

Formation Cantons Zéro Chômeurs de Longue Durée

**Enjeux théoriques et
méthodologiques des actions de
médiation active**

Agir pour l'inclusion professionnelle : quelles prises de position et quels soubassements théoriques ?

Séquence 1 : Se situer sur le marché du travail

**Séquence 2 : Quel regard porté sur les personnes en situation
d'exclusion professionnelle ?**

Séquence 3 : Quel regard porté sur les acteurs économiques ?

**Séquence 4 : Quels « pas à franchir » pour orienter vos
expériences d'immersions ?**

Séquence I :

Se situer sur le marché du travail

Approche classique

VS

Approche dynamique

Approche classique



« Il n'y a pas assez d'emploi pour tous et les places disponibles sont d'abord pour les plus qualifiés »

Logique de stock (comparaison entre effectifs d'offres et demandes)

Approche macroéconomique et conjoncturelle du chômage (conséquence d'une croissance insuffisante)

Approche classique



Conséquences pratiques :

- Des politiques publiques centrées sur l'augmentation du volume d'emplois, principalement par la réduction du coût du travail pour inciter à l'embauche**
- La mise en place d'un marché de l'emploi parallèle, avec création des SIAE et des contrats aidés, dérogoires au droit commun**

Approche classique



Limite majeure de cette approche pour les publics précarisés



Pas de lien mécanique entre croissance, création d'emplois et réduction de l'exclusion professionnelle (chômage de longue durée)

DES RECRUTEMENTS MASSIVEMENT INFORMELS ET PEU PRÉVISIBLES



- Part des recrutements ayant abouti, imputés à chaque canal (en %)

Canaux informels				Canaux formels			Autre
Candidatures spontanées	Relations professionnelles	Relations personnelles	Réembauche	Pôle Emploi	Autre intermédiaire	Annonces	
23*	14	9	10	19	11	12	2

→ Une place assez réduite des intermédiaires (moins de 30%)

- Des entreprises dans l'impossibilité d'anticiper leurs besoins

Enquête BMO 2015 (réalisée fin 2014) : 1,8 million de recrutements prévus

Déclarations d'embauches en 2015 (source ACOSS URSSAF) : 23,3 millions de recrutements déclarés

Approche dynamique



« *La structure des embauches et le volume d'emplois sur le marché du travail sont déterminés par des facteurs économiques mais aussi psychosociaux* »

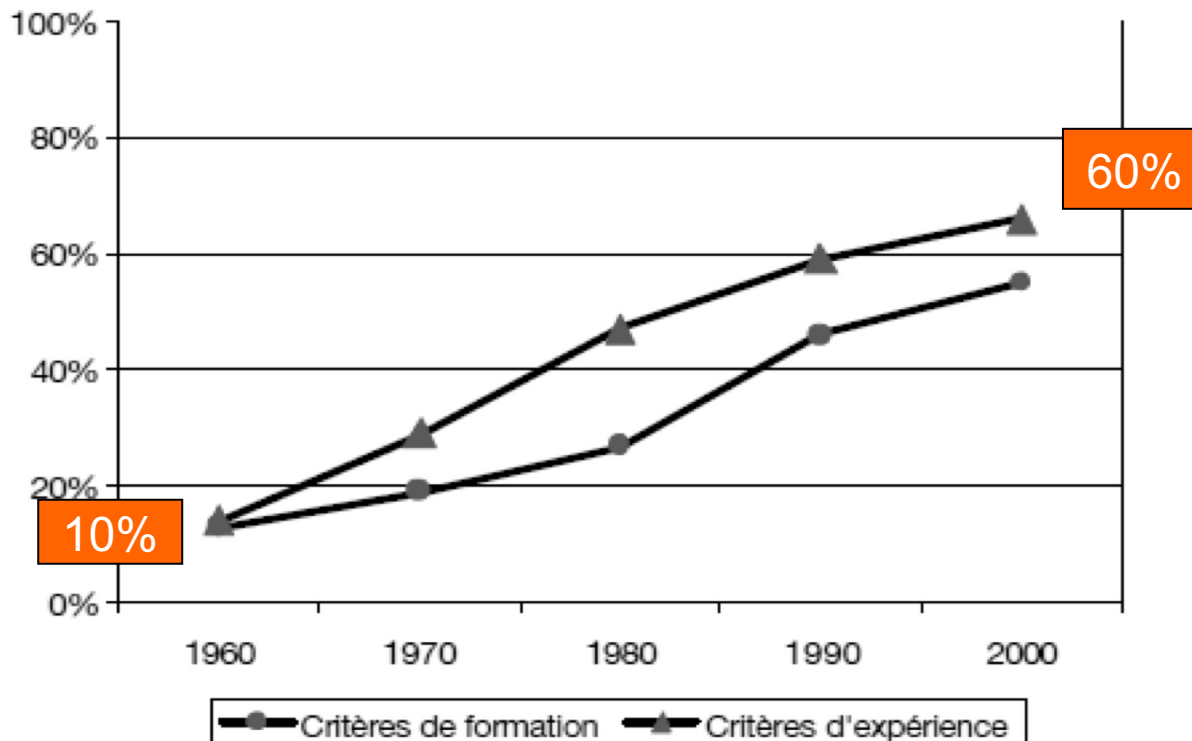
Observation des flux (mouvements de main d'œuvre)

Approche structurelle de l'exclusion du marché du travail (insuffisance de régulation du rapport entre offres et demandes d'emploi)

Au sein des canaux formels de recrutement, des offres d'emploi particulièrement sélectives



Des annonces qui mentionnent de plus en plus des critères de formation et d'expérience (Source : Marchal 2008)



Source : Marchal E., Torn (2002), « Des petites aux grandes annonces : évolution du marché des offres) », Travail et Emploi, 2003, n° 95, p. 59-72

Un effet sélectif qui se renforce avec l'usage des outils Internet

Un recrutement plus sélectif en France qu'ailleurs



PART D'ANNONCES AFFICHANT...

(En pourcentage)

	France	Espagne	Grande-Bretagne
Critère d'âge	20 %	19 %	1 %
Critère de formation	73 %	63 %	27 %
Critère d'expérience	81 %	77 %	75 %
Demande de photographie	9 %	3 %	0 %

Source : voir encadré 2.

Source : Marchal E., Rieucau G. (2005), « Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir », *Connaissance de l'emploi*, CEE

Approche dynamique



Les enseignements du courant de l'économie des conventions (travaux de F. Eymard – Duvernay, E. Marchal...) :

- **Le volume d'emplois dépend du besoin économique mais également de l'importance et de la qualité des transactions sur le marché du travail**
- **Le mode de rapprochement des intermédiaires détermine fortement la composition et la structure du chômage** (sélection à distance sur la base du diplôme et de l'expérience, présence accrue des agences de travail temporaire,...)

Approche dynamique



Conséquences pratiques :

« Une politique publique de lutte contre l'exclusion professionnelle passe par la mise en place d'outils de régulation locale du marché du travail à travers la médiation active et l'intervention régulière auprès des entreprises »

Une action qui peut se jouer à plusieurs niveaux :

Développer la proximité entre les entreprises et les structures en contact avec les demandeurs d'emploi (action sur le marché caché et rapprochement réactif offres - demandes)

Intervenir sur le volume et la structure des embauches (travail sur les besoins émergents et sur les statuts d'emploi proposés)

Intervenir sur les modes de recrutement et d'intégration (dépasser la surqualification des postes, la discrimination à l'embauche, les stéréotypes sélectifs ; déplacer l'attention des employeurs sur les conditions d'accueil et d'intégration)

Intervenir sur « le marché interne » (encourager la promotion interne et libérer des postes davantage accessibles à des candidats externes)

En conclusion :

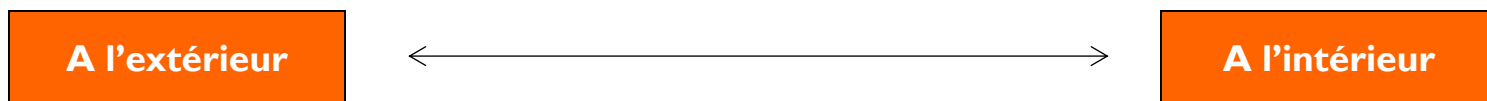
Situer les services de médiation active dans le paysage des intermédiaires du marché du travail

Deux axes schématisant les formes d'accompagnement

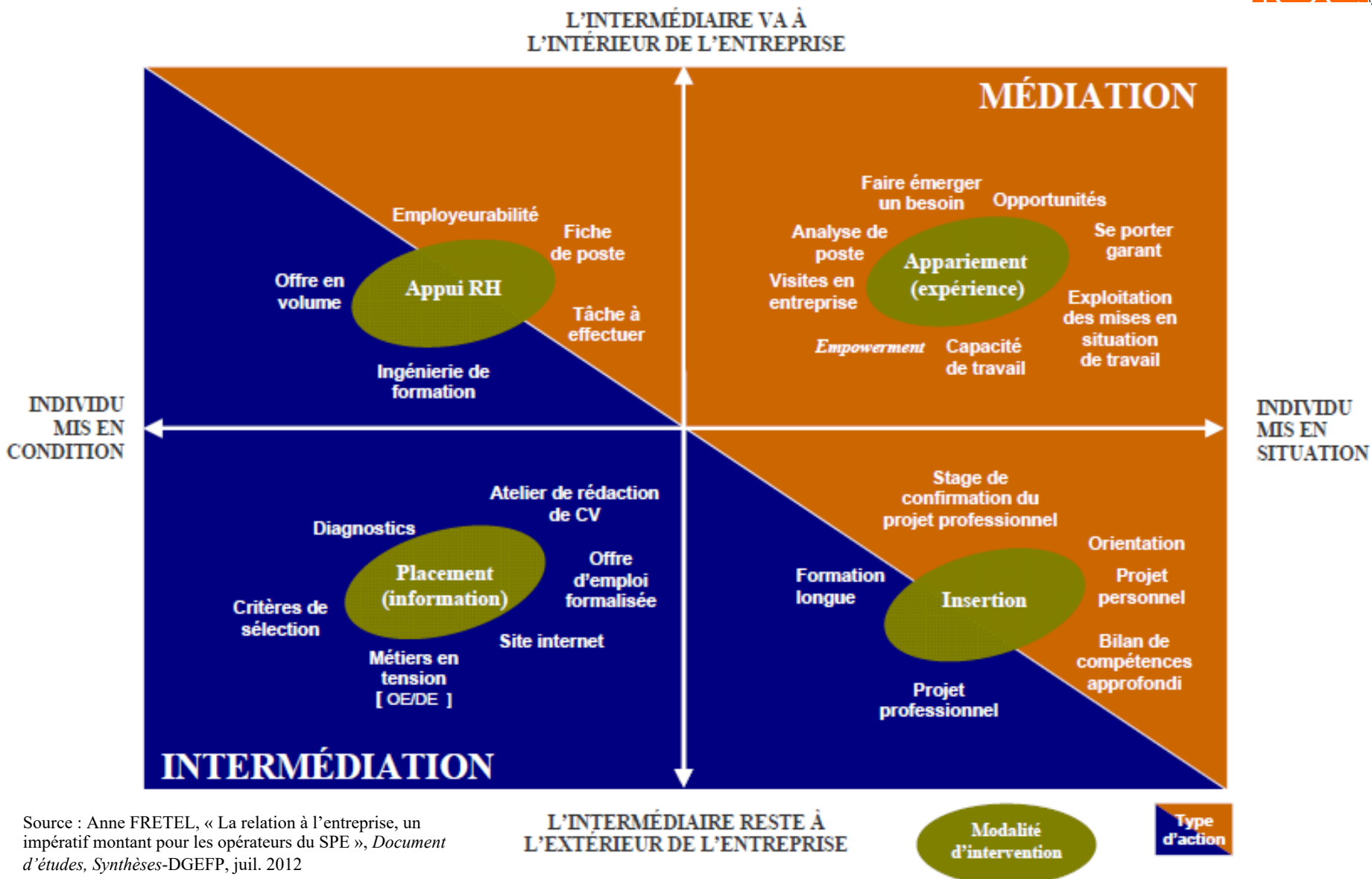
Accompagnement proposé au bénéficiaire :



Accompagnement proposé à l'entreprise :



Dans ce contexte, comment agissent les intermédiaires ?



Une approche dynamique du marché du travail : la médiation active à l'emploi



- **De l'intermédiation : rapprochement et « matching » des offres et des demandes d'emploi (considérées comme préalablement constituées)...**
... à la médiation active : rencontre et entre-définition de deux demandes (la demande d'emploi et la demande de travail) à transformer en deux offres.

Un autre regard sur la « compétence » : toujours située, toujours collective, toujours évolutive... et jamais prédictible.

- **Au cœur de ce processus : l'installation et l'accompagnement de situations tripartites (employeur – demandeur d'emploi/salarié – médiateur).**
 - **L'entretien de mise en relation (situation de recrutement)**
 - **L'entretien de suivi tripartite (situation d'intégration)**