métaillé, Coll. Leçons de chose.

Eyraud F., Marsden D., Silvestre J.-J., 1990, Occupational and internal labour markets in Britain and France, *International Labour Review*, 129 (4), pp. 501-518.

Flamand J., 2016, *Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français*, Document de travail, France Stratégie, numéro 2016-03, mars.

Fondeur Y., 2013, « Introduction - Systèmes d'emploi et pratiques de recrutement », *La Revue de l'Ires*, numéro 76, pp. 31-43.

Fondeur Y. (coord.), Forté M., Larquier (de) G., Monchatre S., Rieucau G., Salognon M., Sevilla A., Tuchszirer C., 2012, *Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail*, Rapport de recherche, CEE, numéro 73.

Fontaine M., Rochut J., 2014, *L'activité réduite : quel impact sur le retour à l'emploi et sa qualité ? Une étude à partir de l'appariement FH-DADS*, Document d'études DARES, numéro 183, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE_183.pdf

Forté M., Monchatre S., 2013, « Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? », *La Revue de l'Ires* 2013/1, n° 76, pp. 127-150.

Fougère D., Kamionka T., 1992, « Mobilité et précarisation sur le marché français du travail : une analyse longitudinale pour les années 1986 à 1988 », *Économie et prévision*, volume 102, numéro 1, pp. 157-178.

Fremigacci F., Terracol A., 2015, « L'activité réduite en France : effet d'enfermement et effet de tremplin » *Travail et Emploi*, numéro 139, pp. 25-37.

Gadrey J. (2009) « L'institutionnalisation du précariat féminin subventionné », *Travail, Genres et Sociétés*, numéro 22, http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2009-2.htm

Garabige A. (dir.), Gomel B., Trabut L., 2015, *Dynamiques de transformation des modèles économiques des structures de l'ESS dans les services à domicile. Analyses de cas*, Rapport de recherche du CEE, n° 90.

Garabige A., 2015, « L'aide à domicile : un métier à l'épreuve des contraintes financières », *Connaissance de l'emploi*, n°123, août.

Gazier B., 2000, L'articulation justice locale/justice globale-Le cas des marchés transitionnels du travail, *Revue Économique*, volume 51, numéro 3, pp. 571-581.

Gazier B., 2003, *Tous sublimes : vers un nouveau plein-emploi*, Coll. Essais, Flammarion, 374p.

Gerfin M., Lechner M., 2002, A microeconometric evaluation of the active labour market policy in Switzeland, *Economic Journal*, 112, pp. 854-893.

Germe J.F., Pottier F., Monchatre S. (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité de l'emploi à la gestion des trajectoires*, Rapport pour le Commissariat Général du Plan, 126p.

Granier P., Joutard X. (1999) « L'activité réduite favorise-t-elle la sortie du chômage » ? *Economie et Statistique*, numéro 321-322, pp.133-148.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES321-322G.pdf

Guilbert M., 1962, « Les modes de recrutement de la main d'œuvre dans quelques industries de la région parisienne », *Revue française de sociologie*, 3-1, pp. 37-54.

Gurgand M., 2002, « Activité réduite : le dispositif incitatif de l'Unedic est-il incitatif ? », *Travail et Emploi*, numéro 89, janvier, pp.81-93.

Hirsch M., 2005, *Au possible nous sommes tenus. La nouvelle équation sociale. 15 résolutions pour combattre la pauvreté des enfants*. Commission Familles, vulnérabilité, pauvreté, Avril.
http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000264.pdf

Issehnane S. (dir.), Gilles F., Moulin L., Oumeddour L., Sari F., 2015, *Le recours à l'activité réduite : déterminants et trajectoires des demandeurs d'emploi*, Rapport final, Centre d'études de l'emploi, décembre.

Jany-Catrice F., Puissant E., 2010, « L'aide à domicile face aux services à la personne et registres d'action contradictoires : des politiques aux organisations », *La Revue de l'Ires*, numéro 64, pp. 121-147.

Kornig C., 2007, « Choisir l'intérim : sous quelles conditions ? », *Socio-Économie du Travail*, n° 29 (Économies et Sociétés, tome XLI/12), décembre, p. 1959-1977.

Kyyra T., 2010, « Partial unemployment insurance benefits and the transition rate to regular work », *European economic review*, vol. 54, n°7, pp. 911-930.

L'Horty Y., 2009, « Nouvelles pauvretés des femmes, politiques de l'emploi et RSA », T*ravail, genres et sociétés*, numéro 22.

Larquier (de) G., 2009, « Des entreprises satisfaites de leur recrutement ? », *Connaissance de l'emploi*, numéro 70.

Larquier (de) G., Marchal E., 2008, *Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements*, Document de travail, Centre d'études de l'emploi, numéro 109.

Larquier (de) G., Rieucau G, 2014. "Candidatures spontanées, réseaux et intermédiaires publics : quelle information et quels appariements sur le marché du travail français?," *EconomiX Working Papers* 2014-57.

Larquier (de) G., Rieucau G., 2012, « Comment êtes-vous entré(e) dans votre entreprise? Les enseignements des enquêtes Emploi 2003-2011 », *Document de travail*, CEE, numéro 158, http://www.cee-recherche.fr/publications/document-de-travail/comment-etes-vous-entree-dans-votre-entreprise-les-enseignements-des-enquetes-emploi-2003-2011

Larquier (de) G., Salognon M., 2006, « Conventions de qualité du travail et du chômage de longue durée », in F. Eymard-Duvernay (éd.), *L'Économie des conventions, Méthodes et résultats*, tome 2 : Développements, La Découverte, pp. 111-127.

Levet P., Gand D., Delay B., 2006, *Façons d'accompagner*, Lab'Ho, Janvier.

Lippman S.A., McCall J., 1976, "The economics of job search : a survey", *Economics inquiry*, volume 14, issue 3, pp. 347-368.

Lizé L., Bruyère M., 2012, « Contrat de travail et sécurité des parcours sur le marché du travail », *Economie et Sociétés, Développement croissance et progrès*, volume 6, numéro 34, pp. 1129-1155.

Lizé L., Prokovas N., 2014, « Au sortir du chômage, précaires malgré un CDI ? » *Formation et Emploi*, numéro 125, pp.85-119.

Lizé L., Prokovas N., 2009, « Itinéraires de chômeurs sur longue période : étude des parcours déclassants », *Relief*, 2009, pp.107-123.

Lizé L., Prokovas N., 2014, « Un regard sur la qualité de l'emploi après le chômage », *Revue Française de Socio-Economie*, 2014, pp.1-19.

Magnac T., 2000, « L'apport de la microéconométrie à l'évaluation des politiques publiques », *Cahiers d'économie et de sociologie rurales*, volume 54, pp. 89-113.

Maillard F., 2007, « Vingt ans de politique des diplômes : un mouvement constant de réforme », *Éducation & formations*, n° 75, pp. 27-36.

Marchal E., 2015, *Les embarras des recruteurs*, Paris, EHESS, Cas de figure.

Marchal E., 2016, « Il n'est pas possible de prédire la réussite d'un recrutement », Entretien in *Liaisons Sociales*, n°172, mai, pp. 6-8.

Marchal E., Rieucau G., 2010, *Le recrutement*, Paris, La découverte - Collection Repères, 120p.

Matus M., Prokovas N., 2015 « Changer de métier pour sortir du chômage », Association d'Economie Sociale 2014

http://books.google.fr/books?hl=fr&lr=&id=c4wSBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA263&dq=%22activit%C3%A9+r%C3%A9duite%22&ots=sZJjhdoE8W&sig=Sraxz91sfOXVhc1RxbvmAptDP3g#v=onepage&q&f=false

Meda D., 2015, *Le travail*, Coll. Que sais-je.

Milewski F. 2013a, *Le travail à temps partiel*, rapport du CESE, décembre.

Milewski F. 2013b, *Le travail à temps partiel*, Synthèse du rapport du CESE, décembre.

Milewski F., 2013, *Le travail à temps partiel*, Etude du CESE http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Etudes/2013/2013_27_travail_temps_partiel.pdf http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Fiches/2013/FI27_travail_temps_partiel.pdf

Molinari M., 2010, « L'insertion des jeunes dans l'hôtellerie-restauration », *Net.Doc*, n°73, Céreq. http://www.cereq.fr/cereq/netdoc73.pdf

Monchatre S., 2007, « D'une pratique à son instrumentation », *Formation Emploi*, numéro 146, pp. 29-45.

Ourliac et Rochut, 2013, « Quand les demandeurs d'emploi travaillent », *DARES Analyses, n° 2013-002*.

Outin J., 2007, « RMI et insertion », *Journée ADF-ANPE*, Dec 2007, Paris, France [http://hal-paris1.archives-ouvertes.fr/halshs-00267681/fr

Outin J., 2008, « RMI et indemnisation du chômage », in Lelièvre M., Nauze-Fichet E., *RMI, l'état des lieux*, La Découverte, Recherches, pp. 101-117.

Pak M., 2013, *Le travail à temps partiel, Synthèse*. DARES, numéro 04, juin http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synth_Statn4_internet.pdf

Paugam S., 2006, « L'épreuve du chômage : une rupture cumulative des liens sociaux ? », *Revue européenne des sciences sociales*, XLIV-135, pp. 11-27.

Paugam S., Martin C., 2009, « La nouvelle figure du travailleur précaire assisté », *Lien social et Politiques*, n°61, pp. 13-19.

Picart, 2014, « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *INSEE, Emploi et salaires*, Edition 2014.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14b_D1_rotation.pdf

Puissant E., 2012, Les aides à domicile- un salariat isolé et émietté qui préfigure le salariat de demain ?, *Savoir/Agir*, numéro 21, pp. 39-46.

Puissant E., Gardin L., Richez-Battesti N., 2013, « Propos introductifs. Syndicalisme et dialogue social dans l'aide à domicile », *La Revue de l'Ires* 3/2013 (n° 78), p. 3-24.

Raveaud G., 2006, « Au cœur de la stratégie européenne pour l'emploi, le taux d'emploi », *Éducation et Sociétés*, numéro 18.

Recotillet I., Mazari Z., 2013, « Génération 2004 : des débuts de trajectoire durablement marquées par la crise », *Cereq-Bref*, numéro 311, juin.

Recotillet I., Rouaud P., Ryk, 2011, « Sur les rails de la stabilisation dans l'emploi après dix ans de vie active », *Cereq-Bref*, numéro 285.

Rieucau G., 2015, "Getting a low-paid job in French and UK supermarkets: from walk-in to online application ?", *Employee Relation*, volume 37, issue 1, pp. 141-156.

Rieucau G., Salognon M., 2013, « Le recrutement dans la grande distribution : des pratiques ajustées ? », *La Revue de l'Ires*, 2013/1 (n° 76), pp. 45-69.

Salais R., Storper M., 1993, *Les mondes de production : enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Éditions de l'EHESS.

Salognon M., 2006, Modes de jugement des entreprises et insertion des chômeurs de longue durée. Observation de la méthode IOD. In Dang A.-T., Outin J.-L., Zajdela H., *Travailler pour être intégré ? Mutations des relations entre emploi et protection sociale*, Editions du CNRS, pp. 163-179.

Salognon M., 2008, « L'exclusion professionnelle : quelle implication des entreprises ? », *Horizons stratégiques*, vol. 1, n°7, pp. 52-71.

Salognon M., De Larquier G., 2006, « Conventions de qualité du travail et chômage de longue durée » in F. Eymard-Duvernay. *Valeurs, coordination et rationalité - développements*, La Découverte, coll. Recherche, pp. 111-127.

Sarfati F., 2015, « Faut-il compétent pour développer ses compétences ? L'exemple de la sélection à l'entrée en Master 2 », *Formation Emploi*, numéro 130, pp. 31-48.

Simonnet V., 2014, « Évaluation des politiques actives du marché du travail, Introduction », *Travail et Emploi*, numéro 139, pp. 5-14.

Stigler G., 1962, "Information in the Labor Market", *Journal of Political Economy*, volume 70, numéro 5, pp. 94-105.

Terracol A., 2013, « L'activité réduite : frein ou tremplin au retour à l'emploi ? », *Note de l'IPP*, n°4, février. http://www.ipp.eu/publication/n4-activite-reduite-frein-ou-tremplin-emploi-terracol/

TuchszirerC. (2000), « L'impact de l'assurance-chômage sur les normes d'emploi et de salaire: l'inéluctable dérive vers les "activités réduites" », *La Revue de l'IRES* numéro 2, http://www.ires-fr.org/images/files/Revues/r33-2.pdf

Ulrich V., Zilberman S., 2007, « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années » *Premières synthèses*, septembre, n° 39.3, Dares.

Unedic (2006) « L'activité réduite concerne plus du tiers des allocataires de l'assurance chômage », *Point Statis*, numéro 20.

Unedic (2012) « Enquête auprès des allocataires de l'assurance chômage en activité réduite », *Eclairages, études et analyse*, septembre, http://www.unedic.org/sites/default/files/enquete-activite-reduite_0.pdf

Unedic (2012) Les allocataires en activité réduite en 2011 : conditions d'exercice, motivations et situation en 2012, http://www.unedic.org/etude-et-prevision/activite-reduite

Unedic (2013b) « La croissance continue de l'activité réduite recouvre des réalités et des publics différents » *Eclairages, études et analyses*, octobre, http://www.unedic.org/sites/default/files/unedic_-_synthese_etude_activite_reduite_-_octobre_2013_1.pdf

Unedic (2013c) Le précis de l'indemnisation chômage, http://www.unedic.org/sites/default/files/precis_2013.pdf

Unedic (2013d) Les allocataires en activité réduite en 2011 : profil des bénéficiaires et évolutions, http://www.unedic.org/etude-et-prevision/activite-reduite

Unedic (2013e) synthèse de l'étude, http://www.unedic.org/sites/default/files/unedic_-_etude_activite_reduite_-_octobre_2013.pdf

Unedic (2014) Les règles d'indemnisation de l'assurance chômage, http://www.unedic.org/sites/default/files/regles_indemnisation_assurance_chomage_-_janvier_2015_web.pdf

Unedic http://www.unedic.org/article/activite-reduite-ou-occasionnelle

Unedic http://www.unedic.org/node/6822

Unedic, 2013, L'assurance chômage en 2013.

Unedic, 2013a, Qui sont les allocataires de l'assurance chômage ?, *Une étude de l'Unedic, avril* http://www.unedic.org/sites/default/files/unedic_-_etude_allocataires_2011_1.pdf

Unedic, 2016a, *L'assurance chômage. Dossier de référence de la négociation*, février

Unedic, 2016b, *Qui sont les allocataires indemnisés par l'assurance chômage en 2014*, Études et Analyses, juin.

Unedic, 2016c, La majorité des embauches en contrats courts se font chez ancien employeur, Etudes et Analyses, janvier.

Unedic, nouvelles règles de l'indemnisation chômage
http://www.unedic.org/thematiques/nouvelles-regles

Vallée B., Pascual A., Guéguen N., 2011, « Comment recruter plus efficacement les « publics précaires » ? Une approche contextuelle et collective des recrutements sur les postes de bas niveaux de qualification », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 40/2 [En ligne], 40/2 | 2011, mis en ligne le 01 juin 2014, consulté le 19 mai 2016. http://osp.revues.org/3112.

Zune M., 2014, « Éditorial : De quoi les pénuries de main-d'œuvre sont-elles le nom ? », *Revue Française de Socio Économie* 2014/2 (n° 14), p. 5-14. http://www.unedic.org/sites/default/files/les_beneficiares_de_lassurance_chomage.pdf