



RAPPORT D'ACTIVITÉ

2020



**EXPERIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE**



SOMMAIRE

RAPPORT MORAL	1
----------------------------	---

1

LE FONDS D'EXPÉRIMENTATION

1.1 Sa gouvernance	2
1.2 Son équipe	4
1.3 Ses missions	6

2

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

2.1 L'équipe expérimentale	7
2.2 Les travaux de l'équipe expérimentale	12
2.3 Une année marquée par	16

3

PERSPECTIVES 2021

3.1 Les enjeux du lancement de la deuxième étape expérimentale	18
3.2 Les nouveaux chantiers de l'année 2021 ...	22

RAPPORT MORAL

Louis Gallois

*Président du Fonds
d'expérimentation
territoriale
contre le chômage
de longue durée*



L'année 2020 a été profondément marquée par la crise sanitaire. L'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée n'a pas été épargnée. La crise sanitaire a impacté la trajectoire de l'expérimentation, le travail de mobilisation des comités locaux et l'activité des EBE, dans une mesure moindre que ce qui était craint, mais de façon néanmoins significative. La conclusion des réunions de pilotage du troisième trimestre permet de confirmer ces éléments. La situation encore très instable de la crise sanitaire a marqué les prévisions 2021 et 2022 avec un ralentissement des embauches et des prévisions de chiffre d'affaires pour les deux prochaines années revues à la baisse. Ces constats nous amènent à conforter le rôle essentiel du pilotage territorial.

Mais cette année particulière a également permis de créer de la richesse au sein des territoires engagés dans l'expérimentation et il est important de le souligner. Les acteurs se sont mobilisés fortement pour développer des actions de solidarité, de l'entraide. Nous avons pu compter au sein de l'équipe expérimentale sur la capacité des collectifs de travail à développer une grande agilité, à montrer beaucoup de bienveillance pour conserver le lien avec les personnes vulnérables, et à prendre le relais quand un essoufflement ou une fatigue se faisait ressentir chez les partenaires. Nous avons pu confirmer que chacun pouvait contribuer aux initiatives et à l'effort collectif. Salariés des entreprises à but d'emploi, directions, administrateurs des EBE, chefs de projets, membres des CLE, tous ont été mobilisés dans cette période et je tiens à les en remercier.

Alors que les conditions sanitaires appellent à plus de distance, le Fonds d'expérimentation a souhaité resserrer les liens avec les territoires et les entreprises à but d'emploi. Cela a permis de partager les difficultés et les solutions, de renforcer le collectif, de prendre le temps de produire des outils au service du projet

et de sa mise en œuvre opérationnelle. Ce fut également le moment de regarder dans le rétroviseur, de mesurer le chemin parcouru et de se projeter ensemble pour la suite.

L'année 2020 est également celle où a été décidé la poursuite et l'extension de l'expérimentation. Persuadés de la nécessité «impérative» d'approfondir les travaux menés durant la première étape expérimentale, nous nous réjouissons du vote de la loi du 14 décembre 2020 qui ouvre une deuxième phase expérimentale. Nous tenons à saluer le travail réalisé par l'association TZCLD pour le vote à nouveau unanime de ce texte qui est un jalon essentiel dans l'avancée pour le droit à l'emploi.

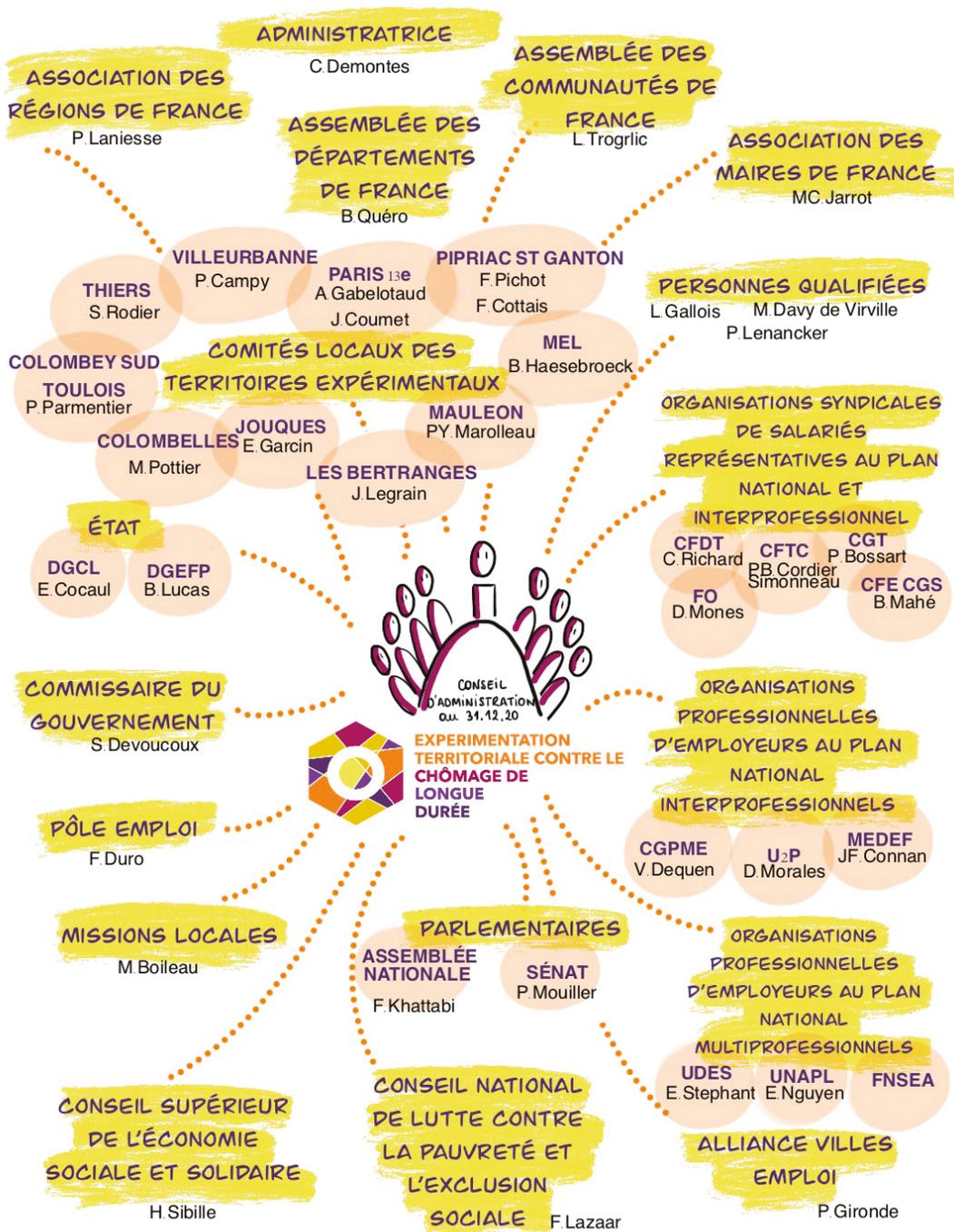
En tant que responsable du pilotage national de l'expérimentation sur les territoires habilités, ETCLD prépare la clôture de la première phase expérimentale et organise la mise en œuvre de la deuxième étape. Elle a préparé de manière partenariale le cahier des charges pour l'habilitation des nouveaux territoires et structuré ses équipes pour faire face à l'accroissement de ses responsabilités.

De nouveaux défis nous attendent pour les mois à venir : analyse des candidatures des nouveaux territoires selon le cahier des charges, proposition d'habilitation des nouveaux territoires, intégration de ces derniers au sein de l'équipe expérimentale. Chacun devra trouver sa place pour faire en sorte que cette deuxième étape expérimentale soit à la hauteur des enjeux que nous nous fixons, c'est-à-dire une troisième loi permettant à chaque territoire qui le souhaite et qui s'en donne les moyens de faire exister concrètement le droit à l'emploi.

SA GOUVERNANCE

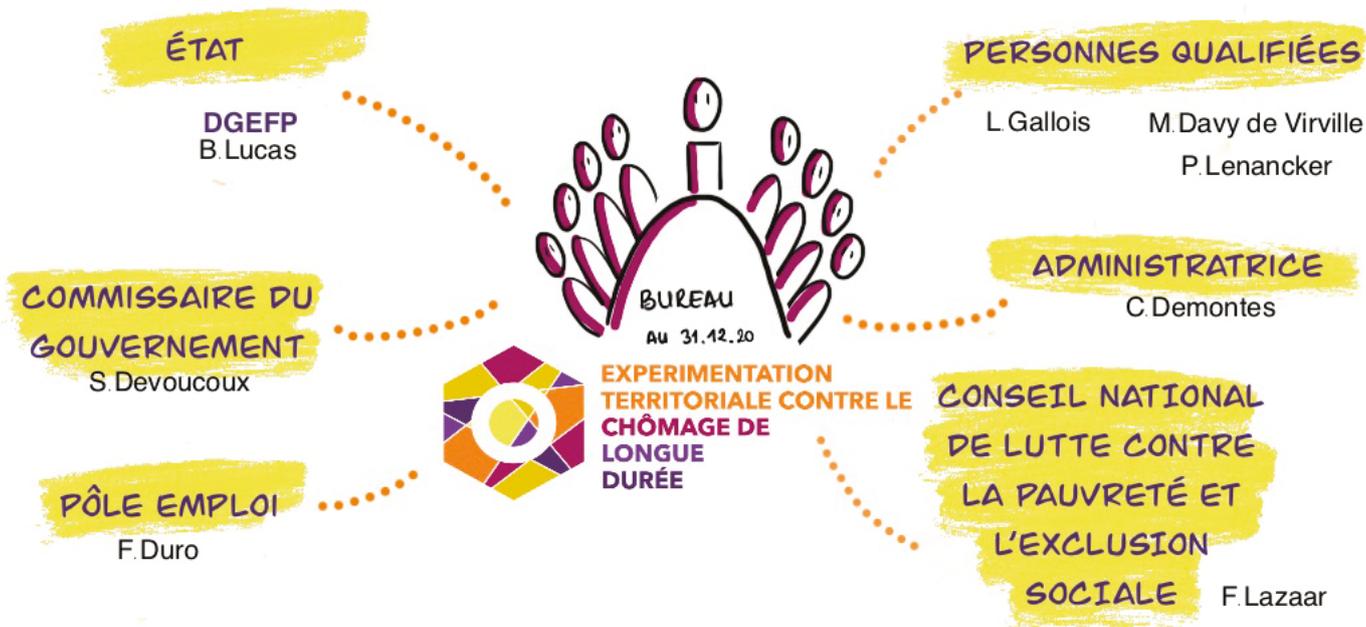
Constitué en association, le Fonds est administré par un Conseil d'administration, présidé par Louis Gallois, réunissant des représentants de l'État, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, de Pôle emploi, des collectivités territoriales, des parlementaires, les comités locaux pour l'emploi de dix territoires expérimentaux (CLE) et d'autres organismes publics impliqués dans le projet.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU FONDS D'EXPÉRIMENTATION AU 31/12/2020



LE FONDS D'EXPÉRIMENTATION
SA GOUVERNANCE

COMPOSITION DU BUREAU DU FONDS D'EXPÉRIMENTATION AU 31/12/2020



En 2020, le bureau de l'association s'est réuni **4 fois** et le conseil d'administration **3 fois**.
L'assemblée générale s'est tenue le 22 juin 2020.

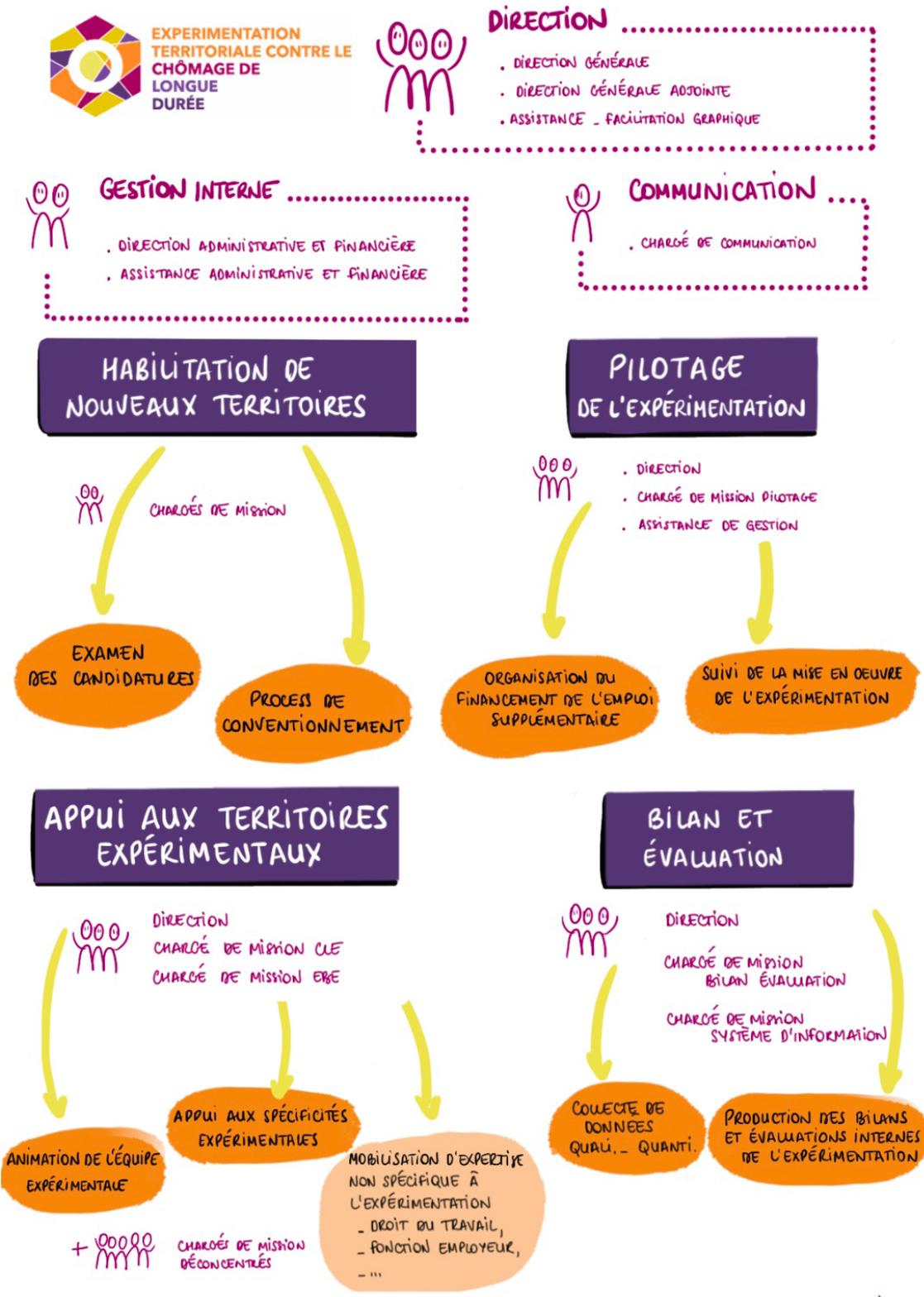
SON ÉQUIPE

L'équipe du Fonds comptait, au 31 décembre 2020, **11 salariés** soit **7,7 ETP**.



Cette année 2020 a été marquée par la construction de l'évolution de l'équipe pour engager l'entrée dans la deuxième phase expérimentale avec une organisation et des moyens adaptés pour faire face aux échéances et enjeux à venir.

Voici l'évolution de l'organisation de l'équipe du Fonds d'expérimentation définie et mise en œuvre dès janvier 2021.



SES MISSIONS

Le Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée est institué par la loi du 29 février 2016. Le texte lui confère plusieurs missions et confie sa gestion à une association (ETCLD).

Le Fonds d'expérimentation a pour missions de :

- proposer la liste des territoires retenus pour mener l'expérimentation, approuver les modalités de fonctionnement du comité local créé sur chaque territoire retenu et suivre la mise en œuvre de son programme d'actions,
- financer une fraction de la rémunération des personnes embauchées dans les entreprises conventionnées,
- signer les conventions avec l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics de coopérations intercommunales, les groupes de collectivités territoriales, les organismes publics ou privés et les entreprises assurant la mise en œuvre de l'expérimentation sur ces territoires,
- apporter aux territoires l'appui et l'accompagnement nécessaires,
- dresser le bilan de cette expérimentation.



L'ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE

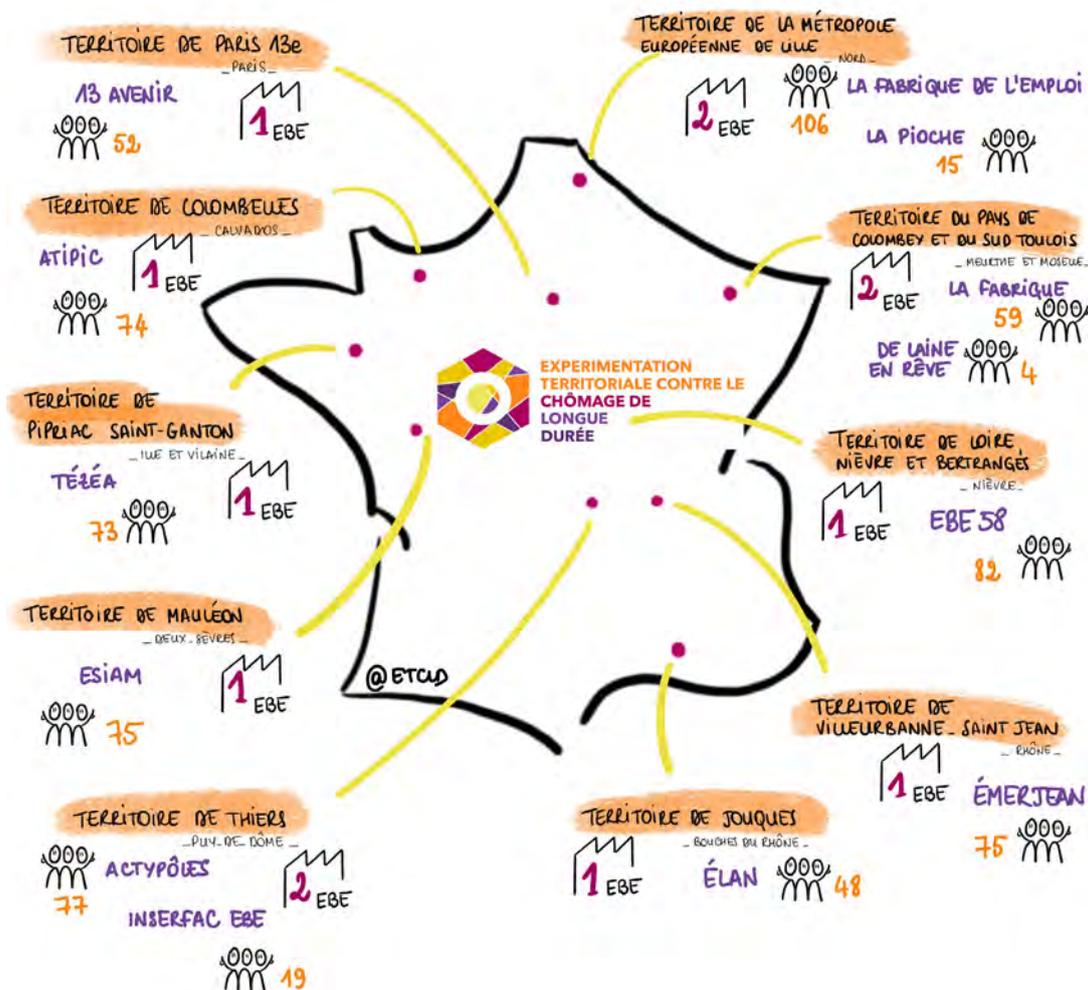
L'équipe expérimentale est constituée de l'équipe du Fonds d'expérimentation ainsi que des acteurs des territoires habilités : Comités locaux pour l'emploi et Entreprises à but d'emploi, soit sur 2020, 10 Comités locaux pour l'emploi (CLE) et 13 Entreprises à but d'emploi (EBE).

Sur l'année 2020, l'équipe expérimentale a organisé des réunions pour maintenir le lien, malgré le contexte sanitaire particulier. Ainsi, les réunions mensuelles de janvier et février ont été maintenues en présentiel sur Paris et une organisation plus resserrée a été organisée en visioconférence à partir du mois de mars, en raison du confinement. L'organisation de réunions hebdomadaires en visioconférence a permis de maintenir le lien entre les collègues des différents territoires, de partager les difficultés, mais également les bonnes pratiques et les réussites.

Cette période a été propice au partage d'information et à la production de travaux collectifs à partir de données fournies et collectées par les CLE et les EBE. L'équipe expérimentale a su rester investie et mobilisée dans les différents travaux engagés au cours de cette période et tout au long de l'année 2020.

Cartographie des territoires expérimentaux

POINT SUR LE PROJET DANS LES 10 TERRITOIRES AU 31/12/2020



Les territoires expérimentaux

Pilotage de l'expérimentation

Depuis plusieurs années, des réunions de pilotage sont organisées par le Fonds sur chaque territoire expérimental, avec la participation des Comités locaux pour l'emploi et les entreprises à but d'emploi.

L'objectif de ces rencontres est de partager la stratégie locale et la stratégie nationale de pilotage de l'expérimentation afin de coordonner les actions et d'avancer ensemble sur les objectifs du projet. Ces rendez-vous au sein de l'équipe expérimentale ont permis de balayer ensemble les enjeux de la poursuite de l'objectif d'exhaustivité et de l'équilibre économique et social des EBE.

Au cours de l'année 2020, trois rencontres de pilotage ont été organisées : en février, en juin et en octobre 2020. Les synthèses rédigées à l'issue de ces différents temps permettent de rendre lisible l'évolution de l'expérimentation et de formaliser les trajectoires.

Progression de l'atteinte de l'exhaustivité

L'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée cherche à démontrer qu'il est possible de rendre effectif le droit à l'emploi à l'échelle d'un territoire. À fin 2020, sur les 2.300 personnes volontaires identifiées depuis le début de l'expérimentation sur les dix territoires expérimentaux, 1.300 sont sorties de la privation d'emploi : soit au sein d'une entreprise à but d'emploi (996 personnes ont été embauchées depuis début 2017), soit chez un autre employeur. 500 étaient encore volontaires et 500 autres n'étaient plus concernées par le projet.



73,9 %
des personnes privées
durablement d'emploi rencontrées
sont sorties de la privation d'emploi.

13 EBE conventionnées

Début 2020, le Fonds d'expérimentation a conventionné une nouvelle EBE, La Pioche, sur le territoire de la Métropole européenne de Lille, portant à 13 le nombre d'EBE participant à l'atteinte de l'exhaustivité sur les territoires expérimentaux, à fin 2020.

Des unités EBE majoritairement portées par des associations

La plupart des entreprises à but d'emploi ont opté pour un statut associatif (8 sur 13), quatre sont des Sociétés coopératives d'intérêt collectif (Scic) et une est une Société par Actions Simplifiées (SAS) avec un agrément Entreprise solidaire d'utilité sociale (Esus).

Des entreprises de main d'œuvre polyvalentes, créatrices d'emplois supplémentaires et de richesses pour les territoires

L'ensemble des activités des EBE a permis de créer 75 nouveaux emplois supplémentaires au cours de l'année 2020 et dégagé un chiffre d'affaires total stable par rapport à l'année 2019, ce qui est un très bon résultat pour une année marquée par la crise sanitaire. Le chiffre d'affaires cumulé dans les EBE représente plus de 2,7 millions d'euros en 2020. En valeur relative par équivalent temps plein, le chiffre d'affaires progresse de 15% et atteint 4 500 € par ETP en 2020.

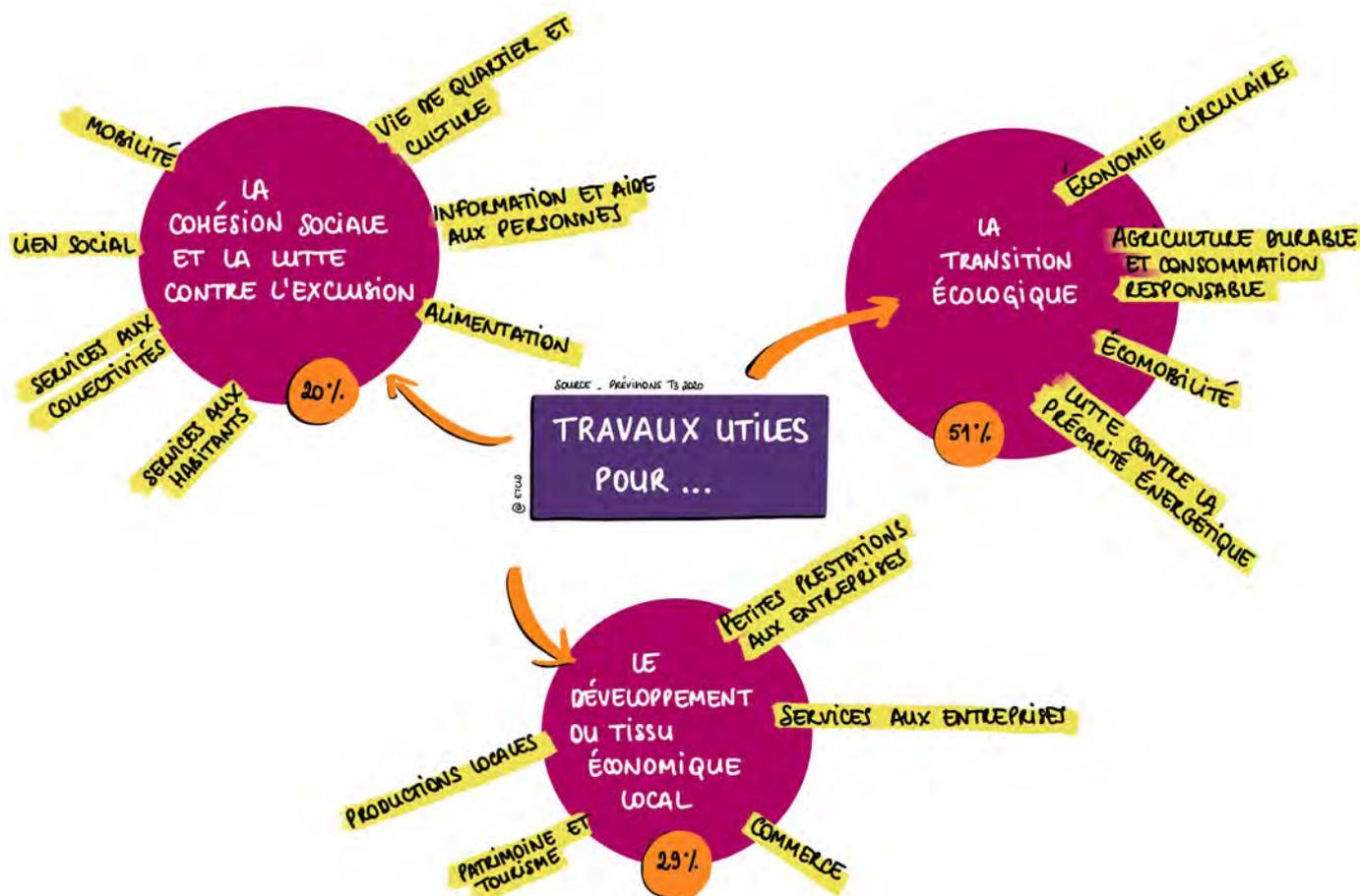


C'est le nombre de **SALARIÉS EMBAUCHÉS**
DANS LES EBE DEPUIS LE DÉBUT DE
L'EXPÉRIMENTATION.

Au 31 décembre 2020, il y avait 759 salariés
sortis de la privation d'emploi dans les 13 EBE.

Des activités diversifiées centrées sur les grands enjeux sociétaux

Dans les territoires expérimentaux, les entreprises à but d'emploi produisent toutes des emplois supplémentaires en réalisant des travaux utiles à partir des savoir-faire des personnes privées durablement d'emploi du territoire.

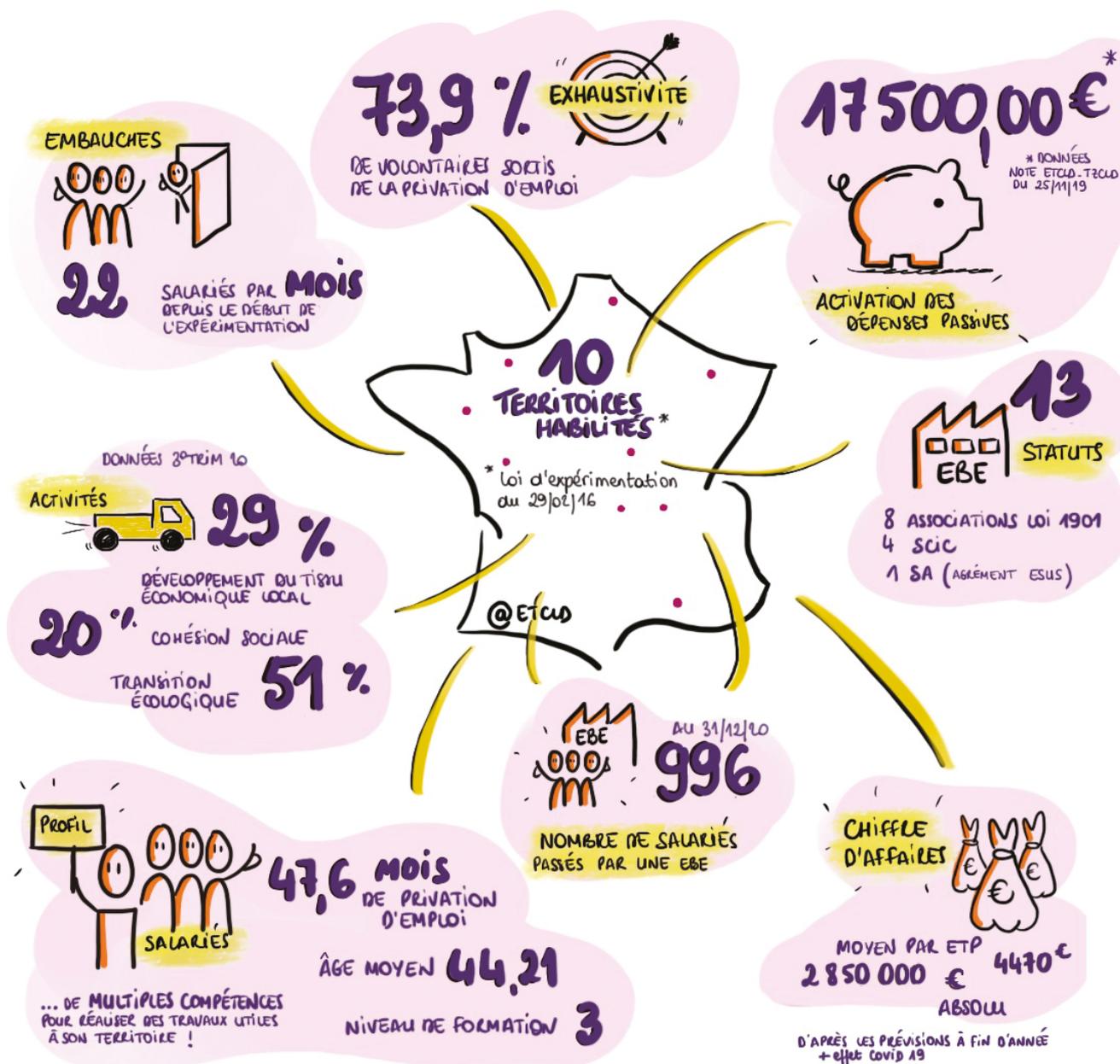


La transition écologique au cœur de l'emploi supplémentaire

Au cours de l'année 2020, on remarque une progression des activités liées à la transition écologique, jusqu'à 51% du temps de travail de certains salariés (pour 29% du chiffre d'affaires).

L'ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE

L'expérimentation en chiffres à fin 2020



LES TRAVAUX DE L'ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE

Pilotage territorial du droit à l'emploi

Privation d'emploi

L'expérimentation permet d'observer la méthodologie mise en place par les territoires expérimentaux pour analyser la notion de privation d'emploi et pour coordonner les acteurs du droit à l'emploi sur les territoires. *Une étude* a été réalisée avec les 10 Comités locaux pour l'emploi permettant, en septembre 2020, l'élaboration d'un référentiel sur la notion de privation d'emploi. Que ce soient les caractéristiques de l'appréciation de la privation d'emploi, les types de privation d'emploi ou les modes de détermination, tous les éléments y sont détaillés. Cet outil partagé permet au Comité local pour l'emploi de se saisir plus précisément de cette question afin de piloter le droit à l'emploi et d'analyser les situations pour lesquelles une analyse approfondie s'avère nécessaire. Ce travail apporte également un éclairage aux territoires qui s'engagent dans la dynamique du projet dans le cadre de la deuxième phase expérimentale.

Création d'une unité d'EBE

Afin de tirer les enseignements de la pratique expérimentale des 10 territoires quant à la création d'unités d'EBE, *une note cadre* a été éditée en septembre 2020. Ce document identifie les facteurs-clés de réussite pour la création de nouvelles unités d'EBE. L'objectif de ce travail de l'équipe expérimentale est d'éclairer les territoires habilités dans la production d'emploi pour contribuer à l'objectif d'exhaustivité (notamment dans la phase de création de nouvelles unités d'EBE) mais également de verser ces enseignements dans les ressources mises à disposition des territoires émergents par TZCLD.

Moyens pour l'ingénierie territoriale du droit à l'emploi

La lutte contre la privation d'emploi est possible lorsqu'il y a un consensus territorial qui mobilise l'ensemble des acteurs de l'emploi local (employeurs du territoire privés ou publics, acteurs de l'IAE ou du travail adapté, institutionnels, etc.). Celui-ci se manifeste concrètement dans un Comité local pour l'emploi (CLE) légitime et actif. Cette mise en œuvre locale du projet nécessite des moyens d'animation et d'ingénierie pour une mise en œuvre opérationnelle des coopérations sur le territoire. Or, les territoires expérimentaux s'accordent sur la difficulté de mobiliser des financements souvent partiels, non pérennes, nécessitant des montages complexes et répétés... Devant l'impossibilité de mobiliser les financements nécessaires dans la deuxième loi, l'équipe expérimentale s'est penchée

sur cette question afin de permettre aux CLE de pouvoir fonctionner avec des moyens suffisants et pérennes au service de la coopération pour le droit à l'emploi, l'atteinte de l'exhaustivité, la complémentarité des emplois créés par les EBE. Une analyse des budgets des CLE a donc été réalisée sur l'année 2020 et des pistes de financements ont été identifiées. Ce travail se poursuivra sur 2021.

Pôle emploi, partenaire majeur du droit à l'emploi

La question de la lutte contre le chômage de longue durée est un sujet partagé par Pôle emploi et les acteurs du projet Territoires zéro chômeur de longue durée. Les relations de proximité développées avec les agences de Pôle emploi se sont construites localement, au fil de l'eau sur les territoires expérimentaux et ont été confortées en 2020. Ces échanges portent notamment sur l'information des personnes privées durablement d'emploi (PPDE) inscrites à Pôle emploi et leur identification au fur et à mesure de leur inscription. Pôle emploi joue également un rôle important dans l'accompagnement des projets et évolutions professionnelles. Essayer les bonnes pratiques au sein des territoires, tout en tenant compte des ajustements nécessaires pour parfaire l'articulation des actions menées pour le droit à l'emploi, c'est notre ambition commune. L'engagement fort de la Direction Générale de Pôle emploi dans ces échanges sera traduit, en 2021, dans une convention de partenariat permettant ainsi d'amplifier les collaborations sur les années à venir.

Création des emplois supplémentaires en EBE

Référentiel managérial

Le management est une question centrale et déterminante dans les entreprises à but d'emploi (EBE) qui, par définition, embauchent sans sélection. Or, les 13 EBE s'accordent à dire que la question du management doit être maîtrisée dès l'ouverture de l'EBE. Le Fonds d'expérimentation et les 13 EBE se sont lancés à partir de septembre 2020, accompagnés par un cabinet spécialisé, dans un travail collectif pour creuser cette thématique. Ils ont croisé leurs points de vue pour définir la mission et déterminer les valeurs d'une entreprise à but d'emploi. Entre octobre et novembre, les travaux se sont poursuivis en petits groupes sur plusieurs thématiques, telles que l'embauche sans sélection, les objectifs de l'entreprise, l'organisation du temps de travail ou encore les règles et leur respect. Ces travaux qui ont abouti en fin d'année à l'élaboration d'un squelette de référentiel managérial : l'équipe est parvenue à définir la mission, les valeurs de l'EBE, ainsi qu'une première version d'axes managériaux. La finalisation du référentiel managérial en 2021 devra être mise au service des EBE existantes et futures.

Partenariat Agefiph pour des collectif de travail inclusifs

Pour accompagner l'évolution de la structuration des EBE, la mission "management inclusif", développée depuis la fin 2019 notamment grâce au soutien de l'Agefiph, vise à accompagner l'expérimentation sur le caractère inclusif des EBE. Ce travail engagé contribue fortement à la définition du référentiel managérial en cours de construction.

Le Fonds d'expérimentation a noué depuis 2019 un partenariat avec l'Agefiph, avec une double dimension :

- une nationale pour la mise en œuvre de ressources dédiées à l'animation afin de développer l'intégration des personnes en situation de handicap dans les EBE des territoires habilités ;
- une territoriale permettant l'apport de ressources aux EBE destinées à développer le management inclusif, les collectifs de travail inclusifs ainsi que les moyens d'adaptation aux différentes situations de travail.

Ce partenariat a été conforté en 2020 au regard de l'impact positif aussi bien en interne des entreprises à but d'emploi que dans la dynamique impulsée au sein des territoires.

Ce partenariat a permis l'attribution d'une aide simplifiée forfaitaire à chaque EBE, encourageant à la fois les démarches d'intégration (avec un appui en ressources humaines), mais également l'adaptation des postes de travail.

Après une première étude conjointe Agefiph-ETCLD-TZCLD, menée en 2019, qui avait permis de travailler sur l'adaptation des organisations de travail en termes de management inclusif et d'adaptation des postes et équipements de travail, *une nouvelle étude* a été menée sur 2020 soulignant la pertinence des modalités de renfort des collectifs de travail et identifiant de nouvelles pistes d'action et de réflexion. Les axes de travail visent à poursuivre le développement de la coopération entre les acteurs au sein des Comités locaux pour l'emploi (CLE), anticiper la rencontre des personnes privées durablement d'emploi (PPDE), conforter la mise en œuvre d'actions en faveur de l'inclusion, adapter matériellement les postes et équipements et enfin, animer nationalement la dynamique et encourager les échanges de pratiques.

Accès à la formation

La valorisation et la montée en compétences, l'accès à la formation sont des enjeux importants pour les personnes privées durablement d'emploi qui n'ont pas toujours eu la possibilité, les ressources ou les perspectives pour se former. Les EBE mettent en place les conditions permettant de proposer aux salariés un accès facilité à la formation (adaptation des modalités pédagogiques, personnalisation de l'offre en fonction des salariés, proximité, rémunération maintenue...). Cet engagement sert le salarié en lui donnant des compétences supplémentaires lui permettant d'être plus à l'aise avec les attendus du travail, d'avoir une qualité de prestation supérieure, d'être

reconnu comme professionnel. L'EBE trouve également un réel intérêt en formant ses salariés : plus de pertinence dans les interventions, plus d'autonomie, plus de formalisation dans le travail rendu, une dynamique des trajectoires professionnelles, une consolidation de l'engagement au travail.

En 2019, une première étude a été réalisée à partir des données collectées auprès des directions des EBE pour mieux identifier ce qui est proposé en interne, les attentes, les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées. Une mise à jour de cet observatoire a permis d'aboutir en avril 2020 à une synthèse sur "l'accès à la formation des salariés" avec des préconisations pour faciliter la mobilisation des actions et des moyens financiers mobilisables.

Dialogue social

Une photographie à date de la situation du dialogue social dans les EBE a été réalisée, au cours du deuxième semestre 2020. En parallèle d'une croissance rapide de leurs effectifs (passage de 33 salariés en janvier 2017 à 759 à fin décembre 2020), les EBE doivent se structurer, ceci posant un enjeu d'adaptation continue : nécessité de doter les EBE d'un encadrement intermédiaire, enjeux managériaux importants du fait des spécificités des conditions expérimentales, atteinte du seuil des effectifs nécessitant la mise en adéquation avec la législation, réflexion sur l'adhésion à une convention collective nationale ou un accord d'entreprise, montée en compétences de salariés par l'accès à la formation.

Convention collective

Des travaux d'investigation de l'équipe expérimentale, sur la fin de l'année 2020, ont été menés pour examiner l'opportunité d'affilier les EBE à une ou des conventions collectives. En effet, les emplois supplémentaires créés dans les EBE doivent être considérés comme des emplois assurantiels (pour pallier au manque d'emplois classiques adaptés aux personnes sur le territoire), mais ils ne doivent pas déséquilibrer le marché du travail local. La définition de l'activité principale d'une EBE est extrêmement complexe et rend difficile le rattachement des EBE à une branche professionnelle. L'analyse portée par le Fonds d'expérimentation pose les différentes options ouvertes aux EBE et leurs avantages et inconvénients. Un travail complémentaire se poursuit durant l'année 2021.

UNE ANNÉE MARQUÉE PAR

La crise sanitaire

La situation très particulière liée au COVID19 a fortement impacté l'expérimentation, la dynamique territoriale et l'activité des EBE.

L'équipe expérimentale (le Fonds et les équipes des 10 territoires expérimentaux) s'est mobilisée pour protéger les salariés, sécuriser les activités, étudier les possibilités de développement de nouvelles activités solidaires, organiser la gestion administrative et financière des EBE sur la période des confinements, mais aussi maintenir le lien avec les équipes et avec les personnes privées durablement d'emploi (CLE), poursuivre les travaux communs à l'équipe expérimentale et enfin renforcer la dynamique collective à la sortie du confinement.

Des équipes mobilisées sur le terrain

Salariés, directions d'entreprises à but d'emploi, membres du Comité local pour l'emploi, personnes privées durablement d'emploi, tous se sont mobilisés dès les premiers jours pour répondre aux besoins des habitants et soutenir les activités des acteurs locaux.

RETOUR SUR LES ACTIONS MISES EN PLACE PAR LES ÉQUIPES DES EBE

Épiceries ambulantes et solidaires et livraison de courses

Dans de nombreux territoires, la solidarité a été très présente et a guidé des actions comme des services de livraison de courses qui ont été mis en place en partenariat avec les supermarchés ou les artisans. Prise de commandes par téléphone, récupération des articles et livraisons chez les clients : les salariés de l'EBE 58, de 13 Avenir ou encore de Tezea ont rendu service aux personnes les plus fragiles. A Pipriac et Saint-Ganton, en complément de la livraison de courses, l'épicerie solidaire est restée ouverte 6 jours sur 7. Les salariés de La Pioche ont gardé l'épicerie de Tourcoing ouverte. Quant à l'épicerie ambulante du Pays de Colombey et du sud toulinois, elle n'a jamais été aussi utile que pendant le confinement pour créer du lien entre les habitants.



L'ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE, CHEVILLE OUVRIÈRE DE L'EXPÉRIMENTATION

Préparation de repas pour les personnes les plus isolées

Mi-avril, à Paris 13^e, les salariés ont préparé et livré plus de 500 repas en partenariat avec les Restos du cœur. Personnes sans-abri, familles nombreuses, habitants des résidences sociales, personnes âgées, ce sont plusieurs centaines de personnes qui ont pu compter sur les repas préparés par 13 Avenir. Sur la Métropole européenne de Lille, les soignants ont pu compter sur les repas cuisinés par les restaurateurs de la MEL et livrés par les salariés de La Pioche et de la Fabrique de l'emploi.

Maraîchage

Dans de nombreux territoires, l'activité maraîchage ne s'est pas totalement arrêtée pendant le confinement. Sur le territoire du Pays de Colombey et du sud toulinois, les salariés en équipe réduite et avec les précautions, ont continué à cultiver radis, salade et choux et ont planté des oignons. Les premières récoltes ont eu lieu en avril, et l'EBE a récolté les premiers légumes pour offrir des produits frais et locaux aux habitants rencontrant des difficultés. Pour les salariés de l'Esiam, ce sont plus de 2 000 graines de végétaux certifiés d'origine locale qui ont été semées au printemps 2020.



La crise sanitaire met en évidence l'importance de l'emploi en CDI et de la nécessaire mobilisation du territoire pour venir en soutien aux personnes les plus vulnérables.

Le vote de la 2^e loi d'expérimentation

Après un parcours législatif express qui a démarré début septembre 2020, la proposition de loi prolongeant et étendant l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée a été adoptée à l'unanimité par les Parlementaires, en décembre 2020.

Cette deuxième étape est marquée par :

- la possibilité d'élargir l'expérimentation à au moins 50 nouveaux territoires, "et même au-delà pour ne laisser aucun territoire qui serait prêt au bord du chemin",
- la reconnaissance du rôle fondamental des comités locaux pour l'emploi dans l'appréciation de la privation durable d'emploi,
- et le caractère obligatoire du financement des Départements à la création d'emplois supplémentaires.

Le décret d'application et le cahier des charges sur la base duquel les candidatures des territoires seront analysées sont attendus avant le 1^{er} juillet 2021.

Le Fonds d'expérimentation a donc réfléchi et organisé son évolution pour faire face aux enjeux attendus de la deuxième étape expérimentale.

LES ENJEUX DU LANCEMENT DE LA DEUXIÈME ÉTAPE EXPÉRIMENTALE

Le mot de Clémentine Hodeau, Directrice Générale du Fonds d'expérimentation



“ La 1^{ère} phase de l'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée arrive à son terme. Nous saluons à ce stade le travail de l'équipe expérimentale, sur les territoires et au niveau national, qui œuvre pour démontrer que faire de l'emploi un droit est possible par la mobilisation et la coopération de tous les acteurs.

2021 marque l'entrée dans la deuxième étape expérimentale, une nouvelle phase d'importance qui sera marquée l'arrivée, sur les 3 prochaines années, de nouveaux territoires expérimentaux et par l'expérimentation du pilotage du droit à l'emploi sur les territoires qui sont arrivés à l'exhaustivité de flux.

L'ampleur du chemin à parcourir pour faire exister le droit à l'emploi reste importante, cette deuxième étape expérimentale doit permettre de poursuivre ce projet pour préparer, demain, une troisième loi ouvrant la possibilité à tout territoire qui le souhaite et qui en mobilise les moyens de s'engager. ”

L'évolution de l'organisation d'ETCLD doit permettre de gérer les enjeux de la deuxième phase expérimentale :

- l'**habilitation de nouveaux territoires**,
- le **pilotage de l'expérimentation** sur un nombre plus important de territoires,
- la réalisation des travaux de **bilan et évaluation**,
- la projection de l'**organisation de la gestion et du financement du droit à l'emploi** attendus avec la troisième loi.

Habilitation des nouveaux territoires

La loi prévoit une habilitation « au fil de l'eau ». L'organisation du Fonds doit permettre la mise en place d'une procédure sécurisée pour accueillir les candidatures, les analyser et formuler des avis motivés du Fonds afin de proposer des nouveaux territoires à l'habilitation du ministre.

L'analyse des candidatures est réalisée à partir des réponses au cahier des charges sur l'ensemble des critères permettant de mesurer la maturité de préparation des candidats.

Ainsi, le Fonds est chargé de proposer un cahier des charges qui présentera les critères définissant les attendus de la candidature d'un territoire. L'organisation du Fonds d'expérimentation, grâce à un

LES ENJEUX DU LANCEMENT DE LA DEUXIÈME ÉTAPE EXPÉRIMENTALE

nouveau pôle “habilitation” dédié, devra permettre la mise en place d’une procédure sécurisée pour accueillir les candidatures, les analyser et formuler des avis motivés.

L’enjeu sera ensuite d’accueillir et d’intégrer ces nouveaux territoires dans l’équipe expérimentale, avec notamment la mise en place d’un système d’information pour un pilotage partagé avec les équipes locales des CLE et des EBE.

Pilotage de l’expérimentation sur un plus grand nombre de territoires

Organisation du financement de l’emploi supplémentaire

La loi intègre la gestion directe par le Fonds d’une partie variable du financement pour répondre au besoin d’amorçage et de développement des EBE. Le Fonds doit donc se donner les moyens d’organiser, gérer et contrôler les financements de l’emploi supplémentaire sur l’ensemble des territoires.

Il s’agit donc de conforter les procédures de gestion financière et de poursuivre les travaux sur la définition des critères de modulation des financements dans l’esprit de l’expérimentation (évaluation du coût de l’emploi supplémentaire sur chaque territoire).

Suivi de la mise en œuvre de l’expérimentation

La pratique de la première étape expérimentale a permis la construction de modalités de pilotage articulant le niveau national et le niveau local ainsi que la construction d’outils de suivi/pilotage. L’enjeu sur cet axe est de consolider ce travail pour l’étendre aux nouveaux territoires :

- développement d’un système d’information robuste pour le recueil de données des CLE (suivi exhaustivité, suivi non-concurrence, ...) et des EBE (production d’emplois supplémentaires, vie du collectif de travail, organisation des activités, modèle économique...),
- organisation de rencontres de pilotage (feuilles de route entre le Fonds et les territoires/EBE sur la stratégie d’atteinte des objectifs expérimentaux et la mise en œuvre du droit (modalités et chronologie des embauches, relation CLE/EBE ...),
- organisation de temps d’échange et de travail collectifs au sein de l’équipe expérimentale (réunions des CLE, réunions des EBE, plénières, groupes de travail ...).

LES ENJEUX DU LANCEMENT DE LA DEUXIÈME ÉTAPE EXPÉRIMENTALE

Appui aux territoires habilités

Le Fonds d'expérimentation assure depuis le lancement de l'expérimentation, un rôle d'appui aux territoires expérimentaux (CLE et EBE). Ces échanges réguliers sur les problématiques rencontrées permettent l'identification de pistes d'actions collectives ou de bonnes pratiques transférables ainsi que le recueil de données qualitatives sur le travail des acteurs locaux :

- échanges réguliers et apport d'expertise sur les sujets expérimentaux,
- visites terrain,
- formalisation d'outils au service de l'équipe expérimentale,
- développement de partenariats pour appui sur sujets utiles aux expérimentateurs et non spécifiques au projet.

Produire les bilans et évaluations internes de l'expérimentation

La mission bilan/évaluation confiée au Fonds d'expérimentation doit permettre dans cette deuxième étape expérimentale de :

- évaluer l'atteinte des objectifs expérimentaux pour construire un droit à l'emploi à l'échelle nationale (loi 3),
- regarder le projet selon ses fondements politiques, contenus dans les trois postulats de l'expérimentation (nul n'est inemployable ; ce n'est pas le travail qui manque ; ce n'est pas l'argent qui manque),
- appuyer et outiller l'expérimentation pour mener à bien les missions de pilotage et de suivi des territoires et préparer la mise en œuvre d'un droit à l'emploi.

Cela se traduit par :

- le renforcement du système de collecte de données (stabiliser un système de collecte et de traitement des informations qualitatives et quantitatives),
- la production de notes et bilans (mener une analyse de l'expérimentation chemin faisant à la lumière des trois hypothèses du projet),
- la diffusion des résultats (rendre visible les travaux de l'équipe expérimentale),
- le suivi des évaluations externes menées sur le projet (veille et mise en lien avec les travaux concernant le projet),
- l'élaboration d'outils au service de l'équipe-expérimentale.

LES ENJEUX DU LANCEMENT DE LA DEUXIÈME ÉTAPE EXPÉRIMENTALE

Préparer l'organisation de la gestion du droit à l'emploi attendu avec la troisième loi

La deuxième étape expérimentale doit permettre de projeter les modalités d'organisation de la troisième phase du projet : Quelles sont les fonctions à assurer ? Quelle répartition de ces fonctions ? Quelle structuration des opérateurs et de leurs relations ? Quels moyens mobiliser ?

Il s'agit ici de poursuivre l'expérimentation de la coopération pour un droit à l'emploi et la création d'emplois supplémentaires sur des territoires diversifiés et plus nombreux, mais également d'expérimenter un nouveau mode d'organisation et de gouvernance du droit à l'emploi.

Gestion interne de l'association ETCLD

Comme toute structure, l'association ETCLD nécessite une gestion interne structurée et sécurisée (pilotage budget, RH, administration générale). Cette seconde étape passe donc par la prise en compte de l'augmentation des missions de gestion administrative sans que cela fragilise l'opérationnalité de l'équipe.

LES NOUVEAUX CHANTIERS DE L'ANNÉE 2021

Lancement de l'étude sur l'activation des dépenses passives

L'impact du projet dans les budgets des collectivités

Sur la fin de l'année 2020, un travail d'analyse de l'activation des dépenses passives au niveau des collectivités territoriales a été lancé. Un groupe de travail rassemblant 10 collectivités territoriales, a été lancé en décembre 2020 pour analyser l'impact de la mise en œuvre du droit à l'emploi sur les budgets d'action publique des collectivités territoriales.

L'objectif de ce groupe de travail est d'identifier, au réel dans les budgets des collectivités territoriales les coûts de l'action publique rendue impérative par la privation d'emploi et la précarité qui en découle, ainsi que les manques à gagner dus à cette précarité. La finalité de ces travaux étant **d'évaluer la balance économique entre ces dépenses passives supportées par les collectivités territoriales du fait de la privation d'emploi sur leur territoire, et le coût de la création d'emploi**, autrement dit d'évaluer en quelle mesure l'activation de ces dépenses passives en investissement pour la mise en œuvre du Droit à l'emploi représenterait un gain pour les collectivités territoriales sur le strict plan économique, en plus du gain social que représenterait indéniablement le Droit à l'emploi pour tous.

En ce qui concerne les coûts évités, les travaux consistent dans un premier temps à identifier tous les dispositifs d'aides et d'accompagnement destinés aux personnes privées durablement d'emploi (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RSA, personnes sans ressources, etc.) avec une analyse la plus transversale et globale possible.

On aura par exemple :

- pour les communes, les aides au logement, les dispositifs d'accompagnement social et budgétaire aux familles,
- pour les départements, les allocations RSA, les coûts de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA, divers dispositifs d'aide au logement et aux familles et le fonds d'urgence collègue
- pour les régions différents dispositifs de formation et de prise en charge des coûts de formation des demandeurs d'emplois.

L'exercice se portera d'autre part sur les recettes publiques générées par la sortie de la privation d'emploi et de la fin de la précarité induite, notamment par la récupération des impayés et de la fiscalité générée du fait de l'augmentation du pouvoir d'achat.

Les travaux d'inventaire des lignes budgétaires impactées par l'expérimentation et des modalités de calcul de l'activation des dépenses passives sont prévus pour juin 2021.

Il s'agira ensuite d'analyser les parcours des personnes privées durablement d'emploi et de leur famille en amont puis en aval de leur intégration de Territoires zéro chômeur pour mesurer les coûts évités par l'allègement ou la fin des dispositifs d'aide ou d'accompagnement et évaluer les recettes générées par la sortie de la précarité. **Ces travaux de mise en calcul réel de l'impact budgétaire de l'expérimentation au niveau des collectivités territoriales seront réalisés en 2021 et 2022.**

Clôture de la première étape expérimentale

Le Fonds d'expérimentation a pour objectif de produire un bilan final de la première expérimentation en juillet 2021. Il fera suite aux deux premiers bilans intermédiaires produits en **2018** et en **2019**. Ce bilan final doit permettre de faire un état des lieux du projet à l'heure où il passera de la première à la deuxième loi d'expérimentation. Outre une description exhaustive des dix premiers territoires engagés dans la démarche, le bilan final sera l'occasion de revenir sur l'ensemble des points qui ont pu être travaillés au cours de la première étape et ceux qui restent à investiguer. Ainsi, si la notion de privation durable d'emploi, apparue dans le texte de la deuxième loi d'expérimentation, fait son chemin, la question de la complémentarité des emplois créés ou de l'activation des dépenses passives restent des problématiques à approfondir. Sans tenter de mettre un point final à l'ensemble de ces sujets, le bilan final de la première phase expérimentale doit permettre de donner le cap et l'ambition collective que se donne la deuxième phase expérimentale dans le but de construire demain un système d'Assurance-emploi.



Le renforcement des partenariats pour le droit à l'emploi

Au cours de cette deuxième étape expérimentale, des partenariats doivent s'ajuster, d'amplifier. C'est notamment le cas pour celui qui s'est construit en 2019 avec l'Agefiph et Pôle emploi.

L'Agefiph, un partenaire investi aux côtés des EBE pour conforter le caractère inclusif des collectifs de travail

Les moyens financiers alloués dans le cadre de ce partenariat construit depuis 2019 permettent de mettre en place des actions concrètes, des aménagements substantiels tout cela pour faire en sorte que la situation de handicap soit compensée pour la personne en situation de handicap salariée des EBE, mais également pour l'intérêt de l'ensemble du collectif qui se retrouvera à bénéficier des conditions de travail améliorées. Avant d'entrer dans un partenariat stabilisé dès le 1^{er} janvier 2022, il est nécessaire de mieux articuler les interventions de chacun tout en tenant compte des modalités et du calendrier de l'expérimentation. L'année 2021 sera donc une phase transitoire permettant de poser les nouvelles modalités de partenariat pour la suite de l'expérimentation.

Pôle emploi acteur incontournable du droit à l'emploi

Depuis le début de l'expérimentation, le Fonds sait compter sur le soutien de Pôle emploi et des agents présents dans les territoires pour participer activement à la mise en œuvre du droit à l'emploi sur les territoires. Un acteur incontournable de l'expérimentation. Il apporte son appui et son soutien aux acteurs de l'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée que ce soit dans la déclinaison opérationnelle entre les agences et les territoires (comités locaux pour l'emploi) ou à l'occasion des orientations définies au sein du Conseil d'administration et du Bureau d'ETCLD dans lequel Pôle emploi est administrateur.

L'enjeu de la convention qui sera signée en 2021 est de formaliser les collaborations déjà nombreuses en les rendant visibles. L'ambition est de fluidifier et systématiser les échanges entre les différents acteurs pour encore plus d'efficacité.

SIÈGE SOCIAL :
76 rue du Faubourg Saint-Denis
75010 Paris

SIÈGE ADMINISTRATIF :
8 rue de Saint-Domingue
44200 Nantes

Tél. 02 85 52 49 56
contact@etcl.d.fr
www.etcl.d.fr



**EXPERIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE**