

Synthèse des productions de la concertation pour une loi du droit à l'emploi

Thématique n°1 : Approche et principes généraux du droit à l'emploi.....	2
Thématique n°2 : La privation durable d'emploi.....	4
Thématique n°3 : Les entreprises de lutte contre la privation d'emploi (ELPE)..	6
Thématique n°4 : Garantir au niveau national le droit à l'emploi.....	9
Thématique n°5 : Garantir au niveau territorial le droit à l'emploi.....	12

Les éléments présentés dans ce document sont une synthèse croisée des propositions issues des productions intermédiaires des 5 conférences territoriales de la concertation du droit à l'emploi qui se sont déroulées tout au long de l'année 2024.

Thématique n°1 : Approche et principes généraux du droit à l'emploi

Un droit constitutionnel et universel garanti par la puissance publique

- 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 (Alinéa 5 du préambule de Constitution de 1946 : "Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi.").
- Dans notre société, la situation en emploi est un facteur favorisant l'inclusion. Ainsi le droit à l'emploi permet de donner à chaque citoyen·ne l'opportunité d'accéder à un emploi et concourt ainsi à la dignité et à l'autonomie nécessaire 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 nationalité, de couleur de peau, de handicap, etc.
- Il s'adresse en particulier aux personnes qui en sont privées durablement : ce sont à la fois les personnes confrontées à des obstacles structurels (discriminations, handicap, précarité) ou conjoncturels (chômage de longue durée, conditions de travail dégradées), et également celles qui, bien qu'en emploi, connaissent des situations précaires ou instables.
- Il s'agit de créer un droit à l'emploi universel qui prévoit les moyens permettant aux territoires de se mobiliser pour sa mise en œuvre à une échelle locale.
- Le pilotage du droit à l'emploi doit s'articuler avec les instances nationales préexistantes.
- Le financement des emplois supplémentaires, qui doit être assuré de manière substantielle par la puissance publique, constitue un investissement plutôt qu'une dépense.
- Le droit à l'emploi c'est le droit à un revenu et à un travail décent (au sens de l'Organisation internationale du travail¹).

Un accompagnement coordonné et renforcé pour l'accès à l'emploi des personnes qui

¹ Le travail décent résume les aspirations des individus dans leur vie professionnelle. Il implique des possibilités d'emploi productif et offrant un revenu équitable, la sécurité et le lieu de travail et une protection sociale pour tous, de meilleures perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leurs vie, ainsi que l'égalité des chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes.

en sont privées

- Le droit à l'emploi repose sur un élément clé, la sécurisation des parcours des personnes, qui s'incarne dans la possibilité, pour les personnes qui sont volontaires, d'accéder à un emploi en contrat à durée indéterminée.
- 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 un emploi décent et leur évolution professionnelle sur le territoire.
- Le droit à l'emploi est fondé sur le volontariat des personnes, ces dernières demeurent libres d'accepter ou non les emplois proposés.

La création d'emplois supplémentaires autant que de besoin

- Le droit à l'emploi implique la création d'autant d'emplois supplémentaires que nécessaire en fonction du nombre de personnes privées durablement d'emploi identifiées sur un territoire.
- Les emplois supplémentaires créés répondent à des besoins non couverts dans les territoires, à une utilité sociale, à la capacité d'une "clientèle" à payer le service proposé, à une absence de concurrence déloyale avec des activités déjà en place, aux capacités des personnes embauchées pour assurer les missions.
- Si toutes les entreprises doivent concourir au droit à l'emploi en embauchant les personnes privées durablement d'emploi, les entreprises de l'économie sociale et solidaire sont particulièrement visées pour porter les emplois supplémentaires.
- L'organisation du travail mise en place au sein des entreprises doit assurer la création d'emplois supplémentaires décents pour les personnes (management inclusif, espaces de dialogue social, etc.).

Une approche territorialisée nécessaire pour un droit effectif

- La coopération locale entre les actrices et acteurs de l'insertion, du handicap, de l'accompagnement social et professionnel et les entreprises doit permettre de mieux comprendre les besoins et d'adapter les solutions d'emploi en fonction des spécificités de chaque territoire.
- Une instance de gouvernance locale détermine les moyens à mobiliser localement pour mettre en œuvre le droit à l'emploi. Cette instance nécessite une animation territoriale et a particulièrement pour missions d'identifier les personnes privées d'emploi, les rencontrer et les accompagner, identifier les travaux utiles permettant de créer des emplois supplémentaires, les entreprises susceptibles de les porter, etc.
- Cette instance s'articule avec les Comités locaux pour l'emploi (CLPE) du réseau pour l'emploi mis en place par la loi Plein emploi.
- Cette instance doit être composée d'une diversité d'actrices et acteurs du territoire engagés pour l'emploi et l'insertion des personnes, dont les personnes concernées par la privation durable d'emploi.

Thématique n°2 : La privation durable d'emploi

Questions	Principes qui font consensus	Sujets d'interrogation
1. Qu'est-ce que la privation durable d'emploi ?	<ul style="list-style-type: none"> • C'est une situation subie par une personne qui est volontaire pour exercer un emploi, mais qui n'en trouve pas, souvent à cause de différents facteurs tels que des problèmes de santé, un parcours de vie difficile, un âge avancé ou des obstacles d'origine culturelle. • Etre privé-e d'emploi, c'est être sans emploi, ou être en situation d'emploi dégradée, précaire ou subie (horaires atypiques, CDD courts à répétition...), ou être sans proposition d'emploi correcte ou réaliste : rémunération décente, prenant en compte les souhaits, les compétences, les contraintes (mobilité, santé, disponibilité...). • La définition de la privation durable d'emploi doit être précisée localement afin de tenir compte des spécificités locales (cf. ci-dessous). 	Faut-il fixer une durée minimum de privation d'emploi ?
2. Comment et qui reconnaît la privation durable d'emploi des personnes et à quelle échelle ?	<ul style="list-style-type: none"> • A partir d'une définition générique de la privation durable d'emploi au niveau national, ce sont les actrices et acteurs locaux, dans la rencontre avec les personnes concernées, qui reconnaissent la privation durable d'emploi à l'échelle du territoire. • Cette rencontre avec les personnes volontaires se fait dans le cadre d'un comité local pour l'emploi habilité à reconnaître les situations et à prendre une décision. 	Quelles sont les personnes ou les structures qui rencontrent les personnes ? Doivent-elles être missionnées ou agréées par l'Etat, par France Travail ? Par une autre instance ?

	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque personne concernée peut faire reconnaître sa situation auprès d'un comité local, quelle que soit sa situation administrative. • L'éligibilité pourrait s'appuyer sur une série de critères majeurs et mineurs, un cadre national laissant l'appréciation au comité local. Ex : des critères majeurs comme la durée de privation d'emploi (chômage plus d'un an), l'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 diverses). 	
<p>3. Comment donner aux personnes les moyens de faire valoir leur droit à l'emploi ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les administrations doivent être en capacité d'envoyer un avis d'éligibilité à toute personne potentiellement concernée. • Systématiser les rencontres individuelles des volontaires pour établir un diagnostic partagé de leur situation avec une personne ou une structure qualifiée. • Favoriser "l'aller vers" et/ou créer un guichet unique en proximité, où les personnes peuvent faire valoir tous leurs droits, dont le droit à l'emploi. • Via la coopération territoriale : organiser un comité local pour l'emploi en s'appuyant de façon privilégiée sur le réseau existant composé des partenaires, des prescripteurs (France Travail, référents RSA, missions locales), des associations locales, des maisons France Service, etc. • Via la posture à adopter par les professionnel·les de l'accompagnement : reconnaître la personne dans toutes ses dimensions (capacités et contraintes) et dans son droit et sa 	

	<p>capacité à choisir. Reconnaître que la personne a envie d'avoir sa place dans la société, créer les conditions de la confiance.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Via un accompagnement global alliant emploi et social et comprenant notamment une montée en compétences des personnes privées durablement d'emploi d'une part et l'assouplissement des modalités contractuelles de l'emploi (niveau de diplôme, années d'expérience, temps de travail, horaires...) • Via la création d'emplois supplémentaires (cf. thématique n°3 ELPE) 	
--	---	--

Thématique n°3 : Les entreprises de lutte contre la privation d'emploi (ELPE)

Questions	Principes qui font consensus	Sujets d'interrogation
<p>4. Quelle est la raison d'être, le rôle d'une ELPE ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les ELPE proposent un emploi à toute personne volontaire, dans le respect du code du travail, en adaptant les postes aux besoins des personnes, dans la finalité de leur permettre de retrouver dignité et place dans la société. • Elles adhèrent à la conviction que nul-le n'est inemployable si on s'appuie sur les capacités et compétences des personnes et 	<ul style="list-style-type: none"> • Qui détermine cette appellation ? Est-ce un nouveau label donné à des entités existantes comme l'agrément ESUS délivré par une autorité, et, si oui, laquelle

	<p>contribue au développement de son territoire par la création d'activités utiles.</p> <ul style="list-style-type: none"> Elles coopèrent avec les autres actrices et acteurs du territoire, notamment pour accompagner les parcours professionnels de chaque personne, pour créer des activités utiles au territoire et pour mettre en œuvre le droit à l'emploi. 	<p>? Est-ce un terme générique à faire reconnaître ?</p> <ul style="list-style-type: none"> Comment embauchent-elles les PPDE (sans sélection, sans CV, sans processus de recrutement...)?
<p>5. Quels types de structures peuvent créer des emplois supplémentaires ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tout type de structures économiques employeuses contribue au droit à l'emploi. Celles qui créent des emplois supplémentaires et embauchent des personnes privées durablement d'emploi peuvent bénéficier d'une contribution financière de l'Etat, sous certaines conditions. Les ELPE peuvent donc être des entreprises privées à but lucratif sous certaines conditions/critères, ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire à but non lucratif. Elles doivent respecter des critères et inscrire dans leur objet cette mission sociale. Si les emplois existants sur un territoire ne sont pas suffisants pour couvrir la demande d'emplois, il est possible de créer des emplois supplémentaires via des structures dédiées. 	<p>Les emplois supplémentaires créés doivent-ils nécessairement être non concurrentiels avec les emplois existants ?</p>
<p>6. De quelle gouvernance les entreprises créant les emplois supplémentaires doivent-elles disposer?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Elles doivent disposer d'une gouvernance collective représentative des actrices et acteurs du territoire et une prise de décision qui implique toutes les parties prenantes (salarié-es, bénévoles, direction...). Les décisions doivent être concertées avec une instance territoriale. 	<p>Préciser les modalités d'articulation avec la gouvernance territoriale.</p>

<p>7. Comment s'assurer de l'accessibilité de l'emploi dans ces entreprises ?</p>	<p>En amont de l'embauche :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communiquer auprès des personnes privées d'emploi sur les emplois accessibles dans les ELPE. • Assurer un accompagnement global des personnes pour lever les obstacles périphériques identifiés avec la personne (avant et pendant l'emploi). • Assouplir les conditions d'entrée dans ces structures en supprimant les critères territoriaux et les critères liés aux financements. <p>En poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adapter les activités aux compétences et capacités des personnes, notamment grâce à un temps de travail choisi et la possibilité de suspendre le contrat pour que la personne teste d'autres emplois (PMSMP, période de stage, CDD, CDI dans une autre entreprise...), avec possibilité de reprendre son emploi en ELPE si l'expérience n'est pas concluante. • Mettre en place un management collaboratif, participatif et inclusif notamment via un management intermédiaire. • Mettre en place un accompagnement social et professionnel des salarié-es en s'entourant de personnels médico-sociaux. • Favoriser la polyvalence des postes. 	<p>Faut-il des critères pour déterminer si l'emploi est accessible ? Si oui, lesquels ? Avant ? Après ? Pendant ?</p>
<p>8. Comment financer les entreprises de lutte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les ELPE doivent être financées sur la base du nombre d'emplois supplémentaires créés. • Le modèle économique des ELPE est mixte, avec une part importante de financement public (environ 70 à 80% du budget 	

<p>contre la privation d'emploi ?</p>	<p>total), une contribution des entreprises et l'activité économique propre (notamment favorisé par la commande publique).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer une caisse / un fonds mutualisé qui pourrait notamment trouver ses sources sur une forme d'obligation d'embauche des personnes privées durablement d'emploi (sur la base du modèle OETH pour les personnes en situation de handicap). cf. thématique garantie nationale ci-dessous. 	
---------------------------------------	--	--

Thématique n°4 : Garantir au niveau national le droit à l'emploi

Questions	Principes qui font consensus	Sujets d'interrogation
<p>9. Comment mettre en place une gouvernance nationale qui garantisse le droit à l'emploi ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur une Loi qui définisse des responsabilités différentes selon l'échelle territoriale : nationale, régionale, départementale et territoriale (un territoire étant entendu comme une agglo/EPCI... : donc une collectivité préexistante). • Mettre en place à chaque échelon une gouvernance partagée entre les élu-es, les actrices et acteurs de la société civile (CESE / CESER / Conseils de développement par exemple) et les personnes privées d'emploi. • S'appuyer sur la gouvernance nationale du réseau pour l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • L'articulation du Conseil national avec l'Etat et France travail. • Qui est responsable ? L'Etat et/ou les collectivités locales ? • Comment assurer l'équilibre entre contrôle par le national et

	<p>(Conseil national de l'emploi) en y ajoutant, a minima, des personnes privées d'emploi et des actrices et acteurs issus-es de la société civile) dont les missions seraient de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - donner le cadre opérationnel du droit à l'emploi et de l'utilisation des fonds, - coordonner et réguler les actrices et acteurs de l'emploi au niveau national, - susciter la mobilisation de l'ensemble des actrices et acteurs de l'emploi, - veiller au respect du cadre de la mise en œuvre du droit à l'emploi. 	<p>autonomie des territoires ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • La garantie nationale doit être mise en œuvre directement par l'Etat ou par l'intermédiaire d'opérateurs identifiés (ELPE, etc.) ?
10. Comment piloter et évaluer le droit à l'emploi au niveau national ?	Mettre en place une instance d'évaluation indépendante pour évaluer l'effectivité de la mise en œuvre du droit à l'emploi, tant quantitativement (suppression de la privation d'emploi) que qualitativement (externalités positives : effets sur les personnes, sur les territoires...).	
11. Que doit financer le niveau national et comment ?	<ul style="list-style-type: none"> • Le niveau national doit financer les emplois supplémentaires ainsi que les moyens d'animation et de mise en œuvre du droit à l'emploi. • Ce doit être un financement public, durable et à la hauteur du besoin. Il serait issu d'une caisse qui pourrait notamment mettre à contribution les entreprises de manière modulée selon leurs efforts pour lutter contre le chômage longue durée (exemple de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap). 	
12.	Au niveau national :	

<p>Comment articuler la mobilisation des acteurs et des territoires et la gouvernance nationale du droit à l'emploi ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en place un cadre législatif clair et sécurisant. ● Définir les rôles et responsabilités de chacun·e, à tous les niveaux (Etat, Région, Département, collectivités, service public de l'emploi). ● Garantir les moyens pour la mise en œuvre locale du projet (financement gouvernance locale et ELPE) sur la base des besoins des territoires (besoins en emplois, capacité à faire du chiffre d'affaires suivant la situation du territoire...). ● Travailler avec des indicateurs de suivi clairs (chiffres France Travail, RSA...), unifiés au niveau national = créer un socle commun à tous les territoires (pour capitalisation et apprentissage). <p>Au niveau territorial :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Confier aux actrices et acteurs des territoires la mise en oeuvre concrète du droit à l'emploi dans toutes ses dimensions (y compris la levée des obstacles) : collectivités, entreprises, personnes concernées, syndicats, associations, ELPE, Etat, citoyen·nes ● Sur la base d'un diagnostic territorial : identifier compétences, besoins d'emplois et d'activités, structures ELPE existantes, besoins pour la levée des obstacles, difficultés du territoire = estimer le besoin budgétaire que l'Etat doit garantir pour mettre en oeuvre le projet. ● <i>L'Etat est garant de l'atteinte des objectifs du droit à l'emploi dans le cadre des différentes instances (à travers l'Etat déconcentré dans les CLE France Travail à tous les échelons), tandis que les élu·es locaux pilotent les stratégies définies sur leur territoire, stratégies auxquelles concourent tous les acteurs locaux, dont les entreprises et en particulier les ELPE.</i> 	
--	--	--

Thématique n°5 : Garantir au niveau territorial le droit à l'emploi

Questions	Principes qui font consensus	Sujets d'interrogation
<p>13. Quelle gouvernance territoriale du droit à l'emploi ?</p>	<p>Confier aux territoires la gouvernance de ce droit à l'emploi via une instance de coopération territoriale à l'échelle de bassins d'emplois, (co)pilotée par les élu-es locaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La coopération des acteurs locaux au sein de cette instance doit permettre de : <ul style="list-style-type: none"> - favoriser la recherche de solutions pour les personnes privées durablement d'emploi, - grâce à une harmonisation des pratiques sur le territoire et la participation des personnes concernées, - identifier et développer des activités permettant la création d'emplois supplémentaires. 	<p>L'articulation avec les CLPE de France Travail.</p>
<p>14. Quel est le champ de compétences et de responsabilités de la gouvernance locale du droit à l'emploi ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partager une vision commune du droit à l'emploi et un objectif partagé de mise en œuvre. • Repérer et mobiliser les personnes concernées par la privation d'emploi. • Rencontrer les personnes, identifier les compétences et les difficultés et les empêchements vis à vis de l'emploi. • Accompagner les personnes vers l'emploi. • Élaboration de diagnostics partagés et prise des décisions de manière collective. • Identifier et coordonner les autres dispositifs et structures existantes sur le territoire et concourant à l'accompagnement des personnes (ex. santé, mobilité, garde d'enfants, aide à un proche...). 	

<p>15. Comment assurer l'effectivité du droit à l'emploi au niveau local ?</p>	<ul style="list-style-type: none">• Doter l'instance de gouvernance locale de moyens opérationnels (équipe projet) en capacité de communiquer auprès des partenaires / des volontaires / des entreprises.• Garantir la continuité de l'accompagnement des personnes volontaires pour un emploi jusqu'à ce que chacun-e obtienne une réponse et une solution adaptée.• Garantir l'exhaustivité dans le repérage des personnes potentiellement concernées, pouvoir les rencontrer toutes et qualifier ainsi leur privation d'emploi et donc leur volontariat.	
---	---	--