



Conférence territoriale Sud-Ouest
Pau – Mercredi 18 décembre 2024

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

PARTIE UNE : Restitution de la plénière du matin.....	2
PARTIE DEUX : Propositions issues des ateliers de l'après-midi.....	9
Thématique n°1 : LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI.....	10
Thématique n°2 : LES ENTREPRISES DE LUTTE CONTRE LA PRIVATION D'EMPLOI.....	13
Thématique n°3 : GARANTIR AU NIVEAU NATIONAL LE DROIT À L'EMPLOI.....	17
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 Sud-Ouest du 18/12/2024 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 pour vocation à 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 Kenny Bertonazzi**, élu de Pau. Il a précisé que la démarche de concertation lui tenait particulièrement à cœur notamment du fait de son engagement personnel et de longue date en tant que directeur d'une structure d'insertion par l'activité économique. Après avoir rappelé sa conviction concernant la nécessité de créer des passerelles, des tremplins pour favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, il a précisé que cette conviction se confronte aujourd'hui à la réalité d'une sélection à l'embauche qui ne permet pas à certaines personnes d'y accéder, ce qui a conduit le territoire de Pau à s'engager dans l'expérimentation TZCLD qui doit permettre d'atteindre l'exhaustivité, c'est à dire, la suppression de la privation d'emploi.

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.

Betty Dessine, Directrice du Club FACE Limousin Périgord, a rappelé l'engagement historique de FACE pour l'inclusion des personnes vulnérables et éloignées de l'emploi. Elle a précisé les deux convictions fortes de la fondation qui sont que "l'emploi et l'insertion sont des chemins essentiels pour l'inclusion et l'émancipation et que même les parcours les plus heurtés sont porteurs de capacités." Elle a également précisé que la FACE avait pour spécificité de pouvoir fédérer des entreprises et les associer à cette démarche d'insertion des personnes.

SNC - Yves Delmas, Responsable du groupe SNC de Pau & administrateur, a rappelé que SNC est engagé depuis 40 ans pour l'insertion des chômeurs de longue durée, et depuis 20 ans à Pau en accompagnant directement les personnes, en portant leur parole et en luttant contre les préjugés à leur égard. Il

a partagé quelques éléments du plaidoyer de SNC et quelques questionnements recoupant ceux de la concertation et en particulier les différences d'approche entre le plein emploi, tel que mis en œuvre actuellement, et le droit à l'emploi, tel qu'on l'imagine dans le cadre de la Concertation.

Hélène Vallantin Dulac, Vice-Présidente d'APF France Handicap, a rappelé qu'APF France Handicap est la plus grosse association du secteur qui accompagne les personnes en situation de handicap et leurs familles dans l'accès à leurs droits. Elle a souligné que "les personnes en situation de handicap rencontrent des difficultés et des entraves systémiques dans leur accès à l'emploi qui sont susceptibles de porter atteinte à leur dignité et de les exclure durablement". Elle a rappelé l'importance de faire émerger la parole des personnes concernées pour élaborer une loi du droit à l'emploi, ainsi que de poser un diagnostic partagé et de favoriser la coopération entre acteurs du champ de l'emploi, du handicap et de l'insertion.

Mireille Sénèque, trésorière de Coorace, a rappelé que Coorace est une fédération d'entreprises d'utilité sociale et territoriale dont l'acronyme signifie "coordination d'aide aux chômeurs par l'emploi", ce qui correspond bien au projet de droit à l'emploi porté par la démarche de la Concertation. Elle a insisté sur l'importance de la coopération territoriale, de la qualité des emplois proposés aux personnes et de leur participation, du développement de leur pouvoir d'agir dans une logique d'éducation populaire

Les participants ont ensuite pu entendre **Olivier Durand**, délégué du CRPA d'Occitanie, apporter un témoignage pouvant éclairer les débats de la journée. Le CRPA est le conseil régional des personnes accompagnées dont le secrétariat est assuré par la fédération des acteurs de la solidarité (FAS) qui est membre de la Concertation. Le CRPA organise 4 plénières par an au cours desquelles les personnes précaires, accueillies et accompagnées par des structures sociales et d'insertion, travaillent sur des sujets comme le logement, la santé ou le travail afin de faire des propositions aux décideurs publics, en particulier l'Etat. Olivier Durand a participé à une journée de travail en octobre qui portait sur le thème du travail dont la fresque ci-dessous en est la trace et Olivier Durand le témoin.

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 trois saynètes jouées par deux acteurs, les participant-es ont réagi et débattu sur des enjeux clefs concernant les principes fondamentaux du droit à l'emploi.

Saynète n°1 : Le directeur d'une entreprise s'adresse à l'un de ses managers et lui présente un nouveau dispositif proposé par le ministère de l'Emploi. Ce dispositif permet aux entreprises d'obtenir des aides financières pouvant atteindre une prise en charge des emplois créés de 80% si elles embauchent des personnes privées d'emploi de manière durable (en CDI). Le directeur voit une opportunité pour leur entreprise, qui souffre d'un manque de personnel, et propose à l'encadrant d'en profiter. L'encadrant soulève plusieurs questions pratiques. Il se demande en particulier si la période d'essai est maintenue, qui sont les personnes à embaucher et les difficultés éventuelles à gérer des problèmes d'addiction. Il souligne enfin la difficulté à manager des salariés à temps partiel, voire très partiel.

Question mise au débat : Quelles sont les structures qui peuvent créer des emplois supplémentaires pour les personnes qui en sont privées ? Quel rôle en particulier des entreprises privées à but lucratif ?

Le débat n'est pas tranché, ou du moins il est nuancé. Si les participants expriment idéalement le souhait que l'ensemble des entreprises s'engagent pour l'insertion de toutes et tous, ils évoquent la nécessité d'un accompagnement sur la durée à la fois de l'entreprise et des personnes embauchées pour que cela fonctionne (ce qui soulève donc la question des moyens de cette coordination et des postes de conseillers en insertion spécialisés et connaissant le territoire et les dispositifs). Plusieurs dispositifs ou expérimentations existantes sont citées à cet égard comme Premières Heures en Emploi, SÈVE, l'emploi accompagné ou encore le fait qu'une SAS peut également obtenir l'agrément entreprise d'insertion et ou que les entreprises peuvent également s'appuyer sur des politiques RSE renforcées.

D'autres points de vue proposent quelques critères plus restrictifs pour permettre à des entreprises de bénéficier des financements correspondants à la création d'emplois supplémentaires et l'embauche de personnes éloignées de l'emploi : elles devraient relever du secteur de l'ESS ou bien à minima inscrire dans leur objet cette mission sociale et bien sûr ne pas faire de profits sur les aides perçues.

Ce dernier sujet fait particulièrement débat et un point d'attention est relevé quant aux effets d'aubaine potentiels pour les entreprises privées à but lucratif :

- comment s'assurer du bon usage des financements dédiés à la création d'emplois supplémentaires ? Une piste est évoquée à ce sujet : celle de faire évoluer la fiscalité des entreprises plutôt que de verser des aides financières au poste (ex. : déduire avant le résultat net ou obligation d'emploi comme pour l'Obligation d'emploi des personnes handicapées)
- pour créer quels types d'emplois et soutenir quels types d'activités ? Un intervenant propose par exemple des critères écologiques concernant les emplois créés.

Un participant résume bien ainsi "à partir du moment où l'on se dit que toute personne a droit à un emploi, c'est une question de choix politique pour pouvoir le financer. "

Saynète n°2 : Une personne privée d'emploi depuis 4 ans (suite à un accident du travail) échange avec un conseiller dans la perspective de retrouver un emploi. Le conseiller lui parle d'une entreprise qui embauche des personnes n'ayant pas travaillé depuis longtemps afin de reprendre petit à petit le travail dans la ville de Saint-Martin. La personne semblant très enthousiaste, notamment par les missions proposées, le conseiller lui propose de visiter rapidement l'entreprise. Lorsqu'elle évoque les modalités de transports qui ne lui permettent pas de venir à l'heure proposée, le conseiller comprend que la personne n'est pas domiciliée à Saint-Martin même mais dans une commune voisine et souligne que cela pose problème. En effet, il existe une entreprise similaire à Beauvoir et la personne ne peut pas choisir, elle ne semble pouvoir bénéficier que du dispositif sur un territoire précis. Malheureusement, elle a entendu parler de cette entreprise qui développe des activités qui ne lui plaisent pas, voire qui la questionnent (maraude, surveillance).

Question mise au débat : un même droit à l'emploi partout ? (enjeu de l'égalité républicaine)

Les question est reformulée et précisée ainsi : considérant le nombre d'emplois conséquents à créer et la réalité telle qu'elle est aujourd'hui (6 000 entreprises de lutte contre la privation d'emploi pour 36 000 communes), comment on organise

la mise en oeuvre du droit à l'emploi concrètement ? Doit-on compter sur l'initiative locale seule, doit-on rendre obligatoire la création de ces entreprises et de ces emplois ?

En résumé, les participants précisent qu'il faut nécessairement un pilotage national du droit à l'emploi afin de suivre la réalisation de l'objectif qui est celui d'un droit à l'emploi universel, c'est-à-dire partout et pour toutes et tous, en s'appuyant notamment sur la déclaration des droits de l'homme et du citoyen¹. Pour le rendre effectif, il s'agit de mettre en place une organisation territoriale adaptée.

Si les participants admettent qu'il existe de fortes disparités entre les territoires, notamment en termes de moyens, l'enjeu de se doter d'équipes mobilisées pour assurer l'animation territoriale du droit à l'emploi est souligné. A cet égard, le portage par les comités locaux pour l'emploi institués par la réforme France Travail sera intéressant à observer pour constater la dynamique partenariale et la mobilisations des équipes.

Saynète n°3 : Lors d'un entretien de suivi, un salarié récemment intégré dans une entreprise qui embauche des personnes précédemment privées d'emploi durablement exprime un manque de sens dans les tâches qu'il réalise (tri de papiers) malgré de bonnes conditions de travail (pauses fréquentes, matériel de qualité, sécurité physique). Bien qu'il dispose d'un emploi stable (CDI), il ne trouve pas de satisfaction dans son travail qu'il traduit ainsi : "j'ai un emploi mais je n'ai pas de travail".

Le responsable essaie de relativiser cette insatisfaction en rappelant l'intérêt écologique du tri et du recyclage et toute la démarche mise en oeuvre par l'entreprise. Pour tirer le trait, il évoque un syndrome de Stockholm, suggérant que le salarié, habitué à des emplois plus destructeurs, doit se "désintoxiquer" de sa vision du travail pénible.

Question mise au débat : quel sens donnons-nous au travail dans le droit à l'emploi ?

¹ Article 6 de la Déclaration du 26 août 1789 des droits de l'homme et du citoyen : "Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents."

Cette question assez large a conduit à des débats mettant en avant plusieurs notions :

L'importance du dialogue et de l'écoute au sein de l'entreprise pour conserver sens et motivation. En effet, pour certains salariés, apporter une plus-value à son travail est importante et doit être entendue. La collaboration et l'échange doivent permettre de créer un environnement où chacun peut participer activement à la construction de son emploi et à l'amélioration des tâches.

Prendre en compte le fait que les attentes des salariés vis-à-vis de leur emploi sont différentes ainsi que le sens qu'ils y mettent. En effet, certaines personnes peuvent rechercher un emploi pour répondre à des besoins immédiats, comme payer leurs factures, tandis que d'autres souhaitent davantage de sens dans leur activité. C'est ainsi le rôle de l'accompagnement que de les amener à définir leurs attentes en amont pour identifier et/ou créer des emplois correspondants et le cas échéant, les accompagner dans leur évolution professionnelle.

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>Etre privé durablement d'emploi est une situation subie, ne pas pouvoir accéder, malgré sa volonté, à un droit à l'emploi ou y accéder de manière dégradée et ne répondant pas à des besoins fondamentaux d'existence.</p> <p>Cette situation de privation durable d'emploi est souvent liée à d'autres formes de privation : logement, santé, formation, mobilité, droits sociaux. Cela nécessite un accompagnement global adapté à la personne et en lien avec les acteurs du territoire (prise en compte des particularités socio-économiques, culturelles, etc.)</p>	<p>La durabilité de la privation ne doit pas être appréciée seulement sur des éléments quantitatifs mais qualitatifs (analyse et prise en compte d'un parcours de vie dont l'objectif est la valorisation des compétences de la personne), cela au travers d'un effet miroir avec l'aide d'une personne extérieure assurant un accompagnement global au travers d'un collectif (CLE par ex.)</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
<ul style="list-style-type: none"> - création d'un ministère de la lutte contre les exclusions afin de coordonner et/ou compléter les actions locales existantes; - favoriser l'aller-vers afin de dispenser une communication/information fiable et en direct vers les personnes privées durablement d'emploi. 	<p>Il faut une reconnaissance officielle étatique d'un manque, d'une absence de structure et de moyens (humain/financier) en capacité d'agir sur cette thématique.</p> <p>La création de délégations au niveau local (périmètre à définir selon les territoires rural/urbain).</p> <p>Nouer/contractualiser des partenariats avec tous types de structures (institutionnelles, privées, publics, associatif, commerce asso, bar, boulangeries, loisir, etc.) qui accompagnent/sont en contact les publics potentiellement concernés par la privation d'emploi.</p>	

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

<p>Préambule : Le droit à l'emploi doit être automatique / systématisé.</p> <p>Proposition 1 : Communication/ information</p> <ul style="list-style-type: none"> - guichet unique, lieu ressources - de l'aller-vers, pour tout le monde - donner les moyens financiers, moyens humains pour un accompagnement de qualité <p>Proposition 2 : Gouvernance/coopération</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il faut pouvoir animer la coopération des acteurs déjà existants (ne pas tout réinventer) 	<p>Conditions de réussite</p> <p>Des exemples d'aller-vers pertinents pour toucher la plus grande diversité de personnes et sortir des entrées administratives (inscription France Travail par exemple) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes en arrêt de travail (via CPAM/Sécurité Sociale) - lien avec les organisations syndicales qui ont connaissance des situations individuelles - utiliser la Journée Défense et Citoyenneté (ex JAPD) - les voies classiques d'aller-vers : porte à porte, espace public, etc. - passer par des volontaires ambassadeurs, des pairs orienteurs 	<p>Questions soulevées</p> <p>De quel emploi/travail parle t-on ? Il faut intégrer la notion d'emploi choisi comme préalable (sens, tâches, conditions de travail, etc.).</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>Permettre l'émancipation et la participation de toutes et tous par un accueil inconditionnel, un accompagnement et un emploi adaptés, pouvant être transitoires ou pérennes en fonction de la situation de la personne.</p> <p>Pour cela, les ELPE organisent leurs activités en lien avec le territoire dans une logique "d'agir sensé" (création d'activités utiles/qui ont du sens) à la fois pour les personnes afin qu'elles s'approprient leur place de citoyen.ne, pour les acteurs socio-économiques du territoire et pour appliquer le Droit à l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informer, mobiliser et accompagner pour s'assurer de l'effectivité du Droit à l'emploi. - Rendre opposable le Droit à l'emploi. - S'inscrire dans l'écosystème socio-économique du territoire (France Travail, Collectivités territoriales, entreprises, etc.). 	<p>Passer du droit à l'emploi et du devoir de travailler à un droit et devoir de participer pour toutes et tous en fonction de ses moyens.</p> <p>Lien avec le revenu universel.</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 soulevées
<p>Intégrer plus d'entreprises dans le comité local pour l'emploi.</p> <p>Que les entreprises privées volontaires puissent créer des emplois supplémentaires (candidatures).</p> <p>Décontingenter la capacité d'insertion des SIAE.</p>	<p>Mobiliser les réseaux (FACE, CREPI - le Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion, RSE, Les entreprises s'engagent). Coordination CLE + articulation CLPE.</p> <p>Conditionnalité de l'aide à la création supplémentaire d'emploi.</p> <p>Accroître la part d'activités socio-responsables de la part des organisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clauses sociales d'insertion marchés publics - Renforcement des coopérations entreprises/SIAE/EBE 	<p>Comment professionnaliser le CLE ?</p> <p>Toutes les entreprises sont-elles en capacité de créer des emplois supplémentaires hors EBE ?</p>

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

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>Statut juridique permettant une gouvernance collégiale.</p> <p>Une gouvernance qui représente les parties prenantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • salariés • territoire • entreprises, acteurs de l'emploi, économie, etc. 	<p>Formation des administrateurs. Présence d'experts. Acteurs qui travaillent les besoins locaux. Agilité, innovation.</p>	<p>Comment valoriser les résultats ?</p>

7. Comment s'assurer de l'accessibilité de l'emploi dans ces entreprises?

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>Pour rendre les ELPE accessibles, nous proposons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'assouplir les conditions d'entrée dans ces structures en supprimant les critères territoriaux et les critères liés aux financements. Nous proposons de laisser chaque structure maîtresse du nombre d'ETP qu'elle pourra embaucher chaque année. - une dérogation du droit du travail spécifique aux structures ELPE pour moduler plus facilement le temps de travail au fil du temps et sécuriser le départ à la retraite. 		

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

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>Activation des dépenses passives pour financer l'ensemble des ELPE.</p> <p>Étendre l'obligation d'emploi de personnes privées durablement d'emploi par les entreprises et contribution des entreprises pour un fonds mutualisé.</p> <p>Création d'un modèle économique avec rentabilité des activités des entreprises au moins partielle (incitation fiscale pour l'entreprise ou le particulier, paiement à la prestation, abonnement bouquet de services, retour d'ancien services, etc.).</p> <p>Prendre appui sur les différentes possibilités de financement : socialisme municipal, financement participatif, mécénat financier ou de compétences, etc.</p>	<p>Exonération de charges sociales et patronales. Aller vers un statut unique d'ELPE. CDI au SMIC.</p> <p>Instaurer un pourcentage minimal (ex. de 6% pour l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap) de personnes issues de la privation d'emploi à embaucher dans les entreprises.</p> <p>Aucun plafond de chiffre d'affaires au sein des ELPE. Conserver la complémentarité entre ELPE et les entreprises du territoire.</p> <p>Mieux faire connaître / communiquer.</p>	<p>RAS</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 ?
10. Comment piloter et évaluer le droit à l'emploi au niveau national ?

Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>Sur la gouvernance nationale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • s'appuyer sur l'existant, tout est déjà écrit dans les textes : Constitution, droit du travail • Rôle du national : <ul style="list-style-type: none"> - tenir la vision politique - garde-fou - tenir le cap - garantir la coopération entre les acteurs de la politique publique insertion/lutte contre l'exclusion/emploi - garantir le financement à hauteur des besoins recensés par les territoires <p>Sur l'évaluation du droit à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • chiffrée sur exhaustivité/suppression de la privation durable d'emploi • évaluer les parcours et notamment analyser les impasses/échecs temporaires • référentiel des externalités positives = pour une utilisation ++ /difficile d'en faire une agrégation nationale 	<p>Point de vigilance : ne pas ajouter une strate supplémentaire au millefeuille. S'inspirer de ce qui fonctionne.</p> <p>Partage des données entre les acteurs concernés par le droit à l'emploi. Recueillir les numéros de sécurité sociale pour avoir de la donnée fiable et pas que du déclaratif. Implication des personnes et des territoires.</p>	<p>Rôle de France Travail à préciser</p>

11. Financement : que doit financer le niveau national et comment ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<ol style="list-style-type: none"> 1. Contribution des entreprises privées et publiques sur le modèle 1% logement. 2. Contribution 'Agefiph +' = même modèle que l'Agefiph mais pour l'inclusion c'est-à-dire qu'elle inclut les personnes privées durablement de l'emploi / sous-traitance aux structures de l'inclusion (= ELPE). 3. Imputation d'une partie de la taxe sur les droits de douanes hors UE au droit à l'emploi (raisons écologiques et sociales). 4. Loto du droit à l'emploi. 5. Taxation sur les jeux 	<p>Acceptabilité de l'augmentation des cotisations.</p> <p>Argent collecté par l'Urssaf : redistribution ensuite aux opérateurs du droit à l'emploi.</p>	<p>Attention aux effets de seuil</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) L'Etat est le garant de la politique nationale du droit à l'emploi - c'est-à-dire qu'il en est le financeur principal ! - et le local décline cette politique / la met en œuvre.</p> <p>2) La politique / le projet du droit à l'emploi doit s'appuyer également sur des acteurs nationaux associatifs et citoyens = structuration du réseau du droit à l'emploi, qui a notamment pour mission de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développer la complémentarité entre les acteurs - organiser l'échange de pratiques et proposer des formations aux acteurs de terrain pour les nourrir - faire du plaidoyer auprès de la puissance publique - faire connaître, identifier les innovations locales <p>3) Un cadre général/national/common souple pour laisser place dans la mise en œuvre aux particularités / contraintes propres à chaque territoire.</p>	<p>=> la relation entre État et local est formalisée par une convention dont sont signataires : Etat, les 3 niveaux de collectivité (Région, Département, local), France Travail et les Chambres consulaires.</p> <p>=> la gouvernance du droit à l'emploi doit être articulée / s'intégrer avec celle mise en place par la loi plein emploi (réseau pour l'emploi)</p> <p>=> le national doit faire confiance aux acteurs locaux dans leurs décisions</p> <p>=> rassembler les acteurs existants plutôt que de créer un énième réseau (travailler avec)</p> <p>=> associer les universités en tant qu'actrices du marché du travail et de la formation</p>	<p>=> S'agit-il d'une obligation de mise en œuvre pour les territoires ou intègrent-ils le droit à l'emploi sur la base du volontariat ?</p> <p>Si l'on fonctionne par appel à projet, il n'y aura pas de place pour tout le monde et pour tous les territoires (les crédits sont limités).</p> <p>=> le rôle du service public de l'emploi dans cette politique est à définir.</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>Le droit doit être garanti par l'État, et tel que le droit à l'éducation par exemple, il doit être assuré de manière équitable pour tous les territoires en France.</p> <p>Cela veut dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prendre en compte les particularités territoriales - s'appuyer sur l'ensemble des acteurs locaux. <p>Il serait localement déployé / opérationnalisé car c'est l'échelon le plus proche des citoyens et le plus pertinent pour répondre au besoin.</p> <p>A l'image des CLE ou des CLPE (instaurés dans le cadre du réseau pour l'emploi issu de la réforme France Travail) on intégrerait les collectivités à différentes échelles (départemental, régional, etc), les entreprises, les personnes, les structures de l'emploi, l'ESS dont l'IAE, etc.</p>	<p>Financement de l'Etat et co-financement local.</p> <p>Assurer un copilotage ouvert à tous, en s'assurant d'une vraie démarche d'inclusion pour permettre l'expression et la participation des personnes.</p> <p>S'assurer d'avoir un accompagnement pour les entreprises qui doivent accueillir les personnes au chômage de longue durée et les personnes au retour à l'emploi.</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
<ul style="list-style-type: none"> - respecter le choix des personnes en fonction de leurs compétences - repérer et mobiliser les personnes - identifier les difficultés et les empêchements que les personnes peuvent avoir pour retourner vers l'emploi - accompagner les personnes vers l'emploi - décisions partagées et partage des diagnostics 	<ul style="list-style-type: none"> - Fluidification des parcours, s'assurer de ne pas avoir de rupture de parcours pour les personnes pour leur permettre à chaque fois de trouver la solution la plus adaptée à leurs besoins - Pour une gouvernance partagée il est nécessaire d'avoir aussi des outils partagés - Avoir une cartographie commune des missions et des besoins permettrait de trouver les réponses adaptées. 	

15. Comment assurer l'effectivité du droit à l'emploi au niveau local ?		
Propositions du groupe	Conditions de réussite	Questions soulevées
<p>1- Identifier les besoins/les freins des chercheur.euse.s d'emploi, des entreprises, etc. pour répondre de façon adaptée aux problématiques des cibles ci-dessus.</p> <p>2-Accompagner individuellement les chercheur.euse.s d'emploi avant/pendant/après l'emploi.</p> <p>3-Création d'un annuaire départemental répondant aux problématiques d'accès et de maintien dans l'emploi.</p>	<p>1-Organiser des Forums territoriaux.</p> <p>2-Renforcer les moyens humains des SPE, soutenir le développement de nouveaux métiers de type "Jobs Coach", création d'une instance de coordination centrée sur le projet du chercheur.euse d'emploi/salarié.e IAE ou EBE/Demandeur.euse d'emploi (notion de parcours).</p> <p>3-Porté par les Conseils Départementaux.</p>	<p>3-Comment assurer l'effectivité de la proposition n°3 ? :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internalisé par les CD • Externaliser l'opérationnalité au travers notamment d'un AAP/AMI/Appel d'Offre.