

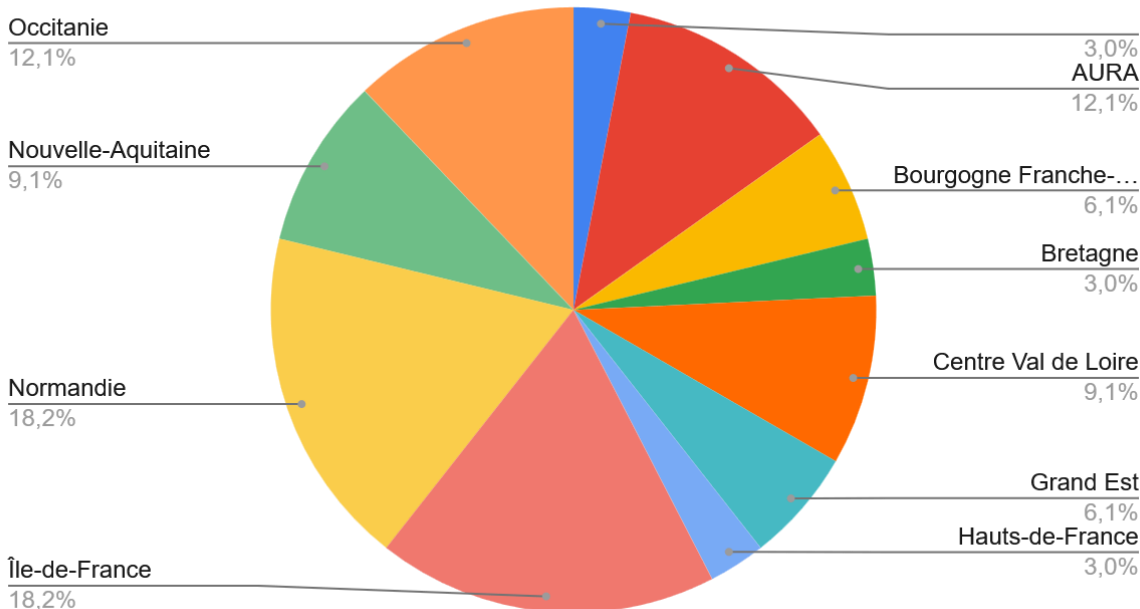
Contributions à la concertation pour une loi du droit à l'emploi

compilation des contributions reçues via le site droitalemploi.fr

40 contributions ont été reçues :

- 14 contributions sont collectives et 26 individuelles.
- 9 sont rédigées par des personnes (ou groupes) concernées par la privation d'emploi, 8 par des professionnel·les de l'accompagnement de personnes privées durablement d'emploi, 7 par des grappes TZCLD¹ et 2 par des réseaux partenaires de la concertation.
- D'un point de vue géographique, les contributions proviennent de toute la France, les régions Île-de-France et Normandie se démarquant :

Répartition des contributions par région



¹ Les grappes TZCLD sont des espaces d'échanges entre territoires intéressés par le projet TZCLD, émergents et habilités dans le cadre de l'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée au sein d'une même région.

Avertissement : Ce document compile les contributions envoyées par diverses personnes ou groupes de personnes via l'espace dédié sur le site droitalemploi.fr tout au long de l'année 2024.

Les contributions ont été organisées selon les thématiques de la concertation mais n'ont pas fait l'objet de modifications (hormis la correction d'éventuelles fautes de frappe ou d'orthographe).

Pour certaines de ces contributions nous avons sélectionné les extraits correspondant aux thématiques abordées par la concertation.

Les idées et propos rapportés dans ce document ne représentent pas la position des membres organisateurs de la concertation.

Les intitulés (fonction, structure, situation personnelle) rédigés par les personnes n'ont pas été modifiés.

Toutes les contributions ont été anonymisées, hormis pour les personnes qui ont explicitement demandé à être citées.

| | |
|---|-----------|
| Thématique n°1 : approche générale et principes du droit à l'emploi..... | 3 |
| Contributions collectives..... | 3 |
| Contributions individuelles..... | 10 |
| Thématique n°2 : la privation durable d'emploi..... | 17 |
| Contributions collectives..... | 18 |
| Contributions individuelles..... | 22 |
| Thématique n°3 : les entreprises de lutte contre la privation d'emploi (ELPE)..... | 27 |
| Contributions collectives..... | 27 |
| Contributions individuelles..... | 32 |
| Thématique n°4 : garantir au niveau national le droit à l'emploi..... | 35 |
| Contributions collectives..... | 35 |
| Contributions individuelles..... | 37 |
| Thématique n°5 : garantir au niveau territorial le droit à l'emploi..... | 40 |
| Contributions collectives..... | 40 |
| Contributions individuelles..... | 43 |
| Contributions libres..... | 47 |
| Contributions collectives..... | 47 |
| Contributions individuelles..... | 54 |
| Table des matières détaillées..... | 63 |

Thématique n°1 : approche générale et principes du droit à l'emploi

Contributions collectives

1. Contribution de la grappe TZCLD Bretagne et Pays-de-la-Loire

a) Est-ce que le droit à l'emploi est synonyme de CDI ?

Le groupe a d'abord dit non, puis oui. On a l'impression que c'est une injonction de la société d'avoir un CDI : ça a un impact sur notre position dans la société, sur la possibilité d'avoir des prêts, de consommer.

Mais pour arriver à une situation sécurisée, le CDI ne suffit pas, il faut un volume horaire suffisant.

Le CDI n'est pas une réponse à la privation d'emploi, ça dépend des souhaits, des envies, des rêves, des besoins des personnes. Ça dépend aussi du secteur d'activité et du secteur géographique. Il y a des emplois saisonniers, le CDI ne correspond pas à tous les choix.

On a parlé de la durée de privation d'emploi. Pour une personne privée d'emploi depuis longtemps, le CDI peut paraître comme un Graal. Mais pour des personnes au chômage depuis moins longtemps, certaines peuvent préférer l'intérim.

En réponse finale, si dans le parcours de la personne le fait de ne pas pouvoir accéder au CDI est subi, ça pose problème. Si la personne choisit de ne pas avoir de CDI, ça ne pose pas de problème.

En somme, l'idée est de laisser le choix aux personnes.

Réactions et échange

L. : ce que j'entends m'interroge, car c'est le point fort de TZCLD d'offrir un CDI, c'est ce qui fait la différence avec le reste. Quand on explique le projet aux volontaires, on leur parle du CDI et de la non évolution du salaire qui restera au SMIC. Pour eux, le salaire n'entre jamais en ligne de compte, c'est le CDI qui fait qu'ils disent qu'ils veulent y aller. Si dans les discussions de la concertation, il y a la remise en cause du CDI, ça m'interroge. Ça me semble dangereux. On est dans une société où, pour une certaine population, le CDI est une clé d'entrée à beaucoup de choses : le crédit, le logement... et la reconnaissance sociale aussi.

A. : les SIAE ont l'avantage d'apporter une réponse pour les personnes de la liste de mobilisation pendant quelques mois, et elles vont peut-être arriver à accéder à un emploi classique ensuite.

P. : c'est sur la durée qu'il faut travailler et sur le montant. Les chantiers d'insertion, avec 26h par semaine, c'est clair et net. Mais d'autres solutions avec quelques heures ne répondent pas du tout.

A. : dans la durée, au bout d'un moment, les gens disent, si j'avais un CDI ce serait bien. Un contrat de 3 mois en SIAE peut être rassurant avant de s'engager durablement sur un CDI,

c'est une étape qui peut être intéressante : la personne a un contexte privilégié plutôt que d'aller vers une entreprise classique où elle va se perdre.

B. : des SIAE² proposent des PMSMP³ pour voir si les gens peuvent se projeter.

J. : pour moi c'est important que ce soit un CDI. Pour les prêts à la banque, pour trouver un logement, sans CDI c'est super compliqué. Je démarre dans la vie.

L. : à une époque, pour le CDI, on avait une période d'essai, et si la personne était compatible elle restait.

F. : c'est toujours le cas, ça existe aussi dans les EBE⁴.

P. : si le salarié abandonne la période d'essai, c'est vu comme une démission, il ne touche rien. Il faut peut-être que le législateur revoie la chose.

M. : la question de l'accompagnement de l'échec, quand il y a licenciement se pose. Qu'est-ce qu'on fait pour accompagner la personne ?

b) **Droit à l'emploi, de quels emplois parle-t-on ? (accessibilité, qualité de l'emploi, employeurabilité, etc.)**

L'accessibilité, c'est s'interroger sur les formations pour que les gens puissent se projeter sur les emplois proposés. C'est aussi prendre en compte les problématiques : garde d'enfants, santé, transports. Et ça suppose des postes adaptés à la singularité de la personne : santé, horaires proposés, nature de l'activité.

La qualité de l'emploi : on parle beaucoup de métiers en tension, mais ce sont parfois les personnes qui sont en tension dans les entreprises. Que les personnes puissent mieux se projeter dans les travaux utiles qu'on propose parce qu'elles vont trouver un environnement bienveillant, un aménagement adapté de leur poste de travail. Et il y a la question du droit du travail : est-ce que ce n'est pas un piège pour la personne. Le code du travail est-il adapté à des emplois construits pour les personnes ? Il faut réfléchir s'il y a des ajustements possibles.

Les emplois dignes doivent avoir du sens pour la personne et pour le territoire. L'expérimentation peut être mieux acceptée par les acteurs économiques, selon l'histoire qu'on raconte. Ce n'est pas pareil de dire, je taille une pierre, je fais une statue, ou je participe à la construction d'une cathédrale. Raconter une histoire peut changer le regard sur le projet global et participer à l'amélioration de la qualité des emplois.

L'employeurabilité : il faut une entreprise suffisamment bienveillante, de la phase d'accueil jusqu'à la gestion de carrière en fonction du potentiel de la personne. La place des personnes dans la construction et l'évolution de l'entreprise est importante.

A la fin, on était sur la question : comment concilier ces objectifs avec les contraintes économiques ? Les contributions publiques au financement des emplois peuvent baisser. Comment ça ne va pas recréer de la tension sur les personnes si on demande plus de productivité, avec peut-être un environnement moins bienveillant qu'au départ ?

Réactions

² Structures de l'insertion par l'activité économique

³ Période de mise en situation en milieu professionnel

⁴ Entreprises à but d'emploi

P. : sur la question des contraintes du droit du travail, Il y a aussi les règlements intérieurs : à Pôle emploi on dit aux entreprises, est-ce que vous avez vraiment besoin de quelqu'un à 8 heures du matin alors que la personne va devoir payer une garde d'enfants ?

c) À qui revient la responsabilité de créer ces emplois ?

Le groupe a considéré que ce n'était pas uniquement une responsabilité locale, c'est pourquoi il est parti de l'échelle locale pour remonter à l'échelle nationale.

Au niveau local, il faut :

- **partir d'un état des lieux du territoire et identifier les besoins** : c'est la responsabilité de tous les acteurs y compris les personnes concernées. En les énumérant, on retrouve les membres du CLE⁵ ! Tout le monde est responsable de faire remonter les besoins.
- **une bonne coopération** dont la responsabilité revient au maire et au président de l'EPCI⁶. Le Département est une échelle trop grande pour prendre en compte les spécificités de chaque territoire.
- **une implantation économique** : il faut une cohérence avec le tissu économique tel qu'il est développé sur le territoire, ce qui demande de travailler avec l'EPCI, le Département, la Région et les chambres consulaires.

A niveau national :

- Une fois les besoins bien identifiés, on les fait remonter à l'échelle nationale. Par quel canal ? DDETS ? Préfecture ? Département ? Région ?
- Il faut mettre les moyens, Départements et Etat en sont responsables. Le ministère du travail et les différentes branches professionnelles.
- La création du cadre légal revient au législateur.

Ensuite il y a le choix des implantations économiques, on revient au niveau local. « Arrêtons de faire décider quelqu'un qui est à Paris pour ce qui se passe à Vannes ». Il y a trop d'implantations d'usines où on n'a pas sur place les personnes qui ont les compétences pour faire le travail et ça crée un désordre. On implante une usine et on va faire déplacer les personnes à 50 kms pour les former. Si on fait une remontée de besoins, il faut implanter l'entreprise là où elle doit être et on crée une dynamique de l'emploi.

Au final, on se rend compte qu'on est formatés TZCLD et que ce qu'on propose est très proche de la structuration du projet !

d) Sur quels principes une garantie d'emploi territorialisée peut-elle être mise en œuvre ?

Le groupe a identifié plusieurs principes qu'il a voulu prioriser :

- **Non contingentement des emplois** par structure employeuse. Aujourd'hui, certaines sont limitées par un budget. Que tout le monde puisse employer selon les besoins.
- **Sur un bassin d'emploi** car on touche des personnes peu mobiles.

⁵ Comité local pour l'emploi institué dans le cadre de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée

⁶ Établissement Public de Coopération Intercommunale : le terme recouvre les communautés de communes, les agglomérations et les métropoles.

- **Sur des emplois adaptés**, dans la mesure où l'emploi traditionnel est pourvu et que les gens à qui on s'adresse n'arrivent pas à y accéder. La réflexion sur l'adaptation de l'emploi aux personnes amène à l'idée qu'il faut :
 - accompagner les entreprises,
 - un engagement de leur part pour qu'elles se sentent concernées par la mise en œuvre du droit à l'emploi,
 - une réflexion territoriale sur : pourquoi certains emplois ne sont pas pourvus alors que des personnes cherchent du travail ?

Le groupe s'est également dit que la complémentarité était peut-être prioritaire sur la supplémentation qui dépend du financement :

- Un **emploi supplémentaire** est un emploi qui a une seule visée ;
- Un **emploi complémentaire** est un emploi créé par rapport à ce qui existe déjà : SIAE, entreprises classiques. En complétant l'offre de service, en s'articulant avec l'existant, on devient un acteur nécessaire (ex. les « petites mains » pour faire les travaux que les entreprises ne veulent pas faire).

En somme, il est important de créer des emplois supplémentaires complémentaires.

2. Contribution de la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) de Bourgogne-Franche-Comté

Contexte : Dans le cadre de la concertation nationale pour le droit à l'emploi, qui vise à rédiger une proposition de loi pour le droit à l'emploi, toutes les structures actrices de l'emploi de Bourgogne Franche-Comté sont appelées à participer à la concertation territoriale de Troyes le 15 octobre 2024. Pour plus de détails, voir la note nationale sur la concertation pour le droit à l'emploi. La commission de ce jour visait à recueillir des éléments pour construire un plaidoyer à porter par les salariés de la FAS BFC.

La commission Emploi de la FAS BFC s'est tenue le 12 septembre 2024, avec comme invitée la directrice d'une entreprise à but d'emploi (expérimentation Territoire Zéro Chômeur Longue Durée).

En plus des positionnements nationaux évoqués dans la note, les adhérents de la FAS Bourgogne Franche-Comté souhaitent défendre les positions suivantes :

- Le droit à l'emploi nécessite des moyens. Ces moyens ne sont pas qu'un coût pour l'Etat mais un investissement.
- L'autonomie ne se décrète pas et peut prendre du temps. Le droit à l'emploi et les pouvoirs publics en général doivent intégrer la notion de parcours protéiforme. Il est nécessaire que les personnes qui ont besoin d'accompagnement disposent du temps qu'il faut et d'un parcours sans couture. De ce fait, il faut suffisamment de dispositifs adaptés pour accompagner la personne tout au long de son parcours, et qu'en cas de besoin, le parcours ne se limite pas aux 24 mois actuels proposés par l'IAE⁷.

⁷ Insertion par l'activité économique

- Il faut opérer un décloisonnement des territoires. Il est anormal que les structures et personnes situées proches des limites administratives soient pénalisées (ex : personne qui vit 2 kms trop loin pour bénéficier d'un parcours car il n'est pas sur la bonne intercommunalité ou le bon département).
- Les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises à but d'emploi sont complémentaires, elles doivent pouvoir être portées par le même organisme et s'inscrire dans un projet concerté de territoire.
- Le droit à l'emploi doit s'appuyer sur l'économie circulaire.
- Les contrats, et leur financement par l'Etat, doivent être évolutifs en fonction des besoins des personnes (notamment volume horaire).
- Une limite actuelle au droit à l'emploi étant la capacité physique de certaines personnes à réaliser des tâches, il faut que soient pris en compte les trous dans la raquette lorsque les dispositifs existants sur un territoire présentent des activités qu'une personne voulant exercer son droit à l'emploi ne peut réaliser.
- Le droit à l'emploi doit prendre en compte les problèmes de mobilité en milieu rural.
- Le droit à l'emploi est transversal et ne peut s'appuyer uniquement sur le ministère du travail.
- Les nouveaux comités territoriaux pour l'emploi peuvent être un espace de gestion de ce droit à l'emploi.

3. Contribution du Comité Local pour l'Emploi TZCLD de Vannes

Le droit à l'emploi, pour quoi et pourquoi ?

Pour un préambule à la loi, le droit à l'emploi permettrait :

- Un salaire pour « être comme tout le monde », « aller au restaurant, au cinéma », « vivre », « se loger », ne plus dépendre des aides sociales qui sont insécurisantes, dévalorisantes et qui donnent le sentiment de quémander, de devoir rendre des comptes, de devoir se justifier
- Une reconnaissance sociale pour « se sentir comme les autres », être égal, « être plutôt que subir », se sentir citoyen, grandir, être confiant
- Une utilité sociale pour faire société, pour faire sa place dans la société, pour « avoir autant de valeur que les autres »
- Une place pour tout le monde, il se doit d'être inclusif, comme une remise en question du modèle sociétal, pour « ÊTRE plutôt que DISPARAÎTRE », pour être considéré

Le droit à l'emploi, par qui ?

Par tous ! Tous ensemble faisons table rase de l'existant et co-construisons, au lieu d'être en parallèle, soyons ensemble au service de la personne, et surtout partons des spécificités des territoires.

Par l'Etat et la LOI qui pose un cadre légal et le financement.

Au niveau local par France Travail qui tient :

- un rôle d'animateur du territoire
- un rôle de fédérateur
- le rôle de garant du droit à l'emploi (vis-à-vis de la loi)

Au niveau local, par les partenaires qui construisent localement les modalités d'accompagnement, notamment avec l'identification d'un accompagnateur unique.

Place des personnes accompagnées ?

Le droit à l'emploi, comment ?

En trouvant des outils de mobilisation pour éviter que la résignation ne s'installe.

En partant du projet de vie des personnes, en individualisant l'accompagnement, pour permettre à la personne d'être actrice, valoriser et reconnaître des compétences, des savoirs. Le travail s'adapte à la personne et non l'inverse.

En repensant l'attractivité des métiers, et de l'emploi en général : parler du travail de façon positive et le valoriser, développer le sens du travail, inciter la rencontre volontaires/employeurs.

En assurant une suite pour tout le monde, personne ne doit sortir sans solution, cela peut passer par un référent de parcours.

En accompagnant les structures par des aides financières.

En accompagnant les employeurs à accueillir/s'adapter à tout le monde et en incitant les volontaires à y tenter leur chance.

4. Un emploi pour et par tous : contribution de l'Atelier Emploi et relations du travail du Pacte civique

Dans ce document, l'atelier emploi et relations du travail du Pacte civique :

- partage six convictions
- propose des éléments de réponse aux quatre questions de la Concertation

A. Nos convictions :

1. Le taux d'emploi est un bien meilleur indicateur de la situation économique et sociale d'un pays que le taux de chômage.

La France a un faible taux d'emploi : 68% des personnes de 15 à 64 ans seulement sont en emploi alors que plusieurs grands pays voisins ont un taux de 75 à 80 %. En France, ce taux n'a pas connu d'évolution en 50 ans : il a diminué chez les jeunes avec l'allongement des études et l'entrée plus tardive dans la vie active, et augmenté chez les plus de 55 ans avec les départs à la retraite plus tardifs ; il n'est que de 38% pour les non diplômés.

La France et l'Europe devraient se fixer des objectifs et une trajectoire pour atteindre le taux d'emploi permettant à toute personne en capacité de l'exercer et le souhaitant d'avoir un emploi.

2. En matière d'emploi, comme pour beaucoup de droits économiques, **c'est l'ensemble de la société qui est responsable de faire en sorte que tous ses membres exercent un travail générant un revenu** (ce qui est une définition large de l'emploi qui ne se réduit pas à l'emploi salarié). Cela suppose d'encourager la création d'activités et d'emplois utiles.

Pour atteindre l'objectif, il faut donc **conjuguer les efforts de tous** : citoyens ordinaires, employeurs (publics, privés et associatifs), organisations syndicales et professionnelles, Etat et collectivités territoriales, associations de soutien aux personnes en recherche d'emploi ainsi qu'aux employeurs souhaitant améliorer leur employabilité, c'est-à-dire leur capacité à inclure sans discrimination et à fidéliser des salariés ou agents.

Concrètement, cela nécessite que :

- Chaque personne en âge et en capacité de le faire cherche à travailler, contribuant par les cotisations sociales et les impôts au financement des services qu'il est en droit d'attendre de la société.
 - Chaque citoyen se sente concerné par le chômage de ses proches et se mette en position d'écoute, de compréhension, et d'aide, en s'appuyant si besoin sur les associations existantes et sur leurs méthodes. Il faut développer la citoyenneté active contre le chômage et développer le bénévolat dans cette matière.
 - Chaque citoyen qui sollicite une personne (en dehors des liens personnels et de solidarité) pour un travail doit lui assurer un revenu décent dans le cadre légal, sans recourir au travail au noir, lequel doit être beaucoup plus combattu par les pouvoirs publics.
 - Chaque entreprise (quel que soit son statut) et chaque établissement du secteur public devienne à but d'emploi (même si ce n'est pas leur seul objectif) et dialogue avec les organisations syndicales sur les objectifs quantitatifs et qualitatifs. Elle veille à ce que chaque personne ait ou acquiert la possibilité d'exercer un autre emploi en cas de réduction de leur activité les conduisant à se séparer d'une partie de leurs salariés ou agents.
 - Les grandes politiques nationales comme territoriales (santé, logement, environnement, etc.) intègrent les éléments permettant d'évaluer en quoi elles contribuent à atteindre l'objectif d'amélioration du taux d'emploi.
3. La recherche d'une capacité d'accès à l'emploi pour toutes et tous ne doit pas se limiter à un objectif quantitatif. Il convient de **veiller à la qualité des emplois**. Cela recouvre plusieurs notions : durabilité, conditions de travail, temps choisi, contribution à l'épanouissement personnel et au développement des compétences des personnes, participation à l'organisation du travail, etc. Ces éléments peuvent avoir plus ou moins d'importance pour chacun en fonction de son parcours et à différents moments de celui-ci. Ce point concerne aussi bien les salariés que les professions indépendantes.
4. C'est la **mobilisation commune de tous les acteurs de l'emploi sur un territoire** défini de manière pragmatique (et non administrative) qui permet de prendre contact avec toutes les personnes en recherche d'emploi et de rechercher toutes les activités complémentaires possibles à développer avec eux sur le territoire sous toutes les formes et statuts possibles.

A cet égard, France travail pourrait soutenir le développement d'un réseau de bénévoles en mesure de poursuivre - auprès des demandeurs d'emploi volontaires - l'action des

conseillers dont les « portefeuilles » de personnes à aider ne leur laissent que trop peu le temps. Cela se fait déjà autour de quelques agences.

5. Tout le monde peut travailler si les conditions sont adaptées aux capacités de chacun. De nombreux exemples⁸ (1) attestent que des personnes considérées comme « éloignées de l'emploi » peuvent occuper un emploi dès lors qu'une opportunité leur est offerte et qu'il y a le minimum d'accompagnement pour répondre aux difficultés que ces personnes et leurs employeurs peuvent rencontrer.

6. Le mécanisme des exonérations de charges sociales doit être retravaillé et impliquer les partenaires sociaux

Ce mécanisme, entièrement compensé par l'Etat, avait pour but de favoriser l'emploi grâce à la baisse du coût du travail, tout en préservant les prestations sociales et les règles d'évolution du Smic (celui-ci a été bloqué dans certains pays). Il pouvait être analysé comme une redistribution en faveur de l'emploi, notamment dans le secteur des services. Il n'a guère d'équivalent à l'étranger. Plusieurs problèmes se posent aujourd'hui qui méritent réflexion, puis action : ces allègements sur les bas salaires ne défavorisent-ils pas un positionnement haut de gamme de notre appareil productif ? Les extensions progressives (75 % des salariés sont désormais concernés) ont entraîné un coût budgétaire élevé (plus de 75 Milliards), qui accroît les déficits publics, sans que l'impact positif sur l'emploi semble le justifier. Autant une remise en cause brutale constituerait un choc pour notre économie, autant des mesures de maîtrise doivent être débattues : limitation aux bas salaires, plafonnement des aides, etc., sans s'en tenir à la seule théorie des incitations qui n'aborde pas la question des contreparties.

Ces aides ne devraient pas être accordées sans négociation entre les partenaires sociaux concernant les contreparties en termes d'emplois et de conditions de travail.

5. Comité pour l'emploi du territoire zéro chômeur de Bléré

Différencier les emplois de « transition » (CDDI en SIAE par exemple) des emplois « durables » (CDI en EBE).

Proposer des emplois ayant les caractéristiques suivantes :

- PROXIMITÉ :

- Accessibilité renforcée si besoin par une OFFRE DE MOBILITÉ adaptée
- Prendre en considération les contraintes personnelles, notamment de handicap : besoin de structures adaptées aux différentes problématiques (ESAT, EA, EBE, SIAE...) sur le territoire

- STABILITÉ, PÉRENNITÉ des emplois (CDI temps plein ou temps partiel choisi)

- Avec un TEMPS DE TRAVAIL ADAPTÉ

- Garantissant un REVENU DÉCENT :

⁸ Clubs d'employeurs soutenant l'inclusion (Les entreprises s'engagent, FACE, REC, EDC, etc.), des initiatives, expérimentations encourageantes : Préparation opérationnelle à l'emploi (individuelle ou collective), TZCLD, double accompagnement salarié/encadrant pour favoriser l'inclusion, etc.

- en cas de temps partiel : grâce à une rémunération complémentaire basée sur la prime d'activité par exemple.
- SÉCURISER la rémunération, lors de la reprise d'emploi (évolution des ressources connue à l'avance, ajustement des aides sans décalage dans le temps).

Un emploi de QUALITÉ est :

- ADAPTÉ aux capacités et compétences des salariés, ce qui implique une DIVERSITÉ dans les activités proposées
- Apporte un ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL et un bien-être au travail
- Permet la RECONNAISSANCE du travail réalisé
- Pour les personnes VOLONTAIRES
 - Maintenir la vigilance sur la non-concurrence entre les activités des SIAE et des EBE

Contributions individuelles

1. Maire d'une commune portant un TZCLD habilité

Le droit à l'emploi doit être une réalité et non une chimère, et TZCLD est un outil parfaitement adapté pour ce faire. Y compris pour des personnes dont on pense qu'elles "ne sont rien" !

2. Demandeur d'emploi handicapée, Bayonne

Une loi portant sur le droit à l'emploi est logique. Il est inscrit dans le préambule de 1946. Il existe certes des tas de lois sur l'emploi. Mais prenons l'exemple du Conseil constitutionnel qui vient de viser le principe de fraternité dans une décision. Il faut vraiment poser clairement les contours de ce droit face à des lois éparses et conjoncturelles. Sans compter que si vous interrogez autour de vous, chacun aura sa propre définition.

3. Administrateur TZCLD et vice-président de l'EBE Actypoies-Thiers (*au moment du dépôt de la contribution sur le site*)

1/ Compte tenu des caractéristiques du "marché de l'emploi" en France - en 2023, 83 % des embauches étaient en contrat précaire; 45 % des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi / France Travail ont un emploi à temps partiel, le plus souvent subi (17% en 1995, 32% en 2008) - il est essentiel de :

- qualifier l'emploi : "droit à un emploi décent" et "privation d'un emploi décent", en définissant les caractéristiques d'un emploi décent (voir glossaire de l'ouvrage "Zéro chômeur, mobilisez votre territoire pour l'emploi")
- mesurer le chômage en utilisant un indicateur tenant compte du temps partiel : le taux de non-emploi

(Voir "Zéro chômeur, dix territoires relèvent le défi", p. 39)

2/ En réponse aux informations erronées qui circulent sur le coût de l'emploi TZCLD, il est essentiel également de communiquer sur le coût des différentes politiques de l'emploi mises en œuvre depuis 30 ans

(voir

<https://www.atd-quartmonde.fr/actualites/interview-le-gouvernement-met-en-danger-le-projet-territoires-zero-chomeur-de-longue-duree-en-baissant-son-financement/>)

4. Responsable de projets transversaux au conseil départemental de l'Eure

Le terme de l'emploi ne peut pas être réservé au statut de CDI. Même s'il peut en termes de représentation représenter un idéal, certains travailleurs assument leur statut d'intérimaire sur des périodes longues par exemple. Le statut contractuel est certainement majoritairement contraint mais la notion de liberté et de choix doit rester une dominante.

Il semble inconcevable à l'infini d'ajouter un adjectif au terme emploi. Ce terme ne peut qu'être posé en opposition au terme chômage ou sans emploi. Personne n'ajoute d'adjectif à ces 2 sémantiques. La création d'emploi relève du secteur public et privé. Il ne peut y avoir d'injonction qui pourrait ouvrir une voie à un futur contentieux. Il peut y avoir une responsabilité politique de la part d'un gouvernement ou d'un exécutif local. Pour autant, la défaillance lorsqu'elle est pointée est sanctionnée par le scrutin électoral.

Les activités à privilégier me paraissent erronées car elles supposent un choix de priorisation. En revanche, on peut parler d'activités à investir (dans la formation, dans l'information, dans l'investissement public...) s'il s'agit de secteur d'avenir comme la transition écologique par exemple.

5. Chômeuse à Paris

Le droit à l'emploi ne renvoie pas à un type de contrat particulier mais assume le lien essentiel entre la dignité et l'autonomie du citoyen et la société par la nature de sa contribution au fonctionnement et au bien être de la société. Quelque soit la nature de cette contribution (qualité ou quantité), la société doit respecter ce citoyen qui en retour doit percevoir une rémunération équitable lui permettant de vivre décemment sur le territoire concerné. Il s'agit avant tout d'une activité rémunérée dans le cadre d'une mission selon les conditions prévues au contrat (CDD, CDI de mission) quel que soit le recruteur. Le CDI étant une caractéristique essentielle à l'accès au logement (location ou achat), ce critère est essentiel à la question corollaire du travail.

6. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi

Tout travailleur doit pouvoir se voir proposer un emploi durable, notamment sous la forme de CDI. La sécurité économique ne doit pas être réservée à certaines catégories de travailleurs mais bien devenir un droit. L'Etat doit garantir l'accès à ce droit directement ou par l'intermédiaire d'opérateurs clairement identifiés intervenant en son nom (les Entreprises à But d'Emploi et les structures de l'insertion). Les emplois créés doivent émerger des besoins locaux et en lien avec la transition écologique et économique afin de renforcer le tissu économique local (des emplois peu voire pas délocalisables et à forte utilité sociale). A l'instar de la formation, les coûts engendrés par la création de cette dynamique locale sont à considérer comme une dépense d'investissement agissant à court, moyen et long termes sur un territoire.

7. Stagiaire à Paris anonyme

Le droit à l'emploi doit s'appliquer à tous et toutes, sans discrimination de genre, de classe ou d'appartenance à un groupe ethnique. Par principe, celui-ci doit donner la possibilité pour tout individu qui en fait la demande d'avoir accès à la possibilité de travailler. L'un des principes fondateurs de ce droit à l'emploi serait alors dans un premier temps de chercher à orienter les demandeurs d'emplois vers les entreprises privées, puis dans un second temps s'il ne trouve pas, alors les collectivités territoriales, auraient l'obligation de proposer un emploi adapté à la personne (temps horaire, tâches accessibles et faisable, adaptés au territoire).

Puisque l'emploi proposé par les collectivités territoriales sera proposé bien que la personne en quête d'emploi ait cherché en entreprise, alors les emplois proposés par les collectivités territoriales seront obligatoirement en **non concurrence** avec les emplois des entreprises privées. Cependant, nous devons garantir la pérennité des emplois créés par les collectivités territoriales, et par conséquent, accorder des **exceptions à cette non concurrence**. Par exemple, une exception relative aux entreprises qui viendraient s'implanter après la création de l'emploi.

8. Porteur de projet dans un centre de recherches en sciences à Rouen

Le droit à l'emploi est synonyme de CDI :

Oui et non ! Pour lutter contre le bore out, le brown out et le burn out, il ne faut pas être enfermé dans les monotâches ! Chacun devrait avoir droit à plusieurs activités professionnelles pour la santé physique et mentale ! [...]

De quels emplois parle-t-on ? :

Le CDI permet l'absence de stress (rappel stress un rhume pour le riche / un cancer pour le pauvre). Mais lorsque le métier n'est pas adapté à la personne ... il faut concevoir une carrière ! Là je sors de 16 ans au même poste avec dégradation des conditions de travail . Le CDI permet de construire plus facilement ! Le CDI au même poste longtemps, pour la santé, ce n'est pas toujours l'idéal ! Il faut demander la création d'un historique de carrière pour aller vers l'amélioration, un suivi, et prendre en compte les éléments importants de la vie ! On ne travaille pas de la même manière avec un SAOS ou après un décès d'un proche ou même un proche malade ... cela doit être reconnu pour l'amélioration ! Définir un objectif sur un poste d'exploitant de bases de données n'est pas la même chose que celui qui remplit ces mêmes bases de données (exemple du chef toxique qui dit le nombre de dossiers est le critère de bon employé et qui donne à ses chouchous les meilleures bases quand celui qui remplit les bases est vu de 21e catégorie). J'ai vu des catastrophes avec ce genre de chef toxique ! La santé se casse la figure avec ces comportements dignes de la maternelle, mais indignes dans une grande société ! Stakhanov, on en voit encore trop au 21e siècle, la caricature en est insupportable ! Il faut un ergonomiste en physiologie et un ergonomiste en numérique : quand les écrans sont trop petits surutilisation des ascenseurs / données non visibles au premier coup d'oeil / des gosses au pouvoir qui ne connaissent pas et ne peuvent imaginer la presbytie on s'éloigne tellement de l'humain quand on ne pense que technologies ! [...]

A qui revient la responsabilité de créer les emplois pour parvenir au droit à l'emploi ?

A tous les intervenants ! Je ne vois rien qui l'empêche ! J'ai un faible actuel pour accélérer la relocalisation des emplois pour la SCIC ! SCIC responsabilité de tous, c'est important de voir tous les acteurs en capacité d'agir ensemble pour une urgence nationale ! Donc le collègue RH, le collègue financier et plus, sont sollicités pour créer les emplois qui répondent aux urgences actuelles (exemple de la formation des secrétaires médicales au Havre pour soulager les soignants) ! Voir en fonction des objectifs aussi ! Tout sur place ou externaliser des activités qui sont communes à d'autres entreprises locales !

Quelles sont les activités à privilégier pour les emplois créés ?

Des activités qui permettent de s'éloigner des écrans ! [...]

9. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS⁹ et IAE entre 1980 et 2000, Gers

En 1996, responsable du COORACE j'avais abordé le sujet avec les constats et propositions suivantes

Extraits du préambule de la Constitution de la République française

- Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi .
- Tout être humain qui en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.
- La Nation proclame la solidarité et l'égalité de tous les français devant les charges qui résultent des calamités nationales. . .

27 Octobre 1946 . . . 27 Octobre 1996 : 50 bougies étouffées ?

[...]

Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi... Chacun a le devoir de travailler... Voilà une affirmation bien incongrue pour les 3,3 millions de chômeurs et centaines de milliers d'exclus qui quotidiennement sont enjoins d'apporter la preuve de leur recherche d'hypothétiques emplois; cette injonction, bien souvent sous peine de radiation du RMI ou de l'ASSEDIC, illustre parfaitement la tendance schizophrénique que développe notre société. N'est-il pas totalement inadapté de limiter le travail à l'exclusive production de biens et de services ? Ne doit-on pas au contraire qualifier de travail toute activité qui concourt au bien-être et à l'intérêt général ? La citoyenneté puise sa plénitude et la légitimité de ses droits dans le devoir de travail, dans la participation de chacun et de tous à l'échange économique. Le projet de loi pour la cohésion sociale, en reprenant à son compte une partie des propositions des 40 associations du collectif « Alerte » d'accès aux droits pour tous, devra préalablement préciser ce devoir de travailler et ce droit d'obtenir un emploi évoqué par la constitution sous peine de développer une citoyenneté au rabais. Les contrats emploi solidarité (CES) initiés par Michel Rocard constituent un excellent outil d'insertion par l'activité économique lorsqu'une intermédiation impose le respect des droits et devoirs liés à tout contrat de travail ; à contrario ils se transforment en instrument de régression sociale lorsqu'on en fait une mesure de traitement quantitatif du chômage, et que l'on prive ces salariés de toute consistance sociale en les excluant de

⁹ Economie sociale et solidaire

l'effectif de l'« entreprise ». Les initiatives des acteurs de l'insertion par l'activité économique ont mis en évidence la capacité de requalification sociale et professionnelle des personnes, dès lors qu'elles retrouvent une « utilité sociale », au sein d'une pratique plus solidaire de l'économie. Qualitativement probante, l'insertion par l'activité économique demeure quantitativement insuffisante par l'incapacité collective de la nation à proposer des emplois à tous ces citoyens.

"Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi..." L'emploi étant une des formes du travail (on est employé à ou employé par ou employé pour) le salariat en est devenu la forme statutaire la plus utilisée.

Depuis le vote de la constitution de 1946 des millions d'emplois ont été supprimés et des millions d'autres ont été créés et essentiellement salariés. La croissance des 30 glorieuses et la richesse créée ont permis d'absorber ces transformations de pans entiers d'activité. Nous sommes passés grâce à la mécanisation et à l'automatisation d'une économie primaire (agraire et artisanale) d'auto-production à une économie industrielle concentrant les moyens de productions en d'énormes conglomérats financiers, techniques et humains. Parallèlement, l'organisation sociale, la protection sociale la conquête des libertés individuelles et collectives se sont construites, par «la lutte de classe» et un rapport de force imposé au capital et à l'arbitraire patronal par les organisations ouvrières (syndicats et partis politiques); la mémoire en est gravée dans le droit du travail. L'exemple du secteur agricole est significatif de l'impact des gains de productivité. De 1960 à 1995, 3 millions d'emplois d'agriculteurs (par reconversion pour les jeunes, mais essentiellement départ en retraite et décès) ont disparu et, coïncidence ? 3 millions de chômeurs sont apparus. Durant la même période, 1 kilo de blé troqué contre 800 grammes de pain en 1960, ne permet plus d'en acheter que 100 grammes en 1996.

10. Responsable d'un collectif de personnes privées durablement d'emploi à
Toulouges dans les Pyrénées-Orientales

Le droit à l'emploi est-il synonyme de CDI ? Non il ne l'est pas mais il devrait être synonyme de cdi.

Le droit à l'emploi, c'est pour moi, le droit d'avoir un salaire et une place reconnue dans la société.

La responsabilité de créer des emplois revient à la société dans son ensemble (soit tout organisme qui en fait partie) mais en dernier lieu l'État. L'État devrait montrer une réelle préoccupation que chaque individu ait un emploi ET UN SALAIRE.

Le concept de l'EBE est parfait à mes yeux, justement grâce au concept d'emplois supplémentaires et non-concurrentiel.

Les critères d'activités à privilégier sont la protection de l'environnement et l'utilité sociale. Ceci dit, le fait que ce soit des activités pour le territoire et sur le territoire est aussi très important à partir du moment où ce besoin n'avait pas jusque-là trouvé de réponse.

11. Martine BRISON, Marseille, contribution individuelle

Je découvre et soutiens moralement, votre combat. Après avoir lu la totalité des textes du "plan" "Zéro chômeur" et les textes qui, par ailleurs, sont inacceptables :

1_ Limitation des contrats d'embauche des inclusions d'office à grande échelle à 3 - 6- 9 mois ... C'est-à-dire du jetable après exploitation.

2 Subventions et "hyper souplesse" des obligations patronales, des secteurs sociaux, des administrations, des entreprises et services d'État, associations accrédités ainsi jusqu'au profit de certains particuliers (j'ai sauvé le tableau des montants alloués pour ces bénéficiaires de l'exploitation des plus humbles rejeté du monde du travail lorsqu'il leur était encore éligibles à des droits d'indemnisation chômage et de protections du droit du travail.)

3_ La gestion de leur existence avec les traçages et l'incursion jusque dans leur vie privée par un fichage à vie.

Le "chômage" après les droits d'indemnisation est une mise au banc des droits d'avoir une vie digne hors misère et sans stigmatisation sociale.

Salutations solidaires

12. Directrice générale d'une association à Aulnay-sous-Bois

Le droit à l'emploi ne doit pas se limiter au CDI puisqu'il existe de nombreuses formes d'emploi qui permettent de sortir des schémas de l'exclusion. Cependant il demeure un levier important pour l'accès à des droits (logement, compte bancaire ...).

Ce droit est inscrit dans notre constitution. Il doit être de qualité, répondre à des enjeux forts et permettre que tout à chacun puisse évoluer.

La société tout entière doit se mobiliser pour que chacun puisse accéder à un emploi car il crée du lien entre le social, l'économique et l'urbain et répond à nos enjeux sociétaux.

L'idée d'une garantie d'emploi territoriale est très innovante mais difficile à mettre en place. L'Ile de France est un territoire dense, qui propose de l'emploi mais cette densité rend invisible pour les personnes les plus éloignées les possibilités d'emploi.

Les flux de "migration travail" chaque jour d'Est en Ouest, du Nord au Sud, ... mériteraient d'être analysés pour faciliter la proximité travail/domicile.

13. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi

- Le CDI doit être proposé à tous, ils peuvent avoir le droit de le refuser mais il faut qu'il leur soit proposé.

- L'emploi doit permettre l'épanouissement professionnel, tant sur les aspects financiers qu'en termes d'accomplissement personnel (appétences, évolutions).

- Tous les secteurs doivent être associés à la démarche car l'enjeu est sociétal et non spécifique à une branche d'activité.

- Principes : répondre aux besoins locaux identifiés, dont ceux des acteurs économiques et publics en fonction des spécificités locales.

- Emplois durables, liés aux services à la population et à la transition écologique, des emplois non délocalisables car répondant aux besoins structurels des territoires.

14. Retraité d'un ESAT à Aix-en-Provence

Je ne crois pas que le droit à l'emploi soit synonyme de CDI. Il faut un contrat de travail, mais plusieurs formes de contrats peuvent coexister. Tous les secteurs doivent contribuer au droit à l'emploi : secteur associatif, secteur des emplois protégés (ESAT..), secteur public, secteur parapublic, structures d'économie mixte, secteur subventionné, secteur libéral, entreprises privées, ... L'utilité des emplois créés est toujours difficile à évaluer quand on crée une activité, donc il vaut mieux éviter de définir des critères : utile socialement, environnementalement, territorialement ou autrement. L'emploi est un vecteur d'une image de soi positive. L'emploi est utile s'il est respectueux des personnes et de la société.

Thématique n°2 : la privation durable d'emploi

Contributions collectives

1. Contribution de la grappe TZCLD Centre-Val-de-Loire

Comment définissez-vous la privation durable d'emploi ?

La privation d'emploi vu par les territoires de Bléré, Blois, St Jean de Braye et Bourges :

La privation d'emploi se manifeste par une absence de travail ou des conditions d'emploi précaires, telles que le temps partiel, souvent causées par divers facteurs tels que des problèmes de santé, des parcours de vie difficiles, un âge avancé ou des obstacles d'origine culturelle.

Les emplois actuels ne prennent généralement pas en considération ces difficultés, les emplois ne sont pas suffisamment adaptés notamment par la notion de temps choisi. Il existe une forte volonté de retour à l'emploi parmi les personnes touchées par cette situation. Elles ne se complaisent pas dans le chômage et cherchent activement à retrouver du travail. La privation d'emploi peut être levée sur le territoire en partie par la coordination, la mobilisation de tous les acteurs et par l'aller-vers des personnes privées d'emploi qui pensent ne plus jamais retrouver un emploi. Grâce au CLE et à la fabrique du consensus, le projet TZCLD a déjà permis une reprise d'emploi pour une quarantaine de personnes.

L'absence de travail ne permet pas de mener une vie digne. Un témoignage d'un travailleur de Blois illustre cette réalité : "Cette année, je n'aurai pas à choisir entre me nourrir et me chauffer." La privation d'emploi ne peut pas être définie de manière arbitraire mais doit être examinée au cas par cas, en particulier pour les personnes invisibles. Reconnaître qu'une personne est sans emploi implique aussi de prendre en compte l'intime conviction des membres du CLE et de se poser en permanence la question : « Pourquoi cette personne se sent privée d'emploi ? ». Cela reflète une approche humaniste de la question.

Comment informer et entrer en contact avec les personnes privées durablement d'emploi et les accompagner dans leur accès à l'emploi ?

Comment entrer en contact avec les personnes privées d'emploi ?

S'appuyer sur le réseau existant : les partenaires, prescripteurs (France Travail, référents RSA, ML, assos locales, France Services...).

Compléter par de la communication locale plus directe, en « allant vers », avec les outils adaptés à la population et au territoire (réseaux sociaux, flyers, infos collectives, bulletins municipaux, sorties des écoles, porte à porte, temps conviviaux café, thé..., accès simple par un numéro de téléphone, sms, lieu facile d'accès et bien identifié). A noter que selon le territoire, l'appui des partenaires n'est pas le même (rural, urbain, découpage plus ou moins simple du territoire...).

Comment accompagner vers l'emploi ?

Se faire le relais de proximité entre les personnes privées d'emploi et les référents classiques (France Travail, RSA, Missions Locales), surtout quand ils ne sont pas

directement présents sur le territoire. Relayer les infos sur l'emploi local, faciliter la mise en relation PPDE / employeurs. Garder le contact en individuel et collectif.

Comment et qui reconnaît la privation durable d'emploi des personnes et à quelle échelle ?

Le groupe a identifié plusieurs acteurs institutionnels, à commencer par France Travail, mais aussi les partenaires sociaux. Plus localement, une instance de proximité telle qu'un Comité Local pour l'Emploi peut définir les critères de privation d'emploi en fonction de spécificités territoriales. La concertation avec les acteurs locaux est déterminante. La proximité avec les personnes privées d'emploi peut faciliter le dialogue dans la mesure où France Travail peut être perçu comme organisme « de contrôle » : une autre approche, complémentaire et cohérente, permet de tisser des liens privilégiés.

Le groupe a aussi insisté sur le fait que les acteurs doivent se connaître davantage, ce qui facilite ensuite la compréhension des personnes privées d'emploi, permet de réfléchir, par le biais de prismes complémentaires, pour une meilleure orientation et pour envisager des logiques de parcours. Des moyens existent déjà, par exemple fléchés pour la formation professionnelle, en lien avec les métiers en tension. Mais ces opportunités de formation sont-elles en adéquation avec la situation des personnes privées d'emploi, parfois depuis plusieurs années ?

Enfin, et d'abord, les personnes concernées sont à associer pour déterminer avec elle leur privation d'emploi. »

2. Contribution de la grappe TZCLD Auvergne-Rhône-Alpes

Question : Comment donner aux personnes les moyens de faire valoir leur droit à l'emploi ?

Aujourd'hui la privation d'emploi n'est qu'une représentation de la réalité et n'est pas inscrite dans le paysage ni des politiques publiques ni dans l'espace public. Elle n'est donc pas palpable, rendant alors difficile la prise en compte de la diversité des situations rencontrées par les personnes faisant l'expérience de la privation d'emploi. Il apparaît donc que les politiques publiques de l'emploi soient en décalage avec la réalité des situations vécues par les personnes privées d'emploi les rendant à différent égard inefficaces.

Pour pallier cet effet et permettre aux politiques publiques de gagner en efficacité, il est primordial de prendre en compte la parole des personnes vivant à un instant T la privation d'emploi. Pour cela, il s'agit d'installer des lieux ressources accessibles dans un rayon de 30 min.

Cahier des charges de ces lieux ressources – repères :

- Une personne salariée, référente du lieu, permettant d'en garantir la mission et la sécurité
- Ouvert à tous sans condition d'inscription ou rdv
- Ouvert en continu de 9h à 17h
- Café accessible et gratuit pour les personnes
- Le but : que les personnes privées d'emploi échangent de leur situation et se transmettent leurs solutions mais aussi que ce collectif mouvant puisse être entendu et

intégré aux instances institutionnelles afin d'ajuster les politiques publiques de l'emploi aux réalités du terrain.

A titre de comparaison : Maison de répit pour les aidants et/ou Métropole aidante lieu d'accueil à Lyon.

3. Contribution de la grappe TZCLD Hauts-de-France

Réunion de grappe HDF du 2 juillet 2024. Environ 15 participants autour de la question **"Qu'est que la privation durable d'emploi ?"**

Proposition du groupe :

- Impossibilité de se projeter (obstacles, environnement, conditions de vie...) dans la durée, dans un travail suffisamment rémunérateur et adapté à chaque individu c'est à dire générateur d'épanouissement professionnel et individuel.
- Durée de la privation d'emploi : date d'épuisement des droits ARE. Si pas de droit ouvert, alors 1er jour.

Conditions de réussite :

- Reconnaissance de l'expérience de vie (savoir faire / savoir être)
- Entreprises = actrices dans l'épanouissement des personnes
- Entreprises plus participatives
- Formation à la prise en compte du handicap dans les entreprises
- Généralisation du temps choisi
- Regard des institutions à changer
- Ecouter les personnes privées durablement d'emploi dans des projets les concernant

4. Contribution de la grappe TZCLD Bretagne et Pays-de-la-Loire

Pourquoi utiliser ce terme plutôt que chômage de longue durée ? Comment donner aux personnes les moyens de faire valoir leur droit à l'emploi ? (faire avec ?) Comment, quelles conditions réunir pour favoriser l'accès et le recours au droit à l'emploi ? Comment les personnes peuvent-elles faire valoir un tel droit ?

Restitution

On a commencé par définir ce qu'est un chômeur de longue durée qu'on a assimilé à la notion de demande d'emploi de longue durée (DELD, notion administrative de Pôle emploi). La privation durable d'emploi est plus large, elle englobe plus de situations : DELD, allocataires du RSA, « invisibles » (personnes qui ne sont identifiées par aucune institution). La privation d'emploi renvoie à un défaut systémique plutôt qu'individuel, c'est moins stigmatisant, c'est une situation subie, non maîtrisée.

Elle est définie à l'échelle locale, contrairement à la notion de DELD qui se base sur des critères nationaux.

Est-ce qu'un DELD est aux portes de la privation durable d'emploi ? Oui s'il est allocataire de l'ASS ou du RSA. Plus on s'éloigne de l'emploi, plus on se rapproche de la privation durable d'emploi.

La privation durable d'emploi touche souvent à la dignité et entraîne des freins persistants qui nécessitent un accompagnement, c'est souvent difficile d'en sortir seul. Alors que

lorsqu'on est DELD, tout dépend où on en est dans son parcours professionnel, on peut par exemple être en reconversion, ce n'est pas une situation de privation durable d'emploi.

En conclusion, DELD et privation durable d'emploi sont des notions très différentes. On intègre le terme DELD dans notre définition de la privation durable d'emploi, ça peut en faire partie mais pas toujours.

5. Contribution de la grappe TZCLD Île-de-France

Le groupe s'est d'abord attaché à reposer une **définition commune de la privation durable d'emploi** :

- Il est rappelé qu'au contraire de la notion de chômage qui renvoie à une définition administrative, celle de privation durable d'emploi renvoie à un vécu / au ressenti d'une situation (vouloir et ne pas pouvoir ; être empêché de faire ce que l'on voudrait ; subir une situation d'injustice économique et sociale) installée dans la durée avec les conséquences de la spirale négative dans laquelle elle enferme (se cacher des autres ; perdre espoir et renoncer ; se sentir en marge / au banc de la société...)
- C'est aussi le vécu d'un décalage : inadéquation de ses savoir-faire avec le monde du travail ; sentiment d'éloignement de l'emploi, de l'information...
- Enfin, c'est aussi une terminologie qui permet d'inverser la "responsabilité" en renvoyant à une situation subie qui est la conséquence d'un territoire qui ne permet pas l'accès à l'emploi de tou.te.s : c'est le territoire qui ne produit pas suffisamment d'emplois au regard des besoins.

Les discussions ont porté sur :

- L'appréciation de la situation de privation d'emploi : Le groupe insiste sur l'importance de préserver le principe d'inconditionnalité d'accès à la démarche fondée sur l'expression de la privation durable d'emploi par la personne, sans critère autre que le vécu de vouloir travailler et ne pas pouvoir.
- Le cadre pour sécuriser l'expression : Pour le groupe, la privation durable d'emploi ne peut être appréciée que dans le cadre d'un dialogue individualisé avec chaque personne. Aussi, il importe de créer les conditions de ce dialogue sur chaque territoire en ouvrant un espace d'accueil et de rencontre non institutionnel où chacun.e peut s'exprimer en confiance, trouver l'écoute essentielle à la compréhension de sa situation.
- La posture d'accompagnement : Il importe de renverser l'optique : permettre l'expression des possibles et non des limites ; autoriser à sortir des cases, autoriser à autres choses ; valoriser les compétences ; s'appuyer sur l'ouverture sur les besoins du territoire pour ouvrir le champ des pouvoir des personnes ; laisser chacun.e être acteur.rice et créateur.rice.
- La responsabilité collective : La confiance repose aussi sur le fait de ne pas faire de fausses promesses : c'est une des clés de l'engagement dans le projet. La mobilisation et l'implication des personnes dépendent de la capacité collective à accompagner chacun.e dans la concrétisation d'un retour à l'emploi qui tienne compte de ses souhaits et aspirations. C'est une responsabilité collective : c'est au territoire de développer sa capacité à diversifier les solutions.

6. Un emploi pour et par tous : contribution de l'Atelier Emploi et relations du travail du Pacte civique
- a) Certes, une personne privée durablement d'emploi a plus de difficultés à en retrouver un mais il nous semble que le droit à l'emploi doit concerner toute personne privée involontairement d'emploi. En effet, lors de l'événement qui génère la perte d'emploi, il est impossible d'anticiper la durée de la privation et un accompagnement est le plus généralement nécessaire.
 - b) L'emploi recouvre des statuts divers : salarié, indépendant, auto-entrepreneur par exemple.
 - c) L'emploi doit être décent quant aux finalités, aux rémunérations et aux conditions de travail.
 - d) Cela vaut aussi bien pour les entreprises privées que pour le secteur public ou l'économie sociale et solidaire.
 - e) Les employeurs privés, publics et associatifs doivent veiller à développer une « employeurabilité » particulière (voir infra) pour favoriser l'inclusion de tous les publics les plus éloignés de l'emploi et la fidélisation des salariés.
 - f) Ils doivent également veiller à ce que les salariés et agents acquièrent les compétences nécessaires pour être en mesure d'exercer un autre emploi en cas de réduction ou d'évolution de leurs activités.
 - g) Chaque fois, et aussi longtemps que nécessaire, le salarié mais aussi son employeur (notamment le cadre de proximité et le responsable RH) doivent pouvoir être accompagnés - s'ils le souhaitent - dans les premiers temps de la prise de fonction pour assurer une bonne insertion dans un moment souvent critique et difficile. Cela suppose que soit mise en place une organisation spécifique par France Travail et/ou par les acteurs de l'insertion.
 - h) Pour qu'une personne puisse exercer son droit à l'emploi, il faut également traiter dans le même temps les questions de son droit au logement, à la santé, à l'alimentation saine, à des transports adaptés, etc.
 - i) La dimension relationnelle de la privation d'emploi est importante. Pour encourager les personnes concernées à rejoindre des structures collectives de leur choix et aider celles-ci à se développer ou à se créer, une formule de chèque syndical ou associatif pourrait être expérimentée.
7. Collectif de personnes privées durablement d'emploi du café volontaire de Dieulefit-Bourdeaux

Café Volontaire du 05/11/2024 ayant posé la question suivante : "en partant du droit à l'emploi, quelles questions sont mises "sous le tapis", à votre avis?

La question des discriminations (âge, origine, lieu de vie...) :

C'est surtout la discrimination liée à l'âge qui est débattue et dénoncée. Les plus de 50 ans notamment sont souvent mis à l'écart par les recruteurs. Regroupés sous la dénomination « seniors » par la société française (une volontaire témoigne que cette tranche de la population est beaucoup plus présente en entreprise dans d'autres pays Européens comme en Angleterre et en Suède), ils ont beaucoup de mal à s'intégrer sur le

marché du travail, du fait des a priori existant à leur rencontre : moins dynamiques, moins souples et malléables, avec des exigences plus élevées en terme de salaires et conditions de travail, moins à l'aise avec les nouvelles technologies, présentant plus de contraintes physiques, plus enclins à poser des arrêts maladie, etc.

Alors que les « avantages » de cette catégorie de personnes actives pour les entreprises sont également nombreux mais souvent ignorés : plus de mixité sociale et d'âge, des compétences techniques et de l'expérience à partager, une autonomie plus grande et une maturité, des charges de famille souvent moins importantes, etc.

La question du manque d'aides à l'embauche pour les plus de 50 ans est évoquée, mais une volontaire indique que ce genre de mesure a peu d'impact positif sur les recrutements.

La question du temps de travail et des adaptations possibles

Les volontaires évoquent cette question de la souplesse du temps de travail qui est généralement peu abordée dans les recrutements, les entreprises sollicitant une quantité horaire qu'il est rarement possible de négocier, alors que nombreuses sont les personnes qui auraient besoin d'horaires adaptés : vis-à-vis de leurs contraintes familiales, de contraintes physiques ou encore vis-à-vis de choix de rythme de vie qui ne coïncident pas toujours avec les rythmes de l'entreprise et rendent ainsi certaines embauches impossibles.

La question des impacts financiers à la reprise du travail

Un volontaire évoque le coût de la reprise d'emploi, par exemple si l'embauche a lieu le 20 du mois et qu'il faut mettre de l'essence dans la voiture pour aller travailler, sachant qu'à cette date le compte est potentiellement déjà dans le rouge. Il propose qu'une avance sur salaire soit plus souvent possible pour ce genre de situations.

D'autres évoquent les baisses d'allocations qui permettent tout juste de garder la tête hors de l'eau, baisses qui peuvent parfois mettre en péril le précaire équilibre de vie de personnes vivant avec des revenus très justes : telle personne au RSA qui témoigne qu'en reprenant un travail saisonnier de 2 ou 3 mois elle prend le risque de ne plus avoir d'allocations ni de salaire le trimestre suivant, la mettant dans une situation intenable.

La question du management

On échange sur la thématique de la confiance entre managers et salariés, avec notamment cette volontaire qui témoigne qu'elle a expérimenté à l'étranger des situations de travail où les managers laissaient plus de prise d'initiative aux salariés dans l'intérêt commun des personnes et de l'entreprise. Plusieurs volontaires réagissent en évoquant ce besoin d'autonomie, de créativité et de participation aux prises de décisions pour que le travail garde du sens et que la motivation tienne dans la durée.

La question de la valorisation des compétences des personnes même hors emploi

Sont évoquées les compétences issues de la pénurie, mais aussi les contributions nombreuses des personnes même en situation de privation d'emploi : auprès de leur entourage, pour des associations, etc.

Contributions individuelles

1. Maire d'une commune portant un TZCLD habilité

Il n'y a pas que le chômage mais la précarité, les CDDI à répétition, le RSA..

2. Demandeur d'emploi handicapée, Bayonne

Chômeur de longue durée a malheureusement un côté péjoratif, négatif et dégradant; et, pour une question de dignité, le vocable privation durable d'emploi est plus proche de la réalité.

3. Responsable de projets transversaux au conseil départemental de l'Eure

Je ne partage pas la notion de privation car elle suppose une contrainte imposée comme la privation de liberté. La responsabilité individuelle est une notion fondamentale. Des citoyens peuvent par exemple assumer sans jugement de l'extérieur d'élever leurs enfants pendant plusieurs années.

Elles ne sont pas victimes mais responsables de leur choix de ne pas exercer une activité professionnelle. Cela n'enlève rien aux obstacles à surmonter pour accéder à l'emploi sur lesquels les pouvoirs publics doivent travailler. Il y a me semble-t-il une confusion voire un fantasme autour de la notion de droit à l'emploi. Qui dit droit dit recours, qui dit recours dit contentieux, qui dit contentieux dit juge. On voit bien que le législateur confond l'intention légitime d'un objectif bien fondé avec une réalité juridique. La seule exception que je vois dans ce droit relèverai du non accès à l'emploi par une discrimination mais ce fléau fait l'objet d'une liste complète et objective de son interprétation. Si nous raisonnons par l'absurde, cela reviendra à imaginer que toute personne sans emploi et prouvant ses recherches sans succès pourrait saisir le juge administratif pour condamner l'Etat. Le droit à l'emploi relève plus d'une obligation de moyens que de résultat.

4. Chômeuse à Paris

Pour effectuer cette prospection longue durée, le prospecteur depuis la période Covid doit disposer de moyens techniques supplémentaires et d'espaces dédiés. France travail est notre lieu de travail, où l'on se forme à la recherche de travail, où l'on dispose de réseaux informatiques neutres, des salons de co working pour des visio. On vient à ce lieu multi fonctionnel comme si nous allions au travail, avec des horaires précis. Des associations présentes offrent des missions de volontariat sur place, il y aurait des espaces pour garder les enfants. Une Ruche technologique, sociale et multifonctionnelle. Un entrepreneur vient le matin louer un bureau pour présenter son activité et faire passer des tests ou des entretiens. Ce serait un lieu de vie, créatif, dynamique ! Les notions de contrôle ne seraient pas sur le passé mais sur des résultats à venir (un ratio sur les résultats/moyens mis à disposition pour atteindre ses résultats permettrait d'évaluer la recherche pour la stimuler et non pénaliser). Le système du profil permet d'enregistrer les candidatures et ainsi, le conseiller désigné peut suivre le degré d'implication. L'analyse des points forts et faibles de la recherche permettrait de renforcer la démarche et d'accroître son efficacité).

Pôle emploi m'a accordé en 2007 une formation de recherche à l'emploi qui considérait le candidat de sa recherche à l'emploi comme un micro chef d'entreprise dont le seul objet était de trouver un emploi. Avantages : 1 Responsabilisation envers soi-même et non envers la société 2 Dynamisation par objectifs fixés avec l'accompagnateur et des moyens mis à disposition 3 On ne subit plus le statut de chômeur mais on la transforme (volet marketing ; estime de soi, savoir se présenter etc). Le résultat de cette formation par cette redynamisation et ce jeu de rôle implicite a permis à 90% des participants à cette formation de repartir et de trouver des postes. Cette formation a été pour moi capitale. Hélas, Pôle Emploi ne la proposait plus. Beau dommage !

5. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi

La [notion de] privation indique clairement qu'il s'agit d'une situation subie, voire imposée, à des personnes désireuses de travailler mais auxquelles on refuse l'accès à un emploi durable (en CDI). Le Préambule de la constitution de 1946 doit être décliné à tous les niveaux, l'Etat, les collectivités et les acteurs privés au sens large doivent respecter ce grand principe en créant les conditions favorables à la création d'emplois supplémentaires ou tout du moins y contribuer (par les taxes et impôts).

6. Stagiaire à Paris anonyme

La sémantique n'a pas d'importance réelle sur cette question. Il est nécessaire de créer des espaces de discussions réguliers entre l'ensemble des acteurs des espaces salariés. Il est sans doute nécessaire de créer un espace de discussion pour que les personnes au chômage et les chômeurs longue durée puissent se voir et discuter de leurs enjeux, par exemple à France Travail.

7. Porteur de projet dans un centre de recherches en sciences à Rouen

Pourquoi utiliser le terme de privation durable d'emploi plutôt que chômage de longue durée ? Le mot chômage est cassé par la société civile ! Les discours des journalistes et des politiciens ne montrent plus que les chômeurs sont des actifs [...].

Comment donner aux personnes les moyens de faire valoir leur droit à l'emploi ?

Recherche d'emplois... la solitude est mortelle ! Création d'entreprise ... LA SOLITUDE EST MORTELLE aussi ! Il faut composer des ateliers avec des volontaires sur des thématiques ... PÔLE EMPLOI a répondu "pas dans nos attributions" ! Dans le domaine de la création d'entreprise, permettre des rencontres de projets similaires... Pôle emploi répond "pas dans nos attributions" et quand on pose une question : nous sommes incompetents, et l'Etat français n'a pas honte ? On pose une question, la réponse est parfois : voilà le lien ... j'y vais et ma question particulière n'est pas évoquée sur le site donné ! Quand on recherche un emploi et que l'on vous propose des activités qui ne vous correspondent pas du tout... .c'est toujours pour 35 heures... SOIT un emploi comme une prison ! les déplacements ne sont pas pris en compte non plus ! [...]

Comment les personnes peuvent-elles faire valoir un tel droit ?

Je parle souvent de la Police du travail avec des ergonomes (informatique + psy + physiologie) ! La lutte contre les différents harcèlements, la prise en compte des mauvais

traitements envers les handicapés, les presque handicapés (SAOS, acouphènes par exemple) et les handicaps invisibles (une personne qui se rend souvent aux toilettes, n'est pas un tire au flanc) ! [...]

8. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et IAE entre 1980 et 2000, Gers

La réduction du temps de travail, un progrès inéluctable... A titre d'illustration, si le temps de travail économisé grâce aux gains de productivité avait été équitablement réparti entre tous les actifs, le nombre moyen de jours de travail par actif serait aujourd'hui de 163 journées de 8 heures par an. Soit 41 semaines de 4 jours, chères à Pierre Larrourou, augmentées de 10 semaines de congés. Les pesanteurs du corps social, les intérêts particuliers, ont induit un autre choix, celui de privilégier le volume de travail des actifs occupés et d'imposer au nombre croissant des actifs chômeurs une inactivité forcée dans l'attente d'une reprise de la croissance économique suffisante. Ce choix est aussi celui d'un partage du travail entre des actifs de plus en plus stressés par leur travail et des chômeurs que l'inactivité entraîne inexorablement vers l'exclusion. Cette incapacité collective à assumer un partage et une réduction équitable du temps de travail est en bonne partie à l'origine de l'exclusion des jeunes. En effet, au pire les départs en retraite ne sont pas compensés par de l'embauche et au mieux on active le départ des anciens en préretraite dans le cadre de plans sociaux compensés par quelques embauches fractionnées. De plus en plus d'économistes et politiques s'accordent aujourd'hui à dire que 3 points de croissance sont au minimum nécessaires pour recommencer à créer des emplois, mais combien de décennies faudra-t-il à ce rythme pour absorber le chômage? Les exemples des Etats-Unis et de l'Angleterre mettent en évidence qu'il y a effectivement création d'emplois avec la croissance, mais d'emplois moins chers payés ou plus précaires, cela revient à transformer le partage du travail en partage de la misère.

9. Responsable d'un collectif de personnes privées durablement d'emploi à Toulouges dans les Pyrénées-Orientales

Je préfère [le terme de] privation durable d'emploi car ça met en évidence le fait que cette situation est souvent subie et cause de multiples souffrances.

Transformer les dépenses passives dues à la privation d'emploi en dépenses actives en est une. Pour l'instant, je n'en vois pas de meilleure.

Se constituer en collectif comme nous le faisons ici avec les personnes privées durablement d'emploi qui le veulent bien.

10. Directrice générale d'une association à Aulnay-sous-Bois

Le terme de privation d'emploi permet une moindre stigmatisation des personnes qui sont dans cette situation. Il s'agit alors de démontrer que c'est la société qui crée cette situation et non les personnes elles-mêmes. De nombreux acteurs interviennent dans ce champ. La difficulté rencontrée aujourd'hui est la baisse des financements pour ces structures, la rigidité des politiques publiques, la gestion de masse. Les personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle sont d'abord catégorisées par leur statut avant même de l'être par leurs compétences.

Les modalités de recrutement classique les marginalisent d'autant plus qu'elles ne rentrent pas dans les critères d'un parcours linéaire, de la détention d'un diplôme national, d'expériences significatives, de savoir-être ...

Pour faire entendre leurs droits, elles doivent participer à des initiatives locales (concertation, participation à des groupes de paroles, régularité aux RDV avec les structures d'emploi ...).

11. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi

Le travail temporaire ainsi que le nombre de travailleurs indépendants pauvres ne cessent d'augmenter, on peut avoir une activité salariée ou indépendante sans pour autant avoir une situation professionnelle stable.

Il serait intéressant d'associer les acteurs du Service Public de l'Emploi à la démarche en termes de communication et d'information. Aujourd'hui, une personne salariée qui perd son emploi demande l'ouverture de ses droits à l'indemnisation, elle pourrait tout aussi bien demain faire valoir son droit à l'emploi auprès des mêmes services.

Thématique n°3 : les entreprises de lutte contre la privation d'emploi

Contributions collectives

1. Contribution de la grappe TZCLD Auvergne-Rhône-Alpes

Contribution à l'atelier de la rencontre de la grappe AuRA à Échirolles le 12/04/24.

Quels financements des entreprises de lutte contre la privation d'emploi ?

Modèle économique reposant en majeure partie sur des subventions publiques, une part de subventions privées, le chiffre d'affaires des entreprises, une contribution à l'image du 1% patronal, un bonus basé pour encourager des activités écologiques et solidaires, et une taxe sur les transactions financières.

Les conditions de réussite que nous avons identifiées :

Les subventions devraient être majoritairement publiques pour l'équité nationale, et pluriannuelles (3 ans minimum). Il nous semble aussi essentiel de valoriser l'impact social et environnemental des activités qui ont beaucoup de potentiel en termes de création d'emploi mais qui peuvent ne pas être rentables. Pour finir, ce dispositif devrait être accompagné de lutte contre les fausses images sur les chômeurs.

2. Contribution de la grappe TZCLD Hauts-de-France

Réunion de grappe HDF du 2 juillet 2024. Environ 12 participants autour de la question **"Quelle est la raison d'être, le rôle d'une entreprise de lutte contre la privation d'emploi ?"**

Propositions du groupe :

- Propose des emplois de qualité
- Logique d'entreprise apprenante
- Contribue au développement territorial (économique, utilité sociale, ESS, transition éco)
- Financement d'emplois pour une inclusivité inconditionnelle

Conditions de réussite :

- Emplois durables : conditions de travail = dignité, adaptation de l'emploi à la personne, encadrement, accompagnement
- Gouvernance locale (collectivité, Etat) et partenariat coopératif (différents acteurs)
- Financement pérenne
- Recrutement non discriminant
- Accès facilité au foncier
- Clauses insertion dans les marchés pour toutes les entreprises de lutte contre la privation d'emploi

3. Contribution de la grappe TZCLD Bretagne et Pays-de-la-Loire

Quels types de structures peuvent créer des emplois supplémentaires (entreprises privées conventionnées sous conditions ? SIAE, entreprises adaptées, ESS...) ?

Les entreprises privées lucratives ont-elles un rôle à jouer dans la mise en œuvre du droit à l'emploi ? Lequel ? Les entreprises créant les emplois supplémentaires doivent-elles disposer d'une gouvernance spécifique ? Quelle place pour la démocratie sociale dans ces entreprises ? Quelle organisation du travail, quel management dans ces entreprises pour mettre en œuvre le droit à l'emploi ? Quels financements des entreprises de lutte contre la privation d'emploi ?

Commentaire

La première question que nous n'avons pas retenue porte sur le type d'entreprises qui peuvent créer des emplois supplémentaires, cela peut vite amener à des débats sans fin. La question s'était posée de faire des CDDI dans les entreprises classiques. C'est possible, mais comment éviter les dérives ? Il y a quand même des freins à résoudre, tous les employeurs ne sont pas forcément dans cette optique. Certains saisissent l'aubaine, on l'a vu sur les contrats aidés.

Restitution

1) Une chose très importante : avoir une organisation structurée pour amener de la sécurité aux personnes. Hiérarchie claire, instances de décision...

2) Le développement des compétences des personnes, c'est la notion de parcours, accompagner les personnes de manière personnalisée : je suis les envies de développement professionnel de la personne [sic].

3) Il nous a semblé important de mettre en avant les valeurs. Si on est une entreprise de lutte contre la privation d'emploi, il faut que les valeurs soient structurantes, peut-être à travers une charte. Il faut accepter le côté individuel, de marcher avec les personnes et de ne pas faire pour elles. Peut-être aussi un droit à l'oubli : on est sorti de la privation d'emploi, on ne veut plus être stigmatisé à cause de notre histoire.

Une entreprise à but d'emploi a déjà ce côté positif de dire que même les fonctions support peuvent être exercées par des personnes issues de la privation d'emploi.

Il y a le risque de structures opportunistes qui saisissent l'occasion de capter de l'argent sans adhérer aux valeurs.

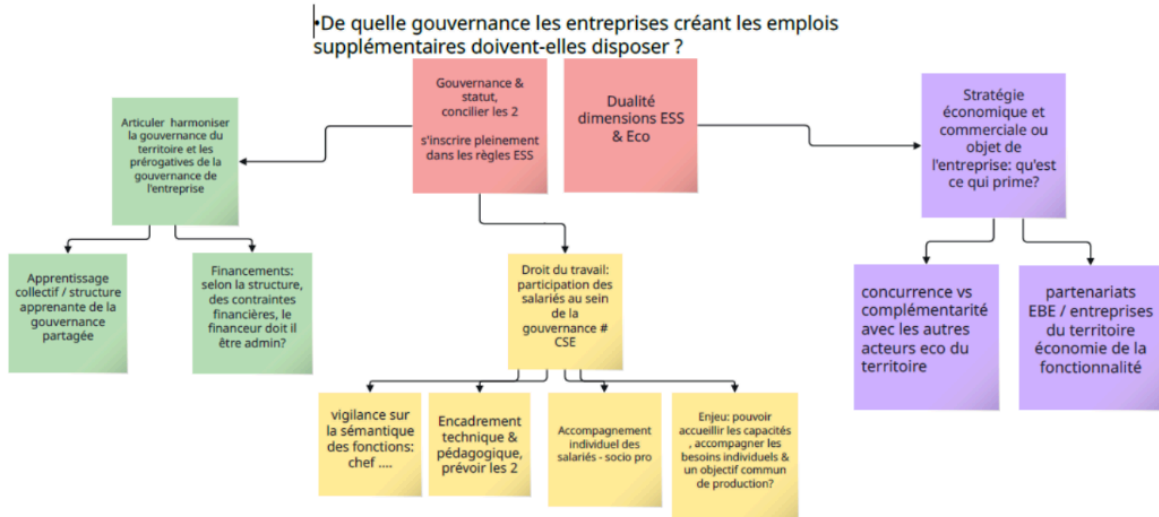
Réactions

Ludovic : est-ce qu'il n'y a pas une question de formation des dirigeants ? Ce n'est pas qu'une question technique, il faut autre chose pour diriger une entreprise comme celle-là, savoir faire émerger le potentiel des personnes, avoir un autre regard, ce n'est pas si simple. Sur certaines structures de l'insertion par l'activité économique, il existe des chartes, des projets associatifs spécifiques qu'on cherche à faire vivre, par exemple pour respecter le droit à l'oubli. On prévoit aussi parfois de donner une place différente aux personnes dans la prise de décision.

Frédérique : certains pensent sur le projet TZCLD qu'il n'y a pas de mode de management spécifique, d'autres pensent que si. C'est une question en débat parmi les acteurs de l'expérimentation.

4. Contribution de la grappe TZCLD Occitanie

De quelle gouvernance les entreprises créant les emplois supplémentaires doivent-elles disposer ?



Comment financer les entreprises de lutte contre la privation d'emploi (ELPE) ?

Contribution publique via un fonds national mutualisé qui permettrait de cofinancer les emplois en ELPE (à hauteur d'environ 80% du coût de l'emploi et modulable selon la maturité de l'ELPE et les opportunités économiques sur le territoire) :

- via notamment la contribution des entreprises (taxer les entreprises les moins vertueuses en matière environnementale, les GAFAM¹⁰, les entreprises qui suppriment les emplois - fonds de revitalisation)
- via les particuliers avec par exemple la taxe foncière sur les résidences secondaires
- valoriser l'impact des activités des ELPE sur la protection/préservation du "patrimoine" (coûts évités)

5. Contribution de la grappe TZCLD Île-de-France

Qui sont-elles ? Les ELPE sont SIAE+STPA¹¹+EBE. Les ELPE sont des acteurs à part entière de l'Économie Sociale et Solidaire et qu'à ce titre, elles valident le postulat selon lequel il y a urgence à réorienter l'économie vers des métiers proposant une meilleure plus-value sociale et environnementale (transition écologique et de la vieillesse).

Questionnement sur le rôle des entreprises du secteur privé dans la lutte contre la privation d'emploi :

- leur **RSE¹²** peut être un levier de développement pour les ELPE (financement,

¹⁰ Acronymes reprenant l'initiale des « géants du net », les plus puissantes multinationales des technologies de l'information et de la communication. Ces lettres font référence aux cinq plus grosses entreprises du secteur, Google, Apple, Facebook, Amazon, et Microsoft

¹¹ Secteur du travail protégé et adapté

¹² Responsabilité sociétale des entreprises

activités voir emploi des personnes.)

- il faut alors les **acculturer et les accompagner** (qu'elles soient grandes ou plus petites). Créer des liens entre entreprises qu'elles soient à but lucratif ou non : interconnaissance pour comprendre les contraintes par rapport aux besoins de chaque structures.
- **Fiscaliser les entreprises à but lucratif** ? Pourquoi pas s'il y a d'autres solutions d'emploi > ne vaut que si le droit à l'emploi existe = avec possibilité de créer de l'emploi supplémentaire si besoin.
- **Intégrer systématiquement un suivi social** des salarié.es identifié.es comme durablement privé.es d'emploi : toutes les ELPE n'ont pas encore de travailleur social, or on voit bien dans le quotidien opérationnel que remettre quelqu'un en emploi qui a trop de freins périphériques non levés est contre-productif.

Conditions de réussite des ELPE :

- La direction des ELPE doit avoir du temps et des moyens > pour cela il faut travailler l'économie des coûts + il faut des compétences d'encadrement des salariés (éducation populaire)
- L'ELPE doit inscrire son activité dans un système local dynamique qui la soutient clairement (financièrement, recherche de locaux, recherche et attribution des activités...). Il faut un territoire "qui ouvre des portes" (notamment des entreprises privées qui ont besoin de services/produits) > il faut que la gouvernance des ELPE soit diverse et ouverte (vers le politique et le secteur marchand)
- besoin de complémentarité entre les ELPE (activités, salarié-es). Créer un "corpus" des ELPE, une fédération...
- créer une ELPE = créer un "commun", sentiment d'appartenance pour le salarié
- ne pas limiter les contrats possible en SIAE (supprimer les quotas) : pouvoir produire autant d'emplois que nécessaire dans quelque ELPE que ce soit (selon les besoins de la population)
- en ELPE, l'emploi doit être aidé car une ELPE est une organisation du travail souple, agile, sur mesure pour les salariés > adapter le travail à la personne et pas l'inverse
- l'emploi doit être de qualité, adapté + importance pour le salarié du pouvoir-faire (pas que du savoir-faire ou savoir-être) > importance du dialogue social dans toutes les ELPE ; importance de donner de la perspective, de l'ambition
- créer un fonds du droit à l'emploi : les entreprises qui réalisent des superprofits ou celles qui pratiquent l'évasion fiscale seraient contraintes d'alimenter un fonds pour le plein emploi pour assurer notamment le suivi social des salariés des ELPE

Points de vigilance :

- Inégalités territoriales (soutien politique et budget) > questionner la notion de territorialité
- Développer les ELPE avec une logique de filière dans le développement des activités > questionner la notion de concurrence

6. Contribution du Comité Local pour l'Emploi TZCLD de Vannes

Restitution d'un atelier avec les ELPE

Propositions sur la question de la gouvernance :

- Une gouvernance basée sur la transparence et fondée sur des collègues participatifs, 1 personne = 1 voix
- Information et formation des salariés et des cadres sur la gouvernance participative
- Participation des salarié.es aux comités de pilotage et exécutifs des activités économiques
- Permettre l'implication de toutes les parties prenantes autour d'un projet commun, qui peut se traduire par une gouvernance participative encadrée par un partage des valeurs et des outils formalisés (charte,...).

Propositions sur la question de la création d'emplois supplémentaires et financement :

- Soutien de l'Etat dans le développement de services de proximités utiles pour des personnes à faibles revenus, par l'attribution d'une aide financière à la personne
- Favoriser le financement de la pair-aidance (ex : OPCO)

Propositions sur la question de l'accessibilité :

- La formation doit s'adapter aux besoins des entreprises, et au marché de l'emploi, tout en adaptant son contenu au public.
- La communication sur les offres doit être facilitée par l'utilisation de méthodes adaptées (FALC) et par une diffusion claire et simplifiée, en s'appuyant sur les SPE que sont FT et CE.
- Permettre à l'entreprise d'adapter les conditions de travail aux besoins et contraintes des salariés.

7. Un emploi pour et par tous : contribution de l'Atelier Emploi et relations du travail du Pacte civique

- a) Toutes les entreprises doivent avoir - entre autres - un but d'emploi. Nous préférons donc parler d'agir pour développer la création d'emplois, sans distinction entre les types d'emplois pour ne pas enfermer les personnes dans des catégories qui s'avèrent étanches entre elles et génèrent des silos et des ghettos.
- b) La promotion du travail à temps choisi, sans pénalité ni précarité, où le temps de travail est réduit en même temps que la rémunération, sous ses différentes formes possibles (périodes sabbatiques, temps partiel) est un bon moyen de distribuer plus largement l'emploi, et d'enrichir la vie personnelle des candidats, tout en contribuant à un modèle de consommation plus sobre et plus protecteur de la planète. Une relance de cette thématique devrait donc être effectuée.
- c) Il faut compléter, par juste symétrie, le concept bien admis d'employabilité (des demandeurs d'emploi) par la notion nouvelle d'employeurabilité, c'est à dire la capacité à bien recruter (sans discrimination, avec esprit d'ouverture ; etc.), et à bien gérer pour fidéliser. L'employeurabilité doit devenir une discipline universitaire à part entière, régulièrement enseignée dans les écoles de management.
- d) Cette création d'emplois concerne tous les secteurs d'activité et tous les statuts

e) Les sujets du travail et de l'emploi : nombre, souci d'inclusion, d'égalité femmes-hommes, etc. relèvent du dialogue social dans les établissements, privés comme publics. Les aides publiques doivent être conditionnées par la réalisation de ce dialogue.

f) Les aides à l'emploi doivent également être conditionnées à l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs négociés dans les établissements, les sociétés, les ministères, hôpitaux et collectivités et ne pas être stigmatisantes pour les personnes concernées.

g) Toutes les politiques publiques (logement, santé, etc.) doivent comprendre un volet concernant leurs contributions à l'objectif d'emplois pour tous.

h) Le partage des bonnes pratiques dans les établissements et territoires doit être favorisé pour accroître le succès des actions réussies et prévenir des risques.

8. Comité local pour l'emploi du territoire zéro chômeur de Bléré

Différencier les emplois de « transition » (CDDI en SIAE par exemple) des emplois « durables » (CDI en EBE).

POUR RENDRE ACCESSIBLE LES EMPLOIS DANS LES ENTREPRISES LOCALES :

- ASSOCIER LES EMPLOYEURS locaux
- les accompagner à penser l'embauche AUTREMENT (exemple de SÈVE EMPLOI en SIAE)
- favoriser la SOUPLESSE DANS LA DURÉE DES CONTRATS DE TRAVAIL proposés par les entreprises :
 - Proposer des quarts-temps, mi-temps
 - Proposer 2 mi-temps pour un poste, en restauration par exemple

ACCOMPAGNER :

- Permettre un ACCOMPAGNEMENT LONGUE DURÉE, d'au moins 6 mois en sortie de SIAE (prolonger les contrats passerelles notamment)
- L'accompagnement des salariés en EBE est indispensable, mais parfois difficile à faire selon les moyens (difficultés d'addictions, de mobilité...)
- Déployer le dispositif des « lères heures », comme fait dans certaines structures (Entraide et Solidarités...)

Contributions individuelles

1. Maire d'une commune portant un TZCLD habilité

Les SIAE et entreprises classiques peuvent porter les EBE, il faut pouvoir mieux les amener à cela.

2. Demandeur d'emploi handicapée, Bayonne

Entreprises publiques, privées, administrations, toutes. Je dirais surtout les entreprises lucratives, c'est le milieu ordinaire, elles ont plus d'opportunités et de marges de manœuvres.

3. Responsable de projets transversaux au conseil départemental de l'Eure

Toute la difficulté relève du modèle économique quel que soit le statut de l'entreprise de lutte contre le chômage. Dans le service public, le modèle est basé sur l'impôt. Dans le secteur marchand, sur le chiffre d'affaires. Dans le modèle de l'ESS, c'est un modèle hybride entre fiscalité et recettes. Une gouvernance spécifique ne me semble pas réaliste. Cela reviendrait à acter qu'il y a des emplois en termes de représentations à 2 vitesses. A l'égalité des chances d'accéder à l'emploi, il doit être affiché l'égalité de traitement des collaborateurs. Le droit syndical s'impose à tous, employeurs comme salariés. Il est la représentation du dialogue social. C'est également de la responsabilité des forces syndicales de se montrer plus attractives pour dépasser les 3 % de salariés syndiqués.

4. Responsable de site, école de la deuxième chance, La Courneuve, Seine-saint-Denis

On peut ajouter les entreprises start-up génératrices d'emplois qui pourraient recevoir des subventions dédiées au recrutement de tous, jeunes comme seniors : à quand des États Généraux pour l'emploi solidaire et intergénérationnel ?

5. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi

Tous les acteurs doivent se sentir concernés et contribuer équitablement à l'atteinte du plein emploi.

6. Personne au chômage à Limeray (37)

Les entreprises qui embauchent beaucoup en saisons, intérim et alternance orientée par le gouvernement vers uniquement la jeunesse de moins de 25 ans.

7. Porteur de projet dans un centre de recherches en sciences à Rouen

Quels types de structures peuvent créer des emplois supplémentaires ?

Pour moi favoriser les SCIC est une solution ... et il faut les séparer des scops, elles n'ont pas la même philosophie et donc pas la même culture d'entreprise ! Il faut vraiment

former à l'économie d'entreprise, et la science économique doit prendre sa place dans la culture générale des Français, il y a urgence ! [...]

8. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et IAE entre 1980 et 2000, Gers

Les apports de l'insertion par l'activité économique : Depuis une dizaine d'années les associations intermédiaires, les structures d'insertion, par la pratique cumulée auprès de personnes exclues par l'organisation économique actuelle, prouvent concrètement que :

- le salariat apporte une reconnaissance sociale,
- chaque individu a potentiellement les moyens d'un projet individuel,
- la formation n'est qu'un outil au service de ce projet individuel,
- mieux vaut aider financièrement à la réalisation de ce projet, que d'indemniser l'inactivité,
- les micro-projets génèrent du partenariat nécessaire à la pérennisation,
- la mise en cohérence des acteurs, des institutionnels et des politiques sur un territoire donné, est source de développement.

Elles ont aussi constaté que les réponses apportées à la lutte contre l'exclusion si elles peuvent être satisfaisantes, dans l'urgence et sur le plan qualitatif demeurent **INSUFFISAMMENT EFFICACES** sur le plan quantitatif.

9. Responsable d'un collectif de personnes privées durablement d'emploi à Toulouges dans les Pyrénées-Orientales

Vous avez inventé la meilleure façon qui soit d'organiser cela, c'est TZCLD. Il faut le défendre corps et âme pour ne pas que l'état en diminue les financements. Faire connaître le droit à l'emploi partout où cela n'est pas le cas.

J'aimerais que France Travail comprenne que c'est ainsi (avec le même esprit que TZCLD) qu'ils doivent travailler mais qu'ils ne peuvent pas l'imposer d'en haut, qu'il faut surtout former tous les conseillers en insertion à gérer ainsi le droit à l'emploi.

Il faut que les personnes concernées en soient les acteurs au possible. Si on leur en laisse les moyens, elles n'attendent que ça. Je le sais, j'en ai plein autour de moi.

Il faut que les personnes soient volontaires mais pour cela il faut qu'elles soient informées de ce qu'est le droit à l'emploi et que TZCLD existe, qu'elles peuvent en demander l'avènement sur leur territoire en se constituant en collectif.

10. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi

Tous les acteurs sont en capacité de repenser la mobilisation du facteur humain.

Les entreprises lucratives sont également concernées car elles vont être confrontées de toute façon à une pénurie de travailleurs au regard de la pyramide des âges.

Pour les financements, il faudrait établir des barèmes en fonction des coûts et efforts consentis pour maintenir la performance globale de l'organisation.

Thématique n°4 : garantir au niveau national le droit à l'emploi

Contributions collectives

1. Contribution de la grappe TZCLD Auvergne-Rhône-Alpes

Question : Comment articuler la mobilisation des acteurs et des territoires et la gouvernance nationale du droit à l'emploi ?

- La loi crée une délégation interministérielle pour défendre le droit à l'emploi et un réseau de maisons du droit à l'emploi à l'échelle départementale (guichet unique). C'est ce qui rend ce droit opposable. Condition de réussite : La loi définit les compétences de chaque acteur aux différents niveaux : local, départemental, régional, Etat.
- La loi permet la représentation des personnes privées d'emploi dans les comités de liaison France Travail.
- Questions soulevées : Qui finance quoi ? Comment réduire le nombre d'intermédiaires dans la procédure d'attribution des budgets/fonds ?

2. Contribution de la grappe TZCLD Hauts-de-France

Réunion de grappe HDF du 2 juillet 2024. Environ 10 participants autour de la question **"Comment mettre en place une gouvernance nationale qui garantisse le droit à l'emploi ?"**

Propositions du groupe :

- Loi cadre qui pose les règles du jeu et qui permet de mutualiser les financements de l'emploi avec une gouvernance paritaire (employeurs / usagers) => représentation nationale des ELPES et leurs salariés et les PPDE
- Loi qui permet une contractualisation pluriannuelle de l'Etat, des collectivités tous niveaux et les ELPES (Convention d'objectifs et de moyens)
- Implication de l'ensemble du Gouvernement (pas seulement Ministère du travail) => création d'une délégation interministérielle
- Gouvernance qui associe véritablement les Départements sans pouvoir de veto

Conditions de réussite :

- Distinction entre le financeur de la garantie d'emploi et le réseau des acteurs qui mettent en œuvre la garantie d'emploi (gouvernance du financement et gouvernance du réseau + une instance garante du processus de dialogue)
- Etat doit garantir le respect de la loi mais pas mettre en œuvre et organiser (obligation de résultat pour les acteurs et Etat évalue les actions)
- Regarder ce qui se passe dans les autres expérimentations territoriales et mieux connaître le fonctionnement, les contraintes des ELPES
- Dialogue de gestion entre national et territorial qui va jusqu'à la négociation sur le financement

- Comparaison avec la gouvernance du DALO¹³

Garde manger :

- Financement qui repose sur une logique de cotisation et sécurité (Cf Sécurité Sociale)
- Question de la démocratie dans les entreprises : comment permettre l'exercice d'une véritable citoyenneté économique ?
- Au delà d'une évaluation financière, évaluer plus humainement (ex : rompre l'isolement, détection des personnes en grande souffrance)

3. Un emploi pour et par tous : contribution de l'Atelier Emploi et relations du travail du Pacte civique

- a) Ce sujet relève de la loi Larcher sur l'articulation entre le rôle du Parlement et du gouvernement et celui des partenaires sociaux.
- b) Il appartient aux Pouvoirs Publics et aux Assemblées de proposer un cadre général rappelant l'objectif et invitant les partenaires sociaux à négocier un accord majoritaire qui sera intégré dans la Loi.
- c) Les services de l'Etat et des équipes de recherche peuvent être utilement mobilisés pour éclairer les décideurs
- d) La loi devrait prévoir à la fois :
 - Une gouvernance et un suivi de la mise en œuvre des mesures associant les principaux acteurs : Parlement, services de l'Etat, partenaires sociaux, collectivités territoriales,
 - Le support des services de l'Etat et d'équipes, personnalités indépendantes en mesure de procéder à une évaluation régulière des résultats (exemple du Décret 2015.1889 du 30 décembre 2015 relatif aux règles de composition et de fonctionnement du comité d'expertise prévu à l'article L. 5424-23 du code du travail),
 - L'organisation de remontées du terrain pour éclairer les décisions de la gouvernance nationale,
 - Le soutien national aux acteurs locaux pour assurer leur rôle : organisation d'échanges entre pairs, relevé de pratiques efficaces, etc.
- e) L'Etat, les partenaires sociaux, les collectivités et les associations pourraient utilement se donner un objectif de progression du taux d'emploi avec des évaluations régulières de celle-ci pour adopter les éventuelles améliorations à apporter aux actions engagées.

¹³ Droit au logement opposable

Contributions individuelles

1. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi

Vote d'une loi cadre garantissant les financements, autoriser le cumul avec les dispositifs locaux, implication des Régions et des Départements par la concertation et non par verticalité. Création d'un ministère/secretariat d'Etat au sein du Ministère du Travail dont l'unique but serait le Plein Emploi.

2. Stagiaire à Paris anonyme

A travers la mise en place de la loi pour le droit à l'emploi qui viendrait pérenniser et maintenir en vie les entreprises à but d'emploi déjà existantes, ainsi qu'une généralisation de ces entreprises à l'ensemble de la France.

3. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et de l'IAE entre 1980 et 2000, Gers

Comme le rappelle la constitution par la formulation du devoir de travailler et du droit à l'emploi, les intérêts de la nation et des entreprises sont indissociables de l'efficacité de chaque citoyen, dans ou hors l'entreprise. Cette efficacité est directement liée au bien-être de chaque individu et toute action en renforçant la perception est utile à l'entreprise comme à la société. Les évolutions de la société, des connaissances, l'exercice de la citoyenneté rendent aujourd'hui plus pressant encore le droit à la connaissance de son environnement pour chaque citoyen. Les périodes de « chômage » liées aux réorganisations d'entreprise, restructurations de branches ou à l'obsolescence des compétences des entreprises ou des individus ne doivent plus être vécues comme des périodes d'inactivité forcée ou d'inutilité et de précarité. Elles doivent être transformées en périodes d'activité concourant à la définition d'un nouveau projet individuel. L'évolution des entreprises et du travail nécessite modifications, transformations, améliorations d'attitudes et d'aptitudes des individus afin que connaissance, adaptabilité, mobilité, entraînent un bonus personnel et professionnel. Le développement d'aptitudes et de capacités des individus à s'adapter, à apprendre, à être mobile géographiquement mais aussi professionnellement, ces aptitudes, précisées par le Bureau International du Travail, devront être développées tout au long de la vie active et supposent la mise en place d'un principe permanent de formation en alternance facilitant pour chaque citoyen la découverte de ses potentialités au travers de l'expérimentation et de la prise d'initiative (démarche heuristique).

4. Responsable d'un collectif de personnes privées durablement d'emploi à Toulouges dans les Pyrénées-Orientales

Faire la preuve que le financement de la privation d'emploi coûte plus cher que de créer un emploi supplémentaire pour cette même personne. Essayer de chiffrer tant que possible les plus-value amène à la société et au territoire. Par exemple, j'ai cru comprendre que l'EBE TEZEA représente [une somme importante investie] sur leur territoire. Combien d'entreprises investissent ainsi pour le territoire ?

Une loi définitive qui n'oblige pas mais permet à tous les territoires, et collectifs de PPDE d'entamer cette démarche.

Ça ne peut pas être partout pareil. C'est à chaque territoire avec ses PPDE d'inventer sa façon de répondre au droit à l'emploi. L'État doit permettre sans obliger. Il faut arrêter de tout vouloir uniformiser.

5. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi

Nouvelle affectation des dépenses publiques, en supprimant définitivement des niches fiscales (TVA réduite dans la restauration par exemple), l'Etat dispose de la légitimité nécessaire pour mettre en place des coordinations nationales et régionales.

Thématique n°5 : garantir au niveau territorial le droit à l'emploi

Contributions collectives

1. Contribution de la grappe TZCLD Auvergne-Rhône-Alpes

Question : Comment organiser la capacité du territoire à proposer un emploi à toute personne privée durablement d'emploi dans un délai raisonnable ?

- Faire vivre un « Comité Local de l'Emploi » : L'expérimentation TZCLD a montré l'intérêt d'une structure qui regroupe tous les acteurs concernés par l'emploi. Nous proposons qu'une structure de ce type soit créée sur chaque territoire avec un objectif zéro privation d'emploi, en faisant converger le Comité Local pour l'Emploi version TZCLD et le Comité pour l'Emploi version France Travail.
- Associer des Personnes Privées Durablement d'Emploi à la formation des professionnels de l'emploi.
- A la rencontre des « invisibles » : Nous proposons une mobilisation de tous les acteurs concernés (CAF, CCAS, France Travail, Mission Locale, associations locales, bénévoles,...) pour informer et proposer aux personnes privées durablement d'emploi des rencontres conviviales régulières en même temps qu'un soutien technique et psychologique. La forme expérimentée des « cafés volontaires » ou des « cafés rencontre » est un bon exemple de ce qu'il est possible de faire.

2. Contribution de la grappe TZCLD Hauts-de-France

Réunion de grappe HDF du 2 juillet 2024. Environ 15 participants autour de la question **"Comment organiser un territoire afin de proposer un emploi à toute personne privée durablement d'emploi dans un délai raisonnable ?"**

Propositions du groupe :

- Connaissance et maîtrise du territoire et des réseaux (cartographie, sociogramme)
- Aller vers / démarche de proximité
- Création et entretien du réseau

Condition de réussite :

- Pouvoir travailler dans la durée

3. Contribution de la grappe TZCLD Bretagne et Pays-de-la-Loire

Quel accompagnement des personnes avant et dans l'emploi (modalités, périmètre, etc.) ?

Restitution

D'abord, nous avons eu une réflexion générale sur l'accompagnement des accompagnants au sens de la direction, des encadrants : comment on les aide à accompagner les salariés issus de la privation d'emploi ? On en est arrivé à dire qu'il fallait du personnel formé pour intervenir auprès de ces personnes.

Sur la question, on s'est dit qu'il fallait lever les freins avant, et on est parti sur 3 axes :

- **avant l'emploi, il faut :**
 - **lever les freins** psychologiques, mobilité, organisationnel, santé, sociaux, financiers, etc.
 - **préparer les personnes à retravailler** : reprendre un rythme de travail, l'assiduité, la préparation physique et psychologique, etc. Les structures d'insertion peuvent y aider, les formations aussi comme à Vannes, et différents ateliers pour reprendre un rythme. Est-ce qu'il ne faut pas mettre en place des préparations mutualisées entre toutes les structures qui accueillent des personnes privées durablement d'emploi ? Ça existe parfois mais loin du territoire, l'idée serait de faire quelque chose sur mesure sur le territoire. Qui s'en occupe ? Ça reste à clarifier.
 - **Préparer le changement de statut** : faire le calcul du salaire en fonction des heures de travail, des frais et baisses de prestation induites par la reprise d'emploi...
- **au moment de l'entrée** : assurer un accompagnement administratif pour faire les déclarations.
- **Dans l'emploi** :
 - accompagner la montée en compétences des salariés
 - valoriser leur travail dans l'entreprise, faire en sorte qu'ils se sentent bien dans leur poste,
 - assurer un management participatif
 - soutenir l'ouverture vers l'extérieur lorsqu'elle est souhaitée par les salariés, les accompagner.

On s'est aussi demandé s'il ne fallait pas des personnes pour accompagner spécifiquement au sein même des EBE

Réactions

F. : en fonction des moyens mobilisés, certaines EBE ont fait le choix de créer un poste d'ASP (Accompagnateur Socio-Professionnel) alors que ça n'existait pas avant. Après, c'est en fonction des problématiques, du volume que ça représente, du reste de l'encadrement existant. Ce sont des choix de structures.

P. : ça dépend aussi du positionnement de l'équipe projet du CLE, si elle intervient ou pas.

D. : il faut qu'elle ait les moyens de le faire, ce n'est pas toujours le cas.

A. : il y a aussi des personnes qui sont en échec par rapport au processus d'accompagnement.

F. : est-ce que sur certains territoires il y a un accord entre des SIAE et le CLE ou l'EBE pour que les personnes bénéficient, sous forme de prestation, d'un accompagnement de la CIP¹⁴ de la SIAE en amont ou dans l'EBE ?

¹⁴ Conseillère en insertion professionnelle

P. : deux personnes de la liste de mobilisation du territoire P. vont être embauchées en SIAE et bénéficieront de son accompagnement.

(Par contre, sur aucun des territoires présents il n'y a d'accord pour que les SIAE assurent des prestations d'accompagnement sur TZCLD).

A.: concernant la montée en compétences, l'EBE doit mettre en place un processus d'employabilité, pour que les personnes puissent évoluer. Si les personnes font de la monotâche, elles resteront limitées dans les possibilités d'évolution.

P. : la montée en compétences ne veut pas forcément dire quitter l'entreprise.

F. : on n'est pas dans une logique de faire sortir les personnes de l'EBE pour « libérer des places ». Si sur le territoire, il n'y a que l'EBE comme solution pour elles, il faudra créer le nombre d'EBE nécessaire pour embaucher tout le monde. Tout dépend de la situation économique du territoire et de l'offre en emplois. Bien sûr que le cadre de l'EBE doit favoriser l'évolution, mais le but du projet est de créer l'emploi supplémentaire nécessaire pour le territoire.

P. : il faut que ce soit un souhait des salariés de s'en aller.

P. : est-ce que mettre en place un processus de montée en compétences ne demande pas une EBE spécifique ?

F. : Dans un territoire L, ils sont 150 salariés dans l'EBE, il y a eu un vrai diagnostic de territoire qui interpelle. Ils ont réussi à mobiliser beaucoup de monde et la seule solution pour eux était l'EBE.

D. : Pour réaliser le droit à l'emploi, il y a un vrai intérêt d'avoir plusieurs EBE. Pour différentes raisons, il peut arriver qu'un salarié ne puisse plus rester dans l'EBE ou ne veuille pas y entrer (par exemple pour des questions de relations personnelles avec d'autres salariés), sans pour autant que sa volonté de travailler soit en cause. Une autre EBE permet de lui donner une seconde chance. Ça fonctionne très bien dans le territoire de T où des salariés pour qui ce n'était plus possible dans la 1ère EBE ont trouvé leur place dans une autre EBE.

4. Contribution de la grappe TZCLD Île-de-France

Comment rendre effectif le droit à l'emploi au niveau local ?

- En créant une **synergie entre tous les acteurs** (de l'habitant à l'institutionnel, en passant par les ELPE, le Service Public de l'Emploi, les associations solidaires, les entreprises privées (artisans, commerçants...) pour identifier les besoins non couverts du territoire, les activités utiles et accompagner les personnes privées d'emploi.
- En mettant en place des **mesures incitatives pour les entreprises** et les accompagner afin qu'elles développent un emploi plus inclusif et des activités au bénéfice du territoire.
- En **identifiant toutes les ressources** (matérielles, humaines, économiques) et les mettre en action
- En créant un **lieu identifié** par les privés d'emploi afin de répondre à leurs questions, les orienter...

Les conditions de réussite :

- veiller à lever les freins périphériques à l'emploi par la coopération territoriale - développer l'offre en logement est essentiel. Sans logement, le droit à l'emploi ne peut être effectif.
 - être souple sur le périmètre d'actions (un territoire défini sans restriction) - porter une attention sur les moyens d'accès : les transports, solutions de garde, etc.
5. Un emploi pour et par tous : contribution de l'Atelier Emploi et relations du travail du Pacte civique
- a) Le niveau de maille est à définir en fonction de critères opérationnels / emploi et non de critères administratifs. Le modèle des Comités Locaux pour l'Emploi (CLE) mis en place dans le cadre de l'expérimentation TZCLD a fait ses preuves quant à une efficace mobilisation de tous les acteurs d'un territoire pour soutenir la création d'emplois y compris hors Entreprises à But d'Emploi (EBE).
 - b) C'est la mobilisation commune de tous les acteurs de l'emploi sur un territoire ainsi défini qui permet de prendre contact avec toutes les personnes en recherche d'emploi et de rechercher toutes les activités complémentaires possibles à développer avec eux sur le territoire sous toutes les formes et statuts possibles.
 - c) Chaque territoire pourrait se donner un objectif de progression du taux d'emploi avec des évaluations régulières pour adopter les éventuelles améliorations à apporter aux actions engagées.
 - d) Lorsqu'un employeur a recours à une aide publique à l'emploi, celle-ci doit être conditionnée par un accord avec les partenaires sociaux de l'établissement ou du territoire s'il n'y en a pas dans l'établissement.
 - e) L'expérimentation TZCLD devrait être poursuivie pour les territoires volontaires remplissant les exigeantes conditions qui ont été fixées, avec une évaluation régulière des coûts apparents comparés aux charges nettes réelles et aux bénéfices directs et indirects.
 - f) Une expérimentation nouvelle devrait parallèlement être lancée, avec pour but de diffuser plus largement cette expérience en la rendant plus facilement et largement accessible. Elle consisterait à attribuer un an de salaire au SMIC à toute personne privée d'emploi proposant une activité d'utilité sociale agréée et contrôlée, dans des conditions et avec les supports à définir. Il s'agirait de reprendre la formule des contrats aidés en faisant cette fois des privés d'emploi les acteurs de leur propre réinsertion.

6. Comité pour l'emploi du territoire zéro chômeur de Bléré

ANIMATION LOCALE DU DROIT À L'EMPLOI :**- S'appuyer sur, ou créer un ÉCOSYSTÈME D'ACTEURS LOCAUX**

- Un INTERLOCUTEUR DE PROXIMITÉ, facilement identifié et accessible, une entité unique pour le territoire et ses différents acteurs

- des personnes RELAIS (médiateurs culturels, sociaux, ...) pour favoriser la démarche d'« aller-vers »
 - des TIERS LIEUX
- Favoriser le LIEN, l'INTERCONNAISSANCE, la COMMUNICATION
- Faciliter le lien entre les acteurs institutionnels, service public de l'emploi... et les publics locaux (demandeurs d'emploi, employeurs)
 - Transposer les actions du CLPE sur les territoires à des échelles plus petites (commune, interco...)
 - Déconstruire les idées reçues, la résistance au changement (employeurs / candidats)
 - Permettre une bonne visibilité et communication. Référencer les acteurs et actions qui existent aujourd'hui. S'inspirer des bonnes pratiques. Ne pas refaire ce qui existe déjà.
- PARTENARIATS, CO-CONSTRUCTION
- Tisser des partenariats solides, impliquer les entreprises et les demandeurs d'emplois
 - Favoriser la CO-CONSTRUCTION DE PROJETS COMMUNS
 - Organiser des rencontres régulières entre les différents acteurs

Contributions individuelles

1. Maire d'une commune portant un TZCLD habilité

Organiser un CLE large qui est le vrai lieu de coopération de toutes les luttes d'accès à l'emploi.

2. Responsable de projets transversaux au conseil départemental de l'Eure

L'Eure est à ce jour expérimentatrice de l'accompagnement intensif des bénéficiaires du RSA. Une piste intéressante sur laquelle nous partons d'assez loin consiste à créer le réseau de l'insertion et de l'emploi comme la loi "plein emploi" vient de le définir. Nous mettons autour de la table tous les acteurs publics et privés et associatifs qui concourent à l'insertion et à au recrutement. Nous voyons déjà une nouvelle façon de faire circuler les informations sur les secteurs en tension mais aussi de commencer à faire tomber les représentations parfois caricaturales de certains employeurs sur des BRSA avec une longue ancienneté parfois. Ces instances existent sur le plan départemental et sur le plan du périmètre des EPCI. La lecture territoriale est essentielle car elle permet de répondre au frein de la mobilité notamment.

3. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi

Développement des comités sur les bassins d'emploi, financement national avec des règles de péréquation afin d'atténuer les écarts en termes de ressources locales (principe d'égalité) sur l'ensemble du territoire métropolitain et des territoires ultramarins. La

participation des salariés est indispensable et conforme à l'esprit de la Constitution de 1958. Un parcours de mobilisation modulable et certifiant est indispensable afin de préparer au mieux les individus à leur insertion/réinsertion professionnelle.

4. Stagiaire à Paris anonyme

A travers les structures déjà existantes sur le territoire. Et à l'aide des associations qui servent déjà indirectement à mettre en lien des personnes motivées qui s'occupent (et qui n'ont parfois pas d'emploi).

5. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et IAE entre 1980 et 2000, Gers

Un projet politique pour soutenir les acteurs et initiatives de terrain : L'objectif d'aide aux chômeurs par l'emploi, nous impose de dépasser les préoccupations de l'insertion par l'activité économique en intervenant dans le débat public concernant la lutte contre l'exclusion et pour la cohésion sociale.

C'est pourquoi, il faut aborder conjointement les quatre aspects suivants :

- les droits des citoyens : favoriser le droit à l'initiative
- la dispersion des moyens : regrouper les différents acteurs emploi-formation à l'échelon territorial avec soutien de l'Etat.
- la mise en cohérence des politiques : soutenir l'initiative plutôt que l'inactivité.
- les besoins de la nation : développer la compétence et les mobilités (individuelle, professionnelle, et géographique).

6. Directrice générale d'une association à Aulnay sous bois

La nécessité d'un travail collaboratif entre structures serait la clef d'une meilleure organisation territoriale. Il faudrait sortir des logiques de silos pour y parvenir. Cela doit passer par une volonté politique locale, départementale, régionale homogénéisée.

Il faudrait inclure davantage dans les prises de décisions les acteurs associatifs notamment dans "le réseau pour l'emploi" qui émerge de la loi Plein Emploi.

7. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi

Généralise les Comités Locaux en s'appuyant sur l'existant.

8. Bénévole SNC à Bordeaux

Deux objectifs entre autres semblent faire consensus : faire participer les chômeurs de longue durée au management et être innovants dans la création de solutions.

L'atteinte de ces deux objectifs sera plus facile dans des organisations à taille humaine, où tout le monde se connaît. Ce qui veut dire que le management territorial doit se faire sur de petites entités (population de 5 000 à 30 000 habitants) et être conduit par des locaux (je propose l'élu municipal du quartier).

Le droit à l'emploi serait animé localement par une personne payée par l'État regroupant autour d'elle un CLE style TZCLD avec les fonctions actuellement assurées par les CLE.

Plus on managera au ras du sol, plus on pourra intégrer les chômeurs de longue durée au management et plus on sera créatifs pour trouver des solutions.

Contributions libres

Contributions collectives

1. Contribution de la grappe TZCLD Auvergne-Rhône-Alpes

Autres suggestions de financement :

Creuser la piste d'une contribution (directe ou indirecte au travers des commandes) des entreprises privées, en particulier les grandes.

Étudier la mise en place du salaire à vie, selon Bernard Friot, dont le financement est basé sur un système de cotisations. Des modalités de financements publics garanties sur longue durée. Entre ACI¹⁵ et EBE, quels liens ? Monter en puissance un modèle adaptable auquel on ajouterait des éléments (progression du chiffre d'affaires). Développer la variété des activités. Autre réflexion : Question de la non concurrence : indispensable mais à la mise en œuvre très difficile. Question du financement de l'investissement (via aides privées).

2. Contribution du collectif TZCLD de l'agglomération grenobloise

Le collectif TZCLD de la Métropole Grenoble Alpes

Il regroupe des citoyen.es bénévoles engagé.es dans TZCLD, qui ont

- incité et accompagné les collectivités locales à se mobiliser pour TZCLD,
- œuvré à la préparation de la candidature [du territoire d'Echirolles Ouest],
- participé activement à la mise en œuvre et au fonctionnement de TZCLD, dans toutes les dimensions : mobilisation et accompagnement des PPDE, création et développement des activités, participation et soutien à l'EBE, participation à l'équipe projet, évaluation, co pilotage du CLEEO¹⁶.

Ce collectif, qui existe depuis 2017 est devenu une association.

Fort de notre expérience singulière, nous souhaitons apporter notre contribution à la concertation nationale sur le droit à l'emploi. Nous ne développerons pas toutes les thématiques de la concertation : nous avons participé à la journée de concertation de LYON [6 juin 2024], nous avons lu les contributions publiées à cette date, et nous soulignons notre accord sur beaucoup de propositions faites, notamment sur la démarche de faire avec les PPDE et l'ensemble des acteurs, sur l'organisation et la gouvernance territoriale, sur les financements des ELPE, sur la nécessité de la participation des entreprises et des incitations pour l'accès à l'emploi des PPDE.

Notre contribution s'appuie sur notre expérience et notre analyse collective, elle est complémentaire aux propositions des conférences territoriales et portera sur trois aspects :

- les rôles de l'engagement des citoyens dans la mise en œuvre de TZCLD
- l'effectivité du droit à l'emploi

¹⁵ Ateliers et chantiers d'insertion

¹⁶ nom du CLE à l'échelle métropolitaine sur le territoire habilité d'Echirolles Ouest

- le développement des activités

Les apports d'un collectif citoyen de bénévoles actifs pour le droit à l'emploi

Le droit à l'emploi, comme tout nouveau droit, est initié par des forces sociales organisées qui le font advenir tant sur les plans culturel, législatif et opérationnel.

Ce futur droit à l'emploi est nécessairement le fruit d'une coopération d'un ensemble d'acteurs dans un territoire. L'action publique au sein d'un territoire autour d'un objet légitime et qui mobilise l'action les acteurs ayant des compétences est devenu un prototype des nouveaux modes d'action publique et d'un nouveau type d'institutionnalisation.

Pour faire reconnaître et mettre en œuvre le droit à l'emploi, il est nécessaire que les citoyens mobilisés dans ces dynamiques puissent se constituer en collectif reconnu, puissent contribuer de façon opérationnelle, en accord avec les autres acteurs.

Notre retour d'expérience de collectif de citoyens bénévoles engagés dans l'expérimentation TZCLD :

- La création d'un collectif de toute pièce n'est pas un prérequis, il peut s'appuyer sur des acteurs locaux (associations, régie de quartier...)
- Un collectif de citoyen peut être à l'initiative du projet
- Le réseau national TZCLD est un support pour la formation des collectifs et la mise en réseau

Les collectifs peuvent avoir différents rôles :

- D'incitation à la mise en œuvre du droit à l'emploi, de garant de sa bonne mise en œuvre
- D'apport de compétences et de travail bénévoles, en accord et complémentarité avec les acteurs publics et privés du territoire, pour la mobilisation et l'accompagnement des personnes, pour la création et le développement des activités, pour la promotion de l'EBE, le CLE, ..

Chaque territoire ayant ses particularités, les collectifs doivent pouvoir avoir une latitude de gouvernance et d'organisation, à construire avec les acteurs locaux

Le droit à l'emploi et son effectivité

Il est plus pertinent de mettre en avant l'objectif de mise en œuvre effective du droit à l'emploi plutôt que l'exhaustivité, qui est difficile à définir à priori, et difficile à atteindre.

L'ouverture du droit à l'emploi se fait en étant volontaire.

- Il y a un cercle vertueux : des personnes deviennent volontaires quand elles voient qu'il y a des emplois accessibles, adaptés et dignes.
- Il n'est pas si facile de mobiliser vers le retour à l'emploi : un effet d'aubaine est possible vers les emplois de l'EBE (plus proches, plus adaptés, plus accessibles) plutôt que vers d'autres emplois dans des entreprises.
- D'où le besoin d'un accompagnement individuel et collectif pour des démarches actives et pour ouvrir le champs des possibles et redonner confiance

Pour sortir de la privation d'emploi, on peut souligner :

- L'importance des emplois décents et accessibles, des emplois diversifiés et adaptés, et donc, la nécessité d'avoir en proximité, une ELPE qui embauche sans sélection
- La nécessité de créer des emplois, par des entreprises reconnues, avec des financements dédiés
- La nécessité d'avoir des politiques incitatives pour l'accès à l'emploi et l'adaptation des emplois aux PPDE dans les entreprises « ordinaires »
- Le caractère essentiel de la territorialité du pilotage du droit à l'emploi, avec une forte subsidiarité, et sur un territoire à taille humaine : la connaissance du territoire et la coopération des acteurs permet l'identification des besoins du territoire, l'adaptation des solutions et des pratiques et l'implication durable des acteurs

Le développement des activités, facteur clé pour atteindre le droit à l'emploi territorialisé

Notre contribution est donc centrée sur les différents facteurs favorables au développement des activités.

Les types d'activité et leurs complémentarités :

Dans les expérimentations TZCLD, il existe trois grandes types d'activité : services aux habitants, services aux entreprises et collectivités, activités de l'économie circulaire.

Il est important dans la mise en œuvre d'un droit à l'emploi territorial de bien développer ces trois types d'activités car elles sont complémentaires sur les critères suivants :

- Compétences / appétences des personnes privées d'emploi (même si les compétences et appétences sont évolutives). Les activités de services aux habitants nécessitent des compétences initiales plus fortes que les deux autres types d'activités. Les activités de l'économie circulaire existent peu dans l'économie actuelle, les compétences sont donc plutôt à développer avec ces nouvelles activités.
- Revenus de l'ELPE : les services aux entreprises et collectivités sont les activités qui génèrent le plus de revenu, les services aux habitants sont les activités qui en génèrent le moins (nécessité de tarifs solidaires), les activités de l'économie circulaire sont intermédiaires
- Territoires de chalandise dans l'expérimentation TZCLD :
 - Les services aux habitants concernent le seul territoire expérimental, cela pourrait se poursuivre dans une généralisation de droit à l'emploi territorial.
 - Les activités de l'économie circulaire s'exercent par filière et concernent donc un territoire nettement plus vaste (autant dans la provenance des objets / matériaux que dans la vente).
 - Les activités de Services aux entreprises et collectivités sont dans une position intermédiaire même si elles sont fortement territorialisées.

Ces trois types d'activités ont des utilités sociales / sociétales complémentaires : indépendamment des critères précédents, chacun des trois types d'activité a une forte utilité sociale / sociétale :

- Les services aux habitants essentiellement au titre de l'intérêt social de permettre l'accès à certains services pour des personnes à revenus modestes.

- Les services aux entreprises et collectivités essentiellement au titre de l'intérêt du bon fonctionnement et du développement des entreprises et collectivités.
- Les activités de l'économie circulaire essentiellement au titre de l'intérêt écologique.

Intérêt d'une forte coopération locale pour les activités entre les Entreprises de Lutte contre la Privation d'Emploi

Assurer le droit à l'emploi nécessite de développer les activités pas seulement dans leur variété de type mais aussi par une forte coopération locale entre les Entreprises de Lutte contre la Privation d'Emploi. Le développement de co-traitance, sous-traitance, prestations inter ELPE ne peut qu'être favorable au développement des activités, comme cela se pratique d'ailleurs dans l'économie classique. Mais les différences de nature des ELPE, leurs contraintes parfois spécifiques, les habitudes, des visions de compétitions, peuvent être des freins importants.

Pour un développement de ces coopérations il est donc à minima nécessaire :

- Que cela soit porté par l'instance locale de gouvernance du droit à l'emploi dans laquelle les différentes ELPE sont représentées
- D'imaginer des incitations à ces coopérations

Marchés réservés de l'état et des collectivités territoriales

Toutes les ELPE quel que soit leur statut doivent avoir accès aux marchés réservés de l'État et des collectivités territoriales.

Des dispositions pour augmenter le volume de ces marchés seraient bienvenues.

Les procédures de ces marchés doivent favoriser la coopération entre ELPE comme mentionnée précédemment.

Quelle ingénierie pour le développement des activités ?

Une véritable ingénierie avec des moyens garantis donc financés explicitement est indispensable pour le développement des activités. En effet, contrairement à l'économie classique, les revenus des activités existantes ne permettent pas de financer le développement.

Cette ingénierie peut avantageusement être organisée à deux «échelles :

- Territoriale pour les besoins et services bien spécifiques au territoire, et pour la coopération entre ELPE
- Supra territoriale pour des besoins et services non spécifiques, et des éléments de méthode générique

3. Contribution du territoire expérimental TZCLD Apt-Lubéron, réalisé par l'association EBE Zou Vaï

Plaidoyer pour un cadre inclusif :

Reconnaissance du droit à l'emploi pour tous : Faire du droit à l'emploi un pilier des politiques publiques, en le garantissant à chaque citoyen et en promouvant la

participation active de tous à la vie économique et sociale.

Promouvoir une inclusion large : L'association peut aussi souligner la nécessité d'une loi qui intègre tous les publics éloignés de l'emploi (chômeurs de longue durée, personnes en situation de handicap, jeunes non diplômés, etc.), et proposer des ajustements pour garantir que personne ne soit laissé de côté.

Inclusion des partenaires locaux : Inscrire dans la loi la nécessité d'impliquer les collectivités territoriales, les associations et les acteurs privés dans la mise en œuvre du droit à l'emploi.

Contributions individuelles

1. Personne en situation de handicap, Pont Sainte-Maxence dans l'Oise

D'abord, merci de donner l'occasion de s'exprimer sur le thème du Droit à l'Emploi.

Je fais l'impasse sur les questions précédentes qui me paraissent difficiles (techniques, juridiques) eu égard mes compétences limitées. En revanche, en tant que "personne en situation de handicap" (psychique) j'aimerais vous faire part de mes réflexions :

Les dispositifs de retour à l'emploi pour les PSH (personnes en situation de handicap) sont compliqués. Les délais de prise en charge sont longs. Et l'issue incertaine.

Pourtant, l'Allocation Adulte Handicapé est une chance, j'ose dire : un statut, et permet de garder la tête hors de l'eau. C'est à partir de celle-ci qu'il m'est possible de me projeter sur un éventuel retour à l'emploi, dès lors que j'imagine l'AAH pérennisé et idéalement plus soumis à réévaluation tous les 5 ans pour les personnes présentant des troubles durables, ou chroniques.

En effet, il me semble intéressant dans ces conditions d'associer alors les personnes en situation de handicap en mesure de travailler avec les dispositifs TZCLD, ou de Service Civique.

Dans le premier cas, la contrainte en particulier pour accéder à TZCLD est géographique, ne pourrait-on pas expérimenter une sorte de dérogation départementale dans le cas où une psh (mobile) ne serait pas directement sur un territoire TZCLD ? Sur un même territoire, les Groupes d'Entraide Mutuelle (GEM) pourraient faire l'intermédiaire avec TZCLD pour évaluer la pertinence du projet, **envisager une alternance occupationnelle GEM - travail TZCLD** ? Mais la question du modèle "budgétaire" de TZCLD se pose bien sûr, car ce que j'imagine se base sur le maintien de l'AAH versé par la CAF.

Dans le second cas : Service civique. J'imagine en effet, qu'une psh bénéficiant de l'AAH pourrait se rendre disponible pour un Service Civique "adapté". Il s'agirait de bénéficier d'une forme de reconnaissance institutionnelle et d'un cadre déjà en place pour mettre en relation un "recruteur" "initié aux problématique du handicap" et un "demandeur" - en l'occurrence : de plus de 30 ans, et pour une durée minimale plus courte de trois mois. Par souci de simplicité, le service civique ne serait pas forcément rémunéré, car il faut le dire : c'est un peu une galère de déclarer ses revenus chaque trimestre et risquer de voir bouger ensuite sa fiscalité. Pourquoi pas envisager de distribuer le montant de 600 euros au recruteur pour l'aider et l'encourager à faire appel à une psh ?

Ma vision est sans doute lacunaire et naïve, et on peut aisément déduire que je penche en faveur de l'expérimentation d'une sorte de **"revenu inconditionnel pour les personnes en situation de handicap"** leur permettant de librement s'associer à des dispositifs existants.

A ce titre, je suis preneur de pistes de réflexion, ou de débat, concernant des modèles qui me semblent opposés : **"Droit à l'emploi" ou "Droit au salaire ou à un revenu inconditionnel" ?**

En vous remerciant par avance de l'attention que vous porterez à ces quelques lignes,
Salutations respectueuses.

2. Directeur d'une entreprise à but d'emploi

Il serait très utile de relire les propositions soutenues en 1995 par l'économiste Jean Boissonnat.

<https://www.futuribles.com/le-travail-dans-20-ans-1995-synthese-du-rapport-du/>

Le rapport est consultable sur Google books :

https://books.google.com/books/about/Le_travail_dans_vingt_ans.html?id=WdDU9F6yFR4C

en lien un autre rapport plus récent (2011) dont l'analyse est très fouillée :

https://strategie.archives-spm.fr/cas/en/system/files/rapp_travail_emploi_dans_20ans_web_0.pdf

Ces rapports montrent et prouvent que la situation actuelle de la privation d'emploi ne pouvait pas être ignorée...

Peut-être qu'un jour, il y aura dans un pays civilisé, un contrat socle de droits et devoirs citoyens, d'activités et d'utilité territoriale.

Cordialement.

3. Demandeuse d'emploi handicapée, Bayonne

Comme on parle de DROIT à l'emploi, le plus logique est déjà le principe de l'accès à des recours effectifs [...]

Aussi :

- le droit à être entendu ET écouté (droit à donner ses observations, droit de critiquer, droit de donner son avis et des idées ou propositions),
- le droit d'être l'acteur privilégié (que l'on ne décide pas pour vous ou que l'on parle en votre nom),
- le droit au respect de son consentement (plus de menaces ni de harcèlement ni de pressions ni de chantage),
- corollaire indispensable le droit à l'information (elle doit circuler et pas seulement sur des powerpoints ou être lacunaire),
- le droit à ne pas servir de bouche-trou (tenir compte des compétences et capacités de la personne),
- un accès juste aux droits (cela demande du personnel compétent qui ait une connaissance de la réglementation, des rouages ou qui sache orienter vers le bon interlocuteur détenteur du savoir),

- un vrai droit à la formation (à tout niveau de qualification, que ce soit université, AFPA ou autres),
- la reconnaissance des droits sociaux des personnes handicapées ou au chômage non indemnisé (RSA, AAH, etc),
- un parcours vraiment personnalisé d'accès à la formation ou l'emploi,
- que personne ne sorte d'un rendez-vous sans une solution adaptée,
- valoriser les compétences exceptionnelles qu'ont acquises ce public particulier dans son cadre administratif, personnel,
- participer à des enquêtes, sondages, concertations, bref toute action qui nous concerne mise en oeuvre par les décideurs (projets de lois, financements, mise en place de formations, aides sociales, sanctions, etc),
- faire des séminaires sur les droits aux bénéficiaires qui soient aussi des lieux d'échanges participatifs,
- pour tout engagement demandé au bénéficiaire insister sur la réciprocité,
- des interlocuteurs compétents et présents, disponibles,
- établir une charte signée par les parties avec rappel des devoirs mais aussi une énumération des droits plus longue que celle des devoirs et très détaillée

4. Demandeuse d'emploi à Gizay dans la Vienne

Suite licenciement pour inaptitude, reconnue travailleuse handicapée, habitant le sud Vienne pas de service public ni de commerçants. L'essence très chère pour prendre sa voiture tous les jours pour monter à Poitiers.

5. Président d'une école de production dans le Jura

J'ai participé hier au webinaire de la Concertation sur le Droit à l'Emploi [29/02/2024], et apprécié le diagnostic posé par les uns et les autres, même si sur la partie historique (Axelle Brodiez), j'ai regretté l'absence de l'apport du marxisme dans la prise de conscience collective pendant la période industrielle et les "trente glorieuses". Ce que j'ai principalement retenu des tables rondes, c'est l'importance de l'entrée par les territoires (que je partage pleinement) et l'importance de faire tomber les préjugés .

Je pense, par ailleurs , que l'on ne peut dissocier une réflexion sur le Droit à l'emploi d'une réflexion sur la valeur Travail et son évolution au fil du temps : en effet, la désindustrialisation, l'importance prise par les Services, le passage aux 35H, la financiarisation de l'économie et la mise au centre de la productivité, le développement technologique,....., ont modifié profondément le rapport au travail, et par voie de conséquence, la nature des emplois. Les besoins de qualification se sont accrus , sans que les outils et les actions de formation s'adaptent nécessairement , fabriquant toujours plus d'exclusion... Nos outils d'insertion (EI¹⁷, ACI, ETTI¹⁸, ESAT¹⁹, EA²⁰, etc.) coupent le marché

¹⁷ Entreprises d'insertion

¹⁸ Entreprises de travail temporaire d'insertion

¹⁹ Établissements ou services d'aides par le travail

²⁰ Entreprises adaptées

du travail en 2 parties : un secteur "protégé" et un secteur "performant" et les 2 se complètent mais sont étanches !

Pour sortir de cette situation , nous devons repenser nos outils d'insertion comme de véritables outils **accompagnant** les demandeurs d'emploi les plus vulnérables vers l'emploi en entreprise "classique" et impliquer les organisations patronales dans ces structures, comme peuvent le faire les GEIQ²¹ ou les Écoles de Production (pour la formation initiale des jeunes), par exemple.... De ce point de vue, je ne comprends toujours pas pourquoi la formation professionnelle est si peu prise en compte dans les structures d'insertion !!!!... Enfin, la transition écologique (nouvelle révolution économique) est un formidable levier pour développer le Droit à l'Emploi.

Cordialement,

6. Retraité d'un ESAT à Aix-en-Provence

Je suis surtout intéressé par l'emploi des personnes en situation de handicap. Et je peux affirmer que la mise en place des ESAT fonctionne bien actuellement, il s'agit non seulement de garantir le droit à l'emploi, mais aussi l'insertion sociale et culturelle. Et aujourd'hui pour la plupart elles se préoccupent de l'évolution professionnelle, et de rapprocher les règles appliquées du droit général du travail. C'est vers cela qu'il faut aller, en conciliant avec la spécificité des personnes.

7. Personne au chômage à Limeray (37)

Le droit au travail me semble plus exact, dixit Monsieur Friot Bernard. Une loi qui oblige toutes les entreprises de plus de 50 salariés à embaucher un nombre (entre 1 et 5%) de chômeurs longue durée pour 1 minimum d'1 an avec formation et qualification reconnue RNCP²².

8. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et IAE entre 1980 et 2000, Gers

Proposition d'expérimentation d'un droit heuristique, d'un cadre et d'un statut de CoopéraCteur r: Expérimenter les concepts de COOPERATIVE et COOPERACTEURS incitant à une autre organisation de la vie professionnelle et sociale par l'encouragement à la prise d'initiative au travers de la définition expérimentale d'un DROIT HEURISTIQUE.

Droit heuristique: Permettre à chaque citoyen de gérer dans le meilleur souci de son BIEN-ÊTRE, les ressources potentielles découvertes et développées durant sa vie adulte.

Ces démarches individuelles d'adaptation à la mutation sociale peuvent s'inscrire dans des actions collectives d'utilité sociale ou d'intérêt général concourant au bien-être collectif. Nous proposons de les valoriser par un statut de « travailleur » que nous appellerons COOPERACTEUR. Ce statut à expérimenter ferait l'objet d'un contrat entre le coopérateur et la COOPERATIVE. L'expérimentation proposée : redonner du lien à des histoires individuelles et déliées.

²¹ Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

²² Répertoire national des certifications professionnelles

Des objectifs communs : L'expérimentation du concept de CoopéraCteur et de CoopéraCtive dans différents sites, sélectionnés pour leurs pratiques partenariales à forte densité de lien social, aura pour objet de mettre en évidence la convergence d'intérêts pouvant exister entre les acteurs d'un même territoire tendus vers un même intérêt collectif. En effet la démarche CoopéraCtive se veut à la fois source d'enrichissement mutuel pour :

- les personnes en insertion en transformant l'inutilité souvent si néfaste de leur temps libéré en utilité sociale ou collective les réinscrivant ainsi dans l'échange économique,
- les personnes incluses (en situation de salariés du secteur public ou privé) en favorisant leurs possibilités d'expérimentation et de contribution à la démarche de solidarité induite par la fraternité républicaine,
- les entreprises et organisations partenaires de l'expérimentation en accompagnant leur recherche de flexibilité et de diversification d'activité,
- les bénévoles associatifs en contribuant à refonder leurs projets associatifs par une contribution palpable et pragmatique à la recherche de sens.

Une plateforme territoriale d'«outils » au service des citoyens :

Les sites d'expérimentation disposeront de toute latitude dans l'utilisation des outils économiques favorisant la prise d'initiative. Constituées de personnes physiques, d'entreprises, d'associations, de réseaux d'échange, d'association intermédiaire, d'entreprise d'insertion, d'entreprise d'intérim d'insertion et toutes structures volontaire pour concourir à la réussite de l'expérimentation elles s'imposeront une règle fondatrice et inviolable : donner le pouvoir au citoyen ; pour ce faire, dans les assemblées délibératives de la CoopéraCtive, les Coopéracteurs bénéficieront d'une représentation majoritaire qui ne pourra être inférieure à 51 % des voix.

Préparation de moyens législatifs :

Institution d'un droit heuristique :

Au delà de la réduction nécessaire du temps de travail comme celle préconisée par *Nouvel Equilibre* il s'agit d'inscrire un droit des citoyens à une période rémunérée proportionnelle au temps d'activité professionnelle ou assimilée (par exemple une année au bout de 7 ans, 6 mois au bout de 3 ans). Durant l'exercice du droit il y a suspension du contrat de travail, et si nécessaire recours au statut de CoopéraCteur. Cette disposition se substituerait au congé sabbatique, au congé pour création d'entreprise et pourrait être modulé avec des coefficients négociés par les partenaires sociaux et l'Etat en fonction des objectifs économiques et sociaux poursuivis (loisirs, éducation, formation, missions d'intérêt général, création d'entreprise...). La pré affectation de ces bonus est en soi génératrice d'activité et de création d'emploi; par exemple affecter un coefficient bonifié au droit heuristique pris pour de la formation ou l'éducation permanente génèrera du temps de travail auprès des organismes de formation et d'éducation et la création de nouveaux services et emplois.

Moyens financiers :

Création d'un Fonds Mutualisé percevant les ressources de l'ASSEDIC, de la Formation professionnelle (F.A.F.), des subventions de l'Etat (ACRE, FDIJ..), des régions, du Fonds Social européen, des contributions des entreprises et des actifs (salariés ou travailleurs

indépendants) le soutien de Fondations et de donateurs. Durant la phase d'expérimentation sur les sites coopératifs, l'activation des dépenses passives ainsi proposée sera transitoirement réalisée par valorisation comptable en double partie du temps rémunéré et des aides correspondantes (transformation du RMI ou ASS en salaire net par exemple). La valorisation des échanges tant entre CoopéraCteurs, qu'entre la CoopéraCtive et l'extérieur sera systématiquement quantifiée comptablement et pourra être source de produits pour la CoopéraCtive afin de contribuer au financement de la mise en œuvre du droit heuristique. Lors de missions de CoopéraCteur, le salarié étant rémunéré en fonction de la qualification de sa mission, la CoopéraCtive ou l'une de ses structures adhérentes facturera ou pour le moins valorisera comptablement auprès de l'Etat, la collectivité, l'entreprise ou l'association utilisatrice.

Moyens juridiques:

L'objectif à terme pourrait être la constitution d'Union d'Économie Sociale pour la gestion de ce droit, la collecte du Fonds, la gestion et la rémunération des bénéficiaires du droit heuristique. Afin d'en déterminer la forme juridique la mieux adaptée, et durant la phase d'expérimentation le statut associatif sera privilégié pour sa souplesse d'adaptation; un comité de pilotage ad hoc sera chargé d'en préciser les contours en fonction des réalités locales. Dans le cadre de l'aménagement du territoire et de la nécessaire mobilité géographique des individus et des familles, un bonus incitatif sera recherché; ce pourrait être par exemple un Droit heuristique renforcé de façon inversement proportionnelle au PIB/Département (un congé acquis d'un an en Hauts de Seine serait porté à 2 ans pour la Creuse ou la Corse avec l'aide de l'Etat).

Valorisation des efforts consentis par les travailleurs depuis 20 ans: La dynamique nécessaire à un nouveau projet économique et social, suppose que soient valorisés les efforts et sacrifices consentis par les travailleurs depuis 2 décennies. Le décrochage, au « profit » du chômage, constaté au détriment de la réduction du temps de travail depuis 1975 devrait être être valorisé par un cumul de temps heuristique capitalisé par année de travail. 1 j en 75, 2 en 76, 3 en 77 . . . 19 en 94, 20 en 95. Ce capital sera attribué suivant le « barème incitatif » évoqué ci-dessus. Cela permettrait d'avancer les départs pour les travailleurs proches de la retraite ayant exercé des travaux pénibles, de dégager les moyens de temps de formation nécessaire à certaines mutations économiques (industrie d'armement, banques,...), de soutenir des projets individuels, etc. Ce capital heuristique de 220 jours (une année environ) pour un actif à temps plein, pourrait être présenté comme la contrepartie des efforts consentis par les travailleurs depuis 1975.

Composition du comité de pilotage : (réservé)

Constitution du capital associatif: Les apports au capital associatif seront valorisés sous forme d'actions coopératives de temps d'une valeur nominale horaire. Ces actions donneront lieu à une contribution sociale forfaitaire afin d'assurer la prise en charge de la protection sociale (santé, retraite), elles pourront être rémunérées mensuellement.

Valoriser les investissements humains: La création de richesses a été le fruit d'une coopération du capital et du travail à la réalisation de projets d'entreprises. La concentration des capitaux, par quelques groupes financiers planétaires, mettant à profit la fluidité des moyens de communication actuels conduit à utiliser ces fonds pour spéculer, c'est-à-dire créer du profit en jouant des intérêts individuels contre des intérêts

collectifs. Ces profits et leur réalisation doivent être soumis à un régime fiscal plus dissuasif que ceux réinjectés dans la création et le développement d'activités génératrices de bien-être collectif. Une entreprise qui par les niveaux de rémunération, la qualification apportée à ses travailleurs, favorise et stimule leur implication citoyenne dans leur environnement doit pouvoir, par une mécanique comptable à développer, valoriser dans le haut de bilan ses investissements dans la gestion des ressources humaines au même titre que les immobilisations matérielles ou immatérielles. Les investissements et financements affectés au droit heuristique seront privilégiés fiscalement.

9. Directrice générale d'une association à Aulnay sous-Bois

Notre association implantée en Seine Saint-Denis depuis plus de 20 ans, créée à l'initiative d'un réseau d'associations (Interlogement 93), agit pour permettre à des personnes dites éloignées de l'emploi d'accéder à des contrats de droit commun.

Il s'agit avant tout de considérer que "personne n'est inemployable" et que l'acteur fort sur lequel nous devons agir est d'abord l'entreprise. Nous luttons contre toute forme de discrimination à l'embauche et nous nous assurons d'une intégration professionnelle réussie. Pour cela, nous soutenons les entreprises locales dans la mise en place de processus de recrutement objectif et rationnel, dans la définition la plus juste possible du poste de travail et des compétences nécessaires et enfin dans la réalisation d'un plan d'intégration apprenant. Il s'agit à travers une médiation active de rapprocher des entreprises à la recherche de potentiels de personnes en recherche d'opportunités.

10. Bénévole SNC à Bordeaux

Ne mettons pas de limites... Dès lors qu'il s'agit de créer un droit, il doit s'appliquer à tous. Aucun chômeur de longue durée ne doit être exclu parce qu'il n'habite pas le bon territoire ou ne choisit pas un emploi dans une entreprise "agrée".

Mais il va bien falloir financer tout ou partie du coût de cet emploi ainsi que l'accompagnement social qui va avec.

Dès lors, il paraît difficile d'attacher ces financements à tel ou tel territoire ou à tel ou tel type d'entreprise. Après tout, si le chômeur de longue durée est d'accord pour aller travailler comme commis chez le commerçant de la commune voisine, pourquoi ne bénéficierait-il pas des mêmes avantages que tous ?

Pourrait-on réfléchir à attacher le financement ni à un territoire ni à un type d'entreprise, mais au chômeur de longue durée lui-même ? Toute entreprise qui embauche ce chômeur bénéficierait d'une aide financière (combien de temps ?) ainsi que d'un accompagnement dans l'emploi. L'objectif de fournir un travail au chômeur de longue durée est atteint.

Table des matières détaillées

Thématique n°1 : approche générale et principes du droit à l'emploi.....3

| | |
|--|----|
| Contributions collectives..... | 3 |
| 1. Contribution de la grappe TZCLD Bretagne et Pays-de-la-Loire..... | 3 |
| 2. Contribution de la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) de Bourgogne-Franche-Comté..... | 6 |
| 4. Un emploi pour et par tous : contribution de l'Atelier Emploi et relations du travail du Pacte civique..... | 8 |
| 5. Comité pour l'emploi du territoire zéro chômeur de Bléré..... | 10 |
| Contributions individuelles..... | 11 |
| 1. Maire d'une commune portant un TZCLD habilité..... | 11 |
| 2. Demandeur d'emploi handicapée, Bayonne..... | 11 |
| 3. Administrateur TZCLD et vice-président de l'EBE Actypoies-Thiers (au moment du dépôt de la contribution sur le site)..... | 11 |
| 4. Responsable de projets transversaux au conseil départemental de l'Eure..... | 12 |
| 5. Chômeuse à Paris..... | 12 |
| 6. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi..... | 12 |
| 7. Stagiaire à Paris anonyme..... | 13 |
| 8. Porteur de projet dans un centre de recherches en sciences à Rouen..... | 13 |
| 9. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et IAE entre 1980 et 2000, Gers..... | 14 |
| 10. Responsable d'un collectif de personnes privées durablement d'emploi à Toulouges dans les Pyrénées-Orientales..... | 15 |
| 11. Martine BRISON, Marseille, contribution individuelle..... | 16 |
| 12. Directrice générale d'une association à Aulnay-sous-Bois..... | 16 |
| 13. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi..... | 16 |
| 14. Retraité d'un ESAT à Aix-en-Provence..... | 17 |

Thématique n°2 : la privation durable d'emploi.....17

| | |
|--|----|
| Contributions collectives..... | 18 |
| 1. Contribution de la grappe TZCLD Centre-Val-de-Loire..... | 18 |
| 2. Contribution de la grappe TZCLD Auvergne-Rhône-Alpes..... | 19 |
| 3. Contribution de la grappe TZCLD Hauts-de-France..... | 20 |
| 4. Contribution de la grappe TZCLD Bretagne et Pays-de-la-Loire..... | 20 |
| 5. Contribution de la grappe TZCLD Île-de-France..... | 21 |
| 6. Un emploi pour et par tous : contribution de l'Atelier Emploi et relations du travail du Pacte civique..... | 22 |
| 7. Collectif de personnes privées durablement d'emploi du café volontaire de | |

| | |
|--|-----------|
| Dieulefit-Bourdeaux..... | 22 |
| <i>Contributions individuelles.....</i> | <i>24</i> |
| 1. Maire d'une commune portant un TZCLD habilité..... | 24 |
| 2. Demandeur d'emploi handicapée, Bayonne..... | 24 |
| 3. Responsable de projets transversaux au conseil départemental de l'Eure..... | 24 |
| 4. Chômeuse à Paris..... | 24 |
| 5. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi..... | 25 |
| 6. Stagiaire à Paris anonyme..... | 25 |
| 7. Porteur de projet dans un centre de recherches en sciences à Rouen..... | 25 |
| 8. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et IAE entre 1980 et 2000, Gers..... | 26 |
| 9. Responsable d'un collectif de personnes privées durablement d'emploi à Toulouges dans les Pyrénées-Orientales..... | 26 |
| 10. Directrice générale d'une association à Aulnay-sous-Bois..... | 26 |
| 11. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi..... | 27 |
| Thématique n°3 : les entreprises de lutte contre la privation d'emploi..... | 28 |
| <i>Contributions collectives.....</i> | <i>28</i> |
| 1. Contribution de la grappe TZCLD Auvergne-Rhône-Alpes..... | 28 |
| 2. Contribution de la grappe TZCLD Hauts-de-France..... | 28 |
| 3. Contribution de la grappe TZCLD Bretagne et Pays-de-la-Loire..... | 29 |
| 4. Contribution de la grappe TZCLD Occitanie..... | 30 |
| 5. Contribution de la grappe TZCLD Île-de-France..... | 30 |
| 6. Contribution du Comité Local pour l'Emploi TZCLD de Vannes..... | 32 |
| 7. Un emploi pour et par tous : contribution de l'Atelier Emploi et relations du travail du Pacte civique..... | 32 |
| 8. Comité local pour l'emploi du territoire zéro chômeur de Bléré..... | 33 |
| <i>Contributions individuelles.....</i> | <i>34</i> |
| 1. Maire d'une commune portant un TZCLD habilité..... | 34 |
| 2. Demandeur d'emploi handicapée, Bayonne..... | 34 |
| 3. Responsable de projets transversaux au conseil départemental de l'Eure..... | 34 |
| 4. Responsable de site, école de la deuxième chance, La Courneuve, Seine-saint-Denis..... | 34 |
| 5. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi..... | 34 |
| 6. Personne au chômage à Limeray (37)..... | 34 |
| 7. Porteur de projet dans un centre de recherches en sciences à Rouen..... | 34 |
| 8. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et IAE entre 1980 et 2000, Gers..... | 35 |
| 9. Responsable d'un collectif de personnes privées durablement d'emploi à | |

| | |
|---|-----------|
| Toulouges dans les Pyrénées-Orientales..... | 35 |
| 10. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi..... | 35 |
| Thématique n°4 : garantir au niveau national le droit à l'emploi..... | 36 |
| <i>Contributions collectives.....</i> | <i>36</i> |
| 1. Contribution de la grappe TZCLD Auvergne-Rhône-Alpes..... | 36 |
| 2. Contribution de la grappe TZCLD Hauts-de-France..... | 36 |
| 3. Un emploi pour et par tous : contribution de l'Atelier Emploi et relations du travail du Pacte civique..... | 37 |
| <i>Contributions individuelles.....</i> | <i>38</i> |
| 1. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi..... | 38 |
| 2. Stagiaire à Paris anonyme..... | 38 |
| 3. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et de l'IAE entre 1980 et 2000, Gers..... | 38 |
| 4. Responsable d'un collectif de personnes privées durablement d'emploi à Toulouges dans les Pyrénées-Orientales..... | 38 |
| 5. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi..... | 39 |
| Thématique n°5 : garantir au niveau territorial le droit à l'emploi..... | 40 |
| <i>Contributions collectives.....</i> | <i>40</i> |
| 1. Contribution de la grappe TZCLD Auvergne-Rhône-Alpes..... | 40 |
| 2. Contribution de la grappe TZCLD Hauts-de-France..... | 40 |
| 3. Contribution de la grappe TZCLD Bretagne et Pays-de-la-Loire..... | 40 |
| 4. Contribution de la grappe TZCLD Île-de-France..... | 42 |
| 5. Un emploi pour et par tous : contribution de l'Atelier Emploi et relations du travail du Pacte civique..... | 43 |
| 6. Comité pour l'emploi du territoire zéro chômeur de Bléré..... | 43 |
| <i>Contributions individuelles.....</i> | <i>44</i> |
| 1. Maire d'une commune portant un TZCLD habilité..... | 44 |
| 2. Responsable de projets transversaux au conseil départemental de l'Eure..... | 44 |
| 3. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi..... | 44 |
| 4. Stagiaire à Paris anonyme..... | 45 |
| 5. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et IAE entre 1980 et 2000, Gers..... | 45 |
| 6. Directrice générale d'une association à Aulnay sous bois..... | 45 |
| 7. Directeur général d'une entreprise à but d'emploi..... | 45 |
| 8. Bénévole SNC à Bordeaux..... | 45 |
| Contributions libres..... | 47 |
| <i>Contributions collectives.....</i> | <i>47</i> |
| 1. Contribution de la grappe TZCLD Auvergne-Rhône-Alpes..... | 47 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Contribution du collectif TZCLD de l'agglomération grenobloise..... | 47 |
| 3. Contribution du territoire expérimental TZCLD Apt-Lubéron, réalisé par l'association EBE Zou Vai..... | 50 |
| <i>Contributions individuelles.....</i> | <i>51</i> |
| 1. Personne en situation de handicap, Pont Sainte-Maxence dans l'Oise..... | 51 |
| 2. Directeur d'une entreprise à but d'emploi..... | 52 |
| 3. Demandeur d'emploi handicapée, Bayonne..... | 52 |
| 4. Demandeuse d'emploi à Gizay dans la Vienne..... | 53 |
| 5. Président d'une école de production dans le Jura..... | 53 |
| 6. Retraité d'un ESAT à Aix-en-Provence..... | 54 |
| 7. Personne au chômage à Limeray (37)..... | 54 |
| 8. Jean-Claude LE MAIRE, retraité fondateur de diverses structures de l'ESS et IAE entre 1980 et 2000, Gers..... | 54 |
| 9. Directrice générale d'une association à Aulnay sous-Bois..... | 57 |
| 10. Bénévole SNC à Bordeaux..... | 57 |
| Table des matières détaillées..... | 58 |