**La peur du chômage au coeur du système français**

**(par Martine Le Gall) - Avec les déclarations que vient de faire le chef de l’Etat sur un possible référendum sur l’indemnisation et la formation des chômeurs, on pourrait penser que la France compte aujourd’hui plus de 4,2 millions de fainéants vivant de l’assistanat et d’incompétents notoires !**

**A compétences égales, une obligation de recrutement de chômeurs de longue durée !**

Certes, il doit bien y avoir quelques abus et des candidats à l’embauche mal formés. Mais sincèrement, pensez-vous que les personnes en recherche d’emploi aujourd’hui soient moins compétentes que celles en poste ? N’y a-t-il pas au sein de votre organisation ou de votre entreprise, publique ou privée, des personnes que vous jugez incompétentes au regard de leur fonction ? Reconnaissez-le ! Il y en a.

On ne peut pas établir de corrélation entre la compétence d’une personne et son statut à un moment donné : en poste/au chômage. Dès lors, pourquoi vouloir à tout prix former les chômeurs et non pas systématiquement tout salarié ? Pourquoi encore grever le budget de l’Etat de formations qui pourraient s’avérer inutiles ? N’avez-vous pas dans votre entourage, proche ou lointain, des personnes très compétentes, travailleuses, jeunes ou moins jeunes, qui, en dépit d’efforts ininterrompus depuis des mois, ne trouvent pas d’emploi ? Et s’il était temps de cesser d’opposer les uns aux autres ? Et si la racine du mal était ailleurs ? Dans notre culture.

Après avoir rencontré la direction de son cabinet, Xavier Bertrand, notre Ministre du Travail, de l’Emploi et de la Santé, m’a écrit le 8 mars 2011 à propos de mon livre « Vous êtes trop qualifiée pour le poste… » (Albin Michel – 2010) : « Je souhaite que votre témoignage inspire autant les directions des ressources humaines qu’il a suscité de réflexions de ma part sur les dysfonctionnements identifiés ». Qu’attend-t-on pour agir sur ces dysfonctionnements ?

Je propose que les grandes entreprises, associations, organismes d’Etat, Régions, Collectivités locales pour leurs personnels sous contrats, aient l’obligation de recruter, à compétences égales, un pourcentage de chômeurs de longue durée. Il est anormal d’être exclu d’un certain nombre de procédures d’embauche sur le seul critère « En recherche d’emploi ». Des cabinets de recrutement considèrent qu’ils n’apportent une réelle valeur ajoutée à leur client qu’en débauchant un salarié. Ce raisonnement pouvait se tenir pendant les « Trente Glorieuses » en période de plein emploi. Mais en temps de crise où de nombreux professionnels doivent quitter leur emploi pour cause de restructuration, il est temps de crier haut et fort qu’un chômeur peut être mieux formé, plus adapté et adaptable à une fonction donnée qu’une personne en poste ! Pensez-vous qu’un salarié frileux ayant eu la « chance » de rester dix ans dans la même fonction et la même société recèle plus de potentiel qu’un candidat passé plusieurs fois par la case « chômage », s’étant frotté à différentes entreprises, cultures, fonctions… à l’heure de la mondialisation et des évolutions technologiques incessantes?

Je suis frappée de constater combien je croise de consultants, de « coachs » et de pseudo créateurs d’entreprises en tout genre au sein de mes réseaux qui ne sont que des chômeurs déguisés se couvrant de la peur du jugement implacable d’une société sclérosée. Car être au chômage en France, c’est comme être atteint d’une maladie honteuse. Il vaut mieux ne pas le montrer, ne pas en être atteint. Cela fait peur. De là à exclure sur la base de préjugés destructeurs, il n’y a qu’un pas. La maladie peut alors devenir chronique car plus elle dure, plus la société juge et rejette celui ou celle qui devient, aux yeux des autres, coupable de ne pas s’en sortir.

Si en France, nous ne cessons pas d’avoir peur du chômage et des chômeurs, nous allons créer de l’exclusion à quelque niveau que ce soit. Car à la durée de recherche d’emploi, s’ajoutent des critères discriminatoires à l’embauche totalement obsolètes : l’âge, le sexe et bien d’autres encore. Dans d’autres cultures, quelqu’un qui n’a pas connu d’échecs avant d’atteindre la réussite est considéré avec suspicion : il n’a pas grandi. Chez les anglo-saxons, vous pouvez être Directeur Général un jour, Homme ou femme de service le lendemain, et Président le surlendemain ! Est-ce concevable en France ? La crise va t- elle nous être salutaire, nous contraindre à murir ?

Notre culture doit évoluer si nous voulons retrouver le chemin d’une croissance durable. Même les entreprises offrant de belles perspectives en cette période d’incertitudes, doivent s’interroger : n’y-a-t-il pas, en leur sein, des pertes de compétitivité liées à des personnes en poste qui se complaisent dans un emploi ne leur correspondant plus mais qui, par crainte du chômage, ne prennent plus aucun risque pour progresser ? La peur, encore elle, toujours elle : peur du changement, de la prise de risque, de l’échec, in fine du chômage. Et si, en contraignant certaines structures à recruter, à compétences égales, une fraction de chômeurs dits de longue durée, nous leur injections un peu du « mal » afin qu’elles génèrent d’elles-mêmes un nouveau paradigme tel un vaccin qui créé des anticorps ?