



Conférence territoriale Ile-de-France  
**Bondy – Jeudi 21 novembre 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>8</b>
Thématique n°1 : LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI.....	9
Thématique n°2 : LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI.....	12
Thématique n°3 : GARANTIR AU NIVEAU NATIONAL LE DROIT À L'EMPLOI.....	16
Thématique n°4 : GARANTIR AU NIVEAU TERRITORIAL LE DROIT À L'EMPLOI.....	20

Avertissement : Ce document est un document de travail intermédiaire issu de la conférence territoriale Ile-de-France du 21/11/2024 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 **Monsieur Stephen Hervé, maire de Bondy accompagné de Norha Haderbache, Maire adjointe, et Julie Lefebvre, première vice-présidente à l'emploi et à l'économie d'Est-Ensemble**. Monsieur le Maire a mis en avant les initiatives de la ville de Bondy concourant au droit à l'emploi. Il a cité différents dispositifs et structures agissant en matière d'insertion, de développement économique et d'entrepreneuriat. La vice-présidente d'Est-Ensemble à l'emploi et à l'économie a précisé que l'intervention d'Est-Ensemble dans ce domaine essaie de conjuguer justice sociale et justice environnementale. Elle a également rappelé la réalité des personnes privées d'emploi : parents isolés, les mères en particulier, les personnes cassées par des accidents de la vie ou l'usure du monde du travail. Elle a ainsi précisé que faire le droit à l'emploi, c'est aussi une façon de réinventer le travail dans une période de grande transformation écologique et sociale.

La journée a ensuite été introduite par des représentants de 7 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. Notons que cette conférence s'inscrivait dans la SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées).

**Alexandra Blanchin, directrice générale Emmaüs Défi, s'est exprimée au nom d'Emmaüs France** en précisant que la caractéristique de ce mouvement est d'accompagner les personnes qui n'ont pas d'hébergement pérenne. Elle a expliqué que l'exclusion liée à l'éloignement de l'emploi est un fléau contre lequel Emmaüs est très mobilisé et que le droit à l'emploi doit permettre à chaque personne d'avoir une place digne au sein de la société. Elle a également précisé qu'il s'agit d'une responsabilité de l'ensemble des acteurs qui ont un poids politique de faire un plaidoyer en faveur de l'accès à l'emploi.

**Valentine Maillochon, porte-parole du MNCP** (Mouvement national des chômeurs et précaires) a exprimé ses inquiétudes concernant les réformes en cours, notamment celle du RSA qui risque de créer un appel d'air de non-recours. Elle a mis en avant à l'inverse l'initiative de la concertation pour un droit à l'emploi qui permet de montrer qu'il y existe "des alternatives proposées par les concernés, pour les concernés, que des solutions existent, et qu'il n'est pas question de faire sans les personnes".

**Agathe Martin, Chargée de mission Emploi à l'Unapei** qui fédère 330 associations et 3 300 établissements et services sociaux et médico-sociaux partout en France, a rappelé que les personnes en situation de handicap sont particulièrement concernées par la privation durable d'emploi. En effet, plus de la moitié des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, connaissent un chômage de longue durée. C'est ainsi dans le but d'alerter sur les conséquences de la privation d'emploi, pour les personnes qui la subissent comme pour la société dans son ensemble, que l'Unapei a souhaité s'unir à d'autres acteurs, dans le cadre de cette démarche commune de concertation pour le droit à l'emploi.

**Axelle Pruvot, Directrice exécutive ANDICAT**, a rappelé que son association fédère les directeurs et directrices d'ESAT qui portent dans leur ADN le droit au travail pour tous. En effet, les personnes en situation de handicap subissent encore de plein fouet la discrimination (rappelons que le handicap est le 1er motif de discrimination en France : 36% des saisines de la Défenseure des droits) et le chômage (12% pour les personnes en situation de handicap). Or, le secteur protégé vise à garantir un accès à l'emploi pour les personnes qui en sont le plus éloignées. Elle a ainsi précisé qu'accéder à un emploi c'est également permettre aux personnes en situation de handicap d'exercer leurs droits en tant que citoyen, et ainsi de les inclure pleinement dans la société.

**Xavier Roy, Délégué général du Coorace** a rappelé que le Coorace est un réseau d'entreprises d'utilité sociale territoriale représentant près de 600 acteurs de l'économie sociale et solidaire dont près de 550 SIAE accompagnant près de 50.000 salariés en insertion chaque année. Il a précisé les 3 raisons principales pour lesquelles le Coorace s'est engagé dans la concertation pour le droit à l'emploi : "Parce que le discours à l'encontre de nos concitoyens les plus précaires ne cesse de se durcir, leur faisant porter la responsabilité de leur privation

d'emploi ; Parce que les droits de ces derniers sont de plus en plus fragilisés au même titre que la société civile et les corps intermédiaires. Parce que face à la privation d'emploi, les solutions existent (IAE, STPA, TZCLD, etc.).”

“Nous attendons de cette démarche qu'en faisant appel à notre responsabilité collective et citoyenne, elle nous offre un cadre pour travailler puis accoucher, tous ensemble et unis dans notre diversité, d'une loi ambitieuse pour le droit à l'emploi.”

**Laurent Grandguillaume, président de TZCLD** a précisé qu'il espère faire prendre conscience à chacun que la question de la privation durable d'emploi n'est pas qu'une question individuelle, c'est une responsabilité collective. Cette responsabilité collective, elle se construit dans les territoires, il faut une volonté pour construire le droit à l'emploi, pour l'exercer [...]. La question du droit à l'emploi, c'est l'exhaustivité, ça veut dire aller chercher chaque personne privée durablement d'emploi, qu'elle soit inscrite à France Travail ou au RSA ou non, ça veut dire rencontrer les personnes, les faire venir dans les lieux de dialogue et de rassemblement, pour inventer des solutions avec elles. C'est le chemin qu'on doit pouvoir poursuivre collectivement après cette grande concertation.”

**Nathalie Latour, directrice générale de la FAS, a précisé que pour son** réseau réunit 900 associations et plusieurs milliers d'établissements d'intervenants et de personnes accompagnées, c'est dans son ADN de s'impliquer dans les enjeux de progrès social. Elle a rappelé que les personnes sans emploi font face à des discriminations et stigmates qui alimentent et participent de leur éloignement du marché de l'emploi. Enfin, elle a précisé 3 points de positionnements importants pour la FAS:

- Le principe selon lequel tout le monde est employable et toutes les énergies doivent être mobilisées pour développer des opportunités d'emploi en adéquation avec les contraintes des personnes ;
- Le rôle et la responsabilité des entreprises dans l'accès à l'emploi digne et durable, mettant l'accent sur leur employeurabilité plutôt que sur l'employabilité des personnes ;
- Le droit à l'emploi doit recouvrir des emplois dignes (temps partiels subis, salaires décents., etc.) et compatibles avec la transition écologique.

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

**Suite aux conférences de Laval, Lyon et Troyes, plusieurs principes semblent faire consensus** et doivent être confirmés dans cette conférence et lors de la dernière. **Ces derniers ont été présentés afin de servir de base aux échanges lors de la plénière du matin :**

### **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 notamment 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 à l'emploi, 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 indispensable :**

- 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** : Cette scène montre une interaction entre deux personnes, qui partagent leurs désirs et difficultés à accéder à un emploi durable. L'une des personnes évoque ses difficultés à travailler en raison de la gestion de son emploi du temps, liée à la santé de son enfant et à des problèmes de transport qui ne correspondent pas aux horaires de travail. Elle fait de l'intérim mais souhaite un "vrai emploi", c'est-à-dire un CDI, avec des horaires réguliers, des collègues, etc. L'autre personne a été licenciée il y a 4 mois et vit mal cette période de recherche d'emploi et constate que les offres qui lui sont faites ne correspondent pas à ses attentes (travail en chambre froide, horaires de nuit, etc.). Pour lui, ces 4 mois de chômage représentent une période déjà très longue et il exprime son besoin urgent de retrouver un travail.

**Question mise au débat : A qui s'adresse le droit à l'emploi ? Qui sont les personnes privées durablement d'emploi ?**

Le droit à l'emploi, souvent interprété comme un droit d'accès à un travail adapté aux compétences, aux envies et aux contraintes des individus, s'adresse à toute personne en capacité de travailler et souhaitant le faire, indépendamment de son statut ou de ses qualifications.

Ce droit ne doit pas être une injonction à accepter n'importe quel emploi, mais plutôt une garantie d'accès à un travail décent, avec des conditions respectueuses des droits des travailleurs et des besoins individuels (santé, mobilité, situation familiale).

Les personnes privées durablement d'emploi seraient à la fois celles confrontées à des **obstacles structurels** (discriminations, handicap, précarité) ou **conjoncturels** (chômage de longue durée, conditions de travail dégradées), mais également celles qui, bien **qu'en emploi**, connaissent des **situations précaires ou instables**.

Pour que ce droit soit effectif, il est essentiel de proposer un accompagnement ciblé et personnalisé aux personnes concernées, en particulier pour les personnes très éloignées de l'emploi.

La question du droit à l'emploi a été abordée sous l'angle de l'obtention d'un emploi plutôt que de l'attribution d'un emploi garanti. Il a été précisé que les employeurs doivent aussi être prêts à embaucher des personnes issues de divers parcours (il s'agit d'une rencontre entre une entreprise qui offre un emploi et une personne qui en cherche un).

L'idée d'un **droit universel à l'emploi** a fait consensus. Il a été souligné que ce droit devrait être **inconditionnel**, sans exclusion, tout en garantissant un accès prioritaire aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

Enfin, l'enjeu majeur est de rendre ce droit **effectif**, avec des **moyens concrets** pour garantir un accès à un **emploi décent**. Le droit à l'emploi ne doit pas rester une promesse, mais devenir un **outil réel** de transformation sociale, permettant d'assurer une **vraie inclusion** et de lutter contre la précarité.

**Saynète n°2** : Dans la perspective d'une loi du droit à l'emploi, deux dirigeants d'une entreprise privée "classique" se questionnent sur leur rôle en tant qu'employeurs : dans quelle mesure doivent-ils et peuvent-ils contribuer à embaucher des personnes privées d'emploi ? L'une des personnes explique que la loi prévoit une aide financière pour l'embauche de personnes au chômage de longue durée. Ils réfléchissent ensemble sur les conditions de ces aides (ponctuelle ou permanente ?), les types de contrats possibles (uniquement en CDI ?) et les implications pratiques (est-ce que l'on peut quand même choisir la

personne ?). Ils abordent également les problèmes d'organisation qui pourraient découler du fait que les personnes embauchées choisissent leur temps de travail, ou encore les différences de rémunérations avec les autres salariés, etc. Au final la manageuse exprime ses limites : elle ne se sent pas capable de manager des personnes qui auraient des addictions. L'échange se termine par un compromis sur le fait de vérifier les informations et d'en rediscuter.

**Question mise au débat : Quelles sont les structures qui peuvent créer des emplois supplémentaires pour les personnes qui en sont privées (et donc bénéficiaire d'une aide au poste) ? Quel rôle en particulier des entreprises privées à but lucratif ?**

Dans cette discussion plusieurs questions se posent quant aux structures et aux moyens nécessaires pour faire en sorte que chaque individu puisse avoir accès à un emploi. Voici un résumé des idées principales évoquées.

**Le rôle des entreprises privées** : Plusieurs participants soulignent que les entreprises privées ont un rôle essentiel à jouer dans la création d'emplois, notamment à travers leurs politiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME), qui bénéficient assez peu des politiques d'inclusion, peuvent aussi être des actrices importantes. L'idée est de sensibiliser ces entreprises à l'inclusion, de lever les a priori et de les accompagner dans la mise en place de dispositifs permettant l'insertion professionnelle.

**Les aides à l'embauche** : La question des aides financières au poste est débattue (un taux de 80% du coût de l'emploi est évoqué). Certains s'inquiètent des dérives possibles, citant l'exemple du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) qui a conduit à un gaspillage d'argent et à des effets limités sur la création d'emplois.

**Les dispositifs d'accompagnement** : Des dispositifs comme l'emploi accompagné, déjà utilisés dans le secteur du handicap, sont évoqués comme modèles. Ces dispositifs accompagnent à la fois l'employé et l'entreprise sur le long terme, garantissant ainsi la pérennité de l'emploi. Ce modèle pourrait être adapté pour d'autres types de publics éloignés de l'emploi.

**L'accompagnement des entreprises** : Plusieurs témoignages insistent sur la nécessité d'accompagner les entreprises, notamment les managers, dans leur

approche de l'inclusion. Des formations et une médiation active entre les entreprises et les personnes éloignées de l'emploi sont vues comme essentielles pour surmonter les préjugés et faire en sorte que ces recrutements réussissent, c'est par exemple la logique du dispositif SEVE Emploi. Un intervenant souligne cependant les **limites de la coopération avec les entreprises classiques**, qui se retrouvent souvent en décalage avec les besoins spécifiques des personnes privées d'emploi. En effet, ces entreprises sont souvent focalisées sur la **productivité immédiate**, ce qui peut rendre difficile l'intégration de travailleurs nécessitant un accompagnement plus personnalisé et l'adaptation des postes ou du temps et des conditions de travail.

**La coopération locale et les réseaux** : L'idée de maillage territorial et de coopération entre les entreprises et les acteurs de l'insertion (comme les SIAE) est souvent évoquée. Ces partenariats locaux permettent de mieux comprendre les besoins et d'adapter les solutions d'emploi en fonction des spécificités de chaque territoire.

**Saynète n°3** : Dans cette scène, Fabienne est employée dans une entreprise proposant un contrat de travail financé en partie par des aides publiques dans le cadre du droit à l'emploi. Nous assistons à son entretien annuel avec son supérieur au cours duquel elle exprime son épanouissement et son sentiment de bien maîtriser son poste de travail. Elle demande donc une augmentation de salaire. Cependant, son supérieur lui explique que son salaire actuel, basé sur le SMIC, est en grande partie lié au cadre spécifique de son contrat qui bénéficie d'aides publiques. Il lui explique qu'il n'a pas la possibilité de lui accorder une augmentation, malgré la reconnaissance de son implication, en raison des ressources limitées de l'entreprise. Il lui suggère que, si elle cherche une rémunération plus élevée, elle pourrait envisager un emploi ailleurs.

**Question mise au débat** : **Quels types d'emploi propose-t-on dans le cadre du droit à l'emploi ? Dans quelle mesure les salariés peuvent espérer des perspectives d'évolution professionnelle comme dans tout emploi de droit commun ?**

Voici les principaux points qui ont émergé des discussions.

**1. L'importance d'emplois décents et durables :** Les participants ont insisté sur la nécessité de créer des emplois à **impact écologique et social positif**, avec un **caractère durable**. L'idée d'un **emploi digne**, respectant les compétences des individus, leur permettant d'évoluer dans leur carrière, de recevoir des augmentations salariales et d'accéder à des formations, a été largement soutenue. L'**emploi durable** doit être non seulement stable (ex. CDI), mais également permettre une **évolution professionnelle** et salariale, ce qui reste un défi, notamment pour les très petites entreprises (TPE) qui peuvent éprouver des difficultés à augmenter les salaires en raison de contraintes économiques.

Un accent particulier a été mis sur la nécessité d'un **management inclusif** adapté aux réalités des salariés, et sur le développement d'outils managériaux souples et ouverts aux spécificités de chaque personne. Le **management inclusif**, qui prend en compte les contraintes individuelles (telles que des problèmes de santé, de handicap), est vu comme essentiel pour la réussite de l'intégration durable dans l'entreprise. Il s'agit donc d'assurer que ces **emplois soient accessibles en termes de compétences et de conditions de travail** pour les personnes privées durablement d'emploi.

Les participants ont insisté sur la nécessité de créer des **emplois supplémentaires** sans détruire ceux existants. Cela suppose que les emplois créés répondent à des **besoins non couverts** et soient intégrés dans des **écosystèmes locaux** d'entreprises.

Concernant l'exemple spécifique de l'évolution professionnelle et en particulier de l'**augmentation salariale** des personnes embauchées dans le cadre du droit à l'emploi, les participants ont rappelé qu'il ne s'agissait pas de considérer ces aspects comme relevant seulement de la négociation individuelle, mais comme un **droit collectif**. Les **conventions collectives** et les **accords syndicaux** doivent également faire partie de la réflexion sur l'**emploi décent**.

En somme, les participants sont d'accord pour dire que l'**emploi décent** doit être inclusif, durable, respectueux des compétences et des droits des travailleurs, et ne doit pas se limiter à une simple question de rentabilité économique pour les entreprises. La création d'emplois doit être pensée dans une logique **territoriale** et **collective**, en impliquant les entreprises, les associations, les acteurs de l'insertion et les pouvoirs publics, afin de garantir un **accès à l'emploi pour tous**.

**Saynète n°4 :** Dans le cadre de la réforme France Travail, un réseau pour l'emploi se met en place à différents échelons (national, régional, territorial). Dans le cadre du droit à l'emploi, nous imaginons des modalités de gouvernance à un niveau de maillage plus fin (probablement celui du bassin de vie). Cette scène illustre la confusion pour les participants à ces différents espaces de gouvernance qui ne savent plus à quelle réunion ils assistent et dans quel cadre. Ainsi, plusieurs personnes se retrouvent dans une salle en pensant être au même comité local pour l'emploi, mais découvrent qu'elles ne sont pas au bon endroit ni dans le bon cadre. La scène devient ubuesque avec des échanges confus sur les invitations, les rôles et les objectifs de la réunion, et se termine sur une pause indéterminée avant de clarifier les choses pour une prochaine rencontre.

**Question mise au débat : Comment articuler la mise en œuvre du droit à l'emploi avec le réseau pour l'emploi mis en place par la réforme France Travail?**

Voici une synthèse des réflexions et propositions des participants à ce sujet :

Les participants ont réaffirmé l'importance de la **proximité** pour garantir un droit à l'emploi effectif (échelle de la commune ou du bassin de vie). La proximité géographique et la connaissance des réalités locales sont perçues comme essentielles pour coopérer et accompagner les personnes privées d'emploi. Ainsi, les solutions adaptées aux besoins locaux, comme celles développées par l'expérimentation *Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD)*, montrent l'efficacité de la gestion locale, impliquant les acteurs du territoire (villes, entreprises, partenaires sociaux).

Il a été largement convenu qu'il n'existe pas de réponse uniforme à la question de l'échelle territoriale. Les **territoires** sont très divers, et la mise en œuvre du droit à l'emploi doit s'adapter à ces réalités. Par exemple, une grande métropole peut se diviser en plusieurs sous-territoires avec des besoins spécifiques, nécessitant des solutions de gouvernance à des échelles variées. Les participants ont donc suggéré que **les territoires définissent localement l'échelle** la plus adaptée à leurs besoins, et ce, en concertation avec les acteurs locaux. En d'autres termes, la gouvernance ne doit pas être imposée, mais construite sur un consensus local, qui prend en compte la spécificité de chaque territoire.

Il a été souligné que **la définition de la stratégie d'exhaustivité dans le cadre du droit à l'emploi** peut se faire à une échelle plus large, telle que l'EPCI

(Établissement Public de Coopération Intercommunale), qui permet de mobiliser les ressources nécessaires. Cependant, cette approche stratégique à une échelle supra-communale doit être articulée avec des **instances de gouvernance locales**, telles que les comités locaux pour l'emploi (CLE), qui sont plus proches des acteurs de terrain et capables d'agir concrètement.

Les participants ont ainsi mis en avant l'idée que **les instances plus larges** créées dans le cadre de la réforme France Travail (comme les comités territoriaux, départementaux et régionaux) doivent se concentrer sur la **coordination et la stratégie**, tandis que les **actions concrètes et la mobilisation des acteurs** doivent se faire à une échelle locale, où les besoins peuvent être directement identifiés et adressés.

Une autre dimension importante est celle de la **capacité des territoires à générer des emplois** en fonction des besoins. Certains participants ont suggéré qu'un territoire doit être suffisamment **réaliste et dimensionné** pour répondre aux besoins d'emploi dans un délai raisonnable. Les actions de création d'emplois doivent pouvoir se dérouler sur des échelles où l'objectif semble atteignable dans un **temps raisonnable** (environ cinq ans). Si l'objectif est trop ambitieux, cela risque de décourager les acteurs locaux.

Les participants ont souligné que, même si les acteurs locaux jouent un rôle central, l'État doit jouer un rôle de **coordination** pour favoriser la coopération entre les territoires. Certains ont mis en avant que la **réforme France Travail** devrait créer les conditions nécessaires pour que les différents niveaux de gouvernance (local, départemental, régional) puissent travailler ensemble efficacement.

## 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une situation subie, ne permettant pas de choisir un travail décent (salaire correct, conditions de travail adaptées)</li> <li>• Situation d'une personne qui désire trouver un emploi mais est empêchée en raison d'une ou plusieurs barrières multifactorielles et systémiques (cumulation des freins à l'embauche, inégalités d'accès à l'éducation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir un comité local qui analyse et peut statuer sur la situation de chaque personne au cas par cas</li> <li>• Avoir une liste consensuelle de critères minimum pour alléger la charge de comités locaux</li> <li>• S'appuyer sur des documents administratifs pour identifier les personnes durablement privées d'emploi (CAF, versements d'allocations, RQTH).</li> <li>• Il ne faut pas attendre que la personne soit en situation de grande précarité pour l'identifier comme PPDE. Il faut mener un travail de prévention des risques de PDE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment définir un travail décent ?</li> <li>• Chaque cas étant très particulier, le temps de travail n'est pas une donnée représentative de la PDE et ne permet pas de définir si une personne est PPDE ou pas. C'est le vécu de la personne, sa situation personnelle qu'il faut analyser en priorité.</li> </ul>

## 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>La privation d'emploi doit être <b>qualifiée au niveau local</b>, à l'échelle des EPCI pour prendre en compte les spécificités territoriales.</p> <p>La privation d'emploi pourrait être <b>validée par un comité multi-partenarial</b>, se réunissant régulièrement (toutes les deux semaines). Ce comité devrait réunir les services publics de l'emploi, les acteurs institutionnels et associatifs : France travail, Département, représentants de l'Etat, CAF, handicap.</p> <p>Les <b>critères d'éligibilité</b> pourraient s'appuyer sur une série de critères majeurs et mineurs : un cadre national mais laissant l'appréciation au comité multi-partenarial. Ex : des critères majeurs &gt; durée de privation d'emploi (chômage plus d'un an), instabilité durable dans l'emploi (pas d'emploi stable depuis 2 ans) et des critères mineurs liés aux freins à l'emploi (âge, personne à charge, handicap, non reconnaissance des diplômes, mobilité, discriminations raciales et de genre).</p>	<p>Attention à la dérive : le droit à l'emploi doit absolument s'appuyer sur le volontariat. Cela nécessite d'informer les personnes de leur droit.</p> <p>Faire valoir son droit à l'emploi ne doit pas être trop administratif ou institutionnel, pour ne pas laisser les personnes sur le côté. Attention à ce que ce soit accessible pour tout le monde (handicap, maîtrise du français, etc.).</p>	

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

Le droit à l'emploi comme future "grande cause nationale" donnera les moyens de coopération entre les associations, les services publics, pour permettre à tout citoyen l'accès à une information générale sur leur droit à l'emploi.

Une "éducation civique du droit à l'emploi" doit permettre à tous, concernés directement ou pas, de savoir que le droit à l'emploi existe et qu'il concerne tout le monde. Chacun-e doit pouvoir être "vecteur" de cette information : "le droit à l'emploi existe et il est possible de le revendiquer".

Accessible, et adaptée si besoin, l'information diffusée donnera un pouvoir d'agir à chaque volontaire. L'information générale et nationale sera déclinée au niveau local : le sujet doit pouvoir exister dans le débat public (ex : lors d'évènements sportifs, sur les réseaux sociaux, etc.).

Des espaces d'accueil, d'échanges, proches des lieux de vie, seront ainsi connus de tous pour faire valoir son droit. Les conditions d'accueil y seront basées sur l'écoute active, la confiance et la bienveillance (dans les mairies, les centres sociaux, au cœur des quartiers, maisons de quartier, locaux associatifs, etc.).

Les collectivités auront les moyens de recruter des agents de médiation-emploi. Les médiateurs existants (santé, numérique, écrivains publics, etc.) doivent avoir connaissance de leurs homologues médiateurs-emplois. Lors des rendez-vous, les volontaires auront le droit d'être accompagnés par une personne de leur choix.

**Conditions de réussite**

**Questions soulevées**

## 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer des emplois en priorité aux personnes qui en sont le plus éloignées               <ul style="list-style-type: none"> <li>- des emplois dignes du point de vue des personnes et durables dans le temps pour l'écosystème écologique</li> </ul> </li> <li>- Créer des emplois adaptés aux personnes (postes, horaires, etc.) et innovants pour contribuer à la transition écologique et la justice sociale</li> <li>- Accompagner les entreprises "classiques" pour un recrutement inclusif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capter/aller-vers les personnes concernées, en s'appuyant sur les associations, acteurs locaux, etc. : enjeu de proximité</li> <li>- Développer des formations à l'embauche, pour accompagner la prise de poste</li> <li>- Diversifier les activités</li> <li>- Financer de la recherche &amp; développement</li> <li>- Proximité</li> <li>- Nommer des ambassadeur.rice.s au sein des entreprises</li> <li>- S'appuyer sur les chargé.e.s de relation entreprise des collectivités, associations</li> <li>- Développer une approche marketing</li> </ul>	<p>qui finance?</p>

<p><b>5. Quels types de structures peuvent créer des emplois supplémentaires pour les personnes qui en sont privées et à quelles conditions ?</b></p> <p><b>6. De quelle gouvernance les entreprises créant les emplois supplémentaires doivent-elles disposer ?</b></p>		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>Structures créant les emplois supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprises ESS à but non lucratif</li> <li>- Entreprises privées en veillant à ce qu'elles ne rémunèrent pas les actionnaires avec les fonds publics</li> </ul> <p>La gouvernance doit intégrer les salariés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Embauche et non recrutement</li> <li>- Ressources en interne pour garantir le maintien dans l'emploi</li> <li>- Un cadre adaptable et inclusif dans l'entreprise : pas de rémunération du capital</li> <li>- Un parcours dans l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La complémentarité n'est pas la concurrence des activités mais bien celle des emplois.</li> <li>- Fragilité du lien EBE-CLE dans l'expérimentation TZCLD</li> </ul>

<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>
<p>Toutes les ELPE doivent se doter d'une politique de déontologie de l'accompagnement co-construite avec, par et pour l'ensemble des acteurs de la structure (salariés, encadrement, CA et PPDE), parcours préalable aux embauches, intégration accompagnement du salarié analyse de pratique (salarié, encadrant)</p> <p>Rôle de l'employeur = accompagnement socio-professionnel des salariés. L'employeur est garant de la sécurité physique et psychologique des salariés, garant du cadre législatif en vigueur (RH, sécurité, organisation du travail), développe les partenariats au niveau local afin de répondre à toute problématiques des salariés (santé, mobilité, logement, alimentation, etc.), il accompagne les salariés dans leurs montées en compétences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temporalité, espace, soutien politique</li>   <li>- Temporalité, maillage partenarial solide</li> </ul>	

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

Propositions du groupe	Conditions de réussite
<p>Augmenter la production de richesses en interne avec des activités génératrices de revenus. Pour les activités non-génératrices de revenu mais d'utilité sociale, les ELPE doivent mesurer l'impact des coûts évités pour déterminer le besoin de financement de cette utilité sociale.</p>	<p>Rechercher des idées d'activités novatrices parmi les salariés. Mutualiser certains services des ELPE pour réduire les coûts (Toujours) lier la création d'une nouvelle ELPE à l'existence d'une entreprise pour gagner sur les charges Avoir des exonérations du public et du privé (tarif préférentiels) pour faire baisser les charges. Adapter l'emploi (nouvelles technologies) pour augmenter la productivité et faire baisser la pénibilité. Modulation territoriale du financement en fonction du revenu médian, de la maturité de l'EBE ou du profil des personnes salariées par exemple.</p>
<p>Créer un fonds pour l'emploi/caisse pour l'emploi au niveau national mais qui pourrait être expérimentée au niveau local. Ce fonds serait alimenté lors des licenciements (exemple des fonds de revitalisation) mais aussi comme un fonds d'engagement/participation pour une redistribution des richesses produites.</p>	<p>Pérennisation des financements publics qui doivent être stabilisés sur le long terme.  Mise à contribution des entreprises privées classiques qui peuvent détruire ou fragiliser des emplois.</p>
<p>Arrondi solidaire → flécher une partie du salaire de l'ensemble des salariés vers la caisse pour l'emploi.</p>	<p>Une contribution volontaire prélevée directement à la source qui serait collectée nationalement.</p>

### 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
<p>1. Mettre en place un conseil national du droit à l'emploi impliquant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les institutions (France Travail, MDPH, UNML, etc.)</li> <li>- Politique : Etat + Collectivités</li> <li>- Partenaires sociaux (syndicats, employeurs dont structures productrices d'emploi aidés, salariés)</li> </ul> <p>2. Déterminer les missions de ce conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porte l'exécution de la loi et son amélioration</li> <li>- Répartit les financements</li> <li>- Garantit l'équité territoriale</li> </ul> <p>3. Décliner la gouvernance au niveau régional et départemental (sur le modèle des fédérations) pour tenir compte des spécificités économiques et sociales de ces territoires</p>	<p>Conditions en préambule</p> <p>1. Comment on garde au niveau national la capacité à se nourrir du terrain</p> <p>&gt;&gt; Garde-fou :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des représentants avec une action de terrain</li> <li>- vigilance à ne pas créer une usine à gaz</li> </ul> <p>Articulation avec l'existant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les différents échelons de collectivités (articulations des compétences)</li> <li>- les instances créés dans le cadre de la loi Plein emploi</li> </ul> <p>Garder l'échelle opérationnelle = bassin d'emploi ?</p>	<p>Quelle association des personnes connaissant ou ayant connu la privation durable d'emploi : si représentées, comment créer un cadre sécurisant leur participation ; comment trouver la bonne représentation (légitimité ?)</p>

## 10. Comment piloter et évaluer le droit à l'emploi au niveau national ?

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confier le pilotage et l'évaluation nationale (indépendante ?) à une instance de gouvernance nationale qui aurait dans ses missions l'écoute et le soutien aux structures locales</li> <li>- Prendre en compte le facteur humain dans l'élaboration des critères d'évaluation et l'analyse des chiffres, en intégrant l'environnement familial (penser en termes de familles aidées au lieu de personnes)</li> <li>- Définir un référentiel commun des externalités positives sur les territoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chaque acteur reconnaît l'intérêt de l'indépendance de l'évaluateur</li> <li>- Chaque acteur reconnaît l'importance des acteurs locaux</li> <li>- Chaque acteur accepte un langage et des indicateurs communs</li> <li>- Accepter la prise en compte du qualitatif et du facteur humain dans les critères</li> <li>- Chaque acteur garde en vue l'objectif <b>commun</b></li> <li>- Contribuer à l'évolution des mentalités sur les personnes privées d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment assurer l'indépendance des organismes de pilotage et d'évaluation ?</li> <li>- Comment établir des échelons intermédiaires entre les institutions locales et nationales pour respecter le terrain sans épuiser les institutions ?</li> <li>- Comment évaluer le nombre d'emplois nouveaux générés par cette loi ?</li> </ul>

## 11. Financement : que doit financer le niveau national et comment ?

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
Modulation de cotisations pour les entreprises en fonction des efforts pour lutter contre le chômage longue durée. L'Etat finance les emplois et l'Unedic finance l'animation locale.	Avoir allongé la période d'indemnisation des chômeurs.	

**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>Avoir un accord cadre national qui prévoit des déclinaisons locales adaptées aux réalités du terrain (régionale, départementale).</p> <p>&gt; Mettre en place une charte locale qui engage les parties prenantes adossée à des moyens financiers réaffectés.</p> <p>La loi du plein emploi ne mobilise pas aujourd'hui les acteurs opérationnels sur la question du droit à l'emploi (France Travail, Missions Locales, Cap Emploi) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'interconnaissance des acteurs locaux</li> <li>• Intégrer à la loi le droit à un accompagnement social en parallèle de l'accompagnement professionnel vers l'emploi.</li> </ul>	<p>Mettre en résonance les lois (Plein emploi et droit à l'emploi).</p> <p>Mettre en place des formations transversales à l'ensemble des intervenants en faveur du droit à l'emploi.</p> <p>Intégrer l'accompagnement social autant que de besoin dans l'accompagnement vers l'emploi.</p> <p>Accompagner les entreprises dans la mise en oeuvre de du droit à l'emploi</p>	

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

<b>13. Quelle gouvernance territoriale du droit à l'emploi ?</b>		
<b>Propositions du groupe</b>	<b>Conditions de réussite</b>	<b>Questions soulevées</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'échelle territoriale dépend des réalités locales des habitants et particulièrement de la question de la mobilité.</li> <li>- L'instance de gouvernance doit être constituée d'une mixité d'acteurs, avec une gouvernance démocratique.</li> <li>- Le pilotage doit être assuré par les collectivités locales, l'Etat étant garant du droit à l'emploi.</li> <li>- Idée d'un fonctionnement en commissions selon les thématiques, avec une animation tournante mais attention à maintenir une mixité d'acteurs dans les commissions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- France Travail participe à la gouvernance territoriale mais ne la pilote pas.</li> <li>- Des moyens doivent être dédiés à la gouvernance locale, notamment pour que des ressources humaines salariées travaillent à la mise en œuvre du droit à l'emploi (pas seulement des bénévoles).</li> <li>- La gouvernance locale doit être plus dans l'animation territoriale que dans la politique (mise en œuvre concrète).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment organiser la participation des personnes concernées ?</li> </ul>

**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>Animer une réflexion prospective sur les filières et les besoins de main d'œuvre du territoire (à l'image des démarches de GPECT - Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territorialisée).</p> <p>S'assurer de la bonne connaissance des PPDE en amont de leur entrée en emploi afin que les propositions qui leur soient faites correspondent à leurs attentes professionnelles. Si besoin, être en mesure de répondre aux facteurs qui ralentissent leur accès à l'emploi.</p>	<p>S'assurer de temps de travail réguliers et d'un fonctionnement en mode projet pour assurer une dynamique et éviter l'essoufflement pendant toute la durée du projet &gt; animation continue du droit à l'emploi.</p>	

<b>15. Comment assurer l'effectivité du droit à l'emploi au niveau local ?</b>		
<b>Propositions du groupe</b>	<b>Conditions de réussite</b>	<b>Questions soulevées</b>
<p>1. Affirmer l'ambition d'installation et d'essaimage d'une animation de type Comité Local pour l'Emploi (version TZCLD d'aujourd'hui) sur l'ensemble des territoires, y compris dans les territoires avec des dynamiques locales moins porteuses.</p> <p>2. Garantir la continuité de l'accompagnement des personnes volontaires pour un emploi jusqu'à ce que chacun obtienne une réponse et une solution adaptée.</p> <p>3. Être exhaustif dans le repérage des personnes potentiellement concernées, pouvoir les rencontrer toutes et qualifier ainsi leur privation d'emploi et donc leur volontariat.</p>	<p>2. Avoir des moyens adaptés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- respect du rythme des personnes, de leur temporalité</li> <li>- traduction si non francophone</li> </ul> <p>3. Se baser sur les inscriptions obligatoires des personnes (ex. France Travail) + réaliser des démarches d'aller-vers. Participation obligatoire des partenaires.</p>	<p>Comment garantir le droit sans dépendre du volontariat du territoire ? =&gt; question de l'égalité républicaine.</p>

<b>16. Comment financer l'animation territoriale du droit à l'emploi ?</b>		
<b>Propositions du groupe</b>	<b>Conditions de réussite</b>	<b>Questions soulevées</b>
<p>1. Les collectivités qui mettent en œuvre une dynamique de droit à l'emploi sur leur territoire doivent co-financer les actions d'animation / d'ingénierie.</p> <p>2. Accompagner les territoires dans la levée et la recherche des financements (privés, appels à projets, financements publics)</p> <p>3. Mettre en place un fonds national de soutien avec un volet dédié au financement de l'animation locale qui pourra être sollicité par un territoire sous réserve de l'existence d'une organisation locale et d'un financement local affecté à l'animation territoriale.</p>	<p>Inscrire ce principe dans la Loi sur le droit à l'emploi.</p> <p>-Formation et appui à l'ingénierie pour les équipes locales, accompagnement et échange de pratiques sur la recherche de financement.</p> <p>-Avoir un organisme pilote en support au niveau national.</p>	<p>Qui ?</p> <p>Comment est-il financé ?</p>