



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022



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



SOMMAIRE

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

1

LE FONDS D'EXPÉRIMENTATION

1.1 Ses missions	2
1.2 Sa gouvernance	3
1.3 Son équipe	5

2

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

2.1 L'équipe expérimentale	7
2.2 La montée en charge de l'expérimentation ..	9
2.3 Témoignages de territoires	11
2.4 Les travaux de l'équipe expérimentale	14
2.5 Le travail partenarial pour le droit à l'emploi	18

3

PERSPECTIVES 2023

3.1 Les enjeux à venir	20
-------------------------------------	----

RAPPORT MORAL



Louis Gallois

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

L'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée est en plein essor avec l'entrée effective dans la deuxième étape expérimentale. Ainsi, en 2022 ce sont 30 territoires qui ont candidaté et intégré l'expérimentation pour faire exister un droit à l'emploi territorialisé.

Cette mobilisation témoigne de l'enthousiasme et de l'engagement que suscite l'urgence de l'accès à l'emploi pour toute personne qui en est privée. Tous volontaires : des habitants, des citoyens, des élus, des acteurs associatifs, des acteurs économiques, des acteurs du services public de l'emploi, des agents de collectivités... cet engagement collectif, fort, local, cette coalition qu'animent les comités locaux pour l'emploi sont indispensables pour atteindre l'objectif ambitieux d'un droit à l'emploi pour tous.

Les territoires qui rejoignent le "laboratoire" du droit à l'emploi sont mobilisés depuis plusieurs années, se sont préparés, ont construit un consensus local et une stratégie pour atteindre l'exhaustivité fondamentale pour faire exister le droit à l'emploi territorial. Cette préparation, indispensable à une mise en œuvre opérationnelle du projet, a été accompagnée de manière personnalisée et professionnelle par l'association TZCLD. Je tiens donc à remercier Laurent Grandguillaume, président de TZCLD, et l'ensemble de ses équipes pour le travail de qualité réalisé au profit du droit à l'emploi.

Nous faisons équipe, le Fonds d'expérimentation et les territoires expérimentaux pour, ensemble, démontrer l'opérationnalité du projet "Territoires zéro chômeur de longue durée". Pour cela des sessions d'intégration sont organisées au fil de l'arrivée des nouveaux expérimentateurs, ce qui permet se rencontrer, partager nos outils, expliciter les travaux en cours, présenter les différentes étapes et les jalons du travail expérimental et faire en sorte que cette deuxième étape nous donne les clés de la réussite de demain.

Pour nous permettre d'avoir une vision du travail réalisé "en marchant", d'avancer en sécurisant notre trajectoire, et de faire démonstration, nous devons pouvoir nous appuyer sur des données fiables. C'est pourquoi, nous construisons au fil du développement de nos travaux des outils et des modalités de pilotage dans un souci d'amélioration continue.

Cette année 2022 aura confirmé l'engagement des territoires, toujours plus nombreux, vers l'horizon 2026, pour que le pays tout entier soit mobilisé dans ce défi majeur du droit à l'emploi pour toutes et tous, charge à nous de transformer l'essai !

SES MISSIONS

Le Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée est institué par la loi du 29 février 2016. Ce texte lui confère plusieurs missions et confie sa gestion à une association (ETCLD). Autant de dispositions reprises dans la loi du 14 décembre 2020 qui prolonge et étend l'expérimentation.

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.



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, les comités locaux pour l'emploi de dix territoires expérimentaux (CLE), des acteurs des politiques de l'emploi, de l'inclusion et de l'insertion et d'autres organismes publics impliqués dans le projet.

Lors de l'Assemblée générale du Fonds du 20 juin 2022, les nouveaux statuts de l'association ont été mis en conformité avec l'ouverture de la nouvelle étape expérimentale.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU FONDS D'EXPÉRIMENTATION AU 31/12/2022

CONSEIL D'ADMINISTRATION



LE FONDS D'EXPÉRIMENTATION SA GOUVERNANCE

COMPOSITION DU BUREAU DU FONDS D'EXPÉRIMENTATION AU 31/12/2022



En 2022, le bureau de l'association s'est réuni **4 fois** et le conseil d'administration **12 fois**. L'assemblée générale s'est tenue le 20 juin 2022.

Habilitation de nouveaux territoires : le travail préparatoire de la Commission d'examen

Le conseil d'administration est chargé de proposer au Ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion les territoires ayant la maturité suffisante pour entrer dans l'expérimentation. Avec l'entrée dans la deuxième étape expérimentale, le Conseil d'administration a constitué une commission pour examiner les dossiers de candidature, en 2021. Cette Commission, dite Comex, a pour objectif d'étudier les candidatures des territoires désirant rejoindre l'expérimentation pour mettre en œuvre le droit à l'emploi et d'éclairer par ses avis les débats du Conseil d'administration. L'activité de la COMEX a été importante en 2022 puisqu'elle s'est réunie 15 fois et elle a examiné la candidature de 40 territoires.



SON ÉQUIPE

L'équipe du Fonds comptait, au 31 décembre 2022, **29 salarié·es** soit **28 ETP**.



Pour la deuxième année consécutive, l'année 2022 a été marquée par une évolution notable de l'équipe (+ **70,5%** par rapport à 2021) pour répondre aux besoins et aux attentes de la deuxième phase expérimentale avec une organisation et des moyens adaptés aux échéances et enjeux à venir.

Remarque : Vous pouvez retrouver la composition de l'équipe à jour sur le site ETCLD

LE FONDS D'EXPÉRIMENTATION
SON ÉQUIPE

ORGANIGRAMME DU FONDS AU 31/12/22



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

DIRECTION GÉNÉRALE



- DIRECTION GÉNÉRALE
- DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE
- ASSISTANCE DE DIRECTION

GESTION INTERNE

- DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE
- ASSISTANCE ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE
- CHARGÉE DE GESTION RH

COMMUNICATION

- RESPONSABLE COMMUNICATION
- CHARGÉE DE COMMUNICATION

VIE ASSOCIATIVE

- RESPONSABLE VIE ASSOCIATIVE



**POLE BILAN ET
 ÉVALUATION**

- DIRECTION
- RESPONSABLE SYSTÈME D'INFORMATION
- CHARGÉES DE MISSION ÉVALUATION
- DATA ANALYST

COLLECTE DE
 DONNÉES
 QUANTI - QUANTI.

PRODUCTION DES BILANS
 ET ÉVALUATIONS INTERNES
 DE L'EXPÉRIMENTATION



**PILOTAGE OPÉRATIONNEL
 DE L'EXPÉRIMENTATION**

- DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE

**POLE FINANCEMENT DE
 L'EXPÉRIMENTATION**



- DIRECTION
- CHARGÉES DE MISSION

ORGANISATION DU
 FINANCEMENT DE L'EMPLOI
 SUPPLÉMENTAIRE

**POLE APPUI AUX TERRITOIRES
 EXPÉRIMENTAUX**



- DIRECTION
- RÉFÉRENTE APPUI
- CHARGES DE MISSION

PROCESS DE
 CONVENTIONNEMENT

ANIMATION DE
 L'ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE

APPUI AUX SPÉCIFICITÉS
 EXPÉRIMENTALES

EXAMEN DES
 CANDIDATURES

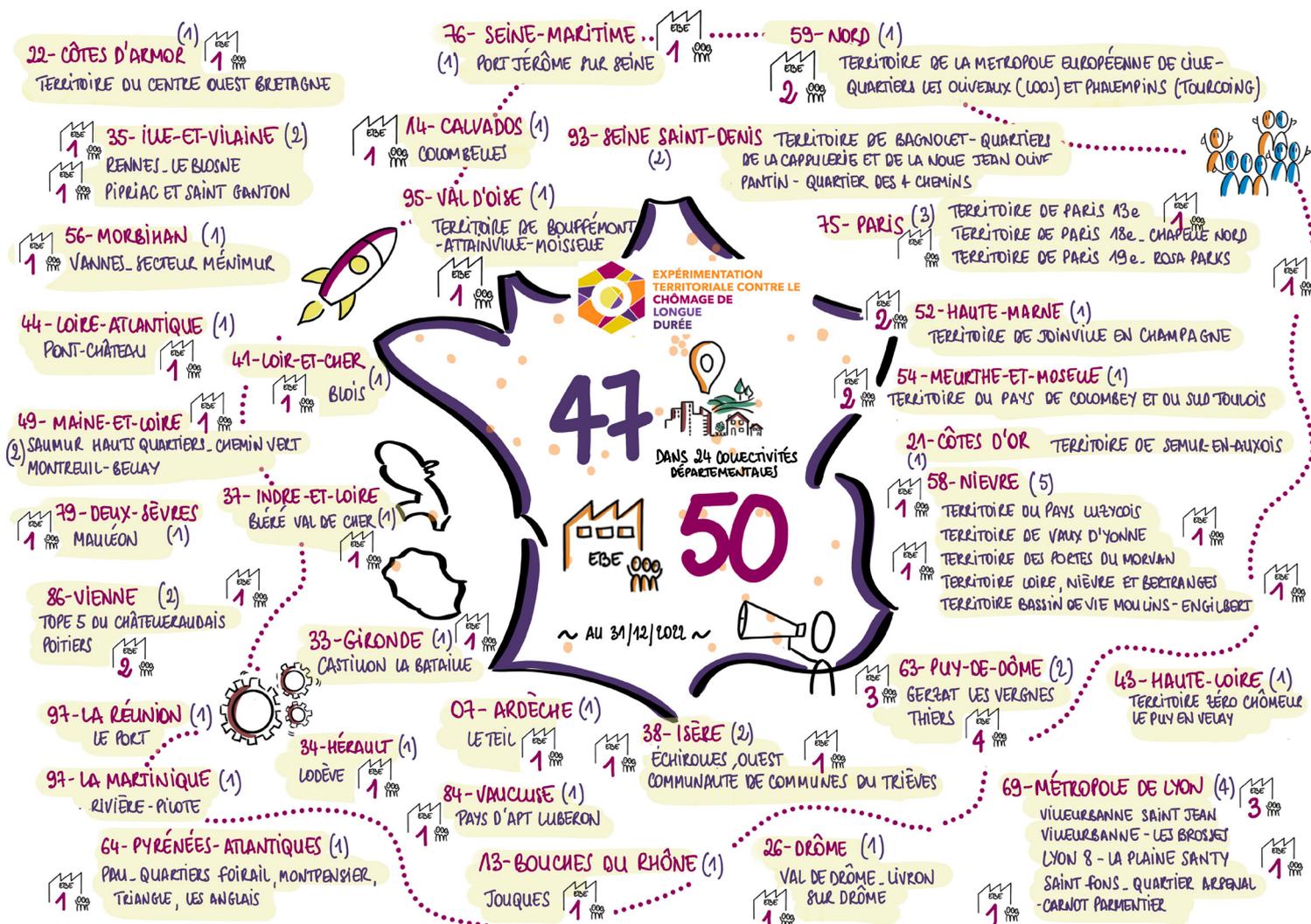
L'ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE

L'équipe expérimentale est constituée du Fonds d'expérimentation et des territoires habilités, comités locaux pour l'emploi (CLE) et entreprises à but d'emploi (EBE).

L'appel à candidatures qui marque l'entrée dans la 2e étape expérimentale s'est ouvert en juillet 2021¹. L'examen des candidatures prenant 3 mois, les premières habilitations ont eu lieu en fin d'année 2021 avec 5 territoires.

En 2022, ce sont **30 territoires** qui ont rejoint l'équipe expérimentale et cette dernière s'est par ailleurs enrichie de **34 nouvelles entreprises** à but d'emploi.

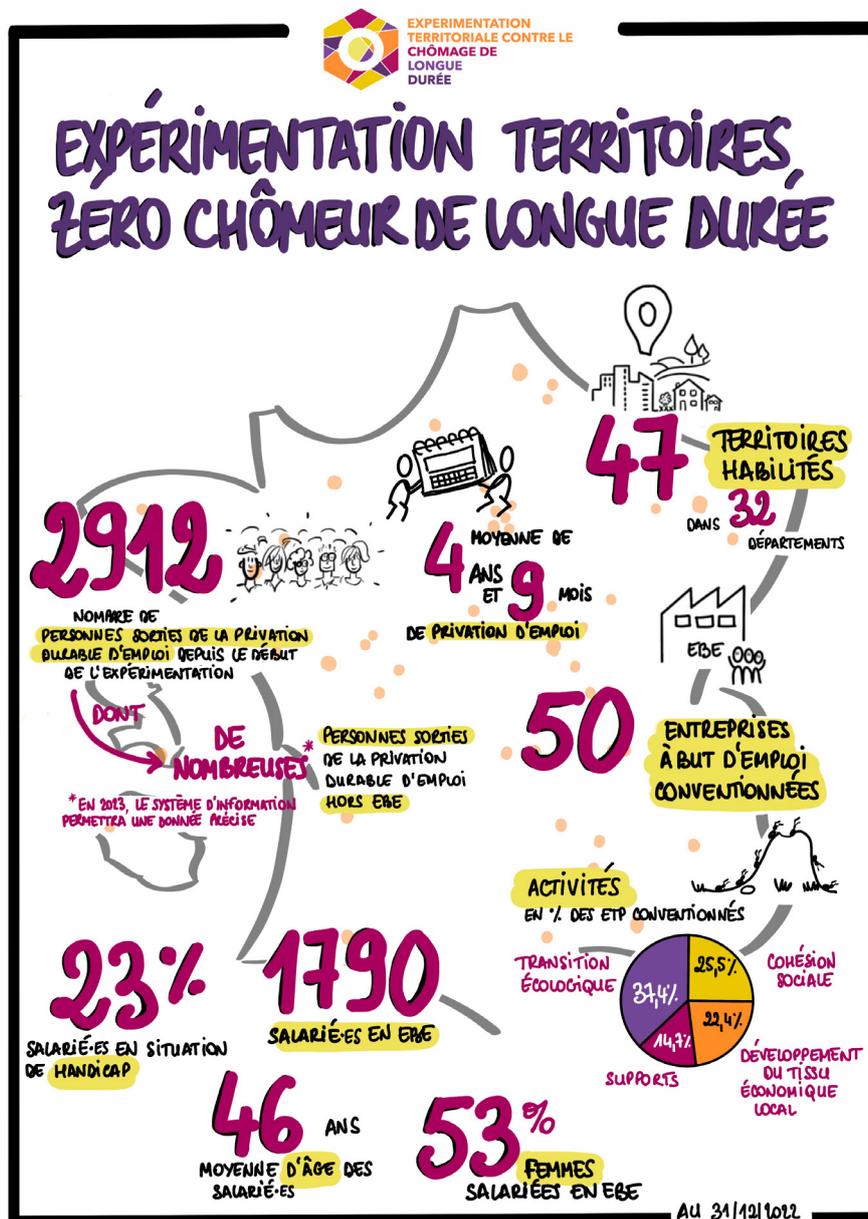
Les territoires expérimentaux



Remarque : vous pouvez retrouver les données de cette infographie à jour sur le site d'ETCLD

¹ Arrêté du 7 juin 2021 relatif à l'approbation du cahier des charges « Appel à projets - Expérimentation "territoire zéro chômeur de longue durée" »

POINT DE SITUATION AU 31/12/2022



Joëlle Aranjó ACOR - Action pour le Conseil et Recrutement - Pau

“ Nous accompagnons les personnes en amont de l'intégration en EBE, l'enjeu étant qu'elles reprennent le chemin de l'emploi, soit dans l'EBE, soit en entamant des démarches en parallèle, vers l'emploi "classique". On anime des ateliers une fois par semaine pour leur permettre de relancer différemment leur recherche d'emploi. On leur présente des opportunités d'emploi, en fonction de leur profil, de leurs attentes et de leurs contraintes. On peut aussi les aider à rencontrer des entreprises pour passer des entretiens. La dynamique de groupe, la socialisation se créent et c'est déjà très positif. A partir du moment où on fait des propositions dans le respect des personnes, elles réalisent que des opportunités, il y en a et quelles ont autant le droit que les autres de postuler. ”

TÉMOIGNAGES DE TERRITOIRES

Témoignages CLE



Fabien Nebel

Maire et Président du CLE du territoire de Bléré Val de Cher

“ On sait depuis le début que l’habilitation est un processus compliqué. On a déposé rapidement notre dossier au début de la 2^e expérimentation. Il s’est avéré qu’on s’était trop basé sur ce qui avait été fait sur la 1^{ère} expérimentation et pas assez travaillé dans le sens de la deuxième. On sentait bien dans les retours faits que ça n’était pas tout à fait bon, mais on a du mal à s’en rendre compte quand on est le nez dans le guidon. Et il y avait une telle attente du côté des personnes privées d’emploi qu’on se disait “ce n’est pas possible de leur dire qu’on va encore repousser.

Le fait que l’on ne soit pas habilité n’a pas vraiment été une surprise, du fait des alarmes qu’on avait eu. Il a fallu prendre conscience de ce qu’on n’avait pas très bien fait et se remettre en ordre de marche, mais d’une autre façon, en travaillant davantage avec les conseils qui nous ont été donnés lors de la première phase. Cette phase de travail de 6 mois a été très bénéfique, peut-être même davantage que les 4 premières années ! On a été encore plus finement dans les attentes, grâce aux suggestions et conseils. C’est ce qui nous a permis de garder la motivation pour y arriver. Lors de la visite pour la 2^e instruction, on s’est rendu compte qu’on maîtrisait tous beaucoup mieux le dossier et qu’on était vraiment prêts. Il est important de bien comprendre les retours qu’on nous fait, accepter d’avoir une critique de notre travail, même si on pense avoir bien fait. Quand on est plongé dedans, on a parfois du mal à mesurer ce qui ne va pas. Il faut garder en tête que l’objectif c’est pas seulement d’être habilité, c’est d’être habilité pour pouvoir réussir derrière et atteindre l’exhaustivité. Quels que soient les retours, il faut surtout ne pas se décourager et accepter les critiques car elles permettent de progresser. Je tiens à souligner la bienveillance de nos auditeurs qui nous ont bien accompagnés. Dès le moment qu’on accepte et qu’on comprend, on y arrive ! ”



Elodie Tlitolouze

Chargée de mission dans l’équipe projet du territoire de Vannes - Secteur de Ménimur

“ L’idée de l’outil de suivi des volontaires était d’avoir un outil unique pour tous les territoires, qui soit aussi conforme au RGPD, permettant de collecter de la donnée de manière sécurisée, pour avoir un suivi de l’ensemble des personnes privées durablement d’emploi rencontrées. Il s’agit de compléter un profil détaillé de chaque personne concernée, pour permettre au territoire d’avoir une liste de mobilisation et des tableaux de bords pour mieux atteindre l’exhaustivité.

Il y a plusieurs objectifs : pour les territoires, avoir un outil sécurisé et adapté à nos besoins et éviter que chaque territoire ait son fichier excel de son côté ; et pour ETCLD, pouvoir faire de le suivi et le bilan de l’expérimentation. C’est un outil facile d’utilisation, qui répond plutôt bien à nos besoins. Pour nous, l’avantage, c’est la collecte des données centralisée et la possibilité de pouvoir extraire des statistiques. C’est aussi intéressant d’avoir des comparatifs de notre territoire avec des statistiques nationales. C’est vrai que ça serait bien aussi de pouvoir comparer entre territoires, par exemple d’un territoire QPV avec un territoire rural, car on sait qu’on n’a pas les mêmes obstacles d’accès à l’emploi. En terme d’évaluation statistique c’est une très bonne idée, de pouvoir réunir sur un même outil toutes les données des territoires, même s’il y a encore sans doute des possibilités d’amélioration. Il y a des évolutions constantes, on a la possibilité de faire des remontées du terrain pour l’améliorer. Et puis au-delà de la fonctionnalité, l’interface est quand même plus sympa que les tableaux excel ! ”

Témoignages EBE

**Claire Dupin**

Directrice de l'EBE Soleeo sur le territoire d'Echirolles - Ouest

“ Nous avons mis en place une formation de deux semaines pour les nouveaux salarié·es de l'EBE, une session obligatoire qui se déroule juste avant d'intégrer l'entreprise. Cela peut être un peu abrupt de rentrer dans l'entreprise sans aucune transition, donc l'idée est de pouvoir mieux accueillir les personnes dans le projet et à l'EBE. Cette formation permet la création d'une dynamique de groupe, l'interconnaissance des futur·es salarié·es, qui arrivent en vagues d'embauche collective.

L'objectif est d'expliquer aux salarié·es que ce n'est pas un emploi classique et qu'ils rentrent dans une expérimentation, que l'EBE, c'est différent des entreprises qu'ils ont pu connaître auparavant, mais aussi les sécuriser sur le fait de reprendre un travail. On insiste sur la raison d'être de notre entreprise, en lien avec l'expérimentation : qui on est, comment on fonctionne, comment on est structuré, les codes de l'entreprise, nos valeurs, notre culture managériale, le modèle économique... Et ça fonctionne bien : les salariés nous le disent, on ne leur a jamais expliqué comment fonctionne une entreprise, quelles sont les ressources et les dépenses, les relations partenaires, fournisseurs... On travaille aussi sur la communication, avec des modules qui ressemblent un peu à de la communication non-violente. On fait beaucoup d'ateliers, de cas pratiques : comment s'exprimer entre collègues, comment réagir si on a un souci avec un client, comment présenter l'EBE... On fait évoluer la formation à chaque nouvelle vague d'embauches. On essaye par exemple de faire des visites de territoires et d'avoir plus d'interaction, notamment avec les salarié·es déjà en poste, qui viennent présenter les activités ou répondre aux questions. Cela renforce l'interconnaissance et la fusion entre les anciens et nouveaux arrivants. ”

**Fabien Baronnier**

Directeur de l'EBE ZouVaï sur le territoire Pays d'Apt Luberon

“ Nous avons dans notre EBE ZouVaï 53% de salarié·es en situation de handicap, reconnu·es BOETH, ce qui est beaucoup, même par rapport à la moyenne en EBE, qui est estimée à 23%. D'autres encore ne sont pas reconnu·es, mais sont dans des situations invalidantes. Ce taux très élevé nous a obligé à réorienter pas mal de choses : il y a eu notamment un réajustement des activités prévues, qui étaient trop physiques pour le personnel. Il y a à la fois un travail sur l'adaptation des postes, par exemple en maraîchage : comme beaucoup ont des problèmes de lombaires, on fait

des cultures en hauteur ; et des aménagements individuels, avec des sièges et matériels adaptés...

Nous avons un partenariat avec l'Agefiph bien sûr, pour pouvoir aménager les activités, déjà dans le cadre de la convention nationale, et puis sur les aménagements de postes individuels. Cap Emploi est aussi dans la boucle, pour les besoins d'accompagnement individuel. On travaille avec un fournisseur d'EPI (équipements de protection individuelle) sur notre territoire, avec qui on échange beaucoup pour adapter les équipements. Il y a un vrai lien avec les salarié·es, ils nous le disent, ils se sentent mieux pris en compte, et ça se traduit par un taux d'absentéisme quasi nul. On affiche auprès des salarié·es ce souci de bienveillance, d'adaptation et donc de considération. L'inclusion, on la travaille aussi autrement. Nous sommes en train de monter un partenariat avec une association qui travaille sur l'autisme : on va les accueillir dans nos locaux quelques jours par semaine, sur un projet de sablage de meubles. On est dans l'inclusion totale, à la fois pour les personnes autistes, qui vont pouvoir travailler en milieu ordinaire et nos salarié·es qui vont se retrouver en position d'apprenants et transmettre leurs compétences. ”

LA MONTÉE EN CHARGE DE L'EXPÉRIMENTATION

L'intégration des nouveaux territoires dans la démarche expérimentale

L'arrivée de nouveaux territoires dans l'équipe expérimentale nécessite de prendre un temps spécifique avec les acteurs. L'habilitation au fil de l'eau implique d'organiser l'intégration des nouveaux expérimentateurs au fur et à mesure de leur arrivée. Ainsi, tous les 2 mois, une rencontre est organisée sur 1,5 journée à Nantes avec les acteurs des territoires fraîchement habilités, elle est animée par deux chargés de territoire du Fonds d'expérimentation. Au fil de cette rencontre, des interventions des différentes directions du Fonds sont organisées pour donner les clefs de l'expérimentation à tous. Des visioconférences thématiques sont également organisées pour la prise en main des outils et des sujets d'actualités de l'expérimentation.

Les objectifs de ces rencontres d'intégration sont :

- Faire connaissance pour mieux collaborer au quotidien,
- Engager les nouveaux TH dans la dynamique collective de l'expérimentation,
- Apporter des réponses pratico-pratiques sur le lancement du projet sur leur territoire,
- S'appropriier les outils de l'expérimentation.

Lors de ces sessions, 4 personnes sont invitées par territoire : le chef de projet CLE, un membre de l'équipe de direction de l'EBE, la présidence du CLE et une 4ème personne au choix (pouvant être le président du CLE, l'adjoint de l'EBE, le président EBE...).

En 2022, **6 sessions** ont été organisées et **25 territoires** ont participé.

Au total : **84 participants**

L'appui aux territoires expérimentaux

Participer à l'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée signifie mettre en œuvre le droit à l'emploi sur le territoire en respectant le cadre légal et les principes expérimentaux.

Le caractère expérimental de l'action laisse la place à de nombreuses questions, des ajustements peuvent s'avérer nécessaires et des modifications in-itinere peuvent être effectuées.

Pour appuyer les acteurs des territoires dans leur pratique, le Fonds d'expérimentation a renforcé de manière conséquente l'équipe assurant cette mission de proximité. En 2022, l'équipe de la direction de l'appui aux territoires est ainsi passée de 3 à 13 salarié-es.

Cet appui concerne à la fois les Comités locaux pour l'emploi et les entreprises à but d'emploi qui sont conventionnées dans les territoires habilités. Tous les sujets liés à l'expérimentation sont traités lors d'appels réguliers et de visites sur site. Ces échanges permettent de suivre l'état d'avancement de l'expérimentation au global et, individuellement, d'appuyer les acteurs sur des problématiques spécifiques au projet.

Le pôle appui aux territoires a également pour missions l'instruction des dossiers, la préparation du conventionnement des territoires et des EBE, l'animation de rencontres de l'équipe expérimentale et la contribution à la production d'outils et de notes au service de l'expérimentation.

Le pilotage de l'expérimentation

Piloter la mise en œuvre du droit à l'emploi par les CLE et la création d'emplois supplémentaires en EBE.

Le pilotage de l'expérimentation est articulé sur les 2 axes principaux du projet : **la mise en œuvre du droit à l'emploi par les comités locaux pour l'emploi** (information et mobilisation des personnes, mobilisation du partenariat pour le droit à l'emploi, développement de la capacité du territoire à créer les emplois supplémentaires en EBE...) et **la production d'emplois supplémentaires par les entreprises à but d'emploi** (capacité de création d'emploi, besoin de financement des emplois supplémentaires, développement des activités...). Le pilotage territorial se réalise au fil de l'eau, toute l'année, au sein des CLE, lors des échanges réguliers entre les territoires et le Fonds d'expérimentation et lors d'une réunion de pilotage annuelle qui s'appuie sur les données renseignées par les territoires. Le système de collecte de données en cours de développement permet de rassembler les informations utiles et nécessaires au pilotage local et national.

Les réunions de pilotage en 2022

En 2022, année du changement d'échelle de l'expérimentation, les réunions de pilotage ont concerné 12 territoires au cours de l'automne, elles se sont tenues dans un contexte de croissance forte du nombre de territoires. L'analyse a ainsi porté sur les dix territoires de la 1^{ère} expérimentation et sur deux des premiers territoires habilités dans le cadre de la 2^{nde} phase et qui avaient ouvert leur première unité d'EBE à la mi-2022.

Le pilotage local a permis d'observer la trajectoire des territoires vers l'exhaustivité, d'identifier les leviers et les difficultés rencontrées par les CLE et d'apprécier une stabilisation globale des EBE de la 1^{ère} phase expérimentale.

A l'issue de cet exercice de pilotage, une synthèse nationale agrégeant les données saisies par les 12 territoires a permis de mettre en évidence les points saillants de l'expérimentation pour l'année 2022. Une 1^{ère} photographie de l'équipe expérimentale à fin décembre (47 territoires) l'a complétée et a illustré l'enjeu pour les années suivantes de donner une vision globale et comparée de l'expérimentation avec des territoires de maturité différente².

² <https://etcd.fr/synthese-de-lexercice-de-pilotage-2022>

LA MONTÉE EN CHARGE DE L'EXPÉRIMENTATION

CONFORTER LA DYNAMIQUE DE COOPÉRATION SUR LES TERRITOIRES ENGAGÉS

La deuxième étape du projet permet de poursuivre l'animation d'une dynamique de coopération sur les territoires :

- Confirmer le rôle de pilote des CLE pour la mise en oeuvre d'un droit à l'emploi territorialisé à travers l'animation d'une coalition des acteurs locaux,
- Conforter la place et le rôle des Départements, acteur majeur de l'action sociale, à travers leur mobilisation opérationnelle (participation au pilotage du projet au sein du CLE, information continue des personnes allocataires du RSA) et leur engagement financier (contribution au développement de l'emploi),
- Développer la coopération pour le droit à l'emploi avec l'ensemble des acteurs et actrices qui contribuent à la sortie de la privation durable d'emploi (employeurs locaux, SIAE, service public de l'emploi, travail adapté, travail protégé...).

LES TRAVAUX DE L'ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE

Les comités locaux pour l'emploi

Une coopération territoriale qui peine à trouver les moyens d'ingénierie nécessaires à son action

Si les effets bénéfiques de la coopération territoriale et son rôle majeur dans l'activation du droit à l'emploi sont largement reconnus, le financement de l'animation de cette coopération est un point délicat qui n'a pas été résolu par la deuxième loi d'expérimentation. Le manque de moyens d'ingénierie alloués entrave la capacité de pilotage territorial de certains territoires, il limite le Comité local pour l'emploi dans l'exercice de ses missions : informer les personnes concernées, mobiliser le partenariat local pour l'atteindre l'exhaustivité, développer la capacité de production d'emplois supplémentaires du territoire, veiller à la complémentarité des activités créées en EBE.

Des rencontres de territoires pour échanger

Après la période COVID et pour accompagner la montée en charge de l'expérimentation, de nouvelles modalités d'animation se mettent en place avec le Fonds d'expérimentation, les équipes projet des CLE et les directions des EBE. Le Fonds d'expérimentation, les équipes projet des CLE et les directions des EBE.

LES PREMIÈRES RENCONTRES TERRITORIALES

De Joinville à Bouffémont-Attainville, en passant par Tope 5 du Châtelleraudais et Saint-Fons : la première saison des rencontres territoriales s'est déroulée de décembre 2022 à janvier 2023. Au programme : ateliers sur la contribution effective des membres du CLE au service de l'exhaustivité territoriale et sur l'accompagnement des personnes avant et après embauche, actualité de l'expérimentation, échanges de pratiques sur le développement d'activités, la politique tarifaire ou la polyvalence des salarié-es et visites des EBE.

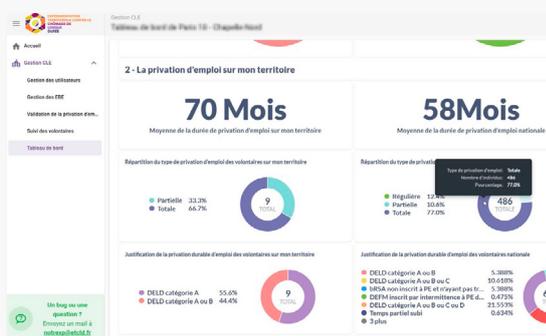
Ces rendez-vous ont permis aux membres de l'équipe expérimentale de se rencontrer, de partager le cadre expérimental et d'échanger sur des problématiques communes. Au total, ce sont 190 personnes issues de 45 territoires et du Fonds qui se sont réunies. Vous pouvez prendre connaissance des échanges sur le site du Fonds³.

³ <https://etcl.d.fr/wp-content/uploads/2023/03/compte-rendu-rencontres-territoriales-saison-1.pdf>

LES TRAVAUX DE L'ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE

SUIVRE L'OBJECTIF D'EXHAUSTIVITÉ SUR LES TERRITOIRES

La deuxième loi autorise le Fonds à collecter, à des fins d'évaluation, des données personnelles relatives aux volontaires privés durablement d'emploi. En juin 2022, un outil de suivi élaboré avec les territoires a été mis en service permettant ainsi de faciliter, fiabiliser et sécuriser la collecte de données de l'expérimentation. Cet outil permet de suivre le parcours des personnes volontaires dans le projet ainsi que l'évolution de leur situation vis-à-vis de la privation durable d'emploi. L'enjeu est que cet outil partagé devienne l'outil de suivi quotidien des équipes projet et du Fonds.



A la fin de l'année 2022 et après seulement sept mois de mise en service, la prise en main de l'outil progresse. Il reste maintenant à ancrer et pérenniser son usage au sein de l'ensemble des territoires habilités pour avoir des données régulières et un recul temporel les plus riches possibles. Pour améliorer la prise en main de l'outil en amont de la préparation des équipes projets des CLE, l'architecture de l'outil suivi volontaire a été partagée avec l'association TZCLD qui accompagne les projets émergents.

Durée moyenne de privation durable d'emploi des personnes volontaires :

57 mois



Les entreprises à but d'emploi

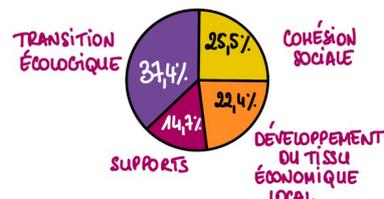
Vers un socle commun des droits des salarié·es en EBE

A la fin de la première phase expérimentale, un travail a été mené avec les EBE pour relever les besoins, problématiques et possibilités concernant l'accès des salarié·es des EBE à un socle de droits communs, mieux disant que le code du travail. Ce travail vise à identifier un accord collectif cohérent avec les principes expérimentaux et à éviter une dispersion de rattachement des EBE à des conventions collectives diverses. Le métier des EBE est la création d'emplois supplémentaires en utilisant des activités supports utiles au territoire, c'est ce champ d'intervention qui a guidé les réflexions de l'équipe expérimentale. Après exploration des pistes, la possibilité d'élargir le champ d'application de la Convention Collective Synesi (Syndicat employeur des Ateliers Chantiers d'Insertion) aux EBE a été retenue comme l'option la plus adéquate. Le Conseil d'Administration du Synesi a accepté, en mars 2022, d'étudier les voies permettant de donner un statut conventionnel aux salarié·es des EBE en s'appuyant sur un élargissement du champ et une adaptation de la convention collective des ACI. En 2023, un groupe de travail composé de représentant·es d'EBE et représentant·es du Fonds préparera la mise en œuvre opérationnelle de cette démarche, en amont d'une phase de négociation avec les représentant·es du Synesi.

LES TRAVAUX DE L'ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE

Les activités produites/développées par les entreprises à but d'emploi

Les emplois supplémentaires créés par les entreprises à but d'emploi permettent de développer des activités en lien avec la transition écologique, la cohésion sociale et le développement du tissu économique local.



BESOINS EN CAPITAUX DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

L'habilitation de nouveaux territoires entraîne l'examen des demandes de conventionnement des entreprises à but d'emploi. En 2022, l'analyse des prévisionnels a conduit le Fonds à engager des travaux pour spécifier le besoin en fonds propres des EBE et identifier les solutions mobilisables. En effet, les EBE, entreprises de l'économie sociale et solidaire, ont, comme toute entreprise, besoin de capitaux de départ pour assurer le développement de leurs activités, réaliser les investissements nécessaires à la création d'emplois supplémentaires et assurer leur fonds de roulement.

Trop d'entreprises à but d'emploi présentent leur projet sans capital de départ entraînant une fragilité économique majeure.

Si la dotation d'amorçage apportée par le Fonds peut accompagner la montée en charge des effectifs, elle ne répond pas au besoin de trésorerie structurel de l'entreprise. Sans capitaux de départ suffisants (5000€ par ETP environ), les entreprises à but d'emploi ne pourront pas démarrer dans de bonnes conditions et leur développement sera fragilisé ou retardé. Plusieurs échanges se sont tenus, en séance du Conseil d'administration, mais également avec des partenaires, pour explorer les solutions mobilisables. Le travail se poursuit activement sur 2023.

Le Fonds d'expérimentation

Formation et montée en compétences des salariés des EBE

Chaque année, le Fonds d'expérimentation met en lumière les actions permettant aux personnes issues de la privation d'emploi de monter en compétences ou de reconnaître des compétences acquises.

Un travail d'analyse a été réalisé sur l'année 2021. Fort est de constater que ce sujet est pris à bras le corps par les territoires et les EBE pour permettre aux salarié-es d'être plus à l'aise dans l'exercice de leur mission ou de se projeter dans un parcours au delà de l'EBE, pour permettre à l'EBE de développer de nouvelles activités ou encore pour rendre des services ou des prestations de meilleure qualité.

L'analyse des chiffres 2022 confirme cette tendance. Cette évolution positive est permise grâce au renforcement de la fonction RH au sein des EBE. Rapidement, les EBE formalisent leur plan de développement des compétences et prennent contact avec les OPCO. 70% des EBE relèvent de l'OPCO de la Cohésion sociale (ex Uniformation), 18% de l'OPCO des entreprises de proximité.

LES TRAVAUX DE L'ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE

Formalisation des missions de l'équipe projet



Un des enseignements de l'expérimentation menée sur ces territoires est qu'une préparation exigeante, longue et méthodique pilotée par le comité local pour l'emploi (CLE) est indispensable à la réussite du projet.

L'expérimentation montre également qu'une fois le territoire habilité, ce travail doit être maintenu pour animer en continu une responsabilité collective pour le droit d'obtenir un emploi sur le territoire. En lien avec TZCLD, une note formalisant les missions de l'équipe projet a été travaillée pour mettre en évidence l'ensemble des sujets qui concernent l'équipe projet.

Document à retrouver sur le site du Fonds www.etcl.d.fr

Informier les personnes concernées



Le Fonds d'expérimentation a conduit un travail d'analyse portant sur les pratiques de 17 comités locaux pour l'emploi des territoires habilités au 1er juillet 2022. Ce travail a permis de présenter les modalités d'organisation de l'information des personnes sur les territoires et d'analyser les conditions de mise en œuvre d'une information exhaustive, continue, compréhensible et structurée.

L'analyse fait ressortir l'importance d'une diffusion large et partagée de l'information, qui associe les volontaires, les acteurs de l'emploi, mais aussi le tissu socio-économique local. Elle montre aussi le lien très direct entre la hauteur de l'implication du service public de l'emploi et le volume de personnes touchées par l'expérimentation.

Document à retrouver sur le site du Fonds www.etcl.d.fr

Développement d'outils internes

L'année 2022 a été marquée par un déploiement continu et soutenu de nouvelles fonctionnalités du système d'information dans le but à la fois de fiabiliser la remontée de données et de réduire la charge de travail des territoires habilités. Parmi l'ensemble des évolutions, trois fonctionnalités majeures ont été implémentées :

- Un outil de suivi des volontaires à destination des comités locaux pour l'emploi,
- Un outil d'analyse des données issues des paies des EBE permettant la collecte et la reconstitution des différents indicateurs nécessaires au suivi du développement de l'emploi (effectifs et ETP),
- Un outil d'analyse des données consolidées des bilans et comptes de résultats des EBE issues des fichiers des écritures comptables (FEC).

LE TRAVAIL PARTENARIAL POUR LE DROIT À L'EMPLOI

TZCLD, partenaire privilégié

Le Fonds d'expérimentation poursuit son travail en lien étroit avec **l'Association TZCLD** en charge de la diffusion du projet et de l'appui aux territoires qui s'engagent. Les outils et les enseignements développés par l'équipe expérimentale sont ainsi versés au centre de ressources et de développement (CRD TZCLD) qui accompagne et propose des formations aux territoires.

Les sessions de formation organisées par l'organisme de formation (OF TZCLD) accueillent des chef-fes de projet des comités locaux et des directions d'EBE afin de leur permettre de s'acculturer aux fondamentaux et à la méthodologie du projet en amont de l'habilitation ou après habilitation pour les personnes rejoignant le projet récemment.

L'association TZCLD soutient également les territoires habilités dans leur démarche de recherche de partenariats financiers et anime des temps forts du projet en lien étroit avec le fonds d'expérimentation et les territoires : le **Laboratoire des travaux utiles**, pour présenter les activités développées en EBE, la **Grève du chômage**, pour alerter contre la privation d'emploi et montrer la volonté des personnes privées durablement d'emploi de retrouver un emploi et la **Fabrique du consensus**, temps de mise en perspective du projet et de consolidation de la coalition pour le droit à l'emploi.

Les réseaux partenaires pour l'appui aux EBE

Le Fonds d'expérimentation appuie les EBE sur les problématiques spécifiques à l'expérimentation (notion de privation durable d'emploi, complémentarité des activités, stratégie d'atteinte de l'exhaustivité, ...). Lorsqu'une problématique commune aux EBE mais non spécifique à au droit à l'emploi est identifiée, le Fonds peut mobiliser des acteurs et actrices spécialisés-es. **Les EBE sont encouragées à adhérer à des réseaux de l'ESS existants** qui peuvent les accompagner sur les sujets liés à la responsabilité employeur, au montage juridique des statuts des EBE, à la mobilisation de formation ou à des process métier par exemple.

Sur l'année 2022, plusieurs échanges locaux, notamment avec les structures d'insertion par l'activité économique, les structures du handicap ou le centre de ressources des groupements d'employeurs ont permis de construire des solutions opérationnelles pour le droit à l'emploi dans les territoires. **L'adossement des EBE aux entreprises de l'économie sociale et solidaire est une réelle opportunité pour amplifier la montée en charge de l'expérimentation avec la mobilisation de savoir-faire existants.**

Agefiph : l'inclusion au coeur de l'expérimentation

Le partenariat initié entre l'Agefiph, l'association TZCLD et le Fonds d'expérimentation depuis 2019 permet d'appuyer le développement d'un management inclusif dans les EBE et de mettre à disposition des ressources complémentaires pour adapter l'organisation et les postes de travail aux situations très diverses des personnes. Ce travail conjoint s'est poursuivi sur 2022 et s'est amplifié avec l'habilitation de nouveaux territoires et le conventionnement de nouvelles entreprises à but d'emploi (14 conventions supplémentaires en 2022).

LE TRAVAIL PARTENARIAL POUR LE DROIT À L'EMPLOI

Ce partenariat s'exprime à deux niveaux :

- National, permettant de donner au Fonds d'expérimentation les moyens d'appuyer opérationnellement les directions des EBE et les référent·es handicap sur le management inclusif et les échanges de pratiques ;
- Local, par la signature d'une convention entre chaque entreprise à but d'emploi et les délégations régionales de l'Agefiph concernées par les territoires habilités pour soutenir les actions menées par les entreprises en matière d'inclusion.



C'est l'estimation de la part de salarié·es en situation de handicap au 31 décembre 2022 dans les EBE (personnes reconnues, en cours de reconnaissance ou en situation de handicap mais ne souhaitant pas engager des démarches). Dans les EBE, ce sont au moins 298 personnes qui sont reconnues bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



“Ensemble, nous sommes activateurs de progrès !”

Véronique Bustreel - Directrice Innovation Evaluation et Stratégie de l'Agefiph

“ Les personnes handicapées souffrent particulièrement de la privation durable d'emploi : elles ont ainsi trois fois moins de chance d'être en emploi que le reste de la population et deux fois plus de risque d'être au chômage. Le taux de chômage des personnes handicapées reste élevé à hauteur de 14% et leur nombre, bien qu'en baisse et au plus bas depuis 8 ans, est encore bien trop haut avec près de 450 000 personnes handicapées inscrites à Pôle emploi. Depuis 2019, le partenariat noué entre Territoires zéro chômeur de longue durée et l'Agefiph démontre l'efficacité d'une mobilisation collective mise au service du développement de l'activité et de l'emploi. Le modèle de management inclusif mis en place et l'accompagnement de l'Agefiph permettent un retour à l'emploi conséquent : 23% des salarié·es bénéficiaires de l'expérimentation sont en situation de handicap. Ensemble, nous sommes activateurs de progrès ! ”

Publication : Le bilan 2022 est disponible sur le site du Fonds.

Pôle emploi : partenaire majeur de la mise en oeuvre du droit à l'emploi

Pôle emploi participe à la mise en oeuvre du droit à l'emploi sur les territoires : information des personnes privées durablement d'emploi inscrites, accompagnement des projets et des évolutions professionnelles. Le partenariat national est actionné pour essaimer les bonnes pratiques, en tenant compte des ajustements nécessaires au contexte local. La convention signée le 5 juillet 2021 entre Pôle emploi, le Fonds et l'association TZCLD permet de formaliser les collaborations pour les rendre visibles, les amplifier, fluidifier et systématiser les échanges entre les différents acteurs et actrices pour gagner en efficacité. Compte tenu de l'actualité, le séminaire conjoint qui devait se tenir en 2022 a été plusieurs fois reporté, mais Pôle emploi témoigne toujours de l'intérêt pour l'expérimentation.

LES ENJEUX À VENIR

Faire vivre l'équipe expérimentale à grande échelle

Pour un territoire, s'engager dans l'expérimentation c'est mettre en oeuvre le droit à l'emploi sur une zone expérimentale et participer à une démonstration collective pour permettre, demain, la mobilisation d'un droit à l'emploi territorialisé sur l'ensemble du pays.

L'enjeu de l'intégration des territoires dans l'équipe expérimentale est donc double. Il s'agit, d'une part, de donner les informations essentielles pour démarrer opérationnellement dans de bonnes conditions sur les territoires et, d'autre part, d'accueillir chaque nouvel expérimentateur au sein de l'équipe pour que toutes et tous contribuent aux travaux collectifs.

Lors de journées d'embarquement à Nantes, l'équipe du Fonds et les nouveaux territoires travaillent sur les enjeux pratiques de l'expérimentation : suivi des volontaires, financement des emplois supplémentaires, conventionnement des EBE, suivi des territoires par le Fonds, présentation des différents temps et modalités d'échanges et des rendez-vous nationaux. Ces journées sont suivies de visios thématiques pour approfondir leur intégration dans l'équipe expérimentale. Elles permettent aux expérimentateurs de partager leurs problématiques et leurs pratiques et de se connaître pour mieux collaborer.

Le Fonds d'expérimentation, les équipes projet des CLE et les directions des EBE vont se réunir 2 fois par an en sous-groupes de territoires afin d'échanger sur les pratiques de chacun, d'approfondir des sujets de l'expérimentation et de contribuer aux travaux sur le cadre expérimental. Ces rencontres se déroulent sur des territoires habilités accueillants. Les premières ont eu lieu en décembre 2022/ janvier 2023 et les suivantes seront organisées à l'automne 2023. Le format en groupe réduit permet des échanges opérationnels et des temps d'interconnaissance facilitant la prise de contact future et la coproduction. L'ensemble de l'équipe expérimentale se réunira sur 2 jours en juin 2023 à Rennes. Au programme : Assemblée générale du Fonds, ateliers, échanges sur les sujets expérimentaux...

Perspectives pour les CLE

La priorité des CLE est **la prise en main de l'animation de la coalition pour le droit à l'emploi territorial** pour assurer le pilotage territorial de l'expérimentation dans l'objectif d'atteinte de l'exhaustivité. Il s'agira également en 2023 de développer le suivi de la sortie de la privation d'emploi hors EBE pour valoriser l'action collective de la coopération pour le droit à l'emploi. Un deuxième enjeu pour cette année sera **l'implication des CLE dans le pilotage national de l'expérimentation** via leur participation au conseil d'administration du Fonds, leur mobilisation dans le processus d'habilitation de nouveaux territoires ou encore leur contribution dans les différents travaux de l'équipe expérimentale.

Perspectives pour les EBE

Les EBE sont des entreprises répondant aux obligations de droit commun du droit du travail. L'enjeu dans la période de démarrage des nouvelles unités conventionnées est donc l'installation de collectifs

de travail organisés et sécurisés où chacun·e trouve sa place, son utilité, du sens à son travail et la mise en route opérationnelle des activités utiles au territoire et permettant de développer du chiffre d'affaires pour stabiliser un modèle économique soutenable.

En parallèle, la réflexion des entreprises sur les conditions de travail des salarié·es se poursuit. Ainsi, l'équipe expérimentale travaille à la création d'un socle commun de droits des salarié·es. Ce travail doit aboutir en 2023, pour permettre à toutes les EBE, ouvertes ou futures, de le mettre en oeuvre.

L'augmentation du nombre d'EBE s'accompagne aussi d'un enjeu de simplification du suivi de la production d'emplois supplémentaires et du modèle économique des entreprises. Cela passe par une automatisation de la collecte de données via un système d'informations qui utilisera des données issues de la paie et les fichiers d'écritures comptables (FEC).

Conforter l'organisation du Fonds pour réussir la 2^e étape expérimentale et préfigurer la 3^e étape

L'équipe du Fonds d'expérimentation se stabilise avec une organisation adaptée à la gestion de la deuxième phase expérimentale. L'équipe territorialisée est ainsi mobilisée pour répondre aux enjeux de l'année 2023 qui sera celle de l'animation d'une équipe expérimentale étoffée à un grand nombre de territoires et la poursuite de l'entrée d'un de nouveaux territoires dans l'expérimentation (l'appel à candidature étant ouvert jusqu'à mi 2024). Le travail des équipes doit permettre de faire coïncider les problématiques opérationnelles locales et nationales avec les objectifs de démonstration pour une projection nationale du droit à l'emploi territorialisé.

L'organisation repose sur les quatre grandes missions du Fonds :

- analyser la maturité des territoire à habilitier,
- suivre et appuyer les territoires expérimentaux,
- financer les emplois supplémentaires et contrôler l'utilisation des fonds publics,
- faire le bilan et l'évaluation de l'expérimentation.

Poursuivre les travaux de bilan et d'évaluation

Afin de guider les travaux de bilan et la réflexion sur le projet Territoires zéro chômeur de longue durée, le Fonds d'expérimentation s'est doté d'un cadre expérimental. Alors que la première expérimentation avait pour objectif de reconduire et d'améliorer les dispositions expérimentales grâce à une deuxième loi, la seconde expérimentation fait face à un défi encore plus important : proposer les conditions de développement d'un droit à l'emploi à l'échelle nationale.

La deuxième phase d'expérimentation voit ainsi la mise en place d'un écosystème d'évaluation et de recherche. Outre la mission de bilan confiée au Fonds d'expérimentation, une évaluation est confiée par la loi à un Conseil scientifique qui doit être nommé par le Ministère du Travail. L'association TZCLD, quant à elle, a entamé un travail d'animation et de stimulation de la recherche quant aux effets externes du projet visant à compléter les regards posés sur le projet.

SIÈGE SOCIAL :
7 rue Leschaud
44 400 Rezé

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



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