



HAL
open science

Transition chômage-emploi : employeurs et demandeurs d'emploi face à l'activité réduite

Cathel Kornig, Isabelle Recotillet

► **To cite this version:**

Cathel Kornig, Isabelle Recotillet. Transition chômage-emploi : employeurs et demandeurs d'emploi face à l'activité réduite. Céreq Echanges, 2016, Céreq Echanges, 1, pp.127-140. halshs-02288907

HAL Id: halshs-02288907

<https://shs.hal.science/halshs-02288907v1>

Submitted on 16 Sep 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Transition chômage-emploi : employeurs et demandeurs d'emploi face à l'activité réduite

Cathel Kornig^{}, Isabelle Recotillet^{**}*

Introduction

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 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 celui de l'allocation chômage. 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. Tout au plus posent-elles les termes du débat (Gurgand, 2002 ; Cahuc et Prost, 2015). Aucune ne s'interroge sur l'appropriation par les individus et les entreprises de la connaissance de l'indemnisation du chômage. Face à la montée simultanée des emplois de courte, voire très courte durée, des contrats à temps partiel et des demandeurs d'emploi en activité réduite, la question est 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. Permet-il aux employeurs de recruter une main-d'œuvre à la fois disponible, peu coûteuse, et incitée à occuper ce type d'emplois ? Si certaines études soulignent 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, elles ont porté exclusivement 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).

L'originalité et la motivation de cette communication 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. Existe-t-il un lien entre ce mécanisme et des pratiques de recrutement des entreprises ? Cette communication présente les résultats d'une recherche qui a interrogé l'hypothèse selon laquelle les entreprises connaissent les règles de cumul salaire/indemnité chômage et lui attribuent 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

* Sociologue du travail, chercheure associée au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail.

** Consultante et chercheure associée au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail.

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, une approche croisée « employeur-demandeur d'emploi en activité » a été développée (voir encadré 1). 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.

Cette communication retracera dans une première partie le paradigme de l'activation des dépenses passives qui questionne la responsabilité des employeurs puis présentera les besoins et difficultés exprimés par les entreprises en matière de recrutement dans les quatre secteurs d'activité retenus, afin de les mettre en miroir avec les problématiques de qualité de l'emploi posées par les pratiques de l'activité réduite.

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

1.1. Fondements économiques du système des activités réduites

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 cessé de croître depuis le premier choc pétrolier. Le taux de chômage¹ dépasse alors la barre des 10 % début 1984. L'évolution du régime de l'assurance chômage, au milieu des 1980, 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 va alors 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.

Malgré la divergence de régulation des régimes de protection sociale 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.

Deux modèles ont été expérimentés en Europe et en France également, pour tenter de réformer l'assurance chômage autour de ce nouveau paradigme : « *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*

¹ Au sens du BIT.

désincitatifs de l'assurance-chômage » (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. 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 (Tuchziner, 2000), jusqu'à la plus récente, en 2014 (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 (autorisant le cumul) qui existaient jusqu'alors sont supprimés : seuil de nombre d'heures et de salaire. 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 – 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. L'évolution des contrats courts est corollaire d'entrées et sorties plus fréquentes du chômage.

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 surcotisation 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. 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).

Ce faisant, la logique de l'action publique en direction des demandeurs d'emploi, le contraint à une situation d'arbitrage entre percevoir une allocation de remplacement (s'il y est 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 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 ». Cela le rend

davantage responsable de sa trajectoire professionnelle et néglige la question de la qualité de l'emploi proposé.

1.2. De la responsabilité des demandeurs d'emploi à celle des entreprises

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 Prokova, 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 tend assez fréquemment à attribuer au candidat au chômage 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, assorties d'une analyse des politiques de l'emploi, invitent 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 censées combattre » (Gazier, 2000, p. 574). À ce titre, le mécanisme d'activité réduite pourrait participer de ce processus.

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. 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 seul 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. De plus, 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 *et al.*, 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.

Le terrain d'enquête

Le travail de terrain s'est appuyé sur des entretiens semi-directifs, auprès des différentes parties prenantes de la relation employeur-salarié et de l'intermédiation en emploi. Au total, 53 personnes ont été interviewées, dont 47 en entretiens individuels ; la majorité des entretiens s'est déroulée en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les secteurs d'activité de l'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.

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 : **A)** En interrogeant directement les employeurs : comprendre 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. **B)** En interrogeant les demandeurs d'emploi en activité de ces entreprises, inscrits à Pôle Emploi : comprendre comment se passent les entretiens d'embauche (négociations éventuelles sur des points précis, types de questions posées autour du parcours et de l'inscription à Pôle Emploi), s'ils recherchent un autre emploi ou non et pourquoi, quelle forme de rationalité économique ils ont de l'activité réduite. **C)** En interrogeant les représentants syndicaux des salariés : délimiter 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. **D)** Enfin, en questionnant les conseillers de Pôle Emploi : pour les conseillers dédiés Entreprise, comprendre la nature des besoins exprimés par les employeurs en matière de recrutement, 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, savoir quels sont les retours des demandeurs d'emploi à propos des recrutements et de l'éventuel questionnement des employeurs sur leurs droits, connaître l'accompagnement de ces demandeurs d'emploi.

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. La tendance à la flexibilité des statuts d'emploi, rendue possible par la déréglementation 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 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 (2008, p. 322) : « *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* ».

Le régime actuel de l'assurance chômage pourrait être incitatif pour les entreprises à recruter des personnes en contrats courts ou à temps partiel, telle est l'hypothèse de cette étude : 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. Penser la place et le rôle des employeurs dans l'analyse de l'activité réduite

2.1. Ce que les difficultés de recrutement des entreprises révèlent sur la qualité des emplois proposés, et acceptés par les demandeurs d'emploi

Les employeurs rencontrés 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 Vèrène, directrice d'une entreprise d'insertion dans l'aide à domicile, 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 bien 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.

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.

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 marché², 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 Vèrène, 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

² 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.

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)).

Dans certains emplois de la grande distribution, 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 d'entre elle, 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. 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 35 h. 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 ? Quelle place vient jouer l'assurance chômage dans ce débat ?

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. « *Sans métier passion, c'est compliqué de candidater dans des métiers difficiles* » argue ainsi un président d'une organisation patronale de l'hôtellerie. Les employeurs rencontrés évoquent fréquemment ce « *métier passion* » dans lequel les salariés pourraient se projeter par vocation, sorte de rempart pour tenir face à la pénibilité de ces postes ou encore de déni de la réalité des conditions de travail. 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 physique et psychique de ce métier est bien présente (Devetter et Messaoudi, 2013) et fait que tout le monde ne tient pas sur ces postes : « *L'aide à domicile est un métier difficile, il faut savoir réagir avec les personnes âgées dépendantes* », « *Le secteur du service à la personne se complique, il est peu lisible et puis l'image du métier est difficile* », « *On nous fait cavalier* », « *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 turn-over* » (Pauline, technicienne d'intervention sociale et familiale, syndiquée, dans l'aide à domicile depuis 26 ans).

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 (Rieucou, 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. 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 clairement écarter les candidats les plus jeunes : « *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). 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 (Rieucou 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 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. 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. « *Ce 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.

2.2. Quand l'activité réduite produit des effets négatifs sur la qualité de l'emploi

Peu de travaux existent sur l'entrée dans l'entreprise des demandeurs d'emploi qui travaillent. Très peu s'interrogent sur les effets de choix des acteurs : 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 employeurs, comme les demandeurs d'emploi, ont une connaissance plutôt rudimentaire du régime d'assurance chômage. Dans la presque totalité des cas rencontrés, les employeurs 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).

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. 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 accèdent 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, 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 évoquant 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, ils se sentent peu concernés par ce régime d'assurance chômage qu'ils connaissent mal.

Si nous n'avons pas décelé d'utilisation stratégique du système des activités réduites par les entreprises, des effets peuvent exister sur la demande de travail. L'activité réduite peut en effet générer un effet

négalif 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 termes de responsabilité partagée : d'un côté, le travail de terrain montre 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 rencontrés 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 Tuchsirer (2000, p. 3) 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* », 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*). 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).

Ainsi, dans ces conditions, que négocie réellement le candidat à l'embauche ? Comme le souligne un conseiller du service public de l'emploi : « *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 un représentant 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* ».

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. 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 ».

Conclusion

Des constats dressés ici, issus du croisement des points de vue des acteurs, émerge un questionnement autour des effets délétères possibles du régime d'activité réduite. Ne permet-il pas de 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 qui, comme dans l'aide à domicile par exemple, sont prêtes à accepter des emplois de quelques heures, quelques jours, ou dont les conditions d'exercice sont pénibles et mal rémunérées, 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 « précarité » 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 "précarité" 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).

Des passerelles avec les travaux conduits sur le RSA activité existent. 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. D'ailleurs, au moment du lancement du RSA activité, la question de savoir si ce dispositif pouvait 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 autant, la question de la qualité des emplois proposés et acceptés est entière et la responsabilité des employeurs sur ce point doit être pensée.

Pour ce qui concerne l'activité réduite, nos conclusions vont dans le même sens, tout en élargissant la focale à la responsabilité des entreprises en matière de conditions de travail et d'emplois proposés. Là, il serait nécessaire de conduire d'autres travaux d'étude, sur différents secteurs d'activité et différents métiers (qualifiés, non qualifiés, en tension ou non), afin de construire, progressivement, un corpus significatif de résultats.

Bibliographie

- Alibay N., Lefranc A. (2003), « Les effets de l'activation des dépenses d'indemnisation chômage », *Revue française d'économie*, volume 18, n° 2, p. 55-110.
- Baraldi L., Durieux C., Monchatre S. (2002), « La gestion des compétences : quelle individualisation de la relation salariale ? », in D. Brochier, *La gestion des compétences. Acteurs et pratiques*, Economica, p. 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>.
- 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*, n° 119, p.9-21.
- 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, n° 24.
- Castel R. (2007), « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précaire » in S. Paugam (dir.), *Repenser la solidarité : l'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, Quadrige Essais, p. 415-433.
- Coquet B. (2016), « Faut-il mettre un frein à l'activité réduite ? », Interview dans *Liaisons Sociales Magazine*, n° 172, mai, p. 66.
- 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, p. 299-325.
- 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.
- Erhel C. (2014), *Les politiques de l'emploi*, PUF, coll. « Que sais-je ».
- 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*, n° 76, p. 31-43.
- Fondeur Y. (coord.), Forté M., Larquier (de) G., Monchatre S., Rieucan G., Salognon M., Sevilla A., Tuchsirer C. (2012), *Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail*, Rapport de recherche, CEE, n° 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, n° 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, p. 127-150.
- Fremigacci F., Terracol A. (2015), « L'activité réduite en France : effet d'enfermement et effet de tremplin », *Travail et Emploi*, n° 139, p. 25-37.

- Gazier B. (2000), L'articulation justice locale/justice globale-Le cas des marchés transitionnels du travail, *Revue Économique*, vol. 51, n° 3, p. 571-581.
- Gurgand M. (2002), « Activité réduite : le dispositif incitatif de l'Unedic est-il incitatif ? », *Travail et Emploi*, n° 89, janvier, p. 81-93.
- Granier P., Joutard X. (1999) « L'activité réduite favorise-t-elle la sortie du chômage » ?, *Économie et Statistique*, n° 321-322, p. 133-148.
- 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.
- Lippman S.A., McCall J. (1976), « The economics of job search: a survey », *Economics inquiry*, volume 14, issue 3, p. 347-368.
- Lizé L., Prokovas N. (2009), « Itinéraires de chômeurs sur longue période : étude des parcours déclassants », in *XVI^{es} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Céreq, Relief, n° 29, p.107-123.
- Monchatre S. (2007), « D'une pratique à son instrumentation », *Formation Emploi*, n° 146, p. 29-45.
- Ourliac et Rochut (2013), « Quand les demandeurs d'emploi travaillent », *DARES Analyses*, n° 2013-002.
- Paugam S., Martin C. (2009), « La nouvelle figure du travailleur précaire assisté », *Lien social et Politiques*, n° 61, p. 13-19.
- Raveaud G. (2006), « Au cœur de la stratégie européenne pour l'emploi, le taux d'emploi », *Éducation et Sociétés*, n° 18.
- Rieucau G. (2015), « Getting a low-paid job in French and UK supermarkets: from walk-in to online application? », *Employee Relation*, vol. 37, 1, p. 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, p. 45-69.
- Salognon M. (2008), « L'exclusion professionnelle : quelle implication des entreprises ? », *Horizons stratégiques*, vol. 1, n° 7, p. 52-71.
- Salognon M. (2006), « Modes de jugement des entreprises et insertion des chômeurs de longue durée. Observation de la méthode IOD », in A.-T. Dang, J.-L. Outin, H. Zajdela, *Travailler pour être intégré ? Mutations des relations entre emploi et protection sociale*, Éditions du CNRS, p. 163-179.
- Sarfati F. (2015), « Faut-il compétent pour développer ses compétences ? L'exemple de la sélection à l'entrée en Master 2 », *Formation Emploi*, n° 130, p. 31-48.
- Stigler G. (1962), « Information in the Labor Market », *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, p. 94-105.

Tuchszirer C. (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*, n° 2, <http://www.ires-fr.org/images/files/Revue/r33-2.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 (2013) « La croissance continue de l'activité réduite recouvre des réalités et des publics différents », *Éclairages, études et analyses*, octobre, http://www.unedic.org/sites/default/files/unedic_-_synthese_etude_activite_reduite_-_octobre_2013_1.pdf