

L'EXPERIMENTATION TERRITOIRES ZERO CHOMEUR DE LONGUE DUREE

Synthèse de pilotage



FEVRIER 2023



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

L'année écoulée a été marquée par l'intégration rapide et continue de nouveaux territoires au cours de la 2nde étape expérimentale. Ce ne sont plus dix mais quarante-huit territoires qui concourent à l'expérimentation et notre démonstration. Cette croissance rapide de l'équipe expérimentale soulève un enjeu accru d'intégration et de constitution d'une culture commune en mettant à profit la diversité des expériences et des réalités territoriales pour décupler le travail collectif.

Ce changement d'échelle interroge en profondeur la conduite de l'expérimentation et donc son pilotage. Alors que des modalités d'exercice s'étaient progressivement dégagées au cours de la 1^{ère} phase expérimentale, la croissance du nombre de territoires et d'EBE oblige à la réformer, tant du point de vue des outils que des pratiques.

La synthèse que nous vous proposons ici est un jalon dans ce processus de mutation qui tire profit des enseignements et des outils de la 1^{ère} étape et à laquelle 12 territoires ont à nouveau contribué au cours du second semestre 2022. Elle présente également les perspectives ouvertes par la montée en puissance progressive d'une nouvelle logique de collecte et de traitement des informations offertes par la 2nde loi d'expérimentation.

Ce document n'apporte pas de réponses définitives mais contribue à dessiner le devenir du pilotage expérimental qui devra réussir à rendre compte, tant des avancées du projet et de sa démonstration que des limites et des difficultés opérationnelles qu'il rencontre et ce, à l'échelle de l'ensemble des territoires expérimentaux.

En synthèse, les points saillants de cet exercice de pilotage sont :

- **La nécessité pour les Comités locaux pour l'emploi de renforcer leur stratégie de l'atteinte de l'exhaustivité**, notamment pour les sorties de la privation durable d'emploi, en dehors des EBE. Des outils permettent désormais une collecte sécurisée de données fiables relatives au parcours des personnes volontaires et la qualification de leur privation durable d'emploi. Leur appropriation par les CLE a été progressive en 2022 et doit s'ancre en 2023 par **une saisie régulière des informations pour aider le pilotage territorial du droit à l'emploi** et pour donner un panorama de l'expérimentation nationale le plus fidèle, complet et riche possible ;
- Pour les Entreprises à But d'Emploi de la 1ère phase expérimentale, **une stabilisation organisationnelle des entreprises**, avec des équipes de direction et d'encadrement intermédiaire étoffées et des effectifs assez stables pour les plus anciennes. Les prévisions économiques 2023 projettent une amélioration globale du résultat des EBE avec un développement progressif du chiffre d'affaires qui doit croître et permettre **l'atterrissage sur un modèle économique mixte** ;
- Un financement de l'emploi supplémentaire par ETP à la hausse en 2022 par rapport aux années antérieures (hausse du taux de CDE, CDE obligatoire des départements, financement des emplois des personnes non issues de la privation durable d'emploi) et une prise en charge du développement des EBE et de leur croissance rapide soutenue par la dotation d'amorçage. Comme pour la 1ère phase expérimentale, **la trajectoire des financements publics par ETP devrait être décroissante au fur et à mesure de la 2nde phase expérimentale avec la stabilisation des effectifs et du modèle économique des nouvelles EBE.**

Sources et contraintes du document

Ce document est issu de deux sources de données distinctes :

- d'une part, dans le cadre de réunions de pilotage organisées par le Fonds d'expérimentation, des données quantitatives et qualitatives, récoltées à l'échelle de 12 territoires et de 14 EBE et celles traçant les réalisations et prévisions de ces acteurs pour l'année écoulée et les années à venir,

- d'autre part, des données récoltées au fil de l'eau et issues des remontées régulières d'informations sur le système d'informations de l'expérimentation, NotreXP, de la part des CLE (suivi des volontaires) et des EBE (dont les données sont issues des DSN)

SOMMAIRE

1. Une expérimentation en croissance continue	1
1.1 Une amélioration de la connaissance des volontaires	2
1.2 Une évolution des effectifs en EBE	3
1.3 Analyse du profil des salariés issus de la privation d'emploi	4
2. Les enseignements du pilotage en 2022	6
2.1 Les points saillants de l'exercice de pilotage 2022	6
2.2 La marche vers l'exhaustivité des Comités locaux pour l'emploi	8
2.3 La stabilisation progressive des modèles d'organisation des EBE ...	9
2.4 Le financement des emplois supplémentaires	16

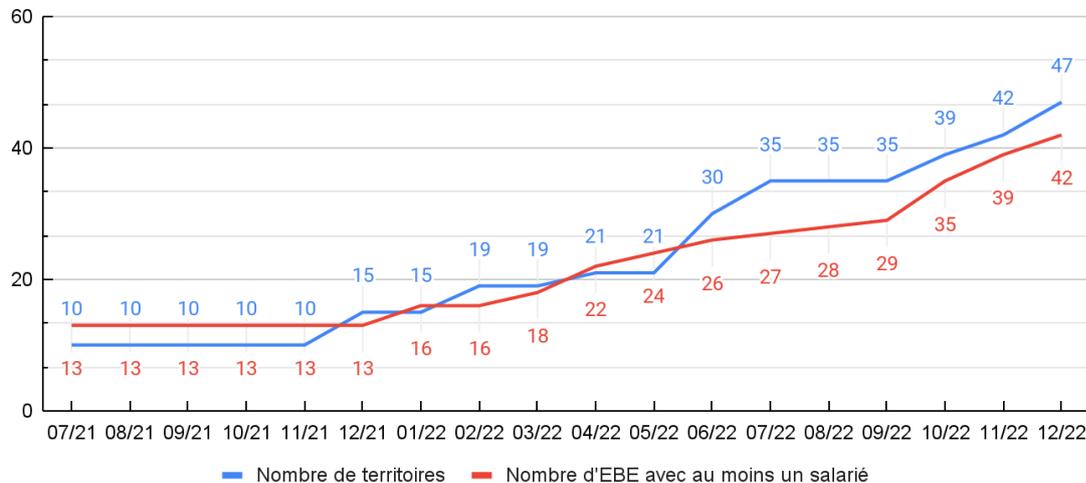


1. UNE EXPERIMENTATION EN CROISSANCE CONTINUE

La 2^{de} loi d'expérimentation¹ a approuvé et validé l'élargissement du projet à un minimum de cinquante nouveaux territoires. Ainsi, il a été confié au Fonds d'expérimentation la mission d'analyser les candidatures des projets des territoires volontaires² afin d'émettre un avis permettant de proposer les candidatures matures pour habilitation au Ministre.

Les premières analyses ont commencé à l'automne 2021 permettant de soumettre les premières habilitations en novembre de la même année. Ces habilitations ont continué au cours de l'année 2022, multipliant par trois le nombre de territoires, tout comme le nombre des EBE. Une perspective similaire est projetée pour 2023 ce qui soulève la question des modalités d'habilitation des territoires matures, au-delà des cinquante³.

Evolution du nombre de territoires et d'EBE au cours de la 2^{de} expérimentation



¹ Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »

² Arrêté du 7 juin 2021 relatif à l'approbation du cahier des charges

³ Article 9-I - Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »

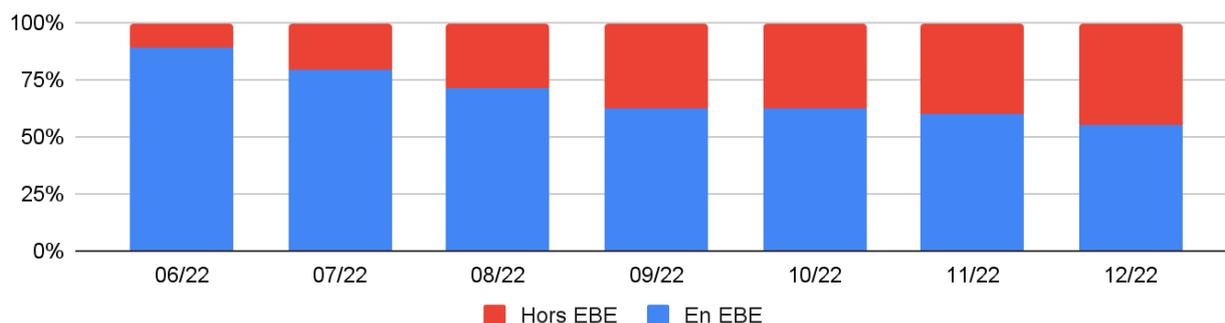
1.1 UNE AMELIORATION DE LA CONNAISSANCE DES VOLONTAIRES

Avec la 2nde loi d'expérimentation, ETCLD s'est vu ouvrir la possibilité de collecter, à des fins d'évaluation, des données personnelles relatives aux volontaires privés durablement d'emploi. A ainsi été mis en service, en juin 2022, un outil de suivi partagé avec les territoires permettant de faciliter, fiabiliser et sécuriser cette collecte de données. Cet outil permet, dès à présent, de consolider des informations relatives au parcours des individus volontaires dans le projet ainsi que leur situation de privation durable d'emploi.

A la fin de l'année 2022 et après seulement sept mois d'utilisation, près de la moitié des volontaires connus de l'expérimentation ne sont pas en EBE. Cette montée en charge progressive du champ d'observation permet d'ores et déjà quelques analyses et va permettre un suivi plus fin et au fil de l'eau. Il reste maintenant à ancrer et pérenniser son usage au sein de l'ensemble des territoires pour avoir des données et un recul temporel les plus riches possibles.

Proportion des individus connus dans NotreXP

Source : NotreXP ; suivi volontaires



Parmi l'ensemble des près de 3 000 individus connus actuellement, des informations relatives à la privation d'emploi de plus de 800 d'entre eux ont été renseignées. Il en ressort que la privation totale d'emploi continue de prédominer et représente plus de 70 % des situations; les privations régulières et partielles étant représentées à parts égales à hauteur de 15 %.

Les Comités locaux pour l'emploi indiquent par ailleurs que les volontaires semblent être connus et inscrits, à plus de 75 %, au sein des fichiers de Pôle emploi en tant que demandeurs d'emploi de longue durée (DELD). Enfin, la durée moyenne de privation durable d'emploi exprimée par ces personnes reste semblable à celle de la 1^{ère} expérimentation, soit près de 5 ans (57 mois).

Durée moyenne de privation durable d'emploi des personnes volontaires

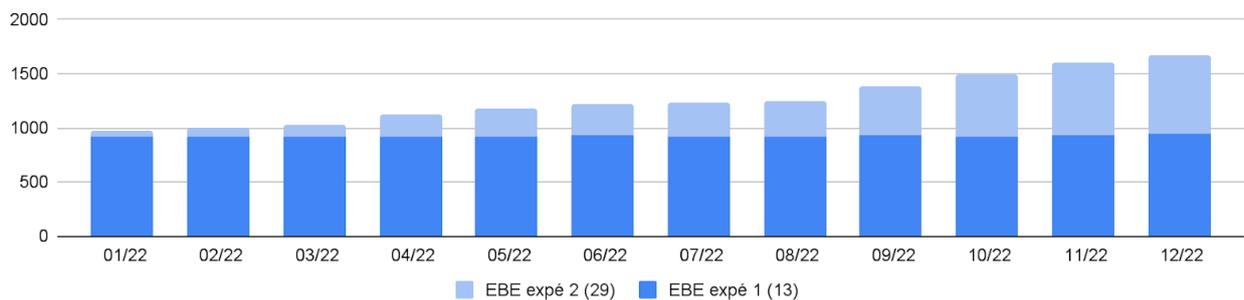
57 mois

1.2 UNE EVOLUTION DES EFFECTIFS EN EBE

Au 31/12/2022, près de 1 700 personnes issues ou non de la privation durable d'emploi⁴ étaient salariées au sein de quarante-deux EBE. La part des salariés issus de la privation d'emploi était alors de plus de 90 %.

Evolution mensuelle du nombre de salariés issus et non issus de la privation d'emploi

Source : NotreXP ; ETCLD ; EBE



Avec l'arrivée massive de nouveaux territoires et le conventionnement de nouvelles EBE⁵, l'effectif total de salariés en EBE mais aussi la part relative des salariés issus de nouvelles EBE ont crû mécaniquement au cours de l'année 2022. Les salariés des nouvelles EBE comptaient à fin 2022 pour plus de 40 % dans le total des personnes embauchées dans les EBE (contre 5 % au début de l'année).

Cette tendance va se poursuivre en 2023, comme l'illustre le graphique ci-après. Celui-ci ne prend en compte que les EBE ayant au moins un salarié à fin 2022 et ne tient donc pas compte des EBE qui ouvriront dans les territoires habilités courant 2023. Là où les EBE de la 1ère expérimentation prévoient une augmentation de leur effectif des personnes issues de la privation d'emploi de 9 % en 2023, les 29 EBE de la seconde vague prévoient le doublement. A contrario, le taux de croissance des effectifs non-issus de la privation d'emploi au sein des nouvelles EBE n'est que de 50 % pour 2023 (passage de 75 à 113). Cette croissance inférieure à celle observée dans l'effectif des personnes issues de la privation d'emploi semble être l'effet combiné de l'expérience acquise au cours de la 1ère expérimentation qui pousse les EBE à anticiper leur organisation managériale et de la dotation d'amorçage prévue par la 2nde loi qui leur permet de la financer.

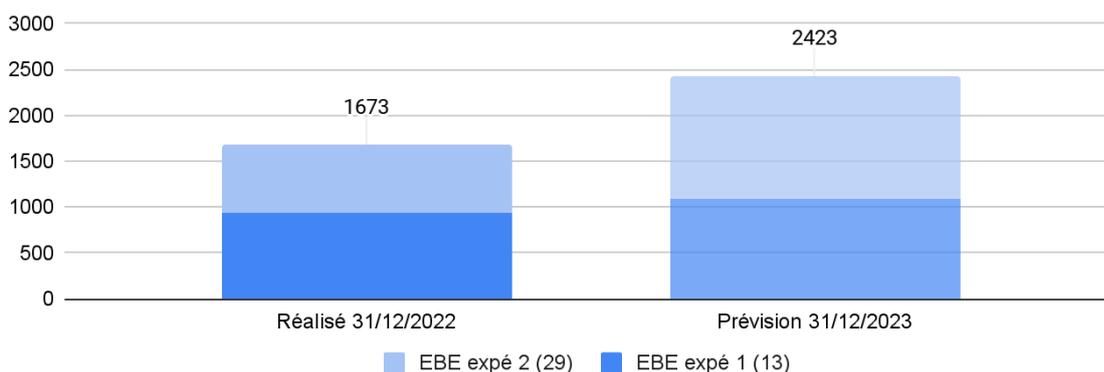
⁴ Au 31/12/2022, 42 EBE employaient 1521 salariés issus de la privation durable d'emploi et 152 salariés non-issus de la privation durable d'emploi

⁵ EBE de la 1ère expérimentation : 13 EBE - 13 Avenir (Paris 13e) ; Actypôles (Thiers) ; Atipic (Colombelles) ; EBE 58 (Entre Nièvre et Forêts) ; Elan (Jouques) ; Emerjean (Villeurbanne St-Jean) ; ESIAM (Mauléon) ; INSERFAC (Thiers) ; La Fabrique (Pays de Colombey sud-Toulois) ; La Fabrique de l'Emploi (Métropole Européenne de Lille) ; La Pioche (Métropole Européenne de Lille) ; SCIC Laine (Pays de Colombey sud-Toulois) ; Tézéa (Pipriac et St-Ganton)

EBE de la 2nde expérimentation ayant au moins un salarié pris en charge - 29 EBE à fin décembre 2022

Prévision de croissance des effectifs salariés

Cumul des salariés issus ou non de la privation d'emploi ; Source : 42 EBE à décembre 2022

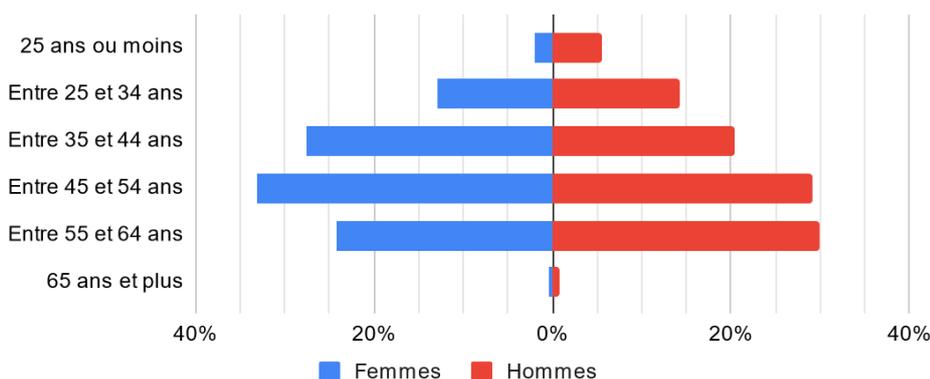


1.3 ANALYSE DU PROFIL DES SALARIÉS ISSUS DE LA PRIVATION D'EMPLOI

Les salariés en EBE issus de la privation durable d'emploi sont aujourd'hui des femmes à plus de 53 %. Les salariés de moins de 34 ans ne comptent que pour 17 % du total de l'ensemble des salariés. Cette proportion est plus faible de 9 % en comparaison des individus volontaires et qui ne sont actuellement pas dans une EBE. Cette différence pourrait en partie s'expliquer du fait que les volontaires âgés de moins de 34 ans ont davantage de propositions d'emplois accessibles sur le territoire ou que les PPDE "jeunes" se retrouvent moins dans la proposition de CDI. Cela reste à étudier plus en détail.

Pyramide des âges des individus salariés en EBE

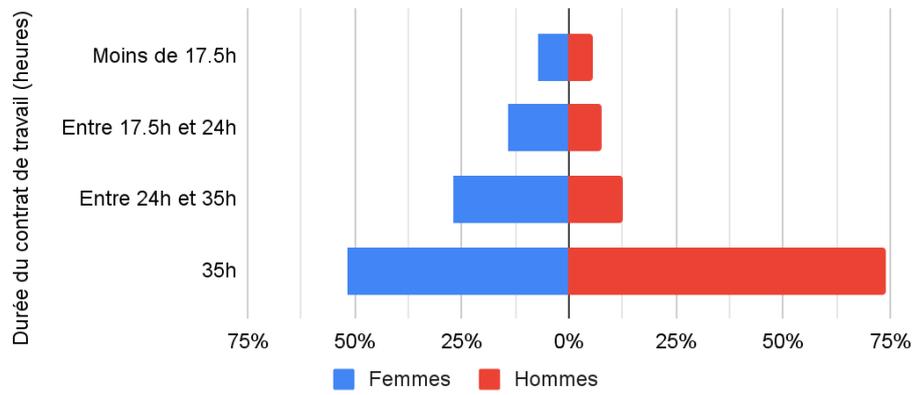
Source : NotreXP ; DSN



Enfin, une première analyse des contrats de travail signés par les salariés issus de la privation durable d'emploi permet de remarquer qu'une large majorité des contrats signés le sont à temps plein (35h semaine), en particulier chez les hommes (près de 75 %) alors que le contrat moyen en EBE est de 30h par semaine. Au sein des salariés à temps partiel, les femmes sont majoritairement représentées à hauteur de 70 %. Une analyse plus spécifique pourrait permettre d'expliquer ces différences, et probablement conforter le constat que l'accessibilité de l'emploi est notamment liée à des contraintes familiales portées souvent par les femmes ou par des problématiques de santé qui limitent le volume horaire des contrats. Il serait cependant intéressant de voir dans quelle mesure le temps choisi peut être un facteur d'évolution de ces temps de travail contractuels.

Répartition H/F par durée du contrat de travail

Source : NotreXP ; DSN



2. LES ENSEIGNEMENTS DU PILOTAGE EN 2022

L'exercice de pilotage du second semestre 2022 a été un exercice particulier réalisé dans un contexte de croissance forte du nombre de territoires et EBE engagés dans la 2^{de} phase expérimentale. Parmi l'ensemble des territoires et EBE, l'analyse a porté sur les dix territoires de la 1^{ère} expérimentation ainsi que sur deux des premiers territoires habilités dans le cadre de la 2^{de} phase et qui avaient déjà ouvert leur première unité d'EBE à la mi-2022.

De ce fait, la collecte et les rendez-vous de pilotage ont concerné 12 territoires habilités et dix-neuf EBE dont seules 14 d'entre elles avaient un exercice réalisé pour l'année 2021. Ce faible recul au moment du déclenchement de la campagne de pilotage explique le portrait très partiel qu'il est aujourd'hui possible de tirer.

Si l'année 2023 permettra de rendre compte plus largement de l'activité des territoires et EBE engagés dans le projet, il n'en reste pas moins que, du fait des habilitations et conventionnements au fil de l'eau, il reste difficile de réussir de donner une vision globale et comparée de l'expérimentation. C'est un des enjeux auquel doit répondre l'évolution progressive de nos outils communs et dont la présente synthèse permet déjà de commencer à rendre compte.

2.1 LES POINTS SAILLANTS DE L'EXERCICE DE PILOTAGE 2022

→ Pour les Comités locaux pour l'emploi

1. Une stratégie d'exhaustivité qui doit continuer à mobiliser l'ensemble des acteurs du droit à l'emploi

Seule la moitié des comités locaux pour l'emploi a développé une stratégie territoriale d'exhaustivité partenariale effective et efficiente : mobilisation des acteurs du droit à l'emploi sur leur territoire, information et mobilisation des personnes potentiellement concernées, accompagnement des volontaires vers un emploi qui leur est accessible, animation de la liste de volontaires dans la perspective de la préparation à l'emploi et soutien à l'EBE pour le développement d'activités et notamment la recherche de locaux adaptés.

2. Une stratégie de sortie de la privation durable d'emploi encore trop souvent tournée vers l'EBE

Trop peu de CLE ont développé et formalisé une stratégie de sortie de la privation d'emploi en dehors de l'outil EBE. Les EBE, qui ont souvent été le catalyseur du projet au démarrage, apparaissent encore trop souvent comme la solution unique. Les solutions préexistantes (lien avec le tissu économique local, IAE, EA, ESAT...) sont-elles insuffisamment identifiées, développées, mobilisées ? Le suivi mis en place par les CLE est-il insuffisant pour permettre de valoriser ce travail collectif ? Cette mobilisation de tous les acteurs du droit à l'emploi est pourtant la pierre angulaire du droit à l'emploi.

3. La confirmation du besoin d'un chef de projet à temps plein sur chaque territoire

Si la nécessité d'un chef de projet à temps plein qui coordonne et anime le CLE est confirmée, la question du financement de ce dernier reste trop souvent non résolue. La piste de la mobilisation des forces en présence est évidemment à suivre mais la mobilisation d'un chef d'orchestre à plein temps est indispensable pour installer la coopération des acteurs.

4. Une répartition des rôles et des responsabilités entre le CLE et l'EBE à formaliser

Il subsiste sur les territoires des difficultés d'articulation entre les CLE et les EBE qui tiennent souvent à un manque de clarté quant à la répartition des rôles et responsabilités de chacun. L'absence d'espace d'échanges réguliers entre la présidence du CLE et la présidence d'EBE accentue souvent cette problématique.

→ Pour les Entreprises à but d'emploi

1. Une stabilisation de l'organisation des EBE

Les nouvelles modalités de financement des emplois créés en EBE introduites par la deuxième loi d'expérimentation, l'enseignement de la pratique des pairs (IAE, EA, EBE de la 1ère phase...) et l'accompagnement apporté par l'association TZCLD ont fait évoluer la projection des nouvelles EBE. On peut noter une projection des organisations managériales qui anticipe mieux l'évolution prévue des effectifs, des fonctions clés sécurisées plus tôt dans la vie des entreprises (DRH, DAF...).

2. Un enjeu de professionnalisation des pratiques

Les échanges entre les EBE mettent en évidence des besoins d'échanges de pratiques sur des sujets non spécifiques à l'expérimentation (formation professionnelle, gestion des plannings, outillage...) ce qui confirme le besoin des EBE de se rapprocher de réseaux de l'ESS en complément des travaux de l'équipe expérimentale.

3. Un modèle économique mixte à asseoir

Les prévisions 2023 projettent une amélioration globale de la santé financière des EBE. Néanmoins, le développement des ressources propres (chiffres d'affaires) ainsi que la mobilisation de capitaux nécessaires au fonds de roulement restent deux enjeux pour la stabilisation du modèle économique mixte des EBE.

4. Rôles et responsabilités à clarifier dans la gouvernance de certaines EBE

Des problématiques de gouvernance sont apparues au sein de plusieurs EBE qui tiennent à la répartition des rôles et responsabilités entre les administrateurs et l'équipe de direction, entravant le bon fonctionnement de l'EBE.

2.2 LA MARCHE VERS L'EXHAUSTIVITE DES COMITES LOCAUX POUR L'EMPLOI

L'exercice de pilotage 2022 a remis en évidence le besoin de renforcer l'action des Comités locaux et plus globalement l'expérimentation dans la projection et l'atteinte de l'exhaustivité. Il souligne en particulier que, au cours de l'année 2021, les CLE ont accueilli en moyenne 20 nouveaux volontaires et que la moitié des sorties de privation d'emploi se sont faites en EBE. Pour permettre le suivi de la trajectoire des volontaires, un système d'informations a été mis en place en 2022 (Notrexp). Le volume d'informations saisies à ce jour ne permet pas encore de retrouver les taux de sorties de privation d'emploi en dehors des EBE équivalents à ceux présentés dans la 1ère phase expérimentale.

Nombre de nouveaux volontaires en 2021

234

Nombre de volontaires sorties en EBE en 2021

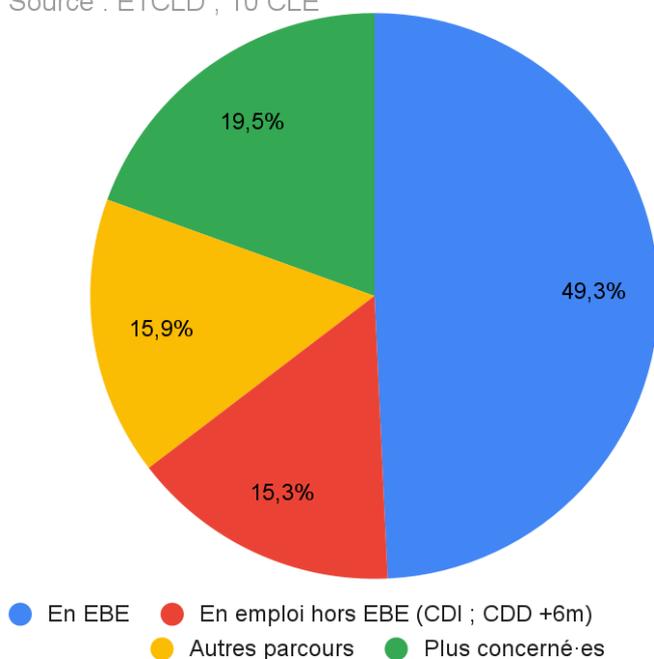
167

Nombre de sorties en emploi durable hors EBE en 2021

52

Sorties de la liste des volontaires en 2021

Source : ETCLD ; 10 CLE



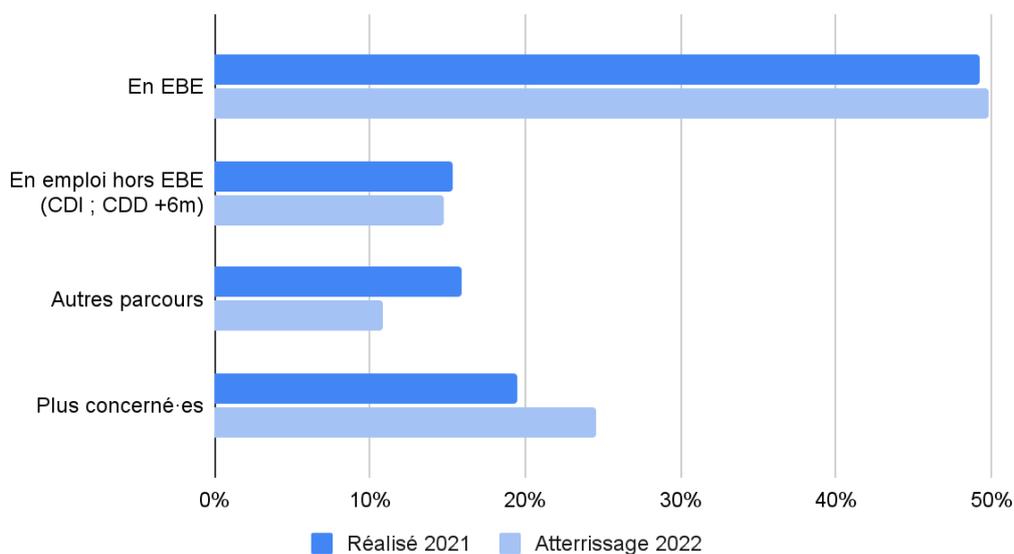
En 2023, l'enjeu de l'équipe expérimentale est de mobiliser et d'accompagner chaque territoire expérimentateur pour continuer à :

- animer la coopération de l'ensemble des partenaires de l'emploi,
- informer et mobiliser les personnes volontaires,
- activer les solutions existantes sur le territoire.

Et ce d'autant plus que la dynamique de création d'emplois dans les EBE des territoires de la 1ère phase expérimentale est en baisse progressive.

De fait, et comme le soulignait le [Bilan de la 1ère étape expérimentale](#), la mise en œuvre du droit à l'emploi est un projet ambitieux qui doit être porté par une animation continue et un portage politique durable au sein des CLE.

Dynamique de sortie de la privation durable d'emploi



L'exercice de pilotage 2022, consolidé auprès des dix premiers territoires expérimentaux, souligne l'enjeu que sera, au cours de cette 2nde phase, l'articulation des visions nationale et locale afin de montrer le travail réalisé, les résultats, l'atteinte de l'exhaustivité; ceci dans un cadre de croissance continue du nombre de territoires habilités.

Pour cela, l'outil de suivi des volontaires, développé et lancé en juin 2022, doit être adopté et renseigné par les CLE pour permettre de disposer de photographies fidèles aux situations et aux réponses apportées territorialement à la privation durable d'emploi, tout en aidant à disposer d'une vision consolidée et prévisionnelle à l'échelle de chacun des territoires.

Ainsi, pour avoir une vision globale de la stratégie d'atteinte de l'exhaustivité, chaque CLE devra s'attacher à projeter chaque année :

- le nombre de personnes potentiellement concernées par la privation durable d'emploi,
- le nombre de volontaires dans sa liste de mobilisation et leurs statuts,
- le nombre d'entrées en EBE en lien avec leur capacité d'embauche (création d'emplois nette ou sortie / entrée de salariés),
- le nombre de sorties de la privation durable d'emploi en dehors des EBE.

2.3 LA STABILISATION PROGRESSIVE DES EBE

La pérennité des EBE est un enjeu de la 2nde étape expérimentale. Outre l'atterrissage du modèle économique mixte, les EBE devront aussi assurer la pérennité de leur modèle d'organisation et de leur capacité à créer des emplois accessibles aux volontaires sur la base d'activités utiles, supplémentaires et interstitielles.

En effet, l'enjeu pour les EBE dans la durée est de porter les contraintes de l'expérimentation (non sélection à l'embauche et complémentarité des emplois) tout en assurant leurs fonctions d'entreprise de droit commun (organisation, droit du travail, développement ...) dans le cadre d'un management inclusif.

L'exercice de pilotage de 2022 a permis de concrétiser le besoin exprimé par l'équipe expérimentale de sécuriser, fluidifier et simplifier le suivi de la création d'emplois supplémentaires et du modèle économique. Aussi, durant cette année, ont été identifiées, validées et exploitées par cet exercice de pilotage les données issues des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers des écritures comptables (FEC) transmises de manière sécurisée par les EBE.

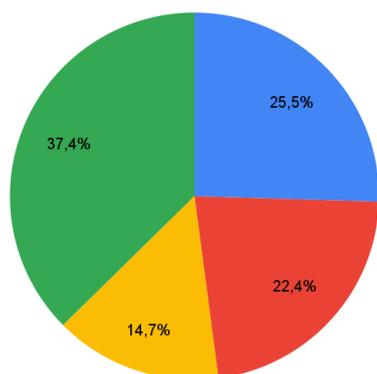
Précaution de lecture : Le modèle économique présenté ci-après des 14 EBE ayant eu, en 2021, un réalisé économique, est à la jonction des modes de collecte des deux expérimentations successives. En effet, il est issu du fichier des écritures comptables (FEC) de ces EBE pour l'année 2021 ne tiennent pas encore compte de l'intégralité des codes comptables prévus pour la 2nde expérimentation.

→ Le développement des travaux utiles, activités interstitielles

L'exercice de pilotage présente les activités développées et réalisées au cours de l'année 2021 par les 14 premières EBE conventionnées dans les dix premiers territoires. Elles continuent à intervenir majoritairement dans les champs de la transition écologique et de la cohésion sociale (+ 60 % en ETP comme en marge brute). Nouveauté au regard des exercices précédents, la répartition des activités par marge brute permet de mettre en lumière le fait que les activités de cohésion sociale sont à la fois celles qui bénéficient le plus de la commande publique et qui consomment le moins d'achats. De ce fait, ces activités dégagent une marge brute supérieure aux activités de développement économique alors même que ces dernières sont pourtant génératrices de plus de chiffre d'affaires (1,2 million d'€).

Répartition des ETP par activité en 2021

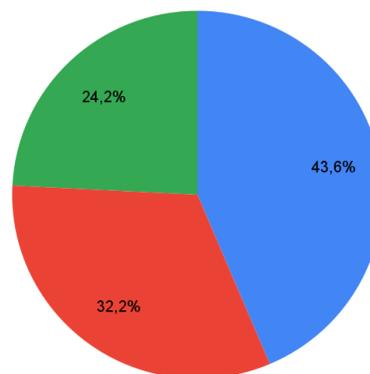
Source : NotreXP ; 14 EBE ; 760 ETP payés



● Cohésion sociale ● Développement du tissu économique local (DTEL)
● Fonctions supports ● Transition écologique

Répartition des marges brutes par activité en 2021

Source : NotreXP ; 14 EBE ; 3,3 millions € de marge brute

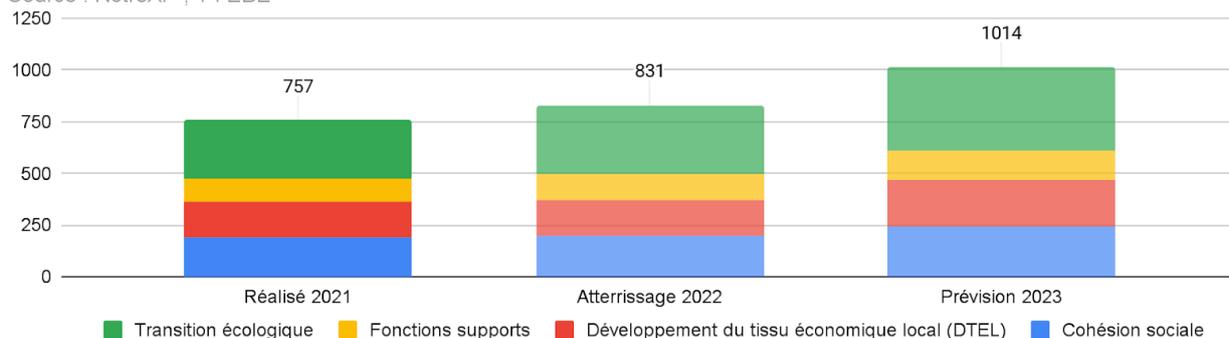


● Cohésion sociale ● Développement du tissu économique local (DTEL)
● Transition écologique

Au cours de cette session de pilotage, les 14 EBE ont fait état de leurs prévisions de création d'emplois et de développement d'activités. Ces éléments indiquent que, d'ici à la fin de l'année 2023, et si la part relative de chacune des grandes catégories d'activité se maintient, la part des ETP et de la marge brute dégagée par des activités du champ de la transition écologique serait celle qui connaîtrait la plus forte croissance (+40 % d'ici à fin 2023 en ETP et en marge brute).

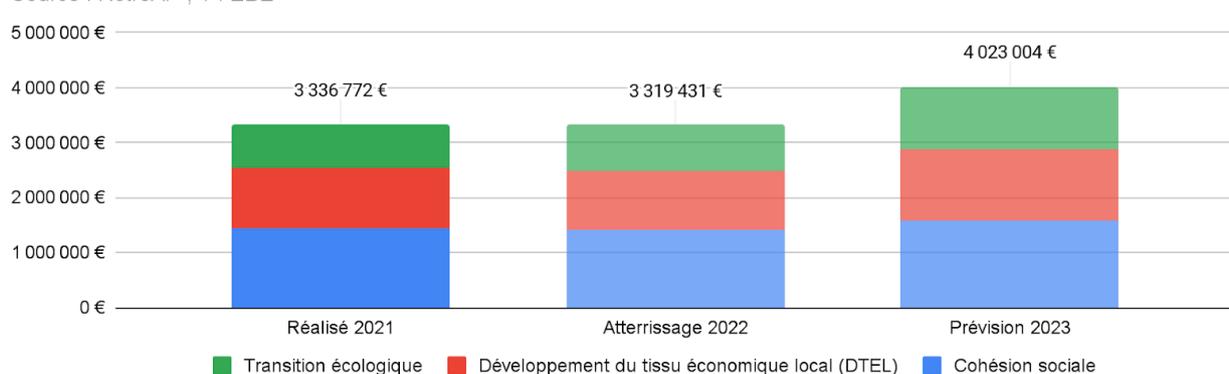
Evolution des ETP par activité

Source : NotreXP ; 14 EBE



Evolution des marges brutes par activités

Source : NotreXP ; 14 EBE

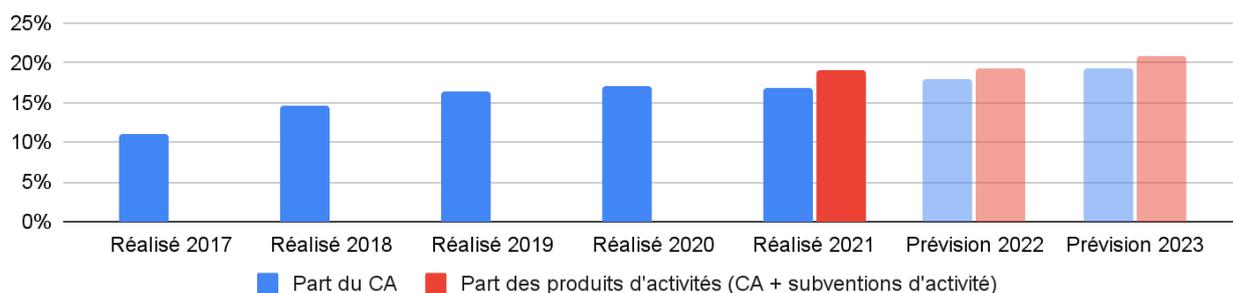


→ Les produits d'exploitation des EBE

Au cours de l'année 2021, les EBE n'ont pas enregistré de progression relative de leur chiffre d'affaires dans le total de leurs produits qui reste au niveau des 17 % du total des produits. Cette stagnation peut, pour partie, s'expliquer par l'augmentation connue des produits d'exploitation du fait de l'augmentation des financements reçus par ETP au milieu de l'année 2021. Elle ne semble par ailleurs pas être inscrite dans la durée puisque les EBE prévoient que la part de leur chiffre d'affaires atteindra quasiment les 20 % en 2023.

Part du CA et des produits d'activités dans le total des produits des EBE

Source : NotreXP ; 14 EBE

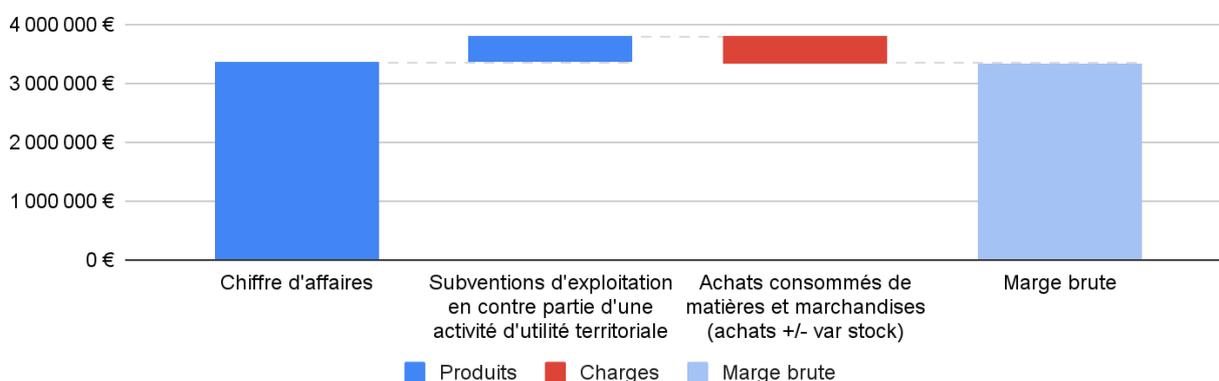


La part relative du chiffre d'affaires ramené à l'équivalent temps plein a cependant progressé au cours de l'année 2021 pour atteindre les 5 100 € par ETP payé (contre 4 800 en 2020). Ce chiffre d'affaires continue d'augmenter depuis le début de l'expérimentation et prend aujourd'hui, dans le système de suivi mis en place pour la 2nde expérimentation, une part plus importante car il est maintenant possible d'y ajouter les subventions d'activités (commande publique) ce qui indique un montant de 5 800 € par ETP payé.

Au cours de l'année 2021, les EBE ont enregistré une marge brute de plus de 3,3 millions d'euros adossée à plus de 140 activités interstitielles différentes, au service de la production de plus de 1 400 emplois supplémentaires.

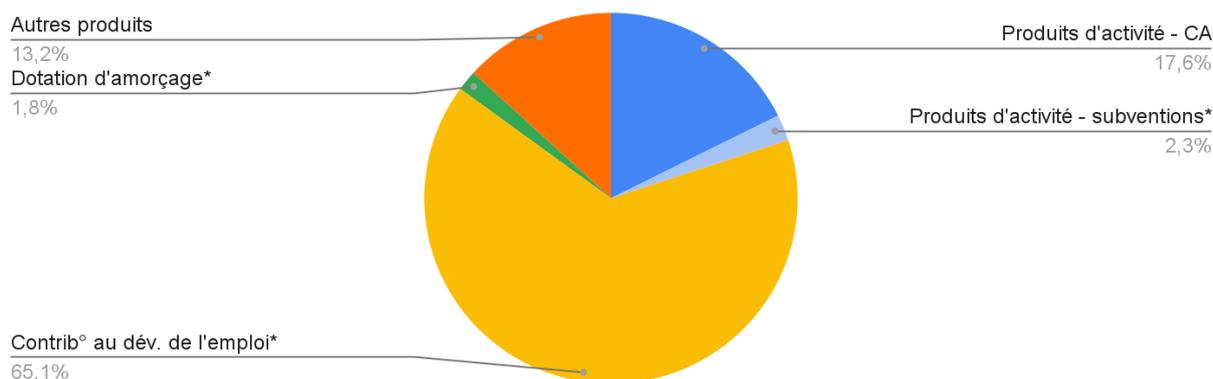
Décomposition de la marge brute 2021

Source : NotreXP ; 14 EBE



Répartition des produits d'exploitation - réalisé 2021

Source : NotreXP ; 14 EBE



→ Les résultats des EBE

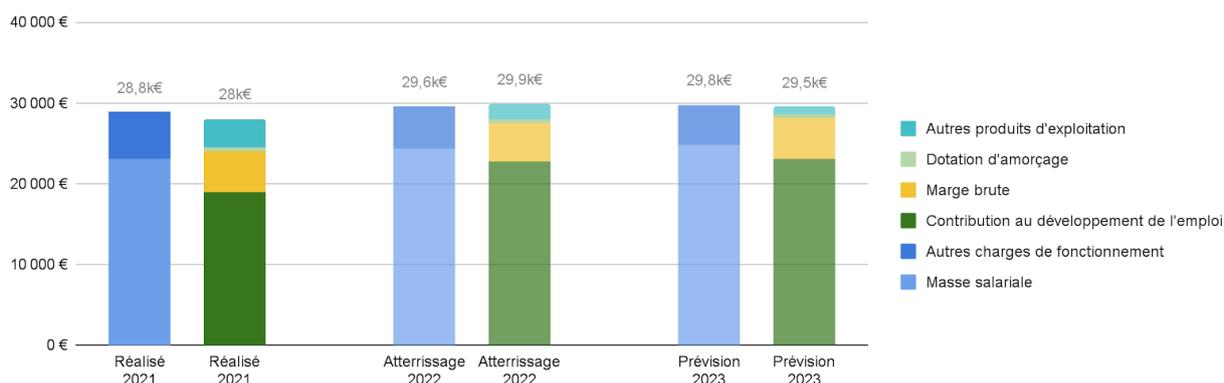
Malgré une augmentation des produits d'activités (chiffre d'affaires et subventions d'activités) en valeur absolue ainsi que du concours public au cours de la seconde moitié de l'année 2021, les résultats d'exploitation des 14 EBE analysés sont, pour dix d'entre eux, négatifs. Une partie d'entre eux s'équilibrent, notamment du fait de la continuité de l'amortissement de subventions reçues au cours de la 1ère expérimentation. Toutefois, six EBE présentaient un résultat net négatif pour l'exercice 2021.

Les prévisions d'atterrissage de l'année 2022 présentent une situation plus favorable à l'année 2021 comme le laisse voir le graphique ci-après.

Le modèle économique des EBE dressé par l'exercice de pilotage 2022 montre que leur exploitation reste légèrement déficitaire en 2021 et semble trouver un certain équilibre en 2022 et 2023.

Suivi du modèle économique à l'ETP moyen payé (PPDE + NPPDE)

Source : NotreXP ; 14 EBE



Cette évolution met en évidence la situation dans laquelle se trouvent les entreprises : elles ont été récemment créées, et gèrent les conditions expérimentales en faisant évoluer leur organisation à la lumière de la pratique, etc. Les EBE mûrissent et apprennent en marchant, elles expérimentent.

Une part importante du déficit d'exploitation est dû, en 2021 aux dotations aux amortissements des EBE qui étaient en moyenne de plus de 43 000 € par EBE et qui vont croissante au cours des années 2022 et 2023. Les entreprises investissent, s'installent dans des locaux adaptés, se professionnalisent dans leurs équipements. Si cet exercice de pilotage présente une relative stabilisation des modèles économiques, la vision nationale agglomère cependant des réalités diverses et, bien que les résultats nets cumulés des années à venir soient positifs, un tiers des 14 EBE présente cependant un résultat net individuel déficitaire.

Cependant, pour avoir une vision plus juste des situations, il est important d'associer les résultats nets aux dotations aux amortissements et aux provisions nettes de reprises⁶. Ainsi, seules quatre EBE restent déficitaires en 2021 et seule une EBE est en déficit en 2022 et 2023. Cela souligne les efforts d'investissements consentis par les EBE issues de la 1ère expérimentation, aujourd'hui en cours d'amortissement.

Nombre d'EBE avec un résultat excédentaire

Source : NotreXP ; 14 EBE



*Résultat net retraité = Résultat net + dotations aux amortissements et provisions nettes de reprises

⁶ Voir graphique "Nombre d'EBE par résultat déficitaire par an" - Résultat net retraité

→ Tableau de suivi du modèle économique des EBE à l'ETP moyen payé

	Réalisé 2021 ¹	Atterrissage 2022	Prévision 2023
Masse salariale ²	80%	83%	83%
Autres charges de fonctionnement	20%	17%	17%

Contribution au développement de l'emploi ³	68%	76%	78%
Marge brute ⁴	18%	16%	18%
Dotation d'amorçage	2%	2%	2%
Autres produits d'exploitation ⁵	12%	6%	3%

Résultats d'exploitation cumulés ⁶	-546 171 €	185 352 €	-210 598 €
Résultats net cumulés ⁶	-213 682 €	500 780 €	147 858 €

Source : NotreXP ; 14 EBE

1 En 2021, les EBE n'ont pas appliqué de plan comptable uniforme. Aussi les montants de la Contribution au développement de l'emploi, de marge brute et de dotation d'amorçage présentés sont ceux issus du suivi d'ETCLD et peuvent différer des enregistrements comptables

2 Masse salariale : ensemble des salaires et contributions relatives à l'emploi des personnes issues ou non de la privation durable d'emploi (hors taxe sur les salaires, mutuelles, prévoyance...)

3 Contribution au développement de l'emploi : agglomération des parts Etat et département ainsi que du financement des salariés issus et non-issus de la privation durable d'emploi

4 Marge brute : la marge brute est ici utilisée pour permettre la comparaison entre les activités des EBE

5 Autres produits d'exploitation : Au sein des autres produits d'exploitation, se retrouvent pour partie et pour l'année 2021, des Contributions temporaires d'équilibre préalablement versées

6 dont dotations aux amortissements et provisions nettes de reprises de 470 k€ en 2021, 770 k€ en 2022 et 890 k€ en 2023

L'augmentation de la part de la CDE dans les produits du fait de l'évolution des modalités de financement relativise l'évolution pourtant significative du chiffre d'affaires en valeur absolue.

→ Tableau de suivi de l'exploitation des EBE à l'ETP moyen payé

	Réalisé 2021	Atterrissage 2022	Prévision 2023
ETP moyen payé total (PPDE + NPPDE)	655,4	709,2	794,2

Coût de l'emploi par ETP*	28,9 k€	29,6 k€	29,8 k€
Produits par ETP	28,0 k€	29,9 k€	29,5 k€
Excédent (+) / déficit (-) d'exploitation par ETP	-833 €	261 €	-265 €

* Ce coût de l'emploi ne prend pas en compte les achats matières / marchandises afin de lire les EBE sans tenir compte de la nature des activités
Source : NotreXP ; 14 EBE

2.4 LE FINANCEMENT DES EMPLOIS SUPPLEMENTAIRES

→ Tableau de décomposition des financements publics versés par ETCLD

Le financement public des emplois supplémentaires créés dans le cadre de l'expérimentation est défini par la 2nde loi d'expérimentation qui a consacré le double financement obligatoire de l'Etat et des Conseils départementaux ainsi que la pérennisation d'une dotation d'amorçage et d'un complément temporaire d'équilibre pour accompagner la montée en charge des effectifs et du modèle économique des entreprises.

1 - Financement de l'emploi supplémentaire (CDE par ETP)

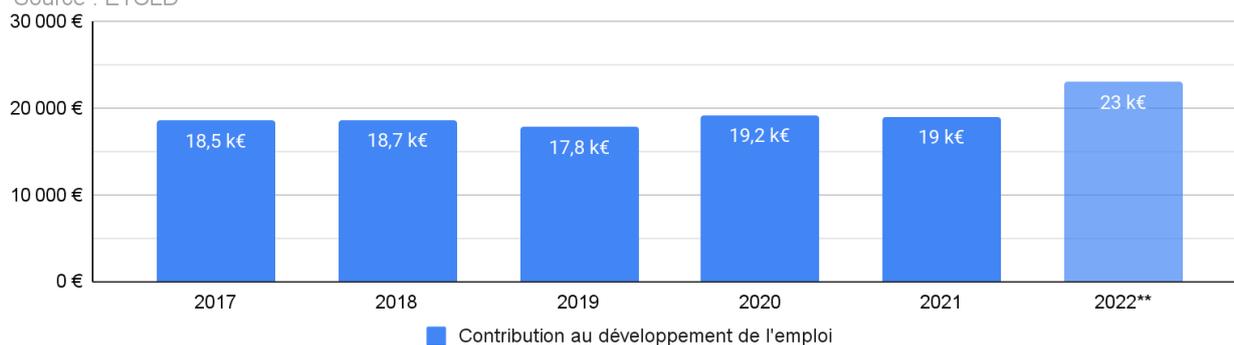
Ainsi, là où le financement public de l'emploi supplémentaire par ETP payé (CDE) tendait à se stabiliser autour des 19 000 € à la fin de la 1^{ère} expérimentation, pour l'année 2022, une augmentation de la prise en charge de nette du coût de l'emploi de 17 % est observée (+ 4k€ net, soit 23 000 €).

Cette évolution s'explique par :

- la hausse du taux de prise en charge de l'Etat (de 95 à 102 %),
- la mise en place d'un taux de prise en charge obligatoire par les Départements, indexée à la part Etat (15 % de la part Etat)
- le financement d'une partie des emplois des personnes non issues de la privation durable d'emploi (dans la limite de 10 % des effectifs totaux)
- l'évolution du SMIC en lien avec l'inflation

Financement public de l'emploi supplémentaire par ETP payé moyen (PPDE + NPPDE)

Source : ETCLD

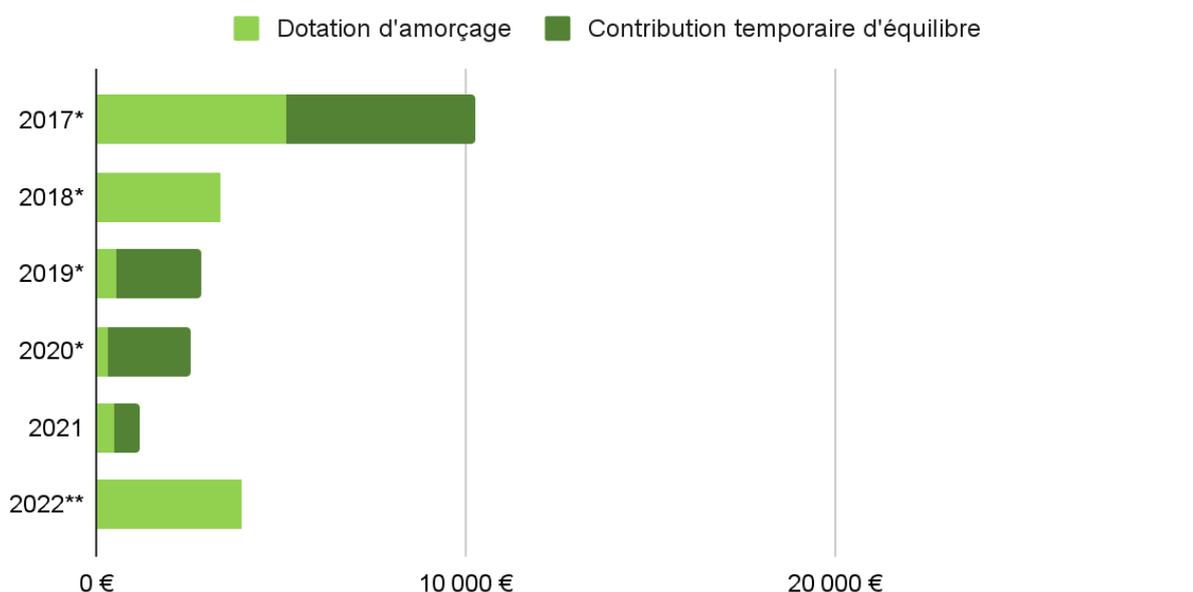


	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
ETP payé conventionné moyen (PPDE + NPPDE)	195	472	597	636	655	927
Contribution au développement de l'emploi par ETP	18 518 €	18 676 €	17 786 €	19 231 €	18 974 €	23 026 €

* Les montants indiqués pour l'année 2022 sont les estimations d'atterrissage

2 - Financement de la montée en charge et du développement des EBE (dotation d'amorçage et complément temporaire d'équilibre par ETP)

Financement public de la montée en charge et du développement de l'EBE/ETP moyen payé



	2017	2018	2019	2020	2021	2022**
Dotation d'amorçage / ETP	5 125 €	3 375 €	540 €	300 €	512 €	3 951 €
Contribution temporaire d'équilibre / ETP	5 125 €	0 €	2 284 €	2 278 €	655 €	0 €

* Les montants de dotation d'amorçage et de contribution temporaire d'équilibre affichés pour la 1ère étape expérimentale sont des reconstitutions produites par ETCLD

** Les montants indiqués pour l'année 2022 sont les estimations d'atterrissage

La dotation d'amorçage (en vert clair sur le graphique) vient accompagner les EBE dans la croissance de leur effectif pour financer les coûts de développement et soutenir l'EBE le temps d'initier la production de chiffre d'affaires.

Le complément temporaire d'équilibre (en vert foncé sur le graphique) a été utilisé dans la 1ère expérimentation pour couvrir la période de montée en charge en raison des anciennes modalités de financement et de l'absence de fonds propres. Compte tenu des nouvelles modalités de financements, celui-ci ne peut être mobilisé, dans la 2nde étape expérimentale, qu'à titre exceptionnel, sur des problématiques particulières.

La césure que marque la 2nde phase expérimentale pourrait présenter des caractéristiques similaires. De fait, si l'année 2022 est marquée par une croissance forte du montant de la dotation d'amorçage qui augmente la part des financements publics dans les produits (résultat de la croissance des effectifs des nouvelles EBE), on peut s'attendre, avec la stabilisation des effectifs et du modèle économique de ces entreprises, à une diminution progressive du financement public.

SIEGE SOCIAL :

76 rue du Faubourg Saint-Denis
75010 Paris

SIEGE ADMINISTRATIF :

7 rue Leschaud
44400 Rezé

Tél. 02 85 52 49 56
contact@etcd.fr
www.etcd.fr



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