



Conférence territoriale Nord-Est  
**Troyes – Mardi 15 octobre 2024**

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

<b>PARTIE UNE : Restitution de la plénière du matin.....</b>	<b>2</b>
<b>PARTIE DEUX : Propositions issues des ateliers de l'après-midi.....</b>	<b>10</b>
Thématique n°1 : LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI.....	11
Thématique n°2 : LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI.....	14
Thématique n°3 : GARANTIR AU NIVEAU NATIONAL LE DROIT À L'EMPLOI.....	19
Thématique n°4 : GARANTIR AU NIVEAU TERRITORIAL LE DROIT À L'EMPLOI.....	23

Avertissement : Ce document est un document de travail intermédiaire issu de la conférence territoriale Nord-Est du 15/10/2024 dans le cadre de la Concertation pour une loi du 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.

## PARTIE UNE : Restitution de la plénière du matin

### Interventions d'ouverture de la journée

Après une présentation du contexte et des objectifs de cette journée, les participant·es ont été accueilli·es par **Bruno Gantelet**, Conseiller communautaire délégué au Commerce, à l'Emploi et aux Transports aériens de Troyes Champagne Métropole. Après avoir remercié l'école Y Schools d'accueillir la conférence au sein de ses locaux, il nous a partagé sa vision des difficultés de recrutement des entreprises via son expérience professionnelle : le CV ne reflète pas toujours le potentiel des candidats d'où l'importance d'échanger directement avec les personnes.

La journée a ensuite été introduite par des représentants de 4 des 17 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.

**François Pierrat, Vice-Président de la délégation de Bourgogne Franche-Comté du Secours catholique**, explique l'engagement du Secours catholique en faveur d'une loi pour le droit à l'emploi comme la continuité d'un engagement global pour la dignité de la personne. Cette dignité passe par le droit au logement, une alimentation digne, et avoir un droit au travail pour ne pas être dans l'exclusion et la pauvreté. Il a souligné en particulier son engagement dans les Territoires zéro chômeur de longue durée du département de la Nièvre où le Secours catholique est actif depuis de nombreuses années.

**Marc Desplats, Mouvement National des Chômeurs et Précaires**, a d'abord rappelé le rôle du MNCP qui est de regrouper les chômeurs afin de se mobiliser en faveur de leurs droits, en particulier auprès des pouvoirs publics, au même titre qu'un syndicat. Le droit à l'emploi fait partie de leurs revendications, mettant l'accent sur la nécessité d'emplois stables, décents, en CDI. "Il faut absolument qu'il y ait une politique qui prenne en compte la situation des gens et qu'on construise des offres à partir des personnes, et pas dire aux personnes qu'elles ne sont pas adaptées au marché classique, libéral, économique, etc."

**Thierry Kuhn, directeur d'Emmaüs Mundo et représentant d'Emmaüs France,** a mis l'accent sur le fait que la politique du plein emploi actuellement définie par le gouvernement cible 5% de chômage, or ces 5% restent au bord du chemin. Par ailleurs, il dénonce la logique actuelle qui consiste à demander aux personnes privées d'emploi de prouver leurs démarches, de les culpabiliser. "Le droit à l'emploi, c'est inverser cette violence et revenir aux personnes, aux droits des personnes. C'est le droit d'exercer un emploi, et un emploi digne, qui correspond à ses capacités." Emmaüs met en place des initiatives pour réinsérer les personnes éloignées de l'emploi, y compris celles en détention ou à la rue. "Nous devons continuer à travailler ensemble, en valorisant nos complémentarités, pour permettre à chacun de devenir acteur de sa vie et de la société".

**Frédéric Bauer, Co-Président de la fédération des acteurs de la solidarité (FAS) du Grand-Est,** est revenu sur l'idée d'inverser la charge qui aujourd'hui pèse sur les personnes qui cherchent un travail. Il a souligné que les structures d'insertion par l'activité économique sont en première ligne pour répondre à ces préoccupations. La notion de "droit à" s'impose, renforçant ainsi la légitimité des personnes en situation de précarité face à l'accès à l'emploi, à la santé et à la culture. Cette Concertation vise à rendre ces droits réels pour ceux qui en ont le plus besoin.

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

**Suite aux conférences de Laval et Lyon, plusieurs principes semblent déjà faire consensus** (qui doivent cependant être confirmés dans les prochaines conférences). **Ces derniers ont été présentés afin de servir de base aux échanges :**

### **Un droit constitutionnel :**

- Notre constitution cite le droit d'obtenir un emploi, c'est une base légale sur laquelle s'appuyer pour créer un droit à l'emploi effectif.
- Dans notre société, la situation en emploi est la situation la plus courante par laquelle une personne s'intègre dans la société. Ainsi le droit à l'emploi permet de donner à chaque citoyen·ne l'opportunité d'accéder à un emploi et donc à la dignité et l'autonomie nécessaires pour mener sa vie.
- Le droit à l'emploi s'adresse à toute personne en capacité et en droit d'occuper un emploi en France, sans distinction de genre, d'appartenance sociale, d'origine, de couleur de peau, de handicap, etc.

### **Un accompagnement renforcé des personnes pour l'accès à l'emploi :**

- Le droit à l'emploi repose sur une sécurisation des parcours des personnes qui s'incarne dans la possibilité d'accéder à un contrat à durée indéterminée pour les personnes qui sont volontaires.
- Pour exister, le droit à l'emploi doit faire l'objet d'une information auprès des personnes concernées qui doivent également être accompagnées dans leur parcours (avant et en emploi) afin de favoriser leur accès et leur maintien dans l'emploi, et leur évolution professionnelle.
- Un droit à l'emploi c'est d'abord accompagner les personnes pour favoriser l'accès à l'emploi existant sur le territoire.

### **La création d'emplois supplémentaires autant que de besoin :**

- Créer autant d'emplois que nécessaire en fonction du nombre de personnes privées durablement d'emploi identifiées sur un territoire.
- Financer des emplois supplémentaires constitue un investissement plutôt qu'une dépense.
- Le droit à l'emploi c'est le droit à un revenu décent, et donc a minima le SMIC.

### **Une approche territorialisée nécessaire :**

- Les emplois supplémentaires à créer, et donc les activités utiles, doivent être déterminées à une échelle locale.
- Une instance de gouvernance locale détermine les emplois à créer et les personnes éligibles à ces emplois. Cette instance doit être composée d'une diversité d'acteurs du territoire engagés pour l'emploi et l'insertion des

personnes, dont les personnes concernées par la privation durable d'emploi.

- La mise en œuvre du droit à l'emploi repose sur une animation territoriale qu'il faut financer : la loi doit prévoir ses modalités de financement.

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

**Saynète n°1** : Une personne en recherche d'emploi est en entretien avec un conseiller pour faire le point sur sa situation. La personne présente son parcours et notamment son passage dans plusieurs chantiers d'insertion et son besoin d'accéder à une situation stable, en particulier via un CDI. Au fur et à mesure des échanges, il s'avère que la personne est en intérim. Par ailleurs, elle n'habite pas sur le territoire qui lui permettrait de faire valoir son droit à l'emploi. Cela questionne l'accès au droit à l'emploi de toutes et tous, quel que soit le territoire et quelle que soit la situation (enjeu de l'égalité républicaine de ce droit).

**Question mise au débat : Le droit à l'emploi est-il actionnable partout ?**

Une première piste étudiée est d'arrêter d'empêcher de se développer les structures d'aide par le travail (au sens large) – c'est-à-dire les entreprises de lutte contre la privation d'emploi. **La loi doit permettre aux structures de l'économie solidaire de se développer.**

**Un intervenant suggère que tout existe déjà en termes de lois concernant le droit à l'emploi et qu'il suffit de les appliquer désormais. Des participants réagissent en exprimant le fait que c'est plutôt l'obligation de travailler qui prime et que le droit à l'emploi doit être affirmé et concrétisé dans une loi dédiée.**

Il est également proposé de transférer en partie la compétence "emploi", qui est aujourd'hui une compétence régaliennne – c'est à dire de l'Etat – aux collectivités locales. Pour autant, les participants soulignent le fait que laisser la mise en œuvre du droit à l'emploi à l'initiative locale des collectivités peut entraîner une forme d'inégalité. Or, une loi qui rendrait effectif le droit à l'emploi doit le rendre effectif partout.

Afin de répondre à cet enjeu, les participants soulignent la nécessité de ne pas faire peser la mise en œuvre du droit à l'emploi uniquement sur la collectivité locale, mais sur l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi. Ils soulignent également la difficulté à rendre ce droit obligatoire (cf. saynète n°4) et proposent

plutôt de définir les moyens nécessaires à sa mise en œuvre locale. **Il s'agirait ainsi plutôt de créer un droit à l'emploi universel qui prévoit les moyens permettant aux territoires de se mobiliser pour sa mise en œuvre.**

Enfin, les participants proposent une condition de mise en œuvre du droit à l'emploi partout et pour tous : l'existence d'une structure de proximité et de confiance en capacité de recevoir et accompagner les personnes pour faire valoir leur droit avec une méthodologie d'accompagnement commune. **La question de son articulation avec les comités locaux du réseau pour l'emploi qui sont en train de se mettre en place (réforme France Travail) doit être étudiée.**

En réaction à la saynète, les participants ont également soulevé d'autres questions :

- A qui s'adresse le droit à l'emploi ? A toute personne en âge de travailler ou bien uniquement aux personnes privées d'emploi et en difficulté pour en trouver ? voire même aux personnes insatisfaites de leur situation professionnelle ? Est-ce qu'il s'adresse uniquement aux personnes en droit de travailler ou bien faut-il l'étendre (ex. détenus, exilés, etc.) ?
- Quelle est la "limite" de ce droit ? Une personne qui demande un emploi et qui refuse une ou plusieurs propositions a-t-elle exercé son droit ?
- Comment exercer son droit à l'emploi en milieu rural où les problématiques de mobilité questionnent la notion de proximité / d'accessibilité de l'emploi ?
- Quelle collectivité aurait la compétence "droit à l'emploi" ? Quel échelon territorial est pertinent pour mettre en œuvre le droit à l'emploi

**Saynète n°2** : Le maire d'une commune et la directrice d'une entreprise qui embauche les personnes privées d'emploi dans le cadre du droit à l'emploi réfléchissent aux activités à développer pour embaucher les personnes. L'entreprise propose déjà plusieurs activités comme le maraîchage et le tri textile et peine à identifier des nouvelles activités à développer pour créer des emplois supplémentaires. Ils évoquent la création d'emplois pour faire des maraudes mais cela semble poser des problèmes éthiques. Ils évoquent également la demande d'une entreprise publicitaire qui souhaite leur confier un marché mais la CCI (chambre de commerce et d'industrie) semble bloquer. Enfin, ils reçoivent un appel de l'école qui souligne le besoin de personnel pour assurer le périscolaire. Bien que cela interroge la frontière entre emploi privé et public, ils décident de répondre à l'urgence et de tester cette activité.

### **Question mise au débat : Comment et qui définit les emplois à créer ?**

Les participants se sont posé la question de qui et comment décider de la création d'emplois supplémentaires.

#### **Les participants semblent s'accorder sur la nécessité de partir des capacités et des propositions des personnes concernées par la privation d'emploi.**

L'identification d'activités utiles peut s'organiser de diverses manières, notamment par des consultations publiques, des ateliers avec les entreprises du territoire, etc.

L'enjeu de la décision et de l'arbitrage est plus délicat. Certains affirment que c'est aux personnes privées durablement d'emploi de décider collectivement des activités qu'elles veulent réaliser. D'autres soulignent qu'il ne faut pas non plus remettre la responsabilité de la création des activités sur les personnes mais bien sur un collectif (également pour éviter les effets d'aubaine). **Ainsi, la décision doit être prise collectivement à l'échelle des territoires en prenant en compte une diversité d'acteurs au sein d'une instance dédiée avec notamment l'Etat, les chambres consulaires, les personnes privées d'emploi.** L'enjeu d'articulation avec les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) lorsqu'ils existent est souligné. L'enjeu de décloisonner les interventions des différents acteurs est également souligné, et en particulier les acteurs du handicap dont les outils et modalités d'intervention sont souvent très structurés mais peu connus des autres acteurs (exemple de l'emploi accompagné).

**L'échelle micro-locale est soulignée comme pertinente pour débattre de la création d'emplois supplémentaires** car elle permet d'associer notamment les élus locaux et les entreprises pour identifier les besoins du territoire. Un point de vigilance est apporté concernant les échelons de territoires plus grands - "supra" - qui pourraient identifier des idées d'activités qui ne feraient pas écho sur le territoire dans les faits (notion de subsidiarité).

Dans le cadre de la mise en place du réseau pour l'emploi, les participants soulignent la nécessité de **s'appuyer sur les comités territoriaux pour l'emploi et notamment les CLPE (comités locaux pour l'emploi) comme instance locale pour prendre ces décisions qui doivent inclure davantage d'acteurs et notamment les personnes privées d'emploi.**

Dans quelle mesure cette instance pourrait-elle bénéficier de financements dédiés afin d'investir dans les activités qu'elle estime utiles pour son territoire ?

Point d'interrogation soulevé : des emplois à la frontière entre emplois publics (car définis comme utiles collectivement pour la société) mais avec un mode de financement mixte (aide au poste + chiffre d'affaires).

**Plusieurs critères sont proposés pour déterminer les emplois supplémentaires à créer :**

- utilité sociale de l'activité
- la capacité d'un "client" à payer le service proposé (client final ou tiers payeur)
- absence de concurrence déloyale avec des activités déjà en place
- besoins du territoire non pris en charge par le marché car non rentables
- capacité des personnes embauchées à effectuer les missions

**Saynète n°3 :** Deux salariés discutent de leur emploi respectif et soulignent des aspects qui ne leur semblent pas acceptables : l'un estime que sa mission n'a pas beaucoup de sens (trier du papier brouillon en fonction du grammage). L'autre souligne que l'utilité de son travail n'est pas son critère principal et qu'elle s'attache davantage aux conditions de son emploi et en particulier les horaires, les collègues, le salaire. L'autre renchérit sur l'enjeu de statut social rattaché à son travail, c'est-à-dire comment la société perçoit et valorise ce qu'il fait. Ils mettent en évidence le fait que les critères d'appréciation de la qualité d'un emploi peuvent être différents d'une personne à l'autre.

**Question mise au débat : Qu'est-ce qu'un droit à l'emploi décent ?**

Les participants ont débattu sur les critères qui rendent un emploi acceptable par la personne qui l'occupe. La question du sens que la personne donne à son emploi est soulevée : **un emploi serait acceptable s'il a du sens pour la personne**, quelles que soient les missions réalisées ? Cette question du sens étant très subjective, les participants soulignent d'autres critères à prendre en compte comme les conditions de travail d'une part, et le statut d'autre part.

Une autre personne complète par la notion de respect que les personnes se doivent et qu'elles doivent aux autres, salariés comme employeurs. **Ce respect mutuel définirait les conditions de l'acceptabilité des emplois en entreprise.**

Des acteurs de l'IAE, en particulier de SEVE emploi, expliquent qu'il s'agit dans le cadre de l'accompagnement des personnes de **clarifier leurs intentions professionnelles au sens large** (et pas uniquement le projet professionnel).



C'est-à-dire, quels sont les critères de l'acceptabilité de l'emploi (en prenant notamment en compte les besoins personnels comme la garde d'enfants, etc.).

Une autre personne enfin vient compléter en apportant la notion de collectif, c'est à dire **comment par le management et l'organisation de l'entreprise, celle-ci permet – dans un dialogue avec le salarié – de répondre à cet enjeu d'emploi décent** : il s'agirait de créer les conditions de la motivation et de l'engagement collectif pour atteindre les objectifs de l'entreprise (rendre les salariés acteurs de leur emploi).

D'autres propositions de définition sont faites via le fil numérique :

- "C'est le rôle du collectif de l'entreprise, du management, de créer les conditions pour que les personnes trouvent du sens dans leur travail"
- "Un emploi décent c'est avoir du travail à faire dans de bonnes conditions"
- "Le bon travail c'est celui qui permet au salarié de vivre correctement, de subvenir à ses besoins, de se sentir utile"
- "La décence de l'emploi c'est le respect du salarié, cela passe par la dignité, l'utilité, le respect du droit du travail, le respect de la sécurité au travail."

Plus largement, les participants interrogent la qualité de l'emploi en France : est-ce qu'il existe des emplois indécents actuellement ? Est-ce que le droit du travail est suffisant pour garantir la qualité des emplois ? Sinon, est-ce qu'une loi du droit à l'emploi doit participer à le renforcer ? Ou du moins donner aux entreprises concernées les moyens de l'appliquer ?

**Saynète n°4 :** Une personne privée d'emploi a porté plainte car elle ne parvient pas à obtenir d'emploi. Nous assistons à la fin de la plaidoirie de son avocat qui accuse la collectivité (l'Etat) d'avoir été incapable de lui garantir son droit à l'emploi. L'avocat de l'Etat prend alors la parole et remet en cause la bonne volonté et les démarches de recherche d'emploi effectuées par la personne elle-même. Il scrute les démarches dans leurs moindres détails et jusqu'à l'absurde. En effet, il revient sur des démarches remontant il y a plus de 20 ans : la personne aurait alors refusé un CDI alors qu'elle avait 18 ans...

#### **Question mise au débat : le droit à l'emploi doit-il et peut-il être opposable ?**

Les débats dans la salle et sur le fil numérique font apparaître une tendance majoritaire quant au fait que **le caractère opposable d'un droit ne garantit pas son effectivité**. L'exemple du droit au logement opposable est présenté. Un droit opposable sans les moyens pour le mettre en œuvre n'aurait donc pas beaucoup de sens. **C'est donc davantage la question des moyens qu'il faudrait creuser en**

**imposant par exemple non pas une obligation de résultats à l'Etat mais une obligation de moyens.**

La possibilité de porter son cas devant les tribunaux si l'on estime que notre droit à l'emploi a été bafoué est débattue : d'un côté les grandes décisions de justice permettent souvent de faire avancer le droit, d'un autre, ce ne sont que des combats individuels, or il s'agit plutôt ici de porter un combat collectif.

**PARTIE DEUX : Propositions issues des ateliers de l'après-midi**

## Thématique n°1 : LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI

1. Qu'est-ce que la privation durable d'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>Être privé durablement d'emploi, c'est :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- être sans emploi</li> <li>- ou être en situation d'emploi dégradée, précaire ou subie (horaires atypiques, petits CDD à répétition, etc.)</li> <li>- ou être sans proposition d'emploi correcte ou réaliste : rémunération décente, prenant en compte les souhaits, les compétences, les contraintes (mobilité, santé, etc.)</li> </ul>	<p>Une définition nationale de la privation durable d'emploi est indispensable pour avoir un cadre, mais des déclinaisons et dérogations locales doivent être possibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir le choix de son temps de travail</li> <li>- Avoir le choix des heures travaillées</li> <li>- Proximité géographique de l'emploi par rapport au domicile</li> <li>- Volontariat des personnes</li> </ul>	<p>Pour être retenu comme privé durablement d'emploi, faut-il une durée définie nationalement (ex. : 9 mois avec dérogations possibles) ? Cela pose le problème de ceux qui ne sont pas inscrits comme demandeur d'emploi à France Travail.</p> <p>Quid des personnes privées durablement d'emploi à cause du code de travail (droit au travail des sans papier, détenus, etc.) ?</p> <p>Quid de l'expression de la personne / son ressenti comme privée durablement d'emploi ?</p>

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

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>Un comité local pour l'emploi est habilité à reconnaître les situations de privation durable d'emploi portées à sa connaissance.</p> <p>A l'individu de faire reconnaître son statut quelque soit sa situation administrative (inscrit ou non inscrit à France Travail notamment) auprès d'un comité local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validation des personnes éligibles au droit à l'emploi par un comité local représentatif des structures locales (assos caritatives, acteurs de l'emploi, etc.).</li> <li>- Caractère obligatoire pour chaque bassin d'emploi de mettre en place ces comités (délégation locale).</li> </ul>	<p>Quelle échelle, qu'est ce qu'on appelle territoire ?</p> <p>Qui fait partie des comités ?</p> <p>Comment on impose la représentativité des structures locales dans ces comités (associations, structures caritatives, habitant-es, etc., en plus des institutions et des services publics de l'emploi) ?</p>

<b>3. Comment donner aux personnes les moyens de faire valoir leur droit à l'emploi ?</b>		
<b>Propositions du groupe</b>	<b>Conditions de réussite</b>	<b>Questions soulevées</b>
<p>Intégrer les organisations représentatives des demandeurs d'emploi de longue durée au local/national (ex. : MNCP, SNC, etc.) dans les organes de gouvernance de l'emploi et la formation.</p> <p>Ouvrir la possibilité de transférer les droits à la formation des retraités (CPF) à un demandeur d'emploi, via une caisse mutualisée par exemple ou directement en indiquant à quelle personne on souhaite transmettre ses droits.</p> <p>Rendre l'information la plus accessible possible.</p>	<p>Les collectifs des demandeurs d'emploi peuvent s'inspirer du droit des usagers (loi 2002-2), droit des syndicats.</p> <p>Intégration de tous les types d'acteurs dans la diffusion de l'information.</p> <p>Garantir la qualité et l'indépendance de l'accompagnement.</p> <p>→ Renforcer le maillage local → Développer l'interconnaissance et l'information mutuelle des offres des partenaires → Bien identifier les rôles des structures → Sécuriser les parcours des personnes</p>	<p>Faut-il créer une nouvelle instance indépendante de France Travail et proposant un accompagnement qualitatif des demandeurs d'emploi de longue durée ?</p> <p>De quelle échelle parle-t-on?</p>

## Thématique n°2 : LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI

4. Quelle est la raison d'être, le rôle d'une ELPE ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>1/ Une ELPE embauche de manière inconditionnelle.</p> <p>2/ Une ELPE prend corps dans un maillage coopératif mettant la personne accompagnée au centre. Les ELPE, grâce à ce maillage, proposent des parcours sur mesure et individuels pour construire des projets professionnels, tout en garantissant le droit au changement de cap. Les ELPE bénéficient donc d'un cadre souple (possibilité de passer de l'une à l'autre, décroisement au service de la personne).</p>	<p>Le financement des aides au poste doit suivre le parcours de la personne et ne pas être rattaché à la structure.</p> <p>Un cadre collectif réunissant ELPE, partenaires et personnes concernées doit permettre de proposer des parcours professionnels cohérents aux personnes privées durablement d'emploi.</p>	<p>Une ELPE peut-elle aussi être une entreprise dite "classique" ? Proposition en débat (et en suspens) d'inclure les entreprises volontaires pour intégrer à hauteur de 5% de leurs effectifs des personnes privées durablement d'emploi ?</p> <p>Quid de la non-concurrence ? Elle n'a pas été retenue par le groupe comme élément "essentiel", car certaines ELPE ne sont pas soumises à celle-ci.</p>

5. Quels types de structures peuvent créer des emplois supplémentaires pour les personnes qui en sont privées et à quelles conditions ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions
1. Ne pas créer de nouveaux statuts de structures, il y en a déjà beaucoup.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mais garder un accompagnement adapté des publics</li> <li>• décloisonner et hybrider les structures existantes (synergie/mutualisation)</li> <li>• arrêter le contingentement des postes dans l'IAE et le STPA</li> <li>• développer des filières entières d'activités et pas seulement un segment</li> <li>• privilégier les SIAE qui travaillent sur les métiers en tension</li> </ul>	globalement il faut décloisonner les politiques publiques (ministère, financement, réglementation, etc.)
2. L'IAE et le STPA doivent être en mesure de créer des emplois supplémentaires.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• diminuer la place du bénévolat en créant plus de postes salariés</li> <li>• fusionner les EA et ESAT pour de l'efficacité dans les parcours</li> <li>• augmenter les places en ESAT en gardant la part de financement de l'Agence de Services et de Paiements - ASP (50,7%) et une part sur le commercial (contrat associé sera le CDD pour du va et vient)</li> </ul>	
3. Les entreprises classiques : entreprises à mission exclusivement ou entreprises lambda qui répondent à certains critères	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prendre exemple sur l'emploi accompagné en milieu ordinaire de travail du STPA (dans ce cas il n'y aurait pas d'emploi financé par la CDE, c'est le service d'accompagnement qui serait financé)</li> <li>• mettre en place un cahier des charges social qui assure l'accompagnement, le développement de compétences des salariés pour valoriser l'emploi supplémentaire et pas le précariser</li> <li>• la question du quota comme pour le handicap avec les limites qu'on connaît</li> </ul>	

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

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>Une gouvernance participative imposée à toute structure ELPE avec 4 collèges :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- collège des salariés (hors direction)</li> <li>- collège des acteurs économiques territoriaux (SIAE, entreprises marchandes)</li> <li>- collège des acteurs associatifs territoriaux (associations de solidarité)</li> <li>- collège des élus territoriaux (maire, représentant de l'Etat, etc.)</li> </ul>	<p>Fonctionnement cadré par des documents → statuts, règlement intérieur</p> <p>Clarifier la compatibilité de ce fonctionnement avec les différentes formes juridiques des ELPE → SCOP, SCIC notamment</p>	<p>RAS</p>



<b>7. Comment s'assurer de l'accessibilité de l'emploi dans ces entreprises?</b>		
<b>Propositions du groupe</b>	<b>Conditions de réussite</b>	<b>Questions soulevées</b>
1. Définition de l'accessibilité en prenant en compte les différents champs (physique, numérique, intellectuel, mental).	Lever les freins (physiques, numériques, intellectuels, etc) + locaux adaptés (PMR)	
2. Sensibiliser les employeurs à l'inclusion des différents publics.	Formation pour garantir une meilleure adaptation aux publics S'assurer que l'accompagnement est adapté à la personne et à son pouvoir d'agir (prendre conscience des freins à l'emploi des personnes)	
3. Créer un label "Entreprise accessible" sous condition de suivi d'une charte	Charte qui tiendrait compte de l'accompagnement adapté à la personne et au développement de son pouvoir d'agir	
4. Création d'une plateforme /renforcement des instances existantes ? CRESS pour réaliser / mutualiser les informations (capitalisation sur les activités, la partie administrative, juridique, etc.)	Regarder dans un premier temps les structures existantes et le travail qu'elles proposent pour le faire évoluer ?	
5. Maintien dans l'emploi	Temps de travail adapté /choisi et polyvalence (rythme de travail)	

## 8. Comment financer les entreprises de lutte contre la privation d'emploi ?

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p><b>Condition valable pour les 3 propositions</b> : chaque ELPE doit garantir un modèle économique qui permette l'équilibre (financement public, financement privé, chiffre d'affaires)</p>		
<p>1. Maintenir les différents systèmes de financement existants pour chaque ELPE en abondant suffisamment pour atteindre le plein emploi</p>	<p>Inscrire ce financement dans un projet politique de développement des territoires (emploi de proximité, économie de services) qui répond à des besoins réels, économie humaine (utilité sociale)</p>	
<p>2. Activer des dépenses passives (minima sociaux, indemnités) et chiffrer les dépenses et les activations via les ELPE</p>	<p>Demander aux entreprises des objectifs RSE SMART (un objectif spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini) qui inclut des partenariats, des soutiens de ELPE</p>	<p>attention au green washing ou au social washing lorsque l'on fait appel à la RSE</p>
<p>3. Participation des entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• via une obligation d'emploi de PPDE (ou a minima de cotisations dans une caisse qui financera les ELPE)</li> </ul>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• via des incitations à du mécénat et/ou des marchés à faire valoir dans le cadre de leur RSE</li> </ul>		
---	--	--

### Thématique n°3 : GARANTIR AU NIVEAU NATIONAL LE DROIT À L'EMPLOI

9. Comment mettre en place une gouvernance nationale qui garantisse le droit à l'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
1. Avoir une instance type Comité National pour l'Emploi (qui fédère les CLE : Etat, collectivités, associations, fédérations, syndicats salariés et employeurs, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mission interministérielle</li> <li>• gestion paritaire</li> <li>• a la main sur son budget (y compris sur la main d'oeuvre = gère ses ressources)</li> <li>• a la main sur les politiques de l'emploi</li> </ul>	Quels financements ? (budget autant que de besoins)
2. Déclinaison locale : laisser la main aux territoires (CLE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité d'éthique qui partage et explicite ses valeurs</li> <li>• Comités d'experts (évaluation, évolutions)</li> <li>• CLE : responsable de faire remonter les infos terrain</li> </ul>	
3. Avoir un référentiel de bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• issu des territoires</li> <li>• espace ressources d'animation du référentiel</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• système d'autoévaluation des dépenses et contrôle régulier.</li> </ul>	
--	---	--

<b>10. Comment piloter et évaluer le droit à l'emploi au niveau national ?</b>		
<b>Propositions du groupe</b>	<b>Conditions de réussite</b>	<b>Questions soulevées</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantifier les résultats par une évaluation financière / économique (différence entre ce que ça rapporte et ce que ça coûte)</li> <li>- Évaluer pas uniquement de manière chiffrée mais également les facteurs d'amélioration sociale (santé, éducation, mobilité, etc.)</li> <li>- Piloter l'habilitation par l'Etat</li> <li>- Piloter l'évaluation et contrôler les engagements de l'Etat par une commission indépendante et paritaire</li> </ul>	<p>Fourniture de données par INSEE, France Travail, DARES, etc.</p> <p>+ Indicateurs de bien-être</p>	

11. Financement : que doit financer le niveau national et comment ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>Le financement national devait prendre en compte les spécificités territoriales.</p> <p>Au niveau national, il faut financer l'employabilité des personnes privées d'emploi. L'employabilité se définit par l'accessibilité au droit à la formation et à la mobilité pour tous, en prenant en compte les spécificités territoriales.</p> <p>Les pistes de financement sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un <b>système de bonus-malus</b> calculé <b>sur les cotisations sociales</b></li> <li>- la mise en place d'un pourcentage d'embauche de personnes privées d'emploi à atteindre pour les entreprises (inspiré des 6% BOETH) avec calcul d'une somme à verser s'il n'est pas atteint</li> </ul>	<p>Financer les emplois supplémentaires mais pas uniquement.</p> <p>Le financement doit être durable.</p> <p>Il faut une volonté politique forte.</p> <p>Le développement des activités économiques des ELPE.</p>	<p>Comment assurer une répartition équitable des ressources de financement en fonction des spécificités socio-économiques des territoires ?</p>

## 12. 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
<p>1) Instituer un comité des acteurs locaux du droit à l'emploi décisionnaire (il n'applique pas seulement une politique nationale). Il dispose de la connaissance des besoins et des caractéristiques du bassin dont il est responsable et il mobilise les solutions adaptées.</p> <p>2) Constituer un cadre commun (en plus de la loi) qui organise la mise en œuvre d'une politique commune (le droit à l'emploi) =&gt; quelles structures, quelles actions sont concernées, etc. Le local a une marge de manœuvre pour adapter son organisation et ses actions à ses propres spécificités. Qui applique le cadre commun ? Les entreprises, les personnes concernées, les collectivités, les acteurs de l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ensemble des dispositifs et structures contribuant au droit à l'emploi est référencé (ex. : DORA) et des actions pour les faire connaître à tous sont réalisées (faire connaître à tous les initiatives locales et les solutions qui marchent !)</li> <li>• Les bassins peuvent mobiliser des financements à hauteur du besoin pour déployer les actions et l'accompagnement des personnes, créer des postes, etc. Il existe également une équité de financement entre les territoires.</li> <li>• les comités sont constitués d'une diversité / mixité d'acteurs au niveau local et créer une synergie entre eux</li> </ul>	<p>=&gt; Quelle forme prend le cadre commun : une charte ? une convention ? Par qui est-elle écrite ? Pas seulement un engagement moral ou une déclaration de bonnes intentions !</p> <p>Quel lien avec les comités locaux de France Travail ?</p> <p>Qui est garant du cadre commun ? A définir : Etat (préfecture), collectivités, etc.</p>

## Thématique n°4 : GARANTIR AU NIVEAU TERRITORIAL LE DROIT À L'EMPLOI

13. Quelle gouvernance territoriale du droit à l'emploi ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p><u>Première notion</u> : Une gouvernance décentralisée par bassin d'emploi.</p> <p>&gt; proposer une gouvernance à l'échelle du <b>bassin d'emploi</b> (qui fait également allusion à la <b>cohésion du territoire</b>, avec l'idée d'une gouvernance unique).</p> <p><u>Deuxième notion</u> : proposer une <b>charte commune présentant des valeurs</b> et un objectif unique. La charte porterait sur des valeurs philosophiques reprenant les valeurs portées par TZCLD. La charte serait à l'initiative d'un public large comme le concept TZCLD.</p>	<p>Stabilité des "règles" au niveau national concernant les politiques nationales. Conditionne la stabilité des dispositifs et la bonne mise en place de ces derniers.</p> <p>Des consultations intégrant l'ensemble des parties prenantes (entreprises, institutions, et personnes en précarité d'emploi en particulier)</p> <p>La fréquence des réunions et du suivi au niveau de la gouvernance doivent être réguliers et tendre à évoluer pour maintenir la pertinence des valeurs portées par la loi.</p> <p>Les notions de mesure et des indicateurs sont aussi importantes. Exemple avec la notion zéro chômeur, cela ne doit pas être un simple indicateur mais un objectif à atteindre.</p>	<p>Faire converger les niveaux de gouvernance : droit à l'emploi / France Travail.</p> <p>Adapter le discours et les moyens de communication aux personnes concernées, en particulier les personnes éloignées de l'emploi les plus fragiles.</p> <p>Une gouvernance du droit à l'emploi sans les personnes concernées devrait se questionner sur la pertinence de ses actions.</p> <p>Gouvernance partagée avec une volonté locale en amont.</p>

**14. Quel est le champ de compétences et de responsabilités de la gouvernance locale du droit à l'emploi ?**

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>1. <b>Se donner une vision commune de ce qu'est le droit à l'emploi</b> (type de contrat, nombre d'heures, conditions de travail, salaire, à qui s'adresse le droit à l'emploi).</p> <p>2. <b>Repérer et informer toutes les personnes motivées à occuper un emploi</b>, y compris les "invisibles".</p> <p>3. <b>Mettre en place une politique au niveau du territoire pour lever les freins à l'accès et au maintien dans l'emploi</b> (lutte contre les discriminations, mobilité, garde d'enfants, horaires de travail adaptés, formation, etc.).</p>	<p>Que cette vision soit largement partagée sur le territoire (France Travail, entreprises, mairie, etc.).</p> <p>Être bien à l'écoute des personnes pour repérer les freins à l'emploi.</p>	<p>Autres idées de responsabilités à assurer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier l'emploi existant sur le territoire,</li> <li>- garantir des locaux adaptés et pas chers si on crée une entreprise pour mettre en place le droit à l'emploi.</li> </ul> <p>Discussion intéressante sur le point 2 qui avait été écrit au début "Repérer et informer toutes les personnes <u>prêtes</u> à occuper un emploi..." Les salariés d'EBE et volontaires ont récusé le mot "prêtes", disant qu'on leur demandait toujours d'être prêt, de régler des choses avant d'accéder à l'emploi. Ils n'étaient pas d'accord avec l'idée que des professionnels décident s'ils sont prêts ou pas. Ils ont dit "laissez-nous essayer !".</p>



**15. Comment assurer l'effectivité du droit à l'emploi au niveau local ?**

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir une instance multipartenariale pour fluidifier les parcours.</li> <li>- Doter l'instance de gouvernance locale de moyens opérationnels (équipe projet) en capacité de communiquer auprès des partenaires / des volontaires / des entreprises.</li> <li>- Travailler l'émergence des activités de façon permanente avec les différents acteurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir une présence des acteurs de l'accompagnement (comme France Travail) sur le territoire, accessible géographiquement aux personnes à proximité</li> <li>- interconnaissance des différentes parties-prenantes (besoins, pratiques etc.) et en particulier des personnes privées d'emploi</li> <li>- expliciter et s'assurer de la compréhension de toutes les parties prenantes (sans infantiliser)</li> </ul>	<p>permettre la révision du périmètre de l'habilitation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dépend des modalités de mise en oeuvre du droit à l'emploi dans le cadre de la future loi</li> </ul>

### 16. Comment financer l'animation territoriale du droit à l'emploi ?

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mutualiser les dispositifs existants qui oeuvrent pour le droit à l'emploi (financements publics européens, nationaux et territoriaux),</li> <li>- Les compléter avec un prélèvement obligatoire sur les entreprises,</li> <li>- Et donner la possibilité aux entreprises de compléter leur contribution via le mécénat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Co-financements</li> <li>- Redistribuer les ressources captées de manière équitable sur tous les territoires</li> <li>- Être transparent et valoriser l'utilisation des ressources qui auront été captées</li> <li>- Financements obligatoires : il ne faut pas que les financeurs soient aussi signataires du versement des financements</li> </ul>	<p>Taxation des entreprises sur le non-emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceptabilité sociale du prélèvement sur les entreprises ?</li> <li>- Est ce qu'on prélève sur les cotisations patronales déjà existantes ou est ce qu'on créé une nouvelle taxe (ex : sur le dumping social, sur les licenciements) ?</li> <li>- Le montant des financements conditionne le "comment on finance".</li> </ul>