



Conférence territoriale Nord-Ouest
Laval - Jeudi 17 avril 2024

Eléments de propositions pour une loi du droit à l'emploi issus de la journée

PARTIE UNE : Restitution de la plénière du matin.....P2

PARTIE DEUX : Propositions issues des ateliersP8

Thématique n°1 : la privation durable d'emploiP8

Thématique n°2 : les entreprises de lutte contre la privation
d'emploi.....P12

Thématique n°3 : garantir au niveau national le droit à l'emploiP18

Thématique n°4 : garantir au niveau territorial le droit à l'emploiP22

Avertissement : Ce document est un document de travail intermédiaire issu de la conférence territoriale Nord-Ouest du 17/04 dans le cadre de la Concertation sur le droit à l'emploi.

Concernant la première partie, les éléments présentés sont issus de la plénière du matin (retranscription écrite des débats et extraction du fil numérique ayant servi de base aux échanges avec la salle)

Concernant la deuxième partie, les éléments présentés sont issus de travaux de groupes et ne représentent pas la position des membres organisateurs de la concertation. Ces éléments ont vocation à servir de matière pour les prochaines conférences territoriales et alimenter le document final qui présentera les propositions de la Concertation pour une loi du droit à l'emploi.

Interventions d'ouverture de la journée

Après une présentation du contexte et des objectifs de cette journée, les participant-es ont été accueillis par **Florian Bercault, Maire de Laval** au nom des élus de la ville et de l'agglomération. Il nous a d'abord partagé sa vision pour le droit à l'emploi qui consisterait à "sortir d'une logique de l'emploi comme un outil d'aliénation ou d'insécurité économique [pour aller] vers un outil d'émancipation et de sécurisation des parcours de vie". Il nous a enfin invité à profiter de cette journée pour échanger et débattre afin de "résoudre ces fragilités humaines et porter un projet à haute valeur humaine".

La journée a été introduite par des représentants de 5 des 16 structures organisatrices de la Concertation qui ont pu exposer pourquoi elles s'engagent dans cette démarche de concertation pour une loi du droit à l'emploi.

Jacques Beauvallet pour Emmaüs France a rappelé l'enjeu d'autonomie et de respect dû à tout un chacun et qui, "dans notre société telle qu'elle est faite aujourd'hui, passe notamment par le travail". Il a ensuite précisé que le problème du chômage n'est pas le problème d'une personne, "c'est un vrai problème politique et civique, un enjeu de société".

Claude Harout pour le Pacte Civique a rappelé le préambule de la Constitution de 1946 qui stipule que "chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi". Il a souligné le fait que le devoir de travailler était bien compris dans notre société et "qu'il est désormais temps de s'attacher à écrire complètement ce que doit être le droit à l'emploi".

Anne-Marie de Pasquale pour ATD Quart-Monde a rappelé l'enjeu de lutter pour le respect des droits humains et défendre ainsi "le droit à la dignité à travers l'emploi". Elle a également rappelé l'importance de la participation des personnes concernées par la privation d'emploi pour trouver des solutions.

Denis Prost pour TZCLD a dit que "pour réaliser cette belle ambition du droit à l'emploi pour tous, on a besoin d'unir des forces beaucoup plus grandes et aussi, on a besoin de l'intelligence collective", rappelant que "l'emploi stable, c'est le socle pour construire sa vie".

François Nogué pour ETCLD a présenté l'enjeu de préparer la suite de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée qui constitue une pierre à l'édifice du droit à l'emploi.

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

Sur la base d'une saynète jouée par un acteur et une actrice, les participants ont proposé des enjeux clefs à discuter concernant les principes fondamentaux du droit à l'emploi.

Les enjeux et les propositions qui en découlent sont présentés ci-dessous de manière hiérarchisée en fonction des votes des participants le jour J.

Enjeu n°1 : Le financement du droit à l'emploi

1. **Financer des emplois utiles constitue un investissement plutôt qu'une simple dépense (= pourquoi on finance)**
2. **Financer le droit à l'emploi c'est aussi financer l'animation territoriale (le travail de terrain) en plus des emplois créés dans les entreprises (= qu'est-ce qu'on finance)**
3. **Le droit à l'emploi doit faire l'objet d'une diversité de sources de financement (= qui finance) :**
 - a. l'Etat tout d'abord
 - b. les collectivités locales et notamment les régions
 - c. les entreprises
 - d. les recettes des entreprises qui embauchent les personnes privées d'emploi
 - e. la valorisation des performances extra-financières / des externalités positives des emplois créés
4. **Créer une nouvelle branche de la protection sociale qui assurerait le financement dans le temps et à la hauteur des besoins (une sorte d'assurance emploi en miroir de l'assurance chômage) (= comment on finance)**

Autres contributions de la salle :

- Fiscaliser le capital et le transférer vers le financement des emplois à créer

- L'ensemble des entreprises doivent mettre au pot commun (au prorata de leur valeur ajoutée) pour financer les emplois
- Idée de créer un 1% patronal pour créer un pot commun, assurer une stabilité du financement des emplois pour une stabilité des entreprises qui les portent et des personnes qui sont embauchées
- Prélever une part des financements dédiés aux start-ups (BPI, Caisse des dépôts, Business angels, etc.) pour les réorienter vers le financement du droit à l'emploi

Enjeu n°2 : L'adaptation de l'emploi à la diversité humaine

1. **Meilleure coordination et financement de cette coopération des acteurs au niveau local** (cf. enjeu ci-dessus) pour optimiser l'adéquation entre les personnes et les postes disponibles et créer des nouveaux emplois en partant des besoins des territoires.
2. **Temps de travail choisi pour les personnes et adaptation de l'emploi aux capacités et aux compétences des personnes** (cf. enjeu n°4 ci-dessous).

Autres contributions de la salle:

- Un acteur de l'Insertion par l'Activité Économique rappelle le rôle des SIAE dans l'accompagnement et l'insertion des personnes privées d'emploi ainsi que les limites à cette insertion dans le "monde standard", notamment du fait de contraintes de temps de travail des personnes (problématiques sociales personnelles, handicap, etc.). Malgré des taux de sortie positifs globalement bons, il reste toujours une petite part des personnes sans solutions et dans ces cas-là, les Entreprises à but d'emploi (EBE) sont une solution. Enjeu de trouver les articulations entre SIAE et EBE.
- Patrick Valentin exprime le fait que toutes les structures de type SIAE, Secteur du travail protégé et adapté (Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail et Entreprises adaptées) ou les EBE poursuivent les mêmes objectifs d'insertion des personnes.
- Claude Harout témoigne de l'expérience du territoire zéro chômeur de longue durée de Bléré où l'adaptation de l'emploi aux personnes est un travail de haute couture : on part de la personne qui a parfois été 4, 5 ou 6 ans au chômage, et on construit le poste qui lui va bien.
- Adrien Rivière du Coorace intervient pour signifier les difficultés à répondre aux besoins d'embauche des secteurs d'activité en tension (métiers du lien, agriculture, etc.) qui sont identifiés au niveau national (à grande échelle) et qu'il faudrait réussir à démontrer qu'il faut partir des besoins des territoires. "Et se dire aussi que, parfois, si les métiers sont en tension, c'est qu'il y a une raison et que les demandeurs d'emploi n'ont pas forcément envie de toujours aller dans le métier où on les amène à aller."
- Une personne du COORACE Pays-de-Loire "Pour adapter l'emploi à la diversité humaine, pour moi, il y a deux conditions : arrêter le fonctionnement en silo qui est le fonctionnement traditionnel en France. Tant qu'on ne résoudra pas ce problème-là, à mon avis, on se heurtera à pas mal de difficultés. L'exemple de TZ, du financement des dépenses passives, entre guillemets, le montre. Si on peut mettre du RSA à côté d'autre chose, plus autre chose, plus autre chose, on peut y arriver. Le problème, c'est qu'il faut qu'on rentre dans une case, et tant qu'on ne rentre pas dans la case, on ne peut pas communiquer avec la case d'à

côté. Le deuxième point, c'est que, pour avoir ce fonctionnement, il faut avoir un regard territorial limité. On ne règlera pas le problème de l'emploi à la diversité humaine si on ne tient pas compte du cadre de vie et du territoire.

- C'est effectivement le projet territorial qui doit définir quels sont les emplois supplémentaires qui peuvent être financés par justement l'Etat.
- Enjeu de conserver le statut de l'aide par le travail, qui permet à des gens gravement malades, soit de maladie d'ordre psychiatrique, d'addiction, etc., d'avoir un vrai emploi, une véritable insertion temporaire ou à long terme, un système intermédiaire au Code du travail.
- Il faut se battre sur plusieurs fronts en même temps et aussi écouter ce que dit la personne, parce qu'elle a des compétences, elle n'a peut-être pas de diplôme, mais les diplômes ne font pas tout. On part quasiment de la base des compétences de chacun pour pouvoir créer nos activités et progresser, et des fois, souvent, on est surpris par nous-même parce qu'on découvre qu'on est capable de faire énormément de choses qu'on ne soupçonnait pas du tout.
- Enjeu de partager encore les emplois existant aujourd'hui par la baisse du temps de travail.
- Remise en place des comités de bassin d'emplois qui réunissaient les représentants des syndicats patronaux et des syndicats salariés pour justement adapter l'emploi à la diversité humaine sur leur territoire.

Enjeu n°3 : Le cadre contractuel

1. **Un contrat de travail à durée indéterminée** (garantie d'emploi à vie) qui sécurise les personnes pour construire leur parcours professionnel notamment grâce au revenu qui y est associé : le CDI est le droit qui ouvre à tous les autres droits (alors même qu'il existe de moins en moins).
2. **Intégrer dans le contrat de travail des temps dédiés à l'accompagnement et à la formation des personnes** (ex. 1h consultation psy, formation au français, etc.).
3. **Autres propositions:**
 - a. Augmenter le SMiC
 - b. Financer + professionnaliser l'aide (ex de parents d'enfants en situation de handicap qui se retrouvent sans possibilité de travailler et trop peu d'aide)
 - c. Un cadre contractuel (CDI, CDD-I) adapté aux besoins et aux envies des personnes.
 - d. Permettre à l'ensemble des dispositifs de faire des mises à disposition plus ou moins longues dans les entreprises avec un encadrement et conditions adaptés
 - e. Faciliter le passage entre différents statuts avec vraie protection sociale (ex emploi salarié <-> entrepreneuriat)

Autres contributions de la salle:

- Témoignage d'un directeur d'ESAT qui signale que les personnes accompagnées en ESAT bénéficient d'un contrat de soutien et d'aide par le travail qui est à durée infinie. Ainsi, les personnes bénéficient d'une garantie d'emploi qui leur permet de se projeter dans une vie digne, notamment avec un logement, de manière sécurisée. L'intervenant souligne par ailleurs que contrairement à certaines idées reçues, il constate que les personnes n'abusent pas de cette garantie, elles sont très investies dans leur travail.
- Une personne privée d'emploi témoigne sur sa difficulté à retrouver un emploi, notamment du fait d'un handicap et de son âge : "Pour moi, un CDI, c'est vraiment sécurisant, parce que ça fait très longtemps que je n'ai pas vu mes parents et c'est très difficile, je suis obligée de rester en Métropole parce que mes enfants sont en Métropole, et pour voir mes parents, c'est zéro, ils sont loin. Et quand j'enchaîne des CDD, j'ai peur d'aller en vacances, parce que ce n'est pas un CDI, je ne suis pas sûre, j'attends tout le temps... Et avec tout ça, il y a le handicap, j'ai un handicap qui ne se voit pas. Mais ça fait que c'est très difficile. Le matin, je me lève, et au lieu de chercher du travail, je fais mes courses, je cours dans tous les magasins pour avoir moins cher. Le CDD, ça ne me sécurise pas du tout. Des fois, je suis vraiment agacée, avec le nouveau Gouvernement, il va falloir que je travaille jusqu'à 67 ans. J'ai deux choses à côté, j'ai le RSA, parfois, ça suffit, mais parfois non, et ça fait du stress en permanence. Je ne le montre pas, mais c'est très, très dur pour moi."
- Une directrice d'EBE ancienne directrice d'ESAT témoigne réutiliser certains outils du secteur protégé dans son EBE en introduisant notamment 1h de soutien psychologique par semaine pour tous les salariés dans le cadre de leur temps de travail.
- Une directrice de SIAE témoigne sur l'importance de conserver des contrats de travail courts pour accompagner ponctuellement les personnes dans leur parcours. Elle questionne le fait de proposer un CDI qui suggère que la personne aurait besoin d'un accompagnement toute sa vie.

Enjeu n°4 : La prise en compte des freins périphériques et la rémunération du travail

Nb : les freins périphériques évoqués sont généralement liés à la mobilité, la garde d'enfants, le logement, la santé. Ils concernent donc potentiellement toute personne en emploi ou privée d'emploi. Les participants ont ainsi évoqué l'intérêt de considérer ces freins plutôt comme des obstacles à prendre en compte dans l'adaptation des emplois plutôt que comme des freins inhérents aux personnes.

1. **Une levée des obstacles qui peut être travaillée en situation de travail/ en emploi.**
2. **Travailler l'employeurabilité des entreprises / des employeurs,** c'est-à-dire, leur capacité à prendre en compte les contraintes des personnes et leur proposer des conditions de travail adaptées.
3. **Privation d'emploi = la personne est victime de privation d'emploi.** Les personnes n'ont pas des freins mais des obstacles, des difficultés.

Autres contributions de la salle:

- “Dans l’EBE où je suis administrateur, nous avons un tiers de salariés qui sont reconnus comme handicapés. Est-ce que leur place est dans une EBE ? Moi, je ne pense pas. Je pense que, pour une bonne part, leur place est dans l’entreprise. Mais les entreprises n’en veulent pas. C’est assez clair. Je pense qu’il y a grosso modo un deuxième tiers des salariés qui sont effectivement des gens dont le handicap n’est pas reconnu, c’est-à-dire des gens qui ont eu des accidents de la vie, des problèmes comportementaux, psychologiques, des problèmes d’addiction, etc. Je pense que dans les débats entre entreprises d’insertion et EBE, on ne parle pas des mêmes personnes. Dans l’EBE dont je suis administrateur, effectivement, le président a demandé au directeur quelle était la proportion de salariés dont il pensait qu’ils pourraient effectivement peut-être réintégrer, s’ils le voulaient, un emploi considéré comme « normal ». Et le directeur, malgré toute sa bonne volonté, parce qu’il est plutôt dans ce sens-là, disait : pas plus de 20%. Et je crois qu’effectivement, il faut bien comprendre qu’on ne parle pas des mêmes personnes. Un tremplin, ce n’est pas fait pour des populations pour lesquelles il y a à peu près 80% de chance de toute façon qu’elles ne soient jamais embauchées. Ce n’est pas eux qui ne veulent pas travailler, c’est les employeurs qui n’en veulent pas. C’est important de dire ça et de reconnaître que les difficultés auxquelles ils sont confrontés font que, de toute façon, ils n’auront pas d’employeur aujourd’hui dans le secteur privé. Et à partir de ce moment-là, c’est pour ça qu’il faut bien distinguer ce qui est de l’ordre de l’EBE et de la pérennité de l’emploi parce que, effectivement, pour ces gens-là, c’est une sécurisation indispensable, et des gens pour lesquels, effectivement, une insertion temporaire peut tout à fait être suffisante. Mais je ne pense pas que ce soient les mêmes personnes.”
- Créer des emplois là où les gens habitent.
- Une personne qui a été privée d’emploi pendant 10 ans témoigne de la situation inverse, ayant connu un employeur faisant des gros efforts pour l’inclusion des personnes en situation de handicap : Je suis conductrice de cars et de bus en Bretagne, et mon employeur, il est très inclusif avec le handicap. Il recrute des personnes qui ont par exemple un bras paralysé et ils adaptent le poste de travail pour ces personnes.”

Nota : les conditions de réussite sont liées aux propositions. Le "garde-manger" concerne les questions qui restent en suspens, les points de désaccord ou les incompréhensions soulevées par le groupe.

1. Qu'est-ce que la privation durable d'emploi?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<ol style="list-style-type: none"> 1. Une situation subie exprimée par la personne qui est volontaire pour exercer un emploi 2. Il y a besoin de préciser et de définir localement/territorialement pour tenir compte des spécificités locales 	<p>Définir les critères administratifs pour le législateur : pour inclure toutes les situations : privation totale, régulière, partielle...</p>	<p>Besoin de définir de quel type d'emploi on est privé ("digne" "décent" "viable")</p>
2. Comment et qui reconnaît la privation durable d'emploi des personnes et à quelle l'échelle ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<ol style="list-style-type: none"> 1. On la reconnaît à l'échelle du Comité Local pour l'Emploi (CLE) qui réunit les acteurs de l'emploi et structures d'accompagnement (France Travail, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Une bonne coordination des acteurs, une interconnaissance, utilisation d'un même logiciel / plateforme et utiliser 	

<p>CCAS, Mission locale, MDS...)</p> <p>2. Qui reconnaît la PDE ? La personne elle-même car elle est capable de définir sa situation et ses parcours : contrats précaires, emploi subi, reste à vivre insuffisant, stabilité dans l'emploi. En effet, dans 2 situations contractuelles identiques, 1 personne peut s'estimer PPDE et l'autre non</p> <p>3. Échelle : niveau national (définition générique) + atterrissage local en tenant en compte des spécificités de terrain (senior, jeunes sans diplômes, sans expérience, retraité...)</p>	<p>des méthodes dynamiques pour que toutes les personnes soient intégrées, un accueil différent du cadre institutionnel habituel</p> <p>2. Une bonne compréhension de la notion de privation durable d'emploi par les personnes concernées, et par les acteurs de l'emploi et de l'accompagnement</p> <p>3. Rester inscrit à France Travail pour bénéficier d'un suivi unifié, tout au long de son parcours (on vous pose la question qu'une fois), et avoir l'assurance que la personne et les autres acteurs de l'emploi aient accès à ces informations</p> <p>4. Une loi qui définit un cadre de privation durable d'emploi - avec un décret qui ressemble à la loi</p> <p>5. un cahier des charges partagé</p> <p>6. un budget alloué au niveau local pour faire appliquer cette loi</p>	
---	--	--

3. Comment informer et entrer en contact avec les personnes privées durablement d'emploi ?

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<ol style="list-style-type: none"> 1. informer et entrer en contact : une association agréée par l'Etat et missionnée par celui-ci pour mobiliser les personnes (aller-vers) en lien avec les acteurs du territoire existants 2. créer un guichet unique (physique et numérique) où les personnes peuvent faire valoir tous leurs droits y compris leur droit à l'emploi. ce guichet propose un accompagnement global pour lever tous les obstacles rencontrés par la personne 	<ol style="list-style-type: none"> 1. assurer les moyens de cette association, ne peut pas reposer seulement sur du bénévolat 2. Croiser les fichiers concernant les personnes entre toutes les structures réalisant de l'accompagnement pour que cette structure guichet unique ait une vision globale 	

4. Comment donner aux personnes les moyens de faire valoir leur droit à l'emploi?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<ol style="list-style-type: none"> 1. Informer avec un guichet unique, physique et numérique : en FALC, un parcours fléché, une cartographie des acteurs (qui fait quoi) 2. Créer de l'emploi en France : favoriser la création d'emplois, réindustrialiser, passer à la semaine de 4 jours, faciliter la création d'entreprises 3. L'accompagnement global alliant emploi et social garanti (nécessaire pour réunir les conditions pour la recherche d'emploi : se nourrir, se loger...), organiser des rencontres entre employeur et chercheurs d'emploi (sortir des traditionnels schémas de recrutement), des parrainages emploi / tutorat 4. Accompagnement dès l'école pour apprendre des choses concrètes (école de la vie : rechercher un emploi, se présenter, gérer un budget, manger équilibré...) et éviter la stigmatisation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. du personnel et du financement sur les actions existantes comme France Services, Bus pour l'emploi... 	<p>Une prise en compte globale de toutes les formes de travail, garantir un revenu minimum d'existence et reconnaître des formes de travail non reconnues aujourd'hui (aidants, bénévoles, parents au foyer...)</p>

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de **Laval**

Nota: les conditions de réussite sont liées aux propositions. Le "garde-manger" concerne les questions qui restent en suspens, les points de désaccord ou les incompréhensions soulevées par le groupe.

5. Quelle est la raison d'être, le rôle d'une ELPE ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<p>Proposition de définition : Les ELPE garantissent le droit à l'emploi en proposant un emploi à tout volontaire (qui veut, qui peut) dans le respect du code du travail, en adaptant les postes aux besoins/profils des personnes ; dans la finalité de leur permettre de retrouver leur dignité, leur place dans la société, leur pouvoir d'agir.</p> <p>Elles doivent proposer un accompagnement social et professionnel tout au long du parcours professionnel : avant, pendant, après. Elles assurent la montée en compétences par la formation tout au long de la vie.</p>	<p>Avoir les moyens financiers de remplir ce rôle, moyens garantis par l'Etat</p> <p>Les ELPE portent la parole des personnes privées durablement d'emploi, collectivement. Elles font du lobbying citoyen.</p> <p>Elles oeuvrent au métissage des différentes structures luttant contre la privation d'emploi : les ELPE coopèrent entre elles.</p> <p>L'activité peut être marchande ou non marchande.</p>	<p>Doivent-elles obligatoirement relever de l'ESS ? (point de désaccord entre les participants)</p> <p>Le groupe souligne que l'embauche non sélective est difficile à mettre en œuvre, même pour les EBE : ce point/terminologie devrait être changé dans la loi</p>

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de **Laval**

<p>Elles contribuent à l'économie locale par la création d'activités utiles au territoire et non satisfaites par l'économie conventionnelle.</p> <p>Elles ont le devoir d'agir en coopération avec les acteurs du territoire.</p>		
<p>6. Quels types de structures peuvent créer des emplois supplémentaires ?</p>		
<p>Propositions du groupe</p>	<p>Conditions de réussite</p>	<p>Garde-manger</p>
<p>Tout type de structure économique <u>pour embaucher des PPDE</u>.</p> <p>si pas possible: création de structures hybrides avec des unités d'ebe dans les entreprises</p>	<p>Par le biais de l'emploi accompagné, financement de la personne et de l'entreprise, moyens suffisants pour éviter la sélection à l'embauche</p> <p>diagnostics territoriaux des besoins pour créer les emplois qui répondent à ce que peuvent et veulent faire les personnes et répondre à des enjeux de territoire</p>	<p>Les emplois supplémentaires doivent-ils être non concurrentiels ou déjà couverts par d'autres acteurs économiques : pas répondu</p> <p>entre droit commun et dispositifs spécifiques, dans le contexte budgétaire actuel , peut-on imaginer tout acteur</p>

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de **Laval**

<p>si trop contraint par le contexte (?) on restreint à l'ESS, l'écosystème le plus propice à la qualité de l'emploi, le plus équilibré sur l'usage des bénéfices, la gouvernance... obligent les entreprises à créer de bons emplois</p>		<p>économique qui viendrait fragiliser les acteurs de l'insertion existants et insuffisamment soutenus</p>
<p>7. De quelle gouvernance les entreprises créant les emplois supplémentaires doivent-elles disposer ?</p>		
<p>Propositions du groupe</p>	<p>Conditions de réussite</p>	<p>Garde-manger</p>
<ul style="list-style-type: none"> gouvernance collective représentative des acteurs du territoire prise de décisions concertée en cohérence avec une instance territoriale une prise de décision qui implique toutes les parties prenantes (sal, bénévoles, direction) une organisation d'entreprise qui permet aux salariés d'être force de proposition 	<ul style="list-style-type: none"> gouvernance ouverte et renouvelée transparence sur la prise de décisions cohésion gouvernance direction <p>point de vigilance : ne pas confondre espace de proposition avec espace de représentation du personnel</p> <p>ne pas confondre gouvernance de la démarche du droit à l'emploi et des entités qui l'opèrent</p>	<p>attention à l'équilibre entre démarche participative et efficacité de la prise de décision</p> <p>la place des financeurs dans la gouvernance</p> <p>risque de sur sollicitation des acteurs dans la gouvernance</p>

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de **Laval**

8. Comment s'assurer de l'accessibilité de l'emploi dans ces entreprises?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<ul style="list-style-type: none"> • communiquer/informer sur les emplois accessibles dans ces structures 	<ul style="list-style-type: none"> - apparaître sur les espaces dédiés : plateforme de l'inclusion si les prescripteurs savent l'utiliser et idem pour les DELD et PPDE se faire connaître des partenaires - nécessite des formations collectives - ateliers partenaires pour de la sensibilisation pour que les partenaires comprennent mieux les différents outils - avoir des référents dans les différentes organisations/institution (turn over) • ne pas mettre de critères de non accessibilité (droit à l'oubli) laisser aux structures le pouvoir de juger les critères , car les critères ont été définis par manque de place 	
<ul style="list-style-type: none"> • un accompagnement global pour lever 	<ul style="list-style-type: none"> • évaluation de la personne avec des 	<p>mais attention aux besoins</p>

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de **Laval**

<p>les obstacles périphériques identifiés par la personne</p> <ul style="list-style-type: none"> • adapter les activités aux compétences des personnes : appétence, capacités temps de travail choisi en modulable <p>revoir le contrat de travail pour un contrat et une période d'essai adaptée (pmsmp, période de stage, contrat start & go des AI)</p>	<p>entretiens dans toutes les structures, que cette évaluation soit en continu et avoir un large panel d'activités soit en interne soit en complémentarité des autres entreprises</p>	<p>d'organisation et à garantir la demande clients</p>
---	---	--

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de **Laval**

9. Comment financer les entreprises de lutte contre la privation d'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<p>3 sources de cofinancement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'Etat de 70 à 80% du budget total • les entreprises à travers la rse, mécénat, ou sur financement classique et fonds de mutualisation entre les ELPE pour disposer de fonds rapidement • l'activité : organiser le modèle eco avec des activités rentables pour en parallèle développer des activités plus solidaires 	<p>pluriannualité et stabilité</p> <p>nécessité de reconnaissance des elpe comme entités d'Intérêt Général</p> <p>savoir mesurer l'impact social et environnemental des ELPES et améliorer la communication des ELPE, leur valorisation et visibilité</p> <p>réponses communes d'ELPES à des appels d'offre, partenariat pour co-traiter, sous traiter</p>	

Nota: les conditions de réussite sont liées aux propositions. Le "garde-manger" concerne les questions qui restent en suspens, les points de désaccord ou les incompréhensions soulevées par le groupe.

10. Comment mettre en place une gouvernance nationale qui garantisse le droit à l'emploi?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<p>Avoir un droit à l'emploi opposable dans la constitution et que la loi définisse les niveaux de responsabilité : déclinaison de cette gouvernance sur les 4 niveaux (national, régional, départemental et territorial - un territoire étant entendu comme des structures politiques préexistantes comme les aggro/EPCI...)</p> <p>Co-gouvernance (à part égale) entre les élus, les forces vives et les personnes privées d'emploi: au niveau national le CESE + les personnes privées d'emploi / au niveau régional (le CESER + les PPDE), au niveau départemental (le CD, PPDE), au niveau terr (les collectivités, les conseils de développement et les PPDE)</p> <p>On n'intègre pas les opérateurs dans la gouvernance mais sollicités en tant que de besoin (notamment pour avoir le système d'information)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intégrer les personnes privées d'emploi à tous les niveaux de la gouvernance 2. Confier les évaluations de la gouvernance à la société civile au sens large (CESE, CESER et conseils de développement) 3. Avoir dans les instances de gouvernance les syndicats (via les CESER/CESE) 	

11. Comment piloter et évaluer le droit à l'emploi au niveau national?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<p>Mise en place d'une instance de pilotage partagée aux différents niveaux avec les acteurs pertinents et habituels (comme idée France Travail) - partagé et ouvert, horizontal (prise en compte de l'avis de tout le monde), à toutes les échelles (car les territoires doivent faire remonter leurs besoins)</p> <p>L'évaluation est un outil de pilotage, pas une variable d'ajustement politique</p>	<p>Le droit à l'emploi est établi et existe !</p> <p>Partir des instances qui existent déjà</p> <p>Fixer des indicateurs quali et quanti + évaluation en continu pour adapter le pilotage</p> <p>Trouver des indicateurs qualitatifs pertinents. ex sur logement, mobilité, santé mental</p>	<p>Quid responsabilité collective ?</p>

12. Financement : que doit financer le niveau national et comment ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<p>ce doit être un financement public, durable et à la hauteur du besoin, issu d'une caisse composée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • cotisations négatives/ taxe sur les employeurs qui ne remplissent pas les obligations • cotisations sur salaires • contributions des entreprises (sécurité économique et sociale) <p>Financement des emplois supplémentaires, de l'ESS, voire publics</p>	<p>Les entreprises doivent faire du chiffre d'affaire (produits dont subventions par exemple) pour compléter le modèle économique</p> <p>Gouvernance démocratique de cette caisse qui doit être garante de la pérennité du projet du droit à l'emploi</p>	<p>Les emplois financés : PPDE embauché.es par ELPE / ESS / Public</p>
13. Comment articuler la mobilisation des acteurs et des territoires et la gouvernance nationale du droit à l'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<p>Au niveau national :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cadre législatif clair sécurisant : quel contrat ? quelle nature d'activité ? (supplémentarité...) qui a droit à l'emploi? Rôles et responsabilités de chacun à tous les 		<p>un cadre qui s'impose à tous les territoires (avec possibilité de</p>

<p>niveaux (Etat, région, département, collectivités, service public de l'emploi)</p> <ul style="list-style-type: none"> - la garantie des moyens sur la base des besoins des territoires (besoins en emplois, capacité à faire du chiffre d'affaires suivant la situation du territoire...) - indicateurs de suivi clairs (chiffres France travail, RSA...) unifiés au niveau national = socle commun à tous les territoires (pour capitalisation et apprentissage) <p>Au niveau territorial:</p> <ul style="list-style-type: none"> - confier aux acteurs des territoires la mise en oeuvre concrète du droit à l'emploi dans toutes ses dimensions (y compris la levée des obstacles) : collectivités, entreprises, personnes concernées, syndicats, associations, ELPE, Etat, citoyens - sur la base d'un diagnostic territorial: compétences, besoins d'emplois et d'activités, structures ELPE existantes (ex. ESAT), besoins pour la levée des obstacles, difficultés du territoire = estime le besoin budgétaire que l'Etat doit garantir pour mettre en oeuvre le projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilisation et responsabilisation collective des employeurs au niveau du bassin d'emploi 	<p>recours, ou de sanction comme pour la loi SRU - solidarité et renouvellement urbain...) - point de débat</p> <p>question de la bonne échelle territoriale ? Bassin d'emploi ? Quartier ?...</p>
--	---	--

Nota: les conditions de réussite sont liées aux propositions. Le "garde-manger" concerne les questions qui restent en suspens, les points de désaccord ou les incompréhensions soulevées par le groupe.

14. Comment organiser la capacité du territoire à proposer un emploi à toute personne privée durablement d'emploi dans un délai raisonnable ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<ul style="list-style-type: none"> • Créer 1 instance de pilotage et de coopération qui réunit les acteurs locaux (SIAE + ESAT = EI + PPDE + Entreprises + institutions + formation + accompagnement social ...) • Remplacer le délai raisonnable par le délai nécessaire (défini par la personne en parcours) • L'instance locale identifie et développe une diversité d'activités pour permettre la création des emplois divers, des conditions d'exercice adaptables aux capacités ou aux souhaits des personnes (dans toutes les entreprises) 	<ul style="list-style-type: none"> - identifier les limites du territoire - des partenaires qui vont dans le même sens en fonction des besoins de la personne - mettre en relation les employeurs locaux et les ppde en fonction de leur projet - faire du lien vers les emplois existants et non-pourvus - panel d'offres d'emploi adaptés à la diversité humaine, accessibles et intégrables - adapter le nombre de places dans les ELPE en fonction des besoins du territoire - identifier les besoins du territoire, des habitants, des entreprises pour développer de nouvelles activités. 	RAS

15. Quelle gouvernance territoriale du droit à l'emploi ? Comment la gouvernance s'assure que le droit à l'emploi est effectif?

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur une volonté politique locale • Mettre en place une gouvernance partagée (coopération, copilotage) pour la mise en oeuvre du droit à l'emploi • Définir l'échelle territoriale adaptée 	<ul style="list-style-type: none"> • Initiative territoriale nécessaire (projet ascendant) • Financement dédié • Implication / participation de tous • Partage des valeurs • Intelligence collective • Capacité à innover • Principe de guichet unique pour les PPDE • Échelle adaptée à la structuration administrative actuelle • Capacité des acteurs à travailler en réseau (interconnaissance) 	<p>Échelons indispensables : Département et EPCI mais quid de la répartition des rôles et responsabilités ?</p>

16. Comment financer l'animation territoriale du droit à l'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<ul style="list-style-type: none"> • Inventorier, se connaître, faire ensemble pour plus de lisibilité • Identifier des structures contributives • Mobilisation des réseaux locaux intergénérationnels pour aider les personnes à trouver des solutions pérennes (chantier pédagogique) 	<p>Mise à disposition de personnels par les collectivités S'appuyer sur des infrastructures existantes Faire de la prospection au long court Valoriser les contributions financières (plus value, contrepartie...) Un financement par les collectivités porteuses une recherche de financement réalisée par plusieurs acteurs pour diversifier les ressources de financement valorisation du bénévolat et mécénat Suggestions de ressources : FSE, banque des territoires</p>	

17. Comment financer territorialement les entreprises de lutte contre la privation d'emploi?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Garde-manger
<p>1. Participation financière obligatoire de tous les échelons de collectivité locale en mettant un système de cotation (sur la base de bonnes pratiques des régions qui subventionnent les EBE et généraliser les aides au démarrage, fonctionnement...)</p> <p>2. Solliciter le mécénat local en élargissant les critères d'éligibilité à toutes les entreprises</p> <p>3. Mettre en place un système incitatif (non financé) à destination des collectivités pour la mise à disposition de locaux</p> <p>4. Développer la commande socialement responsable (privée et publique)</p>	<p>Pour la proposition 4, renforcer l'interconnaissance qui favorise les coopérations</p>	