



Conférence territoriale Sud-Est
Lyon – Jeudi 6 juin 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'emploiP17

Thématique n°4 : garantir au niveau territorial le droit à l'emploiP23

Avertissement : Ce document est un document de travail intermédiaire issu de la conférence territoriale Sud-Est du 06/06/2024 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. Les idées et propos rapportés dans ce document ne représentent pas nécessairement 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 représentant·es de 5 des 17 réseaux de la concertation ont pris la parole pour exposer les raisons de leur engagement dans cette démarche de concertation pour une loi du droit à l'emploi

Jean-Pierre Polidori, représentant Emmaüs France et directeur d'une communauté Emmaüs à côté de Grenoble a mis en avant l'engagement des communautés Emmaüs, fondées par l'Abbé Pierre il y a 70 ans, à garantir le droit au travail pour tou·tes leurs membres. Cette utopie réelle du droit du travail s'appuie sur le principe que chaque membre participe à la hauteur de ses capacités et bénéficie des mêmes droits, soulignant ainsi l'importance de l'inclusion et de la solidarité au sein des 127 communautés existantes aujourd'hui.

Hélène Vallantin Dulac, vice-présidente d'APF France Handicap a exprimé l'engagement de son association au sein de la concertation comme une cohérence philosophique qui consiste à favoriser l'accès aux droits en faisant avec les personnes concernées. Ainsi, partageant le constat que le travail crée l'identité sociale d'une personne, "chaque personne a besoin de travailler et les réponses doivent être adaptées pour pallier les difficultés des personnes, en situation de handicap ou non".

Gérard Marle, représentant le Comité chrétien de solidarité avec les chômeurs (CCSC), nous a rappelé ce qu'était le chômage en tant qu'expérience sociale vécue par les personnes concernées : c'est-à-dire un isolement, et un silence (absence de parole). Il nous a rappelé que le chômage est une résultante directe de la pauvreté dont nous sommes collectivement responsables.

Pierre Schindler, représentant Solidarités nouvelles face au chômage (SNC) et responsable d'un groupe SNC sur la métropole lyonnaise, nous a rappelé le rôle de son association qui accompagne bénévolement les chercheur·euses d'emploi. Il nous a également rappelé notre responsabilité collective de contribuer à éradiquer ce mal par divers moyens et l'intérêt de partager nos expériences pour construire la suite ensemble.

Mathieu Garabedian, administrateur de Territoires zéro chômeur de longue durée a conclu ces échanges en rappelant les fondamentaux du projet TZCLD et son souhait de voir l'expérimentation aboutir à quelque chose de plus grand et de commun que serait une loi du droit à l'emploi grâce à cette coalition des réseaux

engagés dans la concertation et grâce aux échanges d'idées permettant de construire ensemble cette loi.

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

Sur la base de quatre saynètes jouées par un acteur et une actrice, les participant-es ont réagi et débattu sur des enjeux clés concernant les principes fondamentaux du droit à l'emploi.

Saynète n°1 : un agent fait du porte à porte pour informer des personnes pré-identifiées de leur droit à l'emploi. Il sonne chez une dame, Mme Mahé, qui semble d'abord réticente car son mari étant en situation de handicap, elle est très sollicitée pour s'en occuper. Par ailleurs, elle ne dispose pas du permis de conduire. Après quelques échanges, elle accepte un rendez-vous au cours duquel l'agent lui réaffirme la possibilité de lui proposer un emploi adapté à sa situation. Elle semble enthousiaste mais l'interroge sur la nature de cet emploi : "Je commence quand ? C'est un CDI ? C'est payé combien ?"

Question mise au débat : est-ce que le droit à l'emploi est un droit pour toutes celles et tous ceux qui souhaitent travailler ? Pourquoi ? et comment ?

Les participant-es ont fortement insisté sur la nécessité préalable de **reconnaître le travail non rémunéré à ce jour** (cas des aidants familiaux par exemple mais plus largement la reconnaissance du travail domestique, en particulier effectué par les femmes).

Ils ont ensuite mis en avant la nécessité de **clarifier les nuances entre droit au travail, droit à l'emploi, droit au salariat**. Ainsi, des personnes se sont accordées pour définir l'emploi comme une activité socialement reconnue par un revenu décent (minimum smic). D'autres ont ajouté que l'emploi doit être digne, utile et adapté.

Les participant-es ont également insisté sur la **notion de volontariat à l'emploi** : les personnes doivent demeurer libres d'occuper un emploi ou non, de faire valoir leur droit à l'emploi ou non.

Les participant-es ont mis en avant **l'importance d'informer les personnes de leur droit à l'emploi et de les accompagner dans l'accès à ce droit**. L'accent a été mis sur la nécessité de mettre en place des moyens diversifiés et originaux "d'aller vers" les personnes pour les informer de leurs droits (via le porte à porte

par exemple mais aussi bien d'autres façons de faire non institutionnelles). L'idée principale étant d'aborder les personnes pas seulement en proposant un emploi mais en disant, "vous savez faire des choses, on a besoin de vous". A cet égard, les participant-es se sont demandé comment garantir l'inconditionnalité de ce droit pour toutes et tous ? (Personne sous main de justice ? En situation de handicap ? Situation administrative, géographique, etc. ?)

Enfin, **notre Constitution, qui cite déjà le droit d'obtenir un emploi, a été soulignée comme une base juridique sur laquelle s'appuyer.** Une ébauche de définition du droit à l'emploi a été proposée comme le fait de maintenir les conditions et les moyens pour que toute personne qui le souhaite, et qui le peut, puisse obtenir un emploi. Des participant-es se sont interrogé-es sur la possibilité d'aller plus loin et de faire du droit à l'emploi un droit opposable (comme le droit au logement opposable DALO par exemple). Un participant a toutefois souligné le manque d'effectivité de ce droit et évoqué la garantie d'emploi comme une alternative.

En outre, plusieurs enjeux connexes au droit à l'emploi ont été abordés par les participant-es et notamment :

- le droit à la santé qui est un préalable pour avoir le droit à la formation et à l'emploi,
- le droit au travail des personnes étrangères,
- le droit au revenu,
- le maintien dans l'emploi,
- l'employeurabilité, c'est-à-dire la capacité pour un employeur à exercer cette fonction (pratiques RH d'une structure employeuse, notamment en termes de recrutement en recrutant davantage par les compétences que par les diplômes).

Saynète n°2 : Nous assistons à une réunion du "guichet unique de l'emploi" qui rassemble plusieurs acteurs et actrices locaux dont la mission est de faire le point sur la situation des personnes rencontrées qui souhaitent un emploi. Le cas de Mme Mahé est discuté (son parcours, ses précédents emplois, sa situation, etc.) et il est acté la nécessité de créer un nouvel emploi adapté pour elle car il n'existe pas en l'état actuel des choses sur le territoire. L'entreprise de lutte contre la privation d'emploi du territoire est donc interrogée sur sa capacité à l'accueillir mais ce n'est pas si simple ! En effet, les équipes et les activités en place sont au complet. La direction de l'entreprise ne veut pas lui proposer une activité

“occupationnelle” et insiste sur la nécessité de développer une nouvelle activité, et que cela prend du temps...

Question mise au débat : Est-ce que le droit à l'emploi est un droit actionnable partout et sans délai ? Si on demande un droit à l'emploi, dans les faits, comment fait-on ?

Les participant-es se sont tout d'abord interrogé-es sur la **part de responsabilité des employeurs classiques** dans l'embauche des personnes privées durablement d'emploi. Les propositions évoquées étaient la bonification (incitation via des aides) ou bien l'obligation d'embauche (similaire à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés - OETH). A cet égard, les participant-es constatent que de nombreuses entreprises n'embauchent pas les personnes privées durablement d'emploi qui souhaitent/ou ont besoin pour raison de santé ou de situation de handicap notamment, de travailler à temps partiel (au motif que cela n'est pas compatible avec leur modèle économique). Des participant-es ont également évoqué la nécessité d'appliquer plus strictement le droit à la non-discrimination pour optimiser les embauches des personnes privées durablement d'emploi actuellement discriminées.

Le numéris clausus du nombre d'ETP (équivalent temps plein) **en SIAE** (structures d'insertion par l'activité économique) a été évoqué comme un frein pour proposer une solution aux personnes qui souhaitent travailler d'une part, et pour développer des activités économiques utiles sur les territoires d'autre part.

Les participant-es ont évoqué la nécessité de **créer autant d'emplois que nécessaire en fonction du nombre de personnes privées durablement d'emploi identifiées sur le territoire**. Il a été évoqué la piste de cibler des emplois dans certains secteurs, en fonction de leur utilité notamment dans le soin et la transition écologique, et qui ne trouvent pas forcément leur modèle économique aujourd'hui et/ou des activités qui se réalisent dans des conditions de travail dégradées, qualifiées d'indignes par certain-es.

La capacité à garantir un emploi à toute personne qui en est privée a soulevé la notion de garantie évoquée plus tôt et la notion de tiers-garant (ou de garant en dernier ressort) que serait alors l'Etat.

Saynète n°3 : On assiste à un entretien entre la directrice d'une entreprise de lutte contre la privation d'emploi d'emploi et un salarié anciennement issu de la privation d'emploi démotivé qui arrive souvent en retard. Il exprime un désintérêt pour les missions confiées malgré trois changements de missions proposées à sa

demande. Il regrette de ne pas pouvoir effectuer des missions en lien avec son expérience professionnelle et sa responsable lui rappelle que ses compétences ne sont plus à jour et que sa santé ne lui permet plus de travailler comme avant. Le salarié souhaite alors renégocier son salaire. Sa responsable lui explique que c'est compliqué pour la structure qui a mis en place les tickets restaurants et peut difficilement faire mieux.

Question mise au débat : un droit qui a ses limites ? Car l'emploi reste un cadre spécifique avec des droits et des devoirs pour les salarié-es et les employeur-euses...

Les participant-es réaffirment l'importance de prendre en compte les **appétences et la motivation des personnes** privées durablement d'emploi dans la construction d'emplois adaptés tout en tenant compte des **contraintes de l'entreprise et du collectif de travail**.

Il a été souligné l'importance d'un **accompagnement personnel et personnalisé** des personnes même une fois en poste pour continuer à travailler sur leur posture et leur rapport à l'emploi.

D'autres participant-es ont exprimé l'importance de créer des **emplois polyvalents** qui permettent de trouver un compromis entre aspirations des personnes et acceptabilité de missions diversifiées au sein d'un collectif de travail solidaire.

C'est également la question de **l'encadrement** qui est mise en avant pour accompagner les personnes dans leurs missions et leur motivation, et assurer le respect de règles qui doivent être élaborées collectivement pour être acceptées et respectées.

C'est donc la question des moyens dédiés à l'accompagnement et à l'encadrement des personnes qui est soulignée, tant à l'intérieur de l'entreprise (management) qu'à l'extérieur (accompagnement socio-professionnel).

Enfin, l'importance de valoriser et reconnaître ce travail pour démontrer l'impact tant sur les personnes que sur les territoires a été soulignée afin de défendre ce besoin d'accompagnement/encadrement. A cet égard, une intervenante a souligné le fait qu'il existe déjà de nombreux acteurs et actrices locaux spécialisés dans cet accompagnement socio-professionnel qui travaillent sur l'estime de soi des personnes ou autres et qui pourraient être davantage mobilisés dans les parcours des personnes, soulignant ainsi l'enjeu de coopération territoriale.

Saynète n°4 : On assiste à une réunion du “guichet unique de l’emploi” qui discute de trois idées d’activités qui pourraient créer des emplois supplémentaires (ou qui l’ont fait). Les protagonistes remettent en question l’utilité de ces activités :

- l’un a été sollicité par une entreprise locale qui “cherche du monde pour poser des stickers sur des goodies, des tasses, des tote bag”.
- la commune voisine a mis en place des brigades “voisin·es vigilant·es” qui surveillent et dénoncent les personnes qui utilisent trop d’eau par exemple.
- une crèche publique qui pourrait avoir l’utilité de postes en soutien à leur travail pour du rangement, nettoyage, etc. ce qui interroge sur l’articulation avec des emplois publics

Question mise au débat : un droit piloté à l’échelle locale ? Comment et qui définit les activités utiles des emplois supplémentaires à créer ?

Les participant·es ont réaffirmé la nécessité de **définir localement les activités utiles** car ce qui est utile sur le territoire ne l’est pas forcément au niveau national. Ils ont également insisté sur le fait que **l’instance qui décide de la création de ces emplois doit être diversifiée** et pas uniquement réduite aux élus, ce qui pourrait être un risque de dérive. Il s’agit donc de créer au-delà des instances politiques existantes (conseils municipaux, intercommunaux, départementaux etc.), de nouvelles **modalités de gouvernance territoriale pour le droit à l’emploi**.

Les participant·es ont également débattu sur la frontière entre emplois publics et ces emplois à créer pour les personnes, emplois qui doivent être d’intérêt général, répondre à un besoin collectif de territoire mais qui ne sont pas soumis à une logique économique.

Les participant·es ont mis en avant le **rôle d’une équipe projet** dont le travail est d’anticiper et suivre le projet de territoire pour identifier les activités utiles à créer.

Ils ont également souligné que les emplois utiles étaient ceux que la période COVID avait permis de mettre en avant : les métiers de la santé, du ménage, du transport en commun, du soin, etc., que ces métiers ne bénéficient pas de bonnes conditions de travail et qu’aujourd’hui plus personne ne veut les faire.

Il a ainsi été mis en avant la nécessité **d’associer les personnes concernées au débat et à la définition des activités utiles**. En poussant le curseur, la question s’est posée de savoir si le critère d’utilité était rempli si la personne concernée par l’emploi estime elle-même que son travail est utile

1. Qu'est-ce que la privation durable d'emploi?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<p>Situation subie, exprimée ou non, par une personne volontaire qui l'empêche de trouver ou retrouver un emploi de qualité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ne pas imposer un emploi à cette personne (base : volontariat) - Permettre aux personnes d'avoir connaissance de toutes les possibilités, faire savoir - Concerne toutes les catégories de personnes (allocataires du RSA, âge, profils et situation de privation (totale, partielle, etc.)) 	<p>Question de la durée de privation d'emploi des personnes : "faut-il attendre que la personne ait 12 mois sans travailler pour qu'elle soit éligible au projet ?"</p>

2. Comment et qui reconnaît la privation durable d'emploi des personnes et à quelle l'échelle ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<p>1er niveau (macro) : Mise en action de toutes les structures administratives (France Travail, impôts, CAF, etc.) pour expédier un avis d'éligibilité potentiel à toute personne concernée (algorithme ouvert, conditions d'éligibilité publiées, connues et transparentes)</p> <p>2ème niveau (individuel) : systématiser les rencontres individuelles de diagnostic partagé par recours à une personne et/ou une structure qualifiée pour aboutir à la qualification de la situation de la personne</p> <p>3ème niveau (territoire) : organiser un CLE ou équivalent en s'appuyant de façon privilégiée sur l'existant pour acter les financements accessibles par bénéficiaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Volonté politique - Existence de financements - Mise en réseau des acteurs du repérage et du contact avec les personnes - Existence d'un portail numérique permettant au monde associatif de partager les informations relatives aux personnes concernées par la privation d'emploi - Définition validée de la notion de privation durable d'emploi - Beta test à conduire sur un territoire (échelle territoriale à définir) - Plus de moyens à France Travail 	<p>Création d'espaces de rencontres chômeurs / non-chômeurs (pas de job dating)</p> <p>> vigilance concernant la confidentialité des informations relatives aux personnes (dont RGPD)</p>

3. Comment informer et entrer en contact avec les personnes privées durablement d'emploi et les accompagner dans leur accès à l'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<ul style="list-style-type: none"> - Information générale à tout public (multicanaux : médias locaux, réseaux sociaux, stands dans les espaces publics, marchés, fêtes de quartier, MJC (maison des jeunes et de la culture), Mairies, France Travail, associations caritatives). Permanence dans des lieux divers (tiers lieux pour rencontres informelles) - Prise de contact ciblée (courrier, porte à porte, FALC) par la mise en commun de la liste des personnes susceptibles d'être intéressées dans un espace partagé par les partenaires => CLE - Information collective et/ou individuelle des personnes intéressées pour leur accompagnement futur (témoignage de personnes concernées => ambassadeurs) 	<ul style="list-style-type: none"> - animateurs rémunérés pour fédérer le réseau d'acteurs locaux (moyens humains) - Pendant les informations collectives, témoignages de personnes qui ont trouvé du travail et qui ont été concernées par la privation durable d'emploi - Récurrence des messages et des informations instaurées et multipliées autant que possible - Établir des plaquettes par typologie d'acteur et de problématique (tracts par types de situation) 	

4. Comment donner aux personnes les moyens de faire valoir leur droit à l'emploi ? (à expliciter : dans quels espaces, auprès de quels acteurs, sous quelle forme, en prenant quoi en compte, etc) ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>Propositions de principe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconnaître la personne dans toutes ses dimensions (capacités et contraintes) et dans son droit et sa capacité à choisir - Reconnaître que la personne a envie d'avoir sa place dans la société à travers une activité qui peut être évolutive - Créer ou recréer une confiance en soi et en l'autre <p>Propositions opérationnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer une coopération territoriale sur la question de l'emploi - Permettre l'interconnexion entre les différentes structures autour des parcours - Assurer une montée en compétences des personnes privées d'emploi - Assouplir les modalités contractuelles de l'emploi (niveau de diplôme, année d'expérience, temps de travail, horaires, etc.) 	<p>En faisant avec elle et pour elle. En étant dans une logique d'assurance et non pas d'assistance.</p> <p>Que la personne soit actrice</p> <p>Être dans le non jugement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sortir de la logique de financement actuel qui met les structures en concurrence - Intégrer dans cette interconnexion le monde l'entreprise classique, les collectivités et emplois publics et l'inscrire dans la loi - Mentorat, formation, accompagnement, tutorat, etc. - Développer des outils comme le temps choisi et autres outils à inventer 	<p>RAS</p>

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de Lyon

5. Quelle est la raison d'être, le rôle d'une ELPE ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<ul style="list-style-type: none"> - Une ELPE s'inscrit dans le droit constitutionnel : lutte contre l'exclusion par la création d'emploi de qualité - promotion de l'emploi inclusif engagé - Une ELPE est une entreprise qui fait du développement territorial (création d'emplois supplémentaires et d'activités utiles) avec une vision "optimiste" de l'emploi et des personnes (conviction que nul n'est inemployable si on s'appuie sur les capacités et compétences des personnes) 	<ul style="list-style-type: none"> - L'ELPE doit recevoir un soutien et un engagement politique. Une ELPE ne doit pas être un instrument des politiques - accompagnement et suivi des publics en interne et en externe - mix d'une approche économique et inclusive → l'impact territorial doit pouvoir être mesuré 	<p>Simplification des règles EBE-SIAE- travail adapté</p>

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de Lyon

6. Quels types de structures peuvent créer des emplois supplémentaires ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<ul style="list-style-type: none"> - tout type de structure économique (entreprise privée ou publique, collectivité,...) par différents moyens : soit directement via une forme de labellisation en fonction de l'engagement de l'entreprise, label qui déterminerait la contribution financière de l'Etat et de la collectivité, soit en s'appuyant sur des structures existantes comme les ELPE qui apporteraient leur expérience. - Création d'un label ELPE qui pourrait être accordé aux structures. Les conditions pourraient être les mêmes que label ESUS 	<ul style="list-style-type: none"> - démocratie locale : lieu de gouvernance locale permettant d'attribuer ce label - objectif de simplification/lisibilité en mettant les structures sous un statut unique 	<p>Le financement de ces structures pourrait être indexé sur le pourcentage de salariés issus de la privation d'emploi et embauchés en CDI sans sélection</p> <p>modalités et critères de "labellisation" des entreprises créant les emplois supplémentaires à préciser</p>

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de Lyon

7. De quelle gouvernance les entreprises créant les emplois supplémentaires doivent-elles disposer ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<ul style="list-style-type: none"> - La gouvernance doit être territoriale ou supra territoriale. Il appartient au plus petit échelon de se définir - ne pas tomber dans l'ingérence et rester au niveau du territoire pour lui permettre de prendre ses décisions et conserver son indépendance - ELPE : ne pas imposer dans la loi un type de gouvernance mais laisser la place à des recommandations (présence ou non de représentants politiques, salariés, etc.). Pas de consensus sur ce point. 	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau territorial : co-construction de tous les acteurs : il manque des acteurs qui ne sont aujourd'hui pas représentés - Dédier une enveloppe territorialisée pour apporter des moyens à tous les territoires. - Définir par décret les missions de chaque échelon pour conserver le caractère indépendant. - ELPE : Signature d'une charte (dignité au travail, accueil des usagers/salariés, 	<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer ce qu'on entend par "territoire" - Déterminer qui sont les responsables de ces enveloppes <p>> Les participants à l'atelier ont manifestement confondu la gouvernance territoriale et la</p>

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de Lyon

<ul style="list-style-type: none"> - Nécessité d'une gouvernance avec une latitude importante tout en devant rendre des comptes (garde-fou) 	valeurs communes, etc.)	gouvernance de l'entreprise
<p>8. Comment s'assurer de l'accessibilité de l'emploi dans ces entreprises?</p>		
<p>Propositions du groupe</p>	<p>Conditions de réussite</p>	<p>Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Management : collaboratif, participatif, inclusif : adaptation <ul style="list-style-type: none"> - mise en place d'un management intermédiaire : <ul style="list-style-type: none"> • Inclusif et directif • Incitatif (engagement des salarié-es sur la production). - Mettre en place un accompagnement social et professionnel des salariés en s'entourant de professionnels médico-sociaux ou favoriser des 	<ul style="list-style-type: none"> - Salariés formés, ce qui nécessite du temps de non-production pour les salariés. - Ne pas donner la possibilité à tout le monde de décider de tout - Veiller à ce que les emplois soient accessibles. La non-accessibilité de certains emplois peut être parfois un danger pour l'entreprise ou le salarié lui-même 	

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de Lyon

<p>formations sur sujets à enjeux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la polyvalence des postes : organisation technique et matérielle avec des partenaires qui le permettent 	<ul style="list-style-type: none"> - Organigramme horizontal ne fonctionne pas, cela ne permet pas l'accessibilité - Importance des fonctions RH, temps partagées d'interconnaissance des différents collaborateurs. Chartes et fascicules de présentation en "facile à lire et à comprendre" (FALC) 	
--	--	--

9. Comment financer les entreprises de lutte contre la privation d'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<p>Contexte : évaluation des bénéfices au-delà de l'emploi → importance de financer les différents besoins</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nécessité de pérenniser les financements publics : <ul style="list-style-type: none"> ● Gestion des fonds pour l'ensemble des ELPE doit être pluriannuelle pour faciliter l'exercice des directions ● Ne pas conditionner le financement au statut de la personne - Chiffre d'affaires des ELPE : favoriser un système de co-traitance de la commande publique entre les ELPE, favoriser les synergies. - Responsabilité des entreprises privées : mise en place d'un 	<p>Que chaque ELPE puisse avoir une vraie reconnaissance du monde économique lucratif et/ou plus de reconnaissance de l'ESS au sein de l'économie de manière générale</p>	<p>RAS</p>

LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de **Lyon**

<p>ystème de pénalités pour les entreprises qui n'embauchent pas de personnes privées durablement d'emploi (taxe, comme pour l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés - OETH). Ces taxes serviraient à favoriser l'intégration des PPDE dans les entreprises de droit privé et à adapter les postes et à financer les ELPE (subvention).</p>		
---	--	--

GARANTIR AU NIVEAU NATIONAL LE DROIT À L'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de Lyon

10. Comment mettre en place une gouvernance nationale qui garantisse le droit à l'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<p>1. Création d'une agence/conseil national, avec différents collègues, dont les membres seraient tournants et élus pour 3 ans. Ces collègues bénéficieraient d'une autonomie de fonctionnement et de gestion, pour pouvoir rester autonomes et ils auraient un droit de vote a minima voire de veto sur certaines décisions. Ce conseil s'appuierait sur le conseil de France Travail (ne pas multiplier les instances), qui serait transformé et complété de PPDE, associations, experts (ils n'y aurait pas d'élus car on veut une agence neutre). Recherche de diversité dans les membres. Ces membres seraient cooptés par un appel à manifestation d'intérêts, lancé tous les 3 ans. Sa présidence serait élue pour 3 ans, par les membres du conseil directement.</p> <p>2. Les missions de ce conseil national : donner le cadre du droit à l'emploi et de l'utilisation des fonds, coordonner et réguler les acteurs de l'emploi au niveau national, proposer des mesures/solutions quand il n'y a</p>	<p>Faire un bilan de la gouvernance de tous les réseaux mobilisés dans la Concertation (notamment du Fonds ETCLD) pour capitaliser dessus et partir des bonnes pratiques existantes.</p> <p>Tous les 3 ans, organiser un contrôle / audit de la gouvernance par un tiers (peut-être mandater la cour des comptes pour ce faire ?)</p>	<p>A creuser, sur le financement : une nouvelle branche de la Sécurité sociale pour avoir une assurance emploi (par cotisations) ; ou garantie d'emploi (financé par l'Etat) ?</p> <p>Attention à l'ingérence d'un conseil de ce type sur les territoires (autonomie n'est pas indépendance des territoires)</p>

GARANTIR AU NIVEAU NATIONAL LE DROIT À L'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de **Lyon**

<p>pas d'EBE sur les territoires pour mobiliser l'ensemble des acteurs. Le conseil aurait un pouvoir de regard pour veiller au respect du cadre de la mise en oeuvre du droit à l'emploi, et un pouvoir de sanctions progressives (mais pas de répression), de type :</p> <p>a/ rappel à l'ordre de l'EPCI supra (dite "grappe intermédiaire" (exemple de Lyon))</p> <p>b/ mandate cette grappe intermédiaire (qui est munie d'un pouvoir de conseil/ tutelle/aide) afin d'appuyer le territoire (CLE) ou l'EBE qui serait en difficulté</p> <p><i>Régulation : crédits votés, droit de regard sur le respect du cadre et pouvoir de sanctionner et rappeler le cadre (conseil des sages, instance de conciliation, aide temporaire pour les territoires en difficulté, etc.)</i></p> <p>3. Structuration/fonctionnement du conseil national:</p> <ul style="list-style-type: none">• décision à titre exécutoire qui s'impose aux grappes intermédiaires,• rôle de propositions au Gouvernement, via des réunions du conseil dans les villes (localisation tournante) > on impose au conseil de se réunir dans les villes de France (pas uniquement à Paris)		
--	--	--

GARANTIR AU NIVEAU NATIONAL LE DROIT À L'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de [Lyon](#)

11. Comment piloter et évaluer le droit à l'emploi au niveau national ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gouverner (plutôt que piloter) démocratiquement par un conseil national (incluant toutes les parties prenantes, avec une participation forte des personnes concernées) 2. Pilote multi-acteurs pour l'évaluation 3. Impliquer tous les acteurs socio-économiques (décloisonner) 	<p>Sortir du périmètre du TZCLD et impliquer toutes les entreprises et autres acteurs sociaux et économiques</p>	

GARANTIR AU NIVEAU NATIONAL LE DROIT À L'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de **Lyon**

12. Financement : que doit financer le niveau national et comment ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<p>1. Taxer les entreprises (sur le modèle de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dont le taux est fixé à 6%), les importations de biens et services qui existent localement, la mécanisation et l'Intelligence artificielle, etc.</p> <p>2. Optimiser (fraude fiscale, politique volontariste et coûts évités, visibiliser et flécher les sources de financement existantes)</p> <p>3. Mutualiser (création d'un fonds mutualisé inter-entreprises, avec fonctionnement de type OPCO pour adapter les emplois et l'accompagnement social, favoriser le partage inter-employeurs type GE)</p>	<p>Diversification des sources de financement, transparence démocratique, mesures incitatives (créations de valeurs et d'emploi) plutôt que punitives.</p>	<p>Sauver l'existant et l'élargir à tous les acteurs socio-économiques (accompagnement social et suivi dans l'emploi pour toutes et tous, qu'ils travaillent en SIAE, en collectivités, en entreprises, etc.)</p>

GARANTIR AU NIVEAU NATIONAL LE DROIT À L'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de **Lyon**

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	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gouvernance nationale : définit les objectifs, finance les moyens de la gouvernance locale et des ELPEs. 2. Gouvernance locale en lien avec les entreprises locales : articule les stratégies décidées par l'Etat (qui, lui, vérifie que c'est bien mis en œuvre et atteint). Cf principe loi SRU (solidarité et renouvellement urbain) : les élus locaux pilotent la stratégie et le préfet est garant des objectifs 3. Entreprises locales : mettent en œuvre les stratégies et rendent des comptes sur la réalisation. 	<p>au niveau local : fusionner au maximum les instances de décisions (SPIE, commissions locales France Travail, mission locales, réunions de la DDETS, etc.)</p>	

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	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un Comité opérationnel de proximité multi-acteurs (collectivités, habitant-es, entreprises, syndicats, structures de l'économie sociale solidaire) avec des pratiques harmonisées sur le territoire (pas standardisées au niveau national mais bien adaptées aux acteurs locaux) et incluant les personnes concernées • Existence d'au moins une entreprise de lutte contre la privation d'emploi qui crée des emplois adaptés en 	<ul style="list-style-type: none"> • Définir ce qu'est un territoire (échelle, périmètre, caractéristiques) : notions de proximité et d'échelle locale essentielles, notamment pour permettre l'implication et la prise en compte des personnes concernées • Ouvrir les espaces à tous les acteurs et actrices du territoire qui souhaitent s'impliquer pour garantir la mise en œuvre du droit à l'emploi • Définir ce qu'est un délai raisonnable : à adapter à chaque personne car chaque cas est différent, parfois un temps long est nécessaire pour le retour à l'emploi des personnes qui en ont été durablement privées • Définir ce qu'est un emploi adapté 	<ul style="list-style-type: none"> • La communication de l'information sur l'existence et le fonctionnement du droit à l'emploi sur le territoire doit être lisible et accessible à toute personne. • Les entreprises du territoire devraient être accompagnées dans leurs recrutements pour permettre aux personnes privées durablement d'emploi d'accéder à l'emploi. • L'articulation des acteurs et actrices du territoire serait favorisée par l'interconnaissance et la capitalisation de l'existant. • Les personnes privées durablement d'emploi doivent aussi avoir la possibilité d'accéder à des formations (Français Langue Étrangère, informatique, etc.) sur le territoire, ce qui implique notamment la lisibilité de l'offre de

GARANTIR AU NIVEAU TERRITORIAL LE DROIT À L'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de Lyon

<p>proximité sur le territoire pour les personnes volontaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> Garantir que la démarche de retour à l'emploi de chaque personne repose sur leur volontariat 	<p>formation et l'accessibilité de ces formations.</p> <ul style="list-style-type: none"> Comment s'assurer que toutes les personnes se sentent libres de s'exprimer ?
---	--	---

<p>15. Quelle gouvernance territoriale du droit à l'emploi ? Comment la gouvernance s'assure que le droit à l'emploi est effectif ?</p>		
<p>Propositions du groupe</p>	<p>Conditions de réussite</p>	<p>Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)</p>
<p>Précision sémantique : distinction entre gouvernance et pilotage.</p> <ol style="list-style-type: none"> Avoir une instance de gouvernance à une échelle de territoire permettant de rassembler les personnes, avoir les acteurs et créer des emplois Avoir une Instance d'appui à l'échelle métropolitaine, intéressante pour suivre le tableau de bord (chiffres Handicap, obstacles à l'emploi, chiffrage) et travailler sur les filières d'activités, aspects communs (acteurs institutionnels et associatifs, PPDE) 	<ol style="list-style-type: none"> Pour ne pas avoir de différence dans la mise en oeuvre, il faut intégrer de l'opérationnel Grand nombre des personnes privées d'emploi décent associées aux décisions (concernées, expérience d'usage) Attention les personnes ne sont pas figurantes mais actrices, répartition égalitaire du vote <p>Charte / convention pour les objectifs et les engagements</p>	<p>Comment faire pour que chaque partie prenante soit engagée ?</p> <p>Remarque : proposition valable plutôt en milieu urbain</p>

GARANTIR AU NIVEAU TERRITORIAL LE DROIT À L'EMPLOI

Propositions issues de la conférence territoriale de Lyon

16. Comment financer l'animation territoriale du droit à l'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées (points de désaccord, incompréhensions)
<p>- Créer un fonds, piloté localement avec des collègues (entreprises, collectivités, personnes concernées, habitants, associations), financé par les fonds de l'Etat (chargé de garantir l'accès au droit) déployé équitablement sur les territoires en fonction des besoins.</p> <p>Avec des fonds européens et la création d'une sorte de quota pour les entreprises (obligation de moyens / résultats)</p>	Financement pluriannuels	

17. Comment financer territorialement les entreprises de lutte contre la privation d'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>1. Proposition entreprise : mettre en place une taxation type taxe d'apprentissage au bénéfice des ELPE du territoire - parallèlement à cette taxe, mettre en place une mesure incitative en lien avec le mécénat : si une entreprise fait du mécénat (financier, compétences) elle peut être exonérée de la taxe / Mettre en place également une bonification de la défiscalisation du mécénat aux ELPE jusqu'à 90% (sur le modèle de l'achat des oeuvres d'art).</p> <p>2. Proposition collectivités territoriales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - financer un poste dédié au sein de la collectivité pour mobiliser des fonds (FSE, AAP régionaux, nationaux) et pour accompagner les ELPE dans le suivi et la gestion des fonds - garantir le financement pluriannuel (3 ans) des financements publics. <p>3. Proposition habitants et acteurs du territoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - défiscalisation des activités des ELPE (sur le modèle des services à la personne) - création de coopératives citoyennes pour l'emploi 	RAS	RAS