



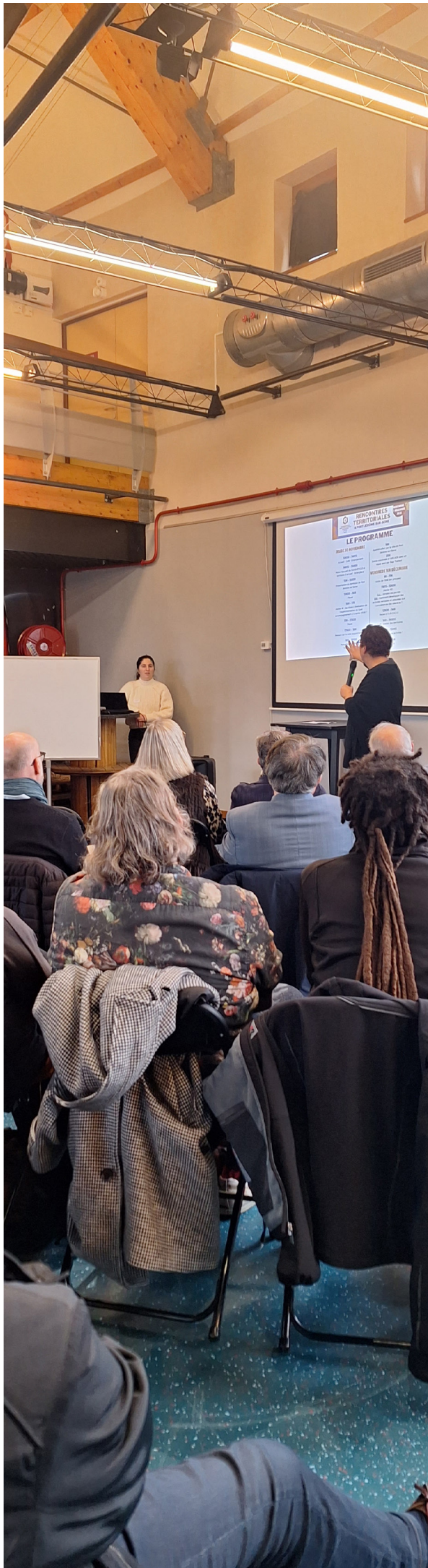
SYNTHÈSE  
DE PILOTAGE

2023



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





# SOMMAIRE

**ÉDITO** ..... 1

**MÉTHODOLOGIE ET SOURCES** ..... 3

## **1 UNE EXPÉRIMENTATION EN CROISSANCE CONTINUE**

**1.1** Le passage à 60 territoires habilités. .... 4

**1.2** Une montée en puissance de la saisie de données au service du pilotage et de la démonstration nationale. .... 5

## **2 CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ**

**2.1** Exhaustivité : définition de la trajectoire .... 6

**2.2** Exhaustivité : information et mobilisation des volontaires ..... 7

**2.3** Qualification de la privation durable d'emploi . 9

**2.4** Profil des volontaires ..... 11

**2.5** Exhaustivité : un pilotage en continu. .... 12

## **3 EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES**

**3.1** L'évolution des EBE dans l'expérimentation 14

**3.2** Trajectoires d'embauches ..... 15

**3.3** Profil des salarié·es et temps de travail .... 17

**3.4** Le développement des travaux utiles : thématiques d'activité des EBE ..... 19

**3.5** Modèle économique des EBE. .... 20

## **4 LES ENSEIGNEMENTS** ..... 24

## **5 FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION** ..... 27

**LES SAISIES ET LE PARTAGE DE DONNÉES EN 2024** ..... 29

**CONCLUSION** ..... 30



## Édito

En 2023, l'expérimentation atteint le seuil minimal fixé par la Loi : avec l'habilitation de 13 territoires supplémentaires, ce sont maintenant **60 territoires habilités qui participent à l'expérimentation**. Cet engagement des collectivités et de leurs partenaires locaux pour porter une politique de plein emploi volontaire a permis d'appuyer la formalisation de la procédure d'habilitation au-delà des 60 territoires. Ainsi, à ce jour, 8 territoires sont proposés à l'habilitation dans le processus de décret en Conseil d'Etat.

En septembre dernier, l'exercice de prévision budgétaire lié au vote de la Loi de finances 2024 et les incertitudes quant au montant inscrit pour l'expérimentation 2024 ont provoqué la mobilisation des territoires habilités et un réflexe de ralentissement dans la projection et la réalisation des embauches en Entreprise à But d'Emploi (EBE). **Le Gouvernement a renouvelé son soutien à l'expérimentation en accordant le budget de 80 millions d'euros nécessaires à la mise en œuvre de l'expérimentation dans les territoires déjà habilités et en cours d'habilitation.**

Aussi, forts de ce soutien, il s'agit désormais de porter l'ambition d'exhaustivité des territoires inscrite dans leur candidature et de réaliser les trajectoires d'embauches prévues au regard de la capacité d'accueil des entreprises à but d'emploi.

Si la participation de l'Etat est passée à 95% du SMIC brut en octobre dernier, le montant de prise en charge global (Etat et département) du financement de l'emploi reste majeur puisque en ce début d'année 2024, il s'élève pour un ETP à 23 164,79€/ETP, soit 109% du SMIC brut. Par ailleurs, grâce aux négociations menées avec les services du ministre, le taux de Contribution au Développement de l'Emploi (CDE) est désormais fixé sur une année civile pour faciliter l'exercice de prévision des directions d'EBE.

Les débats lors des négociations ont confirmé **l'importance d'un pilotage national le plus fin possible en lien avec les territoires**. Ce pilotage physico-financier est guidé notamment par les trajectoires d'embauches des EBE issues des stratégies d'exhaustivité des Comités Locaux pour l'Emploi (CLE), qui doivent être au plus proche de la réalité et de leur capacité à les réaliser. Par ailleurs, les données saisies régulièrement par les CLE et les EBE sont indispensables pour partager au sein et au-delà de l'équipe expérimentale des photographies fidèles de l'expérimentation nourrissant la démonstration en cours.

Année de clôture de l'appel à candidature et de lancement du bilan final, **2024 marquera un tournant dans la seconde étape expérimentale** : de nombreux défis à l'échelle locale et nationale seront à relever.

Au niveau des **CLE**, le portage politique et les moyens d'ingénierie des équipes projet seront à conforter afin de soutenir les stratégies d'atteinte de l'exhaustivité à travers l'accompagnement des volontaires vers des sorties de la privation durable d'emploi qui leur soient accessibles (hors EBE et en EBE) et par le développement des EBE.

Développer des activités accessibles aux salarié·es et utiles aux territoires, faire progresser le chiffre d'affaires et assurer la viabilité économique pour réaliser les trajectoires d'embauches projetées seront les enjeux des **EBE**.

L'atteinte de ces objectifs ne sera possible qu'avec une bonne articulation des rôles et responsabilités entre les CLE et les EBE et **une coordination du pilotage local et national de l'expérimentation**.

A l'échelle nationale, la priorité sera donnée à l'appui aux territoires pour maintenir une bonne dynamique expérimentale et à la réalisation du bilan afin de rendre visible et lisible ce que produit l'expérimentation : ce sont ces objectifs qui guideront le Fonds d'expérimentation pour préparer la projection de l'expérimentation jusqu'à son terme.

# ■ Méthodologie et source

Ce document a été établi à partir des données saisies par les CLE et les EBE dans le système d'information de l'expérimentation, NotreXP : suivi volontaires (données CLE), trajectoires d'embauches (données issues des paies et annualisation des ETP) et modèle économique (téléversement des fichiers d'écritures comptables).

Le suivi et le pilotage de l'expérimentation impliquent une saisie des données par les différentes parties prenantes en fonction de leur date d'entrée dans l'expérimentation et au fil de l'eau. La croissance progressive du nombre de territoires impacte positivement le champ de données disponibles. Ainsi, pour chaque année civile, le nombre de CLE et d'EBE qui ont renseigné des données diffère :

Période d'analyse	2021	2022	2023	2024
<b>CLE</b>	10	37	60	60
<b>EBE : trajectoire d'embauche</b>	14	43	68	69
<b>EBE : Modèle économique</b>	14	43	Non concerné	Non concerné

La pondération et le classement par cohorte permettent néanmoins de partager une photographie lisible de l'expérimentation tout en rendant compte de sa montée en charge.

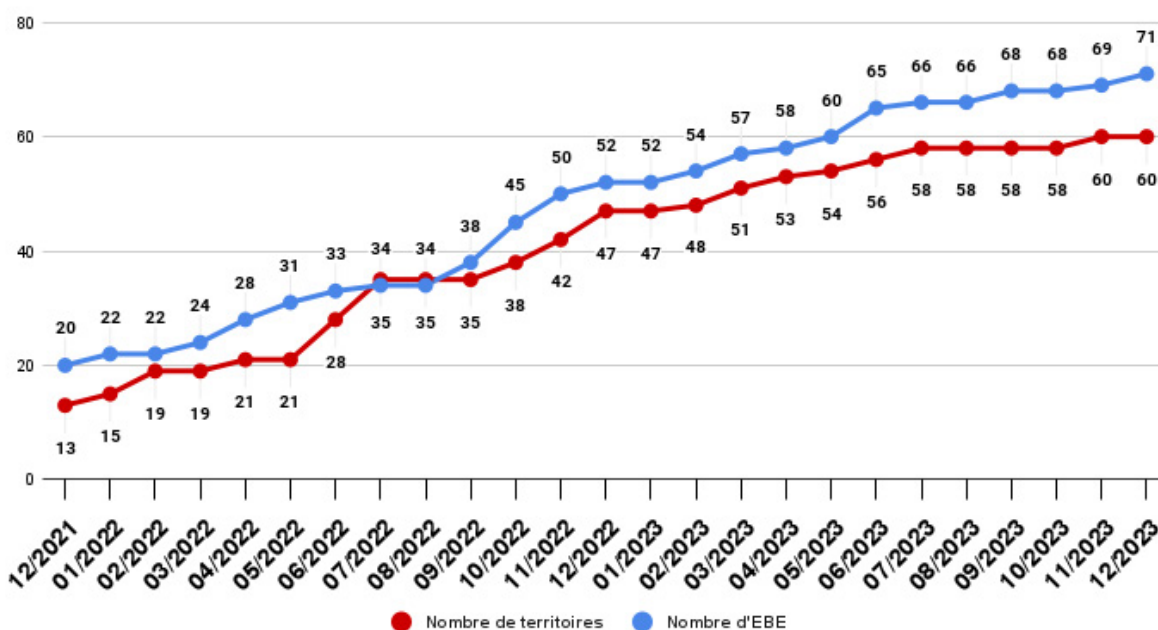
## Précisions quant à la datation des données :

- les données CLE (issues du suivi volontaires) sont saisies au fil de l'eau, tout au long de l'année, elles ont été arrêtées pour cette synthèse au 31/12/2023 ;
- les données EBE sont saisies à des rythmes différents selon l'information recueillie :
  - concernant les trajectoires d'embauches, ce sont les données réalisées des années 2022 et 2023 ainsi que le prévisionnel 2024 ;
  - concernant les modèles économiques, ce sont les données réalisées 2022 (fichier d'écritures comptables N-1).

# 1. UNE EXPÉRIMENTATION EN CROISSANCE CONTINUE

## I.I Le passage à 60 territoires habilités

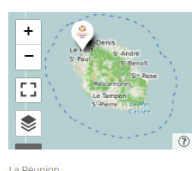
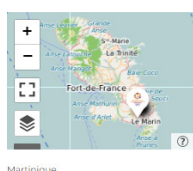
### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TERRITOIRES HABILITÉS ET D'EBE CONVENTIONNÉES



Source : ETCLD, Notre XP

Au cours de l'année 2023, l'expérimentation a poursuivi sa croissance (environ 2 habilitations par mois), atteignant 60 territoires<sup>1</sup> en octobre (13 territoires habilités en 2023 contre 32 en 2022), multipliant ainsi par 6 le nombre d'expérimentations territoriales sur l'ensemble du territoire français.

**Au 14/02/2024,**  
**les 60 territoires**  
**expérimentaux**  
**emploient**  
**2 719 personnes**  
**dans 71 EBE**



Au-delà des 60 premiers territoires, la loi prévoit une évolution des modalités d'habilitation. Ainsi, une procédure dérogatoire d'habilitation avec un décret en Conseil d'Etat est nécessaire. Cette procédure a été déclinée opérationnellement en lien avec les services de la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, afin de maintenir une intégration et un accompagnement des territoires nouvellement habilités les plus fluides possibles.

A la fin de l'année 2023, 8 territoires sont proposés à l'habilitation et en attente de la parution d'un premier décret en Conseil d'Etat (attendu pour avril 2024).

<sup>1</sup> <https://etclld.fr/les-territoires/>

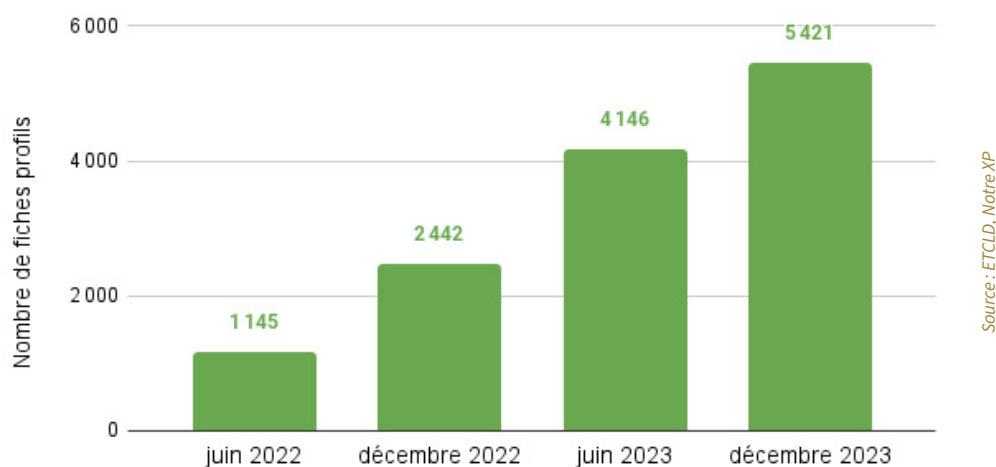
# 1. UNE EXPÉRIMENTATION EN CROISSANCE CONTINUE

## I.2 Une montée en puissance de la saisie de données au service du pilotage et de la démonstration nationale

L'année 2023 témoigne d'une montée en charge importante de la saisie de données par les territoires à des fins de pilotage et de bilan de l'expérimentation. Les membres de l'équipe expérimentale, CLE et EBE, ont engagé leurs équipes pour prendre en main les outils de l'expérimentation. Cette mobilisation est indispensable à l'exercice expérimental.

L'évolution de la photographie du profil des volontaires témoigne de cette montée en puissance : depuis l'ouverture de l'outil en juin 2022, le nombre de profils de volontaires renseignés a été multiplié par 5. Cette progression permet d'affiner la connaissance des personnes concernées par l'expérimentation et de nourrir les éléments de bilan.

### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE FICHES PROFILS RENSEIGNÉES DANS L'OUTIL DE SUIVI VOLONTAIRES



Les informations sur les volontaires ont également gagné en qualité depuis l'ouverture de l'outil en juin 2022. En effet, il peut être observé que les statuts qui apparaissent automatiquement lorsque la personne devient salariée de l'EBE et que son profil n'a pas été renseigné par le CLE au préalable sont en nette diminution (l'évolution de la part des statuts "en EBE" et en "EBE via DSN" est un bon indicateur de cette progression<sup>2</sup>, avec un passage de 100% de statuts en "EBE via DSN" à juin 2022 à 82% de statuts "en EBE" à décembre 2023).

Si la saisie des données individuelles par les CLE et des données de paie par les EBE garantissent une montée en qualité significative de la donnée, certaines informations nécessitent d'être renseignées plus rigoureusement et systématiquement. **En effet, concernant les CLE, les stratégies d'atteinte de l'exhaustivité ainsi que le suivi des sorties de la privation d'emploi en dehors des EBE restent à conforter. Du côté des EBE, c'est l'exercice de prévision qui nécessite d'être renforcé, tant en termes de prévision d'embauches qu'en termes de budget prévisionnel.**

<sup>2</sup> Les volontaires ont deux statuts possibles dans l'outil de suivi volontaires lorsqu'ils sont embauchés en EBE :

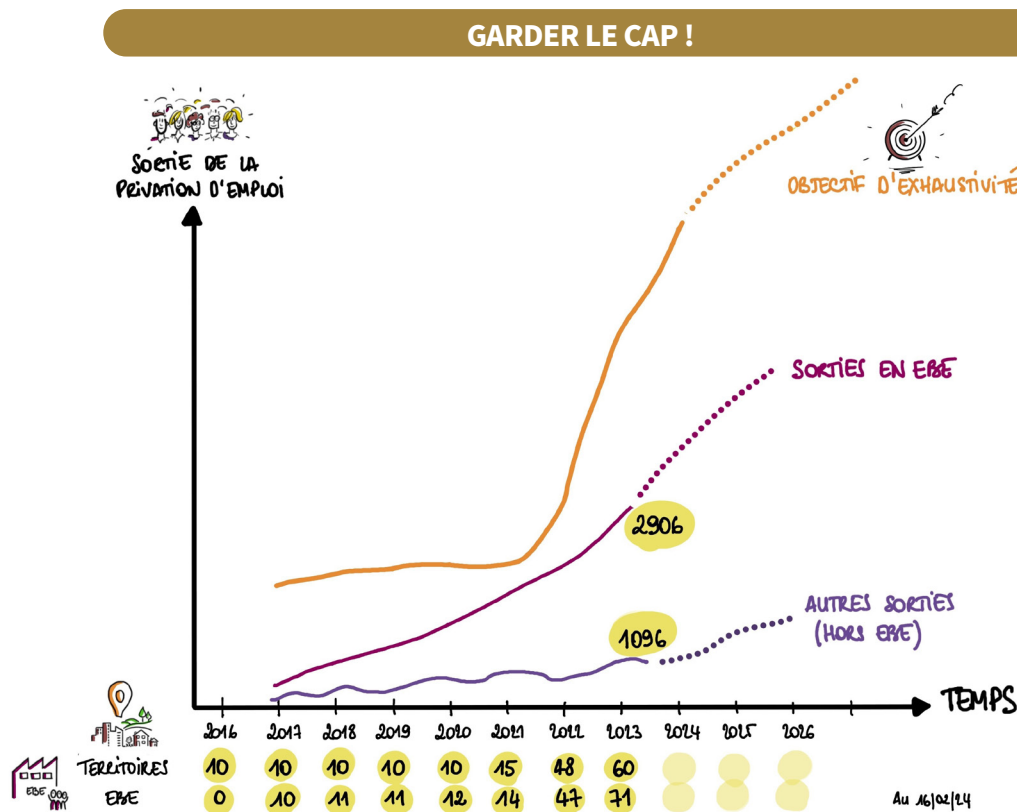
- "En EBE via DSN" qui correspond au téléversement de la DSN par les EBE limité aux informations suivantes : nom ; prénom ; numéro de sécurité sociale.

- Lorsque les CLE ont renseigné le profil de la personne permettant d'obtenir le statut de "volontaire", les CLE peuvent renseigner le statut "En EBE" une fois le passage de volontaire à salariée validé, avec l'ensemble des informations obligatoires à renseigner sur l'outil de suivi volontaires.



## 2. CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

### 2.1 Exhaustivité : définition de la trajectoire



Même si les stratégies d'atteinte de l'exhaustivité se traduisent par des objectifs chiffrés, l'exhaustivité n'est pas un chiffre figé mais bien une trajectoire dynamique dont la cible est mouvante et qu'il convient de réinterroger tout au long du projet. Les CLE, pilotes de l'expérimentation, sont les garants de sa mise en œuvre. L'essentiel pour atteindre l'exhaustivité est d'y allouer les moyens nécessaires, afin d'informer et d'accompagner l'ensemble des personnes potentiellement concernées et de ne laisser personne au bord du chemin.

En septembre 2023, le nombre de personnes potentiellement concernées par la privation durable d'emploi<sup>3</sup> dans les 50 territoires habilités était estimé à 28 939 personnes. Ce chiffre est une estimation issue du travail des CLE qui identifient, en lien avec les opérateurs locaux, les demandeurs d'emplois de longue durée, les allocataires du RSA inscrits ou non à France Travail, les personnes inscrites à la mission locale, les personnes dites "invisibles" parce qu'elles évoluent en dehors des statistiques officielles, etc.

Au 30/09/2023

**28 939**

personnes sont potentiellement concernées par la privation durable d'emploi

**12 801**

personnes sont privées durablement d'emploi volontaires

**44,2%**

de taux de volontariat cible<sup>4</sup> estimé

<sup>3</sup> Ce total correspond à la somme des stratégies d'atteinte de l'exhaustivité des 50 territoires habilités concernés par la saisie de septembre 2023, établies lors du conventionnement ou a posteriori.

<sup>4</sup> Rapport entre le nombre de personnes privées durablement d'emploi volontaires cible et le nombre de personnes potentiellement concernées.

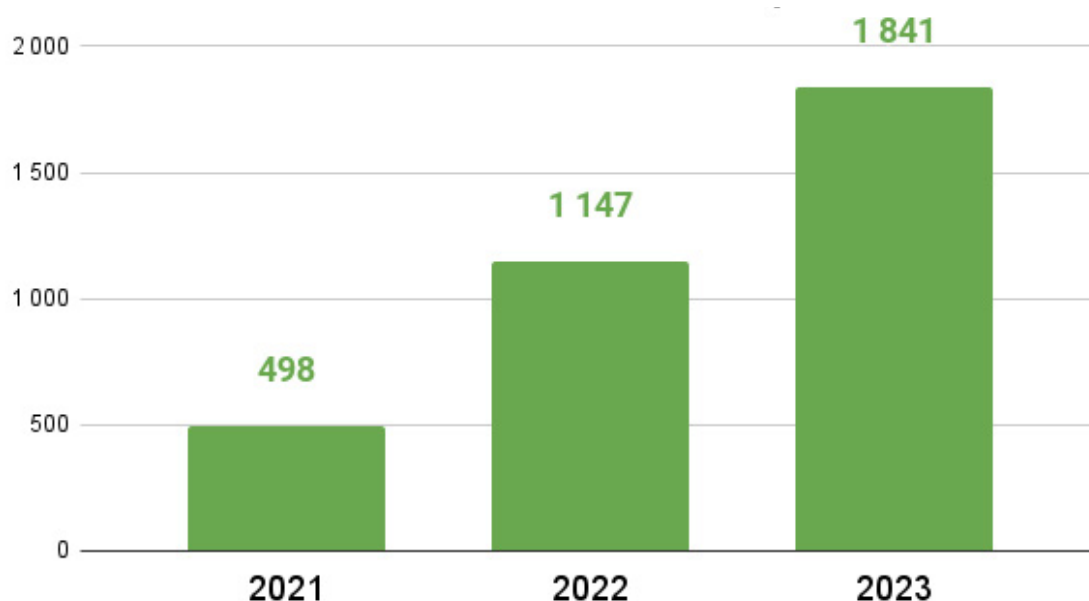
## 2. CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

Cette estimation s'appuie souvent sur le volontariat constaté pendant l'information et la mobilisation des personnes (porte à porte, événements, réunions d'informations collectives, entretiens individuels...) en amont de la candidature à l'habilitation.

Ce diagnostic est d'autant plus fin et fiable que le CLE mobilise en son sein les différents acteurs locaux, en particulier le service public de l'emploi et les acteurs de l'insertion. La participation des partenaires s'avère alors indispensable tout au long du projet afin d'avoir une vision la plus fine possible du besoin en emploi et des réalités territoriales.

L'estimation du besoin en emploi est à réinterroger régulièrement par les CLE pour l'adapter au contexte local et à l'évolution de la conjoncture territoriale sur la dynamique de l'emploi. Ainsi, il est nécessaire pour les territoires de mettre à jour au fil de l'eau les données cibles des personnes potentiellement concernées et leur stratégie d'atteinte de l'exhaustivité pour ajuster au plus près des besoins les moyens mobilisés.

### NOMBRE DE NOUVEAUX VOLONTAIRES PAR ANNÉE



## 2.2 Exhaustivité : information et mobilisation des volontaires

L'exercice de pilotage 2023 met en évidence la croissance du nombre de volontaires dans l'expérimentation. Chaque territoire expérimentateur à travers l'action du CLE a un rôle important dans l'animation de la coopération des partenaires de l'emploi ainsi que dans l'information et la mobilisation des personnes potentiellement concernées par la privation durable d'emploi. Afin de garantir l'information de toutes et tous et la mobilisation des volontaires, les CLE, à travers l'action de

## 2. CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

l'équipe projet, déploient une animation locale pour l'atteinte de l'exhaustivité : porte à porte, temps collectifs, permanence, suivi individuel, levée des obstacles à l'emploi, accompagnement social, ateliers collectifs, accompagnement vers l'emploi, formations, immersions...

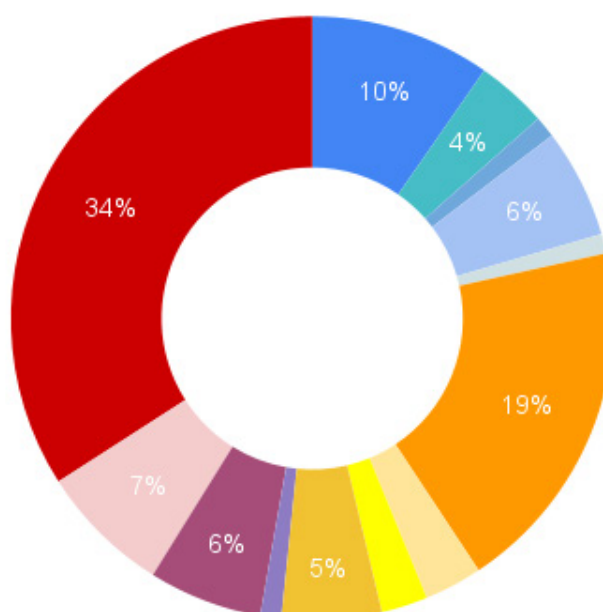
En février 2024, les personnes actuellement volontaires sont inscrites dans la liste du CLE depuis en moyenne 9,3 mois. Afin de répondre au mieux et dans un délai raisonnable aux personnes volontaires, les acteurs et actrices de la coopération pour le droit à l'emploi activent l'ensemble des solutions existantes pour répondre aux besoins d'emploi sur les territoires.

**En février 2024, les personnes sont inscrites dans la liste des volontaires en moyenne EN MOYENNE depuis**

# 9,3 mois

Près de 30% des volontaires ont pris connaissance du projet par des moyens non institutionnels (bouche à oreille, communication indirecte, porte à porte...). Les méthodes d'aller-vers mises en œuvre par les CLE sont des moyens d'information et de mobilisation très efficaces. L'apport du service public de l'emploi et des différentes institutions est également un levier majeur qui représente plus de 20% des contacts avec le projet (l'information via France Travail représente 10% des contacts). Ces chiffres viennent confirmer l'importance de la mobilisation de toutes et tous pour informer et mobiliser sur le droit à l'emploi.

### RÉPARTITION DES MOYENS DE CONNAISSANCE DU PROJET



Source : ETCLD, Notre XP

## 2. CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

# 54%

**de taux  
de volontariat  
réalisé<sup>5</sup> sur  
L'ANNÉE 2022**

Ainsi, plus d'une personne sur deux rencontrée individuellement se déclare volontaire. Ce taux de volontariat est supérieur de près de 10% au taux cible estimé par les CLE.

L'habilitation des territoires et l'ouverture des EBE génèrent un mouvement global d'adhésion et de mobilisation autour du projet et impactent positivement le taux de volontariat. Ce chiffre nécessite néanmoins d'être nuancé. En effet, cet indicateur est très impacté par le volume de personnes rencontrées et les actions de mobilisation engagées par les CLE dans chacune des expérimentations territoriales.

→ **A NOTER :** Le délai pour l'activation du droit d'obtenir un emploi risque d'augmenter sensiblement si la capacité d'emploi du territoire (employeurs locaux publics ou privés, SIAE, EA, ESAT, EBE...) n'évolue pas au rythme de la déclaration de volontariat des personnes.

### 2.3 Qualification de la privation durable d'emploi

La privation durable d'emploi est une situation vécue et exprimée par une personne. Elle se distingue alors des catégories administratives en vigueur et peut les recouper ou non. Cette privation d'emploi est dite durable lorsqu'une personne est depuis plus de 12 mois sans aucune activité professionnelle ou en activité professionnelle partielle (contrats courts, volumes horaires faibles subis...) sans pouvoir accéder à un emploi lui permettant de subvenir à ses besoins.

On peut distinguer trois types de privation d'emploi<sup>6</sup> :

- **La privation totale :** la personne n'a pas travaillé depuis 12 mois. Elle est totalement privée d'un emploi ce qui signifie :

- qu'elle n'est pas en mesure d'accéder et d'occuper un emploi sur son territoire,
- ou que le territoire n'est pas en mesure de lui fournir un emploi.

- **La privation régulière :** elle est régulièrement privée d'un emploi ce qui signifie :

- qu'elle est en capacité d'accéder et d'occuper un emploi sur son territoire de manière discontinue,
- mais que le territoire n'est pas en mesure de lui fournir l'emploi stable répondant à sa demande.

- **La privation partielle :** la personne travaille de manière régulière et continue mais se trouve dans l'incapacité d'obtenir une situation d'emploi au volume horaire qu'elle souhaite. Elle est partiellement privée d'un emploi ce qui signifie :

- qu'elle est en capacité d'accéder à un emploi stable mais que le territoire n'est pas en mesure de lui fournir un emploi adapté à sa situation.

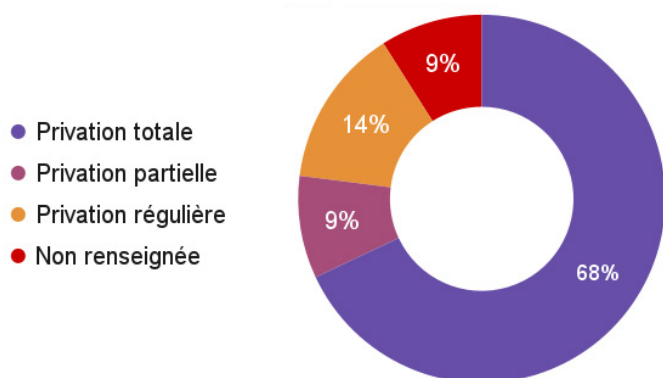
<sup>5</sup> Rapport entre le nombre de volontaires sur le nombre de personnes rencontrées individuellement dans l'année n

<sup>6</sup> TZCLD, ETCLD. « La privation durable d'emploi RÉFÉRENTIEL DE L'ÉQUIPE EXPERIMENTALE », septembre 2020.



## 2. CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

### RÉPARTITION NATIONALE DU TYPE DE PRIVATION D'EMPLOI



Source : ETCLD, NotreXP

La privation totale d'emploi est la plus fréquente, elle concerne 68% des volontaires. La répartition entre les types de privation d'emploi est restée stable avec l'augmentation du nombre de volontaires dans l'expérimentation. Une analyse effectuée territoire par territoire met en évidence des variations en fonction des caractéristiques locales (situation géographique, secteurs d'emplois, conjoncture économique, obstacles à l'emploi, activités saisonnières, tourisme...). La lecture territoriale de cette donnée est consultable sur NotreXP.

# 56,6 mois

**MOYENNE NATIONALE de la durée de privation d'emploi des volontaires**

# 35 mois

**MÉDIANE NATIONALE de la durée de privation d'emploi des volontaires**

→ **A NOTER** : L'augmentation de la durée de privation d'emploi en parallèle de l'augmentation du nombre de territoires expérimentateurs précise le besoin en emploi de personnes volontaires en France : l'expérimentation comprend une très forte représentation des personnes exclues durablement de l'accès à l'emploi.

A fin 2023, les demandeurs et demandeuses d'emploi de longue durée (toutes catégories confondues) représentent près de 64% des volontaires, dont 38% de catégorie A<sup>7</sup>. Le nombre d'allocataires du RSA non inscrit·es à France Travail et n'ayant pas travaillé depuis plus d'un an représente 6,3% des volontaires et sont identifiées 5% de personnes invisibles. Cette donnée nécessite d'être confortée par les territoires puisque à ce jour, encore 20% des profils renseignés dans le système d'information ne comportent pas de durée de privation d'emploi.

A ce stade, l'état des données disponibles saisies par les CLE ne permet pas de mesurer précisément la part des allocataires du RSA : une analyse complémentaire à partir des données individuelles (NIR) et des données de la Caisse d'allocations familiales (CAF) doit être réalisée afin de cartographier l'ensemble des droits ouverts par les volontaires au moment de leur inscription dans le projet.

→ **A NOTER** : Le croisement des données issues du Fonds d'expérimentation avec des données externes (CAF, France travail, Urssaf...) a été sollicité auprès de la DARES afin d'objectiver la population volontaire au sein de l'expérimentation.

<sup>7</sup> "Personne sans emploi devant accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier)"; Direction de l'information légale et administrative. (25/10/2021).  
Chômage : quelles sont les catégories de demandeurs d'emploi. Service-Public.fr. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13240>

## 2. CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

### 2.4 Profil des volontaires

**57%**  
de femmes

**43%**  
d'hommes

Au niveau national, la répartition femme-homme est stable avec une proportion de femmes plus élevée que d'hommes, à hauteur de 57%. Il est intéressant de comparer cette répartition avec les données annuelles 2022<sup>8</sup> publiées par l'INSEE sur les personnes au chômage de longue durée (de plus d'un an), avec une proportion de femmes à 43% et d'hommes à 57%.

Les équipes projet des CLE indiquent que la proposition spécifique du projet Territoires zéro chômeur de longue durée d'un emploi accessible (temps choisi, activité adaptée au savoir-faire et aux contraintes des salarié-es...) et la méthodologie de mobilisation engagée (aller vers) révèlent une demande d'emploi des femmes non formulée dans les statistiques nationales. Ainsi les femmes durablement privées d'emploi expriment leur volonté de travailler quand des conditions d'exercice de l'emploi leur permettent de maintenir leur organisation personnelle (famille monoparentale, mobilité, garde d'enfant...).

**46,3 ans**

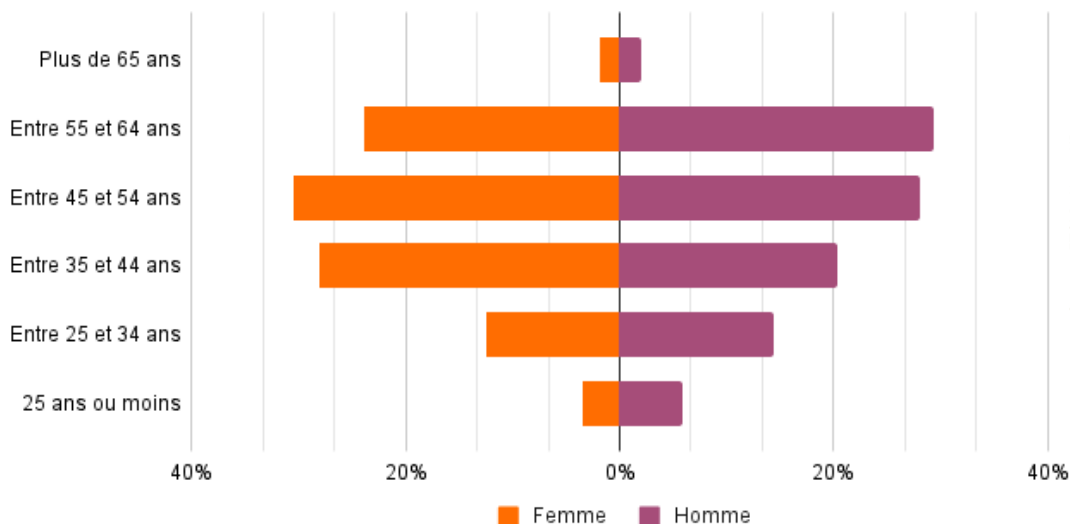
MOYENNE D'ÂGE des volontaires

**47 ans**

ÂGE MÉDIAN des volontaires

La moyenne d'âge des volontaires est stable malgré la croissance du nombre de territoires expérimentaux. Les personnes de moins de 34 ans sont peu représentées et plus particulièrement les moins de 25 ans. Ces dernières se tournent plus souvent vers des propositions d'accompagnement dédiées (la Mission Locale...).

#### PYRAMIDE DES ÂGES DES VOLONTAIRES



<sup>8</sup>Insee. (21/03/2023). Chômeurs et taux de chômage selon la durée, le sexe et l'âge. Données annuelles 2022. Insee.fr. [https://www.insee.fr/fr/statistiques/2417491#tableau-figure1\\_radio1](https://www.insee.fr/fr/statistiques/2417491#tableau-figure1_radio1)

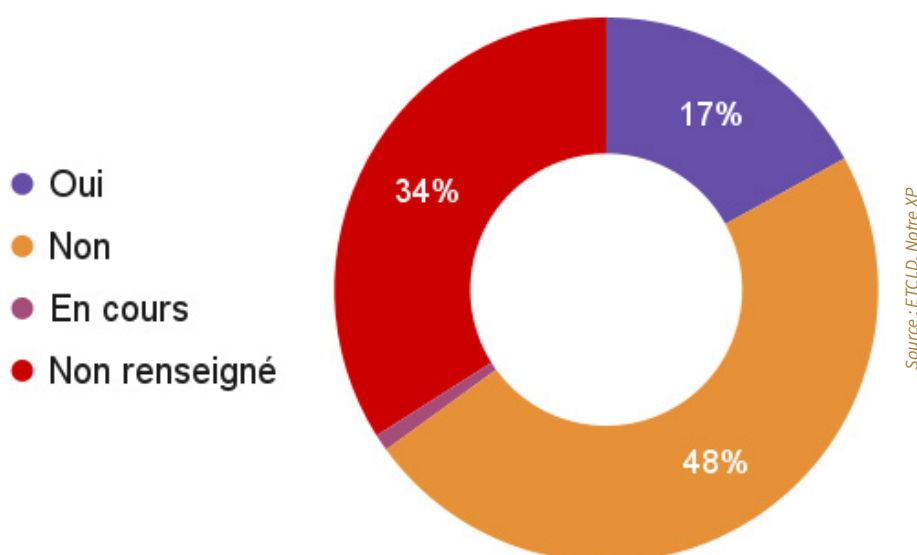
## 2. CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

Au moment de leur inscription dans l'expérimentation, les volontaires peuvent déclarer leur situation de handicap. A ce jour, cela concerne 16,5% des individus.

Le statut "en cours de reconnaissance" a été développé dans le courant de l'année 2023 et a été très peu renseigné (moins de 1%). C'est principalement au moment de l'embauche que la situation est formalisée et précisée pour permettre une adaptation de l'emploi à la situation des salarié-es.

Le suivi par ETCLD de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est réalisé dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph. Plus de 24,18 % des salariés des EBE présents au 31 décembre 2023 sont en situation de handicap.

### RÉPARTITION DES VOLONTAIRES BOETH



## 2.5 Exhaustivité : un pilotage en continu

Au même titre que les stratégies d'atteinte de l'exhaustivité prévues, les données de suivi sont issues des 50 territoires habilités ayant saisi des informations en septembre 2023. Le graphique ci-après représente la somme des parcours réalisés et des prévisions en fonction de la stratégie d'exhaustivité, pour les sorties de la privation d'emploi en dehors des EBE<sup>9</sup> et en EBE.

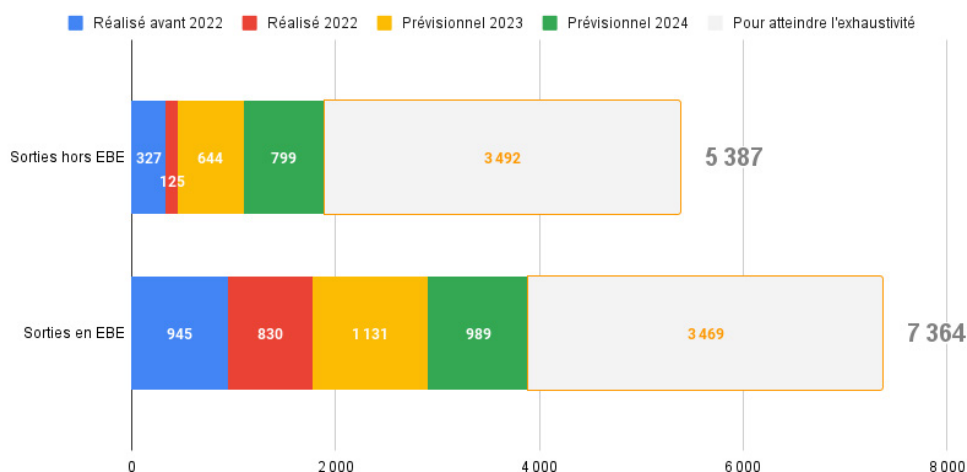
A fin 2024, les territoires envisagent d'avoir atteint 45% de leur projection d'exhaustivité. Ils prévoient ainsi de réaliser 50 % des prévisions de sorties en EBE et 35 % de l'objectif de sorties sur une autre solution que l'EBE.

<sup>9</sup> Les sorties hors EBE comprennent :

- Les sorties de la privation durable d'emploi (CDI et CDD de plus de 6 mois) ;
- Les autres parcours (CDD de moins de 6 mois, créations d'activités, formations et autres dispositifs).

## 2. CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

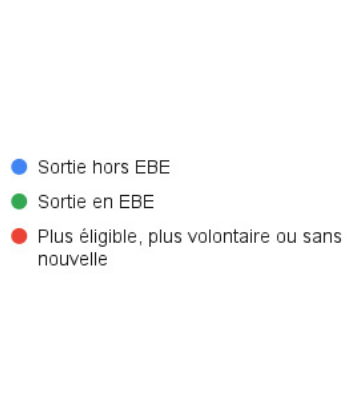
### PARCOURS RÉALISÉS ET PRÉVISIONNELS DES VOLONTAIRES EN FONCTION DE LA STRATÉGIE D'EXHAUSTIVITÉ



Source : ETCLD, Notre XP

Pour pouvoir exploiter au mieux ces données de suivi de l'atteinte de l'exhaustivité et rendre visible l'action menée sur le terrain, il est nécessaire de conforter la saisie par les CLE.

### TPOLOGIE DES SORTIES DE LA LISTE DES VOLONTAIRES



Source : ETCLD, Notre XP

La répartition des sorties de la liste des volontaires fait apparaître que 73% des sorties sont en EBE et que seulement 13% sont des sorties en dehors des EBE. Quand on regarde la composition des sorties en dehors des EBE, plus de la moitié d'entre elles indiquent "autres parcours". Ceci vient confirmer le besoin de précision et la nécessité d'un croisement des données individuelles recueillies (NIR) avec des données externes à l'expérimentation pour qualifier objectivement ces "autres parcours".

→ **A NOTER :** Il est important de poursuivre la collecte de données afin de faire la part des choses entre le manque d'informations renseignées et la difficulté pour les CLE d'identifier et de mobiliser des emplois accessibles aux volontaires en dehors des EBE.



# 3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

Pour rappel, les données des EBE présentées sont :

- pour les trajectoires d'embauches : réalisés 2021, 2022 et 2023, prévisionnel 2024 ;
- pour le modèle économique : réalisés 2021 et 2022 à partir des fichiers d'écritures comptables (14 EBE en 2021 / 43 en 2022).

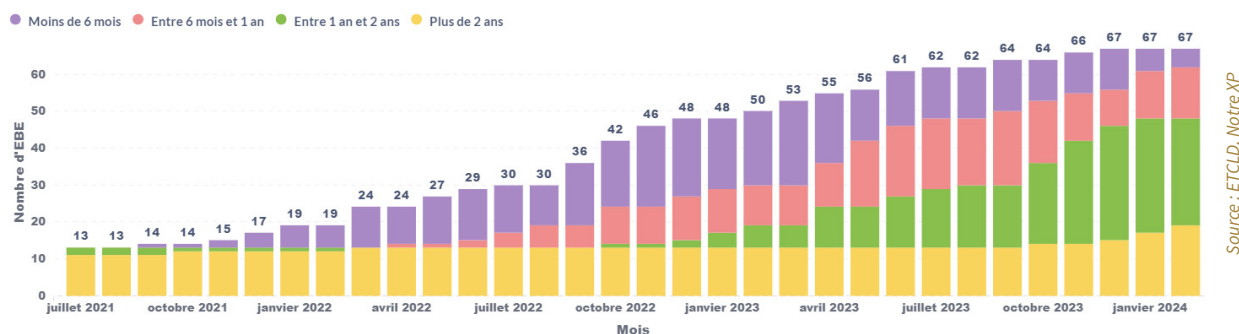
Des cohortes ont été créées pour les 60 EBE concernées par la saisie de septembre 2023 afin d'analyser les effectifs et les modèles économiques des EBE concernées :

- 1<sup>ère</sup> expérimentation (13 EBE) ;
- entre 1 an et 1,5 ans (19 EBE) ;
- entre 1,5 ans et 2 ans (14 EBE) ;
- moins de 6 mois (4 EBE).
- entre 1 an et 1,5 ans (19 EBE) ;

## 3.1 L'évolution des EBE dans l'expérimentation

71 entreprises à but d'emploi sont aujourd'hui conventionnées. Les EBE de la seconde phase expérimentale représentent plus des trois quarts des EBE de l'expérimentation et 73% des EBE ont plus d'un an d'ancienneté.

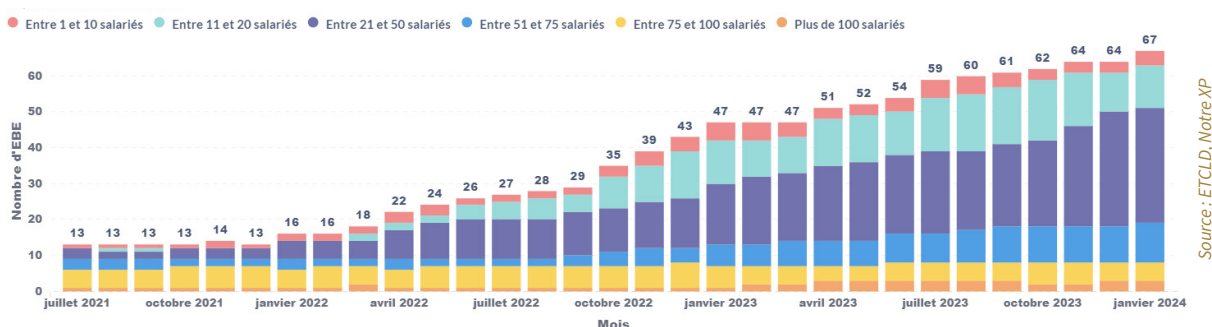
### RÉPARTITION DE L'ANCIENNETÉ DES EBE



Sur l'ensemble des EBE ouvertes en janvier 2024 :

- 71% ont moins de 50 salariées ;
- 77% ont moins de 50 ETP.

### RÉPARTITION DE LA TAILLE DES EBE



### 3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

#### 3.2 Trajectoires d'embauches

**3 105**

Salarié·es issu·es de la privation d'emploi embauché·es depuis le début de l'expérimentation

**389**

Salarié·es issu·es de la privation d'emploi embauché·es depuis le début de l'expérimentation

**3 494**

TOTAL

**2 418**

Salarié·es de la privation d'emploi au 31/12/2023

**251**

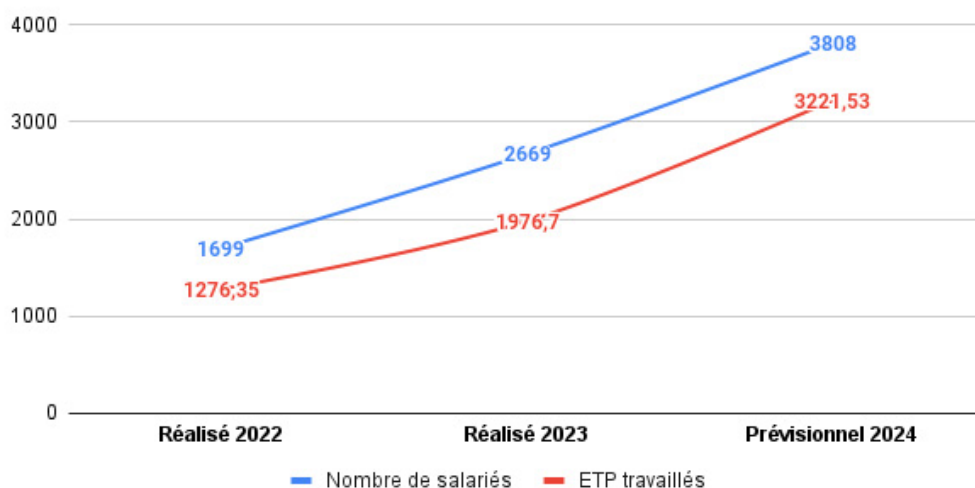
Salarié·es non-issu·es de la privation d'emploi au 31/12/2023

**2 669**

TOTAL

La montée en charge des effectifs des EBE et des ETP travaillés démontre la croissance mécanique de l'expérimentation avec l'augmentation du nombre de territoires et d'EBE au niveau national. Le nombre de nouveaux et nouvelles salarié·es par an est en progression d'année en année, avec 790 salarié·es en 2022, 960 en 2023 et une prévision de 1 149 salarié·es en 2024. La création nette d'emplois est de 677 en 2022, 809 en 2023 et une prévision de 1 245 pour 2024.

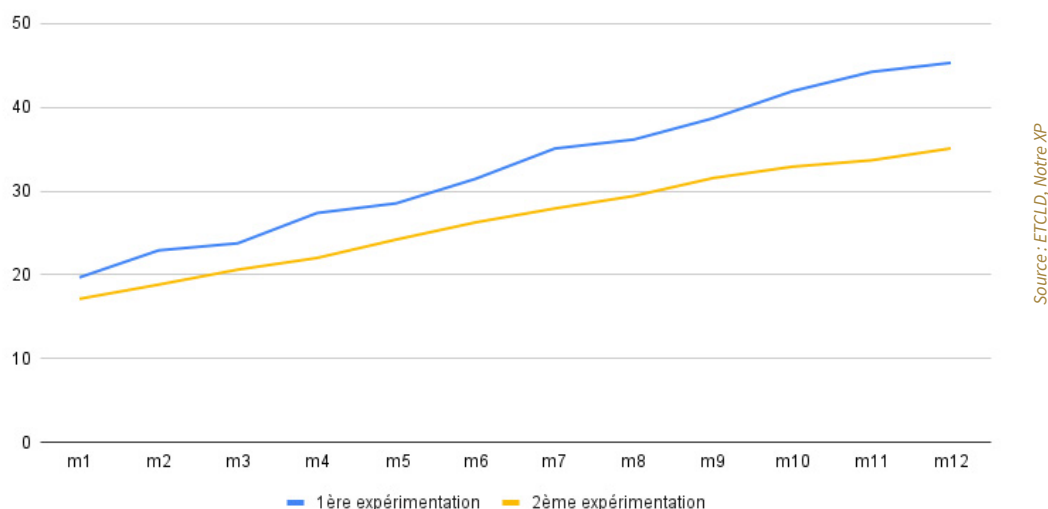
#### MONTÉE EN CHARGE DES EFFECTIFS DES EBE ET ETP TRAVAILLÉS PAR ANNÉE AU NIVEAU NATIONAL



Les EBE de la seconde étape expérimentale ont un rythme d'embauche dans leur première année moins soutenu que les EBE de la première étape expérimentale. En effet, les enseignements de la première étape ont été entendus : la première année est une année d'installation, d'organisation de l'entreprise et de structuration du collectif de travail, qu'il convient d'assurer avec précaution afin de sécuriser les salarié·es et les activités. La capacité d'embauche des EBE est conditionnée à divers facteurs internes et à une bonne articulation CLE-EBE : accompagnement des volontaires avant embauche, adaptation des activités aux salarié·es, structuration de l'organisation interne du travail, organisation matérielle des activités (locaux, équipements...), sont autant de facteurs impactant le développement des effectifs des EBE.

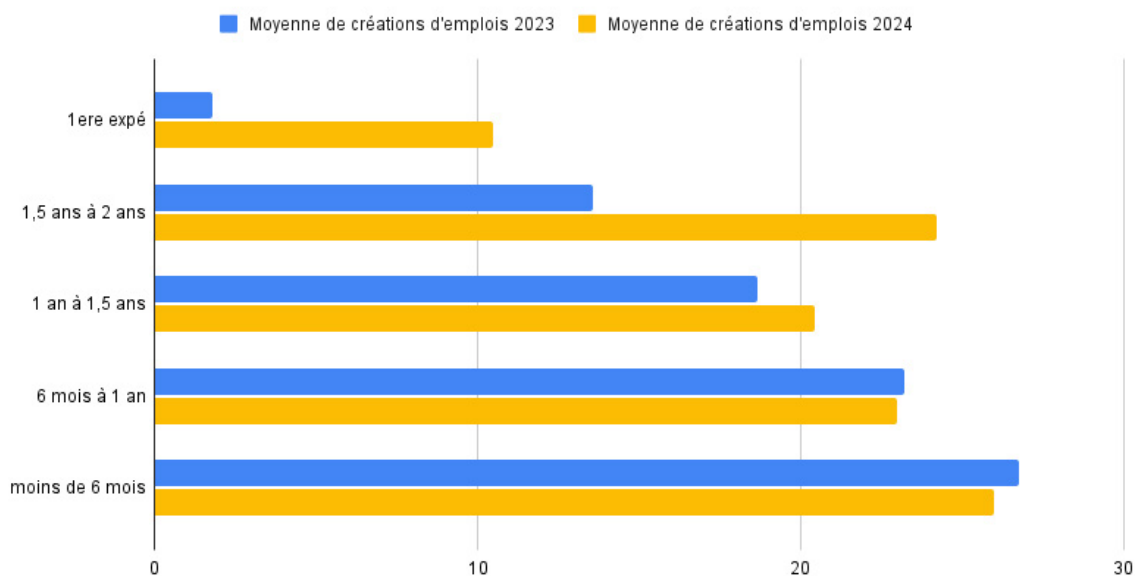
### 3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

#### MOYENNE DE LA MONTÉE EN CHARGE DES EFFECTIFS (PPDE ET NPPDE) DES EBE EN 1<sup>ÈRE</sup> ANNÉE - COMPARAISON ENTRE 1<sup>ÈRE</sup> ET 2<sup>ÈME</sup> ÉTAPE EXPÉRIMENTALE



Les prévisions 2024 indiquent que les EBE qui ont entre 1,5 et 2 ans d'existence présentent une accélération des embauches par rapport à 2023. Avec une année de structuration du collectif de travail puis une seconde année de stabilisation de l'entreprise et de développement des activités, ces EBE présentent une capacité de création d'emplois plus importante sur l'année 2024. Les EBE de la première étape expérimentale prévoient également une croissance des moyennes de créations d'emplois pour 2024 alors que les plus jeunes EBE présentent des prévisions stables par rapport à 2023.

#### MOYENNE DES CRÉATIONS D'EMPLOIS DES EBE PAR COHORTE RÉALISÉ EN 2023 ET PRÉVISIONNEL EN 2024



### 3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

Les données collectées indiquent que 10% des effectifs salariés des EBE ne sont pas issus de la privation d'emploi.

Pour rappel, le décret n°2021-863 du 30 juin 2021<sup>10</sup> énonce que *“La prise en charge des emplois supplémentaires occupés par des salariés ne répondant pas aux conditions fixées au VI de l'article 9 de la loi du 14 décembre 2020 susvisé, mais qui concourent, notamment par des fonctions d'encadrement et de supervision, à l'activité des entreprises participant à l'expérimentation, s'effectue dans la limite de 10 % des équivalents temps plein recrutés dans l'entreprise à but d'emploi concernée”*. Les EBE, grâce à ce financement, renforcent les fonctions de direction et d'encadrement de proximité (direction des ressources humaines, direction d'exploitation, développement commercial, coordination d'activités, encadrement de proximité, communication...). Pour cela, les EBE ont recours à des recrutements externes mais aussi à la montée en compétences de salarié·es issu·es de la privation d'emploi.

Le suivi des données collectées attire l'attention de l'équipe expérimentale sur les ruptures de contrats en EBE. Un travail a ainsi été mené afin de :

- qualifier les ruptures de contrat au-delà de la nomenclature des données de paie ;
- observer les situations de rupture “en échec” ;
- nourrir les acteurs dans une démarche d'amélioration continue.

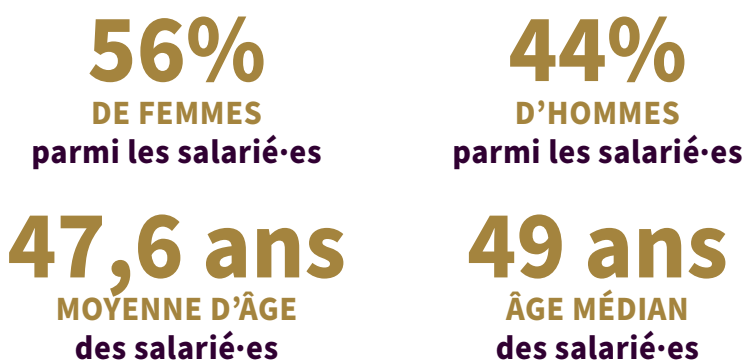
Voici les principaux enseignements qui ressortent de cette étude :

- une rupture de contrat de travail pour près de 5 embauches en EBE ;
- plus de ruptures de contrat chez les hommes que chez les femmes ;
- une part importante de jeunes hommes et de seniors parmi les personnes sorties des EBE.

Cette première observation permet de préparer un travail avec les territoires expérimentaux CLE et EBE afin de limiter au maximum les situations d'échec (identification des situations, des causes, des bonnes pratiques, clarification des rôles du CLE et des EBE dans le droit à l'emploi, consolidation de la relation CLE/EBE dans la mise en oeuvre effective du droit à l'emploi...).

L'articulation entre le CLE et l'EBE apparaît ici comme cruciale afin d'accompagner l'accès à l'emploi des personnes qui en sont privées et limiter les situations d'échec.

### 3.3 Profil des salarié·es et temps de travail



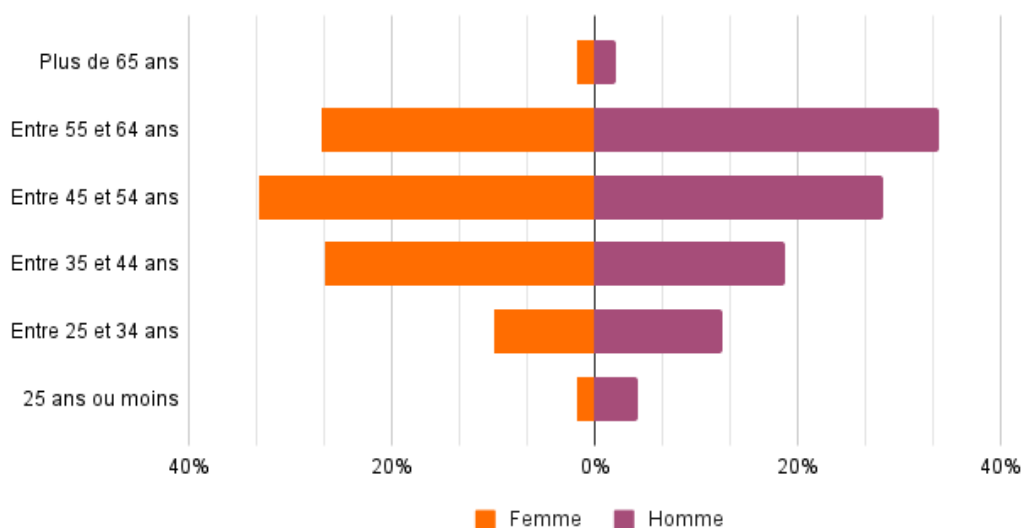
La pyramide des âges des salarié·es ressemble sensiblement à celle des volontaires. On observe néanmoins que les tranches entre 45 et 54 ans sont légèrement plus représentées en EBE, ce qui explique une médiane supérieure de 2 ans passant de 47 ans pour les volontaires à 49 ans pour les salarié·es.

<sup>10</sup> Article 24 du décret n°2021-863 du 30 juin 2021



### 3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

#### PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉ·ES

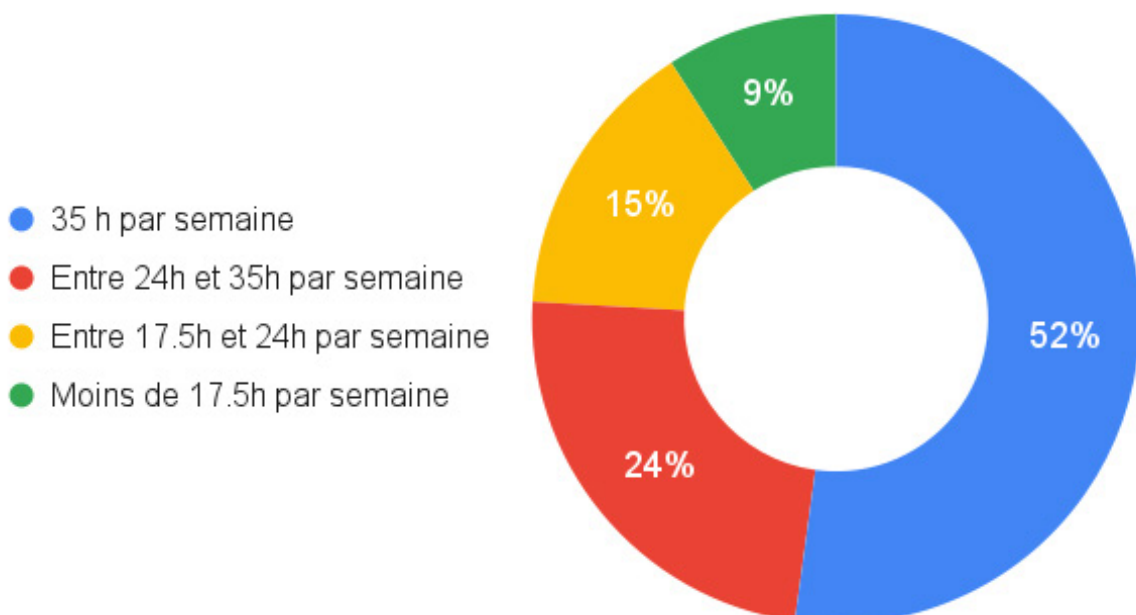


# 0,85 ETP

**CONTRACTUEL**  
en moyenne dans les EBE,  
soit 30h/semaine

La moyenne du temps de travail des salarié·es est restée stable entre 2022 et 2023. Près de la moitié des salarié·es d'EBE sont à temps complet, un quart d'entre eux travaillent entre 24h et 35h par semaine et un quart exercent une activité de moins de 24h par semaine. Il est rappelé ici que le temps de travail contractuel est choisi par le ou la salarié·e pour tenir compte de sa situation individuelle.

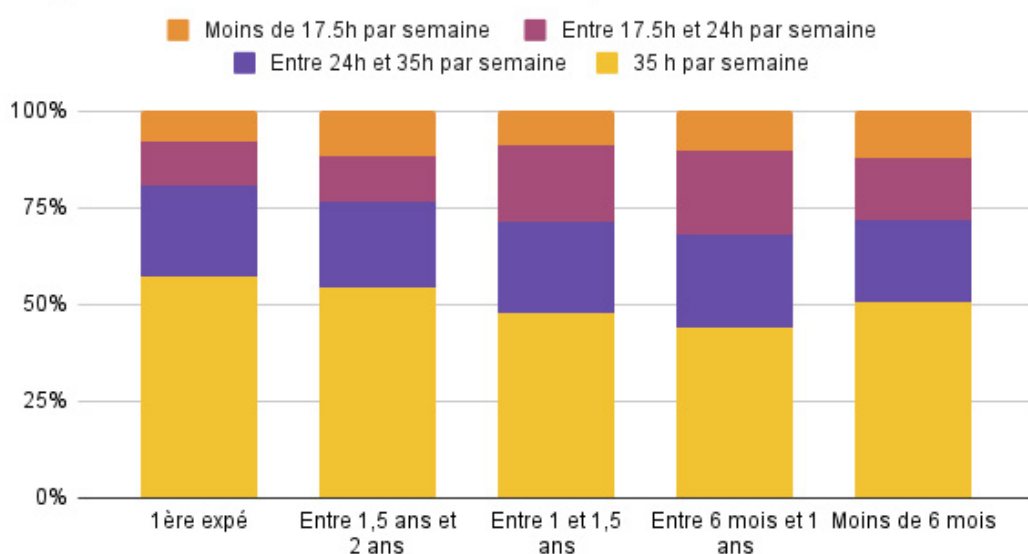
#### RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL CONTRACTUEL



### 3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

La part des temps complets est plus importante pour les EBE de moins de 6 mois que pour les EBE entre 6 mois et 1 an et les EBE entre 1 et 1,5 an. Le temps choisi permet alors aux salarié-es d'adapter leur volume de travail au fil de l'eau, avec une tendance à revoir à la baisse le temps de travail après 6 mois, pour l'augmenter ensuite au fur et à mesure de leur ancienneté dans l'entreprise.

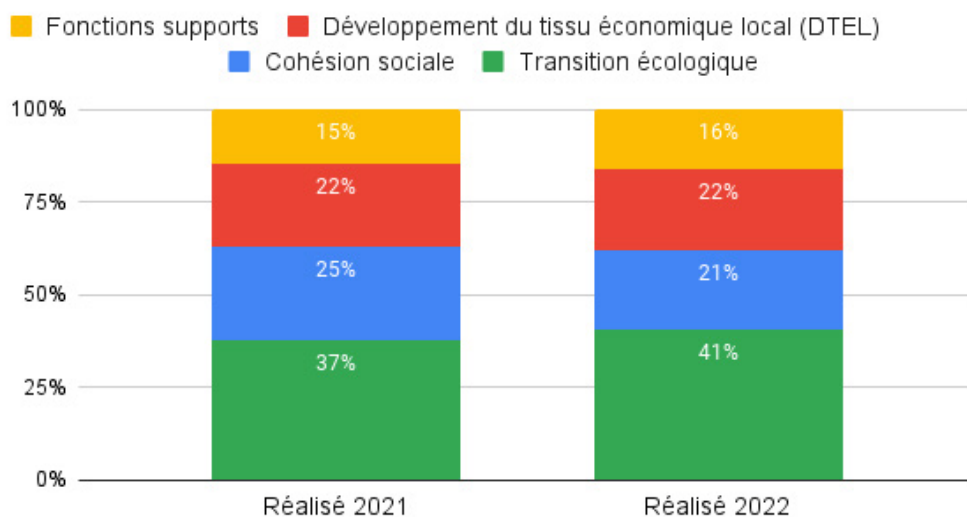
#### RÉPARTITION DES ETP CONTRACTUELS PAR COHORTE



Source : ETCLD, Notre XP

### 3.4 Le développement des travaux utiles : thématiques d'activité des EBE

#### RÉPARTITION DES ETP CONTRACTUELS MOYENS PAR ACTIVITÉ

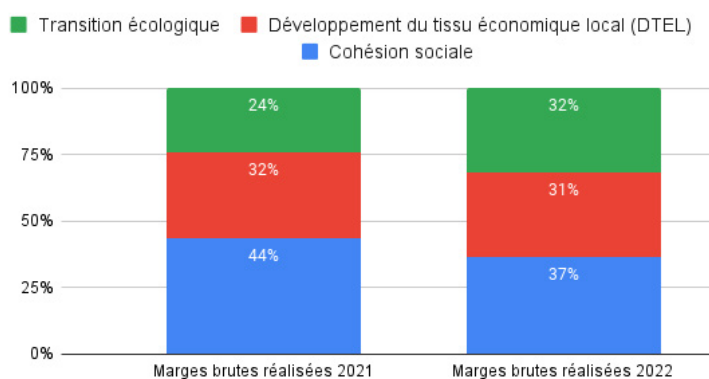


Source : ETCLD, Notre XP

### 3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

L'exercice de pilotage 2023 présente les activités développées et réalisées au cours de l'année 2022. Le champ de la transition écologique reste le domaine générant le plus d'emplois supplémentaires, avec une croissance des résultats économiques par rapport à 2021 passant d'une part de 24% à 32% dans la répartition des marges brutes par thématique d'activité. Cette répartition met également en lumière l'importance des activités de cohésion sociale, qui dégagent le plus de résultats économiques et qui bénéficient le plus de subventions d'activités, à hauteur de 38% sur le total des subventions d'activités.

#### RÉPARTITION DES MARGES BRUTES PAR THÉMATIQUE D'ACTIVITÉ RÉALISÉ EN 2021 ET 2022

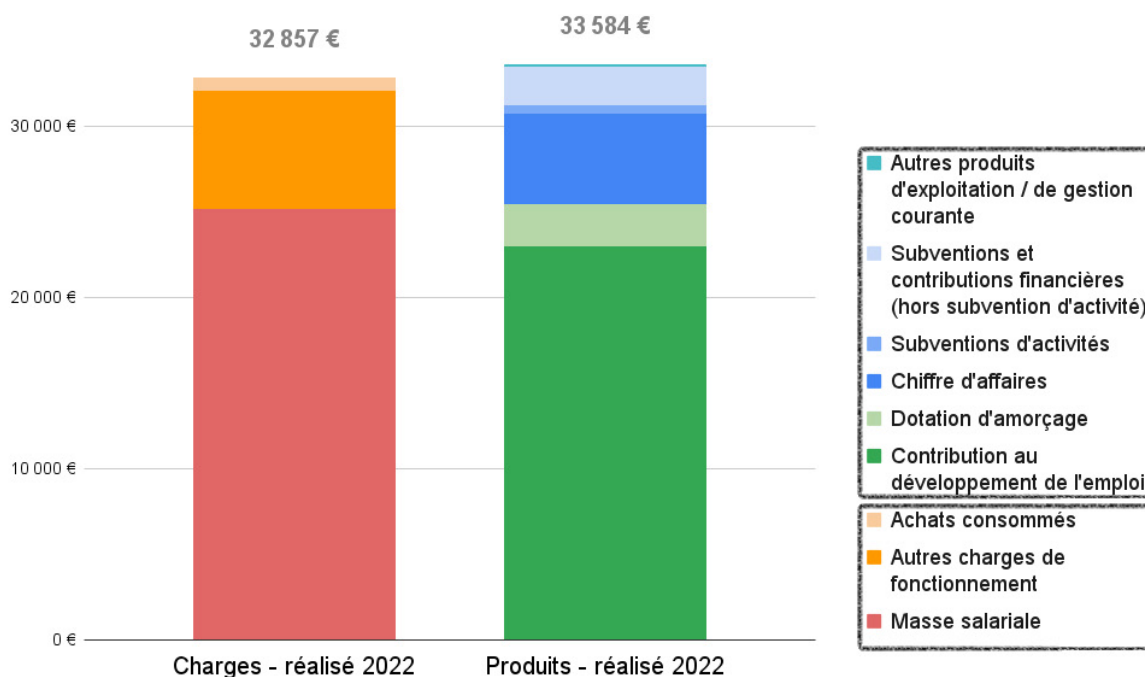


Source : ETCLD, Notre XP

### 3.5 Modèle économique des EBE

Le modèle économique des EBE, analyse par ETP

#### SUIVI DU MODÈLE ÉCONOMIQUE À L'ETP MOYEN PAYÉ (PPDE + NPPDE) - RÉALISÉ EN 2022



Source : ETCLD, Notre XP

### 3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

#### EN 2022 :

- la masse salariale représente 76 % des charges ;
- la contribution au développement de l'emploi et la dotation d'amorçage représentent 75,7 % des produits ;
- le chiffre d'affaires et les subventions d'activités représentent 17 % des produits.

	Réalisé 2022	EBE 1 <sup>ère</sup> expérience réalisée 2022	EBE entre 1.5 ans et 2 ans Réalisé 2022
<b>ETP moyen payé total (PPDE + NPPDE)</b>	927	672	203
<b>Coûts complets par ETP</b>	32 857 €	31 105 €	34 749 €
<b>Produits par ETP</b>	33 584 €	31 604 €	35 626 €
<b>Excédent (+) / déficit (-) d'exploitation par ETP</b>	<b>728€</b>	<b>499€</b>	<b>876€</b>

Les coûts complets par ETP sont plus élevés pour les EBE entre 1,5 ans et 2 ans que les EBE de la première étape expérimentale. Cet écart s'explique par des charges de fonctionnement plus élevées dans les premières années d'activité, souvent liées à une structuration interne de l'encadrement plus anticipée.

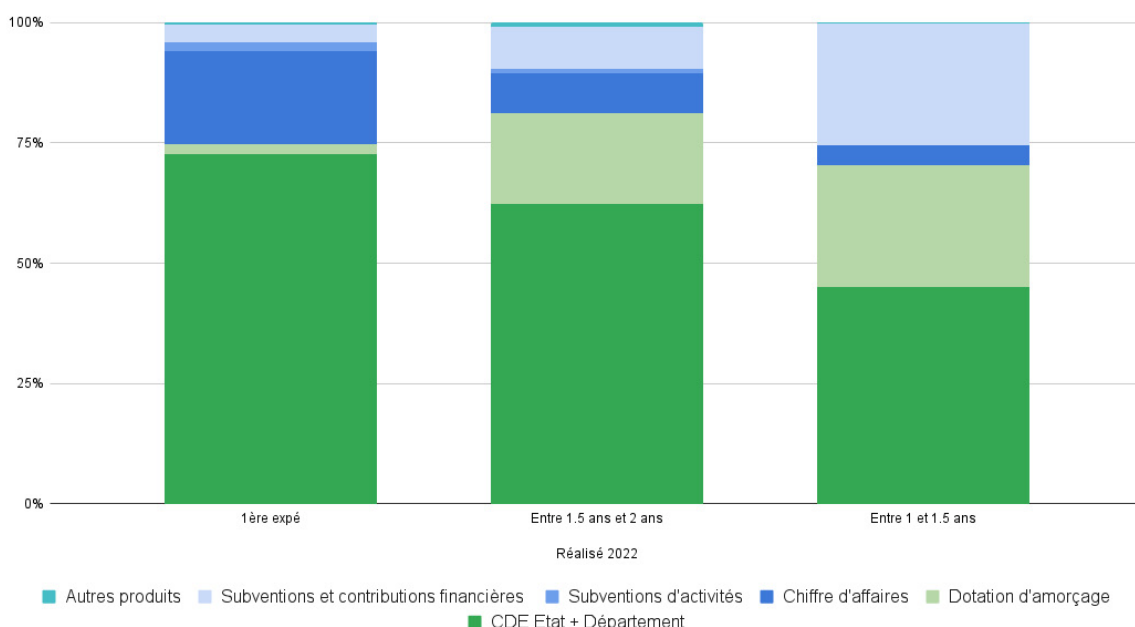
#### Les produits d'exploitation des EBE

Dans les premières années d'activité, les comptes d'exploitation des EBE sont fortement portés par la dotation d'amorçage liée à la création d'emplois nette des EBE et les subventions et contributions financières. La part du chiffre d'affaires et des subventions d'activités croît avec le développement de l'EBE, comme le montre le graphique ci-après pour les EBE de la première étape expérimentale.



### 3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

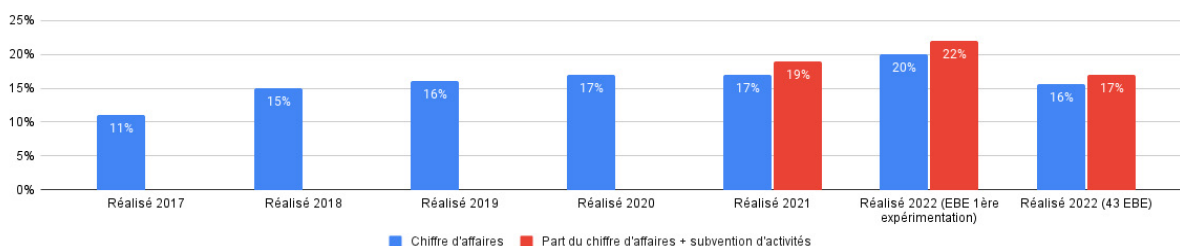
#### RÉPARTITION DES PRODUITS D'EXPLOITATION RÉALISÉS EN 2022 PAR COHORTE



Source : ETCLD, Notre XP

Ce graphique montre une montée progressive du chiffre d'affaires et des subventions d'activités pour les EBE de la première expérimentation sur le réalisé 2022. La part est moins importante pour le total des EBE, du fait de la proportion plus importante de la dotation d'amorçage dans les produits des EBE en démarrage d'activités sur l'année 2022.

#### PART DU CHIFFRE D'AFFAIRES ET DES SUBVENTIONS DANS LE TOTAL DES PRODUITS DES EBE



Source : ETCLD, Notre XP

Les subventions d'activités représentent 9% des recettes d'activité des EBE sur 2022.

Le mode de calcul du chiffre d'affaires par ETP est le suivant :

- chiffre d'affaires = chiffre d'affaires + subventions d'activités ;
- ETP = ETP payé issus de la privation d'emploi + non issus de la privation d'emploi.

## 4 735 €

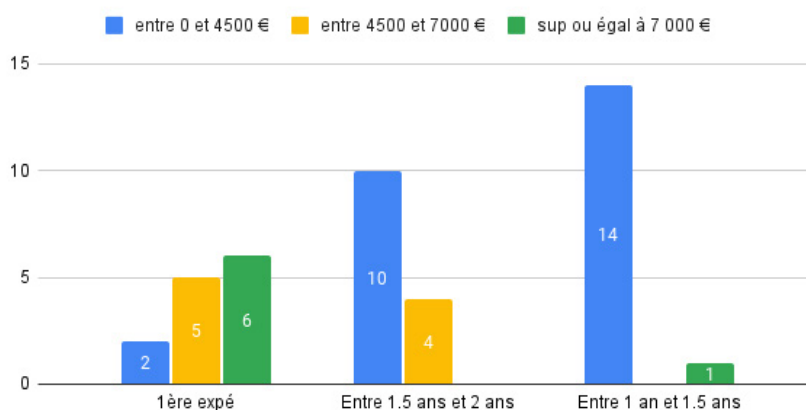
**CA + SUBVENTIONS D'ACTIVITÉ  
/ ETP PAYÉ RÉALISÉ 2022**

Le chiffre d'affaires par ETP progresse avec l'ancienneté de l'EBE.

Sur les 13 EBE de la première étape expérimentale, 10 EBE ont un chiffre d'affaires par ETP supérieur à 4 500 €, dont 7 supérieur ou égal à 7 000 €.

### 3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

#### RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES ET SUBVENTIONS D'ACTIVITÉ/ETP PAYÉ PAR COHORTE - RÉALISÉ EN 2022



Source : ETCLD, Notre XP

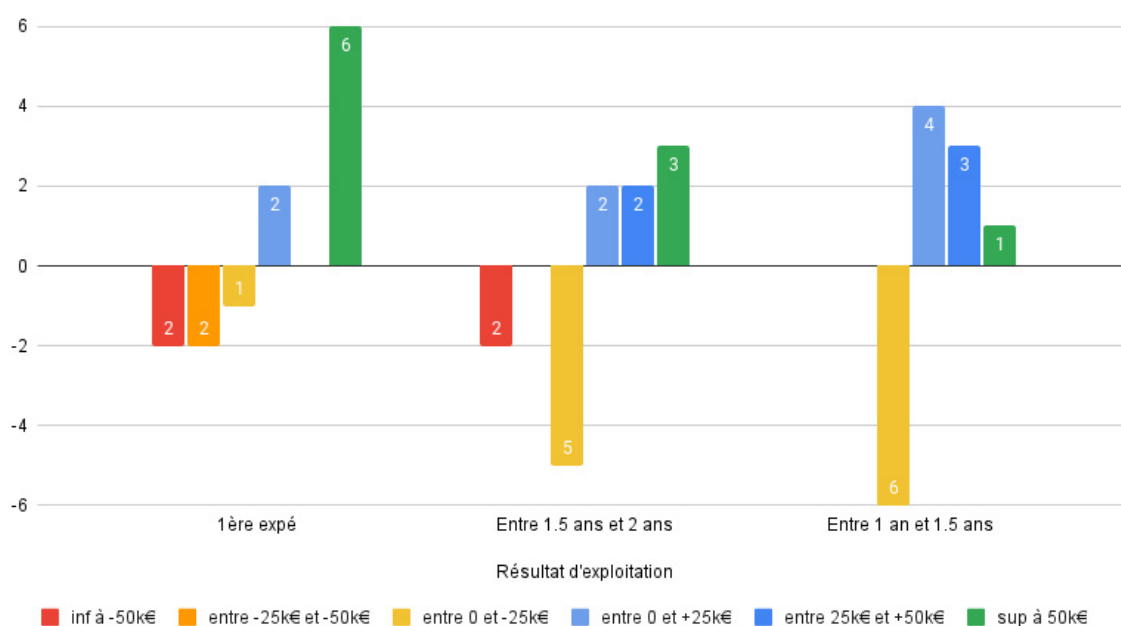
#### Les résultats d'exploitation des EBE

En 2022, sur les 41 EBE ayant renseigné cette donnée, 23 ont un résultat positif et 18 ont un résultat d'exploitation négatif.

# 15 601 €

## RÉSULTAT D'EXPLOITATION MOYEN RÉALISÉ 2022

#### RÉPARTITION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION DES EBE PAR COHORTE RÉALISÉ EN 2022



Source : ETCLD, Notre XP

Le résultat d'exploitation sans la dotation d'amorçage est un bon indicateur d'évolution du modèle économique des EBE une fois leur effectif stabilisé. Cette donnée sera à étudier pour 2023 à partir des comptes arrêtés saisis par les EBE au mois de mai 2024.

## 4. LES ENSEIGNEMENTS

Les enseignements présentés ici sont issus des échanges avec les CLE et les EBE à l'occasion des réunions de pilotage organisées sur 28 territoires en 2023, dont 25 ont été habilités en 2021-2022.

### Le portage politique local, indispensable pour tenir le cap du droit à l'emploi !

La composition des CLE et la cartographie des partenaires sur les territoires mettent en évidence l'implication des instances politiques (collectivités locales porteuses du projet, départements, régions). Cet engagement politique est indispensable à la poursuite, dans la durée, de l'objectif ambitieux du droit à l'emploi. En effet, l'atteinte de l'exhaustivité nécessite une animation continue du consensus local et la mobilisation de toutes et tous pour répondre de manière exhaustive aux volontaires.

### Les Comités locaux pour l'emploi, lieux de la coopération pour agir.

Le CLE, instance de gouvernance territoriale du droit à l'emploi, si il s'installe et s'organise en continu, reste l'outil central pour mettre en œuvre la suppression de la privation durable d'emploi sur les territoires. Ainsi, les modalités d'animation des travaux du CLE (commissions, groupes de travail, actions de mobilisation, etc.) se renouvellent pour maintenir une dynamique territoriale. Si la structuration des CLE et la dynamique partenariale sont engagées, la participation des acteurs notamment économiques reste à consolider pour articuler besoin d'emploi et besoin de main d'œuvre, et envisager le codéveloppement de travaux utiles.

Pour mener à bien les différentes missions des CLE<sup>11</sup>, les équipes opérationnelles se structurent progressivement : sur le volet emploi pour mobiliser l'ensemble des employeurs du territoire, mais également sur le volet travaux utiles pour accompagner le développement des activités des EBE.

Néanmoins, les difficultés de mobilisation de financement pour structurer et sécuriser les équipes projet restent très présentes et fragilisent l'animation territoriale, notamment sur les territoires ruraux. En effet, sans un-e chef-fe de projet en situation de mobiliser une équipe opérationnelle en lien avec les acteurs et actrices du droit à l'emploi sur les territoires, la conduite de l'expérimentation est compromise.

Ainsi, l'identification des travaux utiles et leur projection en activités créatrices d'emplois, enjeu déterminant pour le développement du projet, est souvent sous investi par les équipes projets après l'ouverture de la première unité d'EBE. C'est un axe qui reste à travailler pour préparer au mieux l'adaptation des emplois créés en EBE avec les savoir-faire, les capacités et contraintes des volontaires, mais également pour soutenir les EBE dans la mobilisation des moyens de production (fonds propres, bâtiments, équipements...) adaptés à leur stratégie de création d'emplois.

→ **A NOTER** : Un portage politique fort dans la durée et une équipe opérationnelle sécurisée restent les conditions de réussite de la coopération locale pour l'accès à l'emploi de toutes les personnes volontaires.

<sup>11</sup> [https://ressources.etclid.fr/ressources\\_ope/note-les-missions-de-lequipe-projet/](https://ressources.etclid.fr/ressources_ope/note-les-missions-de-lequipe-projet/)

## 4. LES ENSEIGNEMENTS

### L'exhaustivité, un objectif collectif et mouvant !

Que ce soit sur l'information, la mobilisation ou l'accompagnement des personnes privées durablement d'emploi, les représentants et représentantes des territoires soulignent la nécessité d'associer plus en amont les partenaires et plus particulièrement le service public de l'emploi. L'enjeu est de garantir la bonne information des personnes potentiellement concernées et de préparer l'accès à l'emploi des volontaires en mobilisant l'ensemble des solutions existantes (formation, immersion en entreprises, accompagnement social, entreprises employeuses locales...).

C'est bien lorsque l'ensemble des acteurs et actrices du droit à l'emploi sont mobilisé-es que les retours en emploi dans le tissu économique local ou dans les entreprises de lutte contre la privation d'emploi (Structures de l'insertion par l'activité économique, Entreprises adaptées, Établissements et service d'aide par le travail, entreprises adaptées...) se réalisent.

A ce jour, les données présentées par les territoires indiquent une faible part des sorties de la privation d'emploi en dehors des EBE. Deux explications peuvent être évoquées :

- une insuffisante valorisation de ces sorties dans l'outil de suivi volontaires ;
- une difficulté sur les territoires à identifier des emplois accessibles aux volontaires (faible nombre d'emplois à pourvoir, emplois vacants non accessibles aux volontaires, insuffisance de postes dans les entreprises de travail adapté ou les ESAT...) ;
- un suivi de l'exhaustivité qui mérite d'être contextualisé : nombres de personnes rencontrées, nombre de volontaires, emplois disponibles sur le territoire, statistiques de France Travail, nombre d'allocataires du RSA, nombre de postes dans les entreprises de lutte contre la privation d'emploi du territoire (SIAE, EA, ESAT, EBE...).

**→ Un suivi régulier en CLE de la stratégie d'exhaustivité mise en perspective avec le contexte local est indispensable pour estimer de manière dynamique les besoins en emploi et ainsi mobiliser collectivement les réponses appropriées.**

L'adaptation de l'emploi est une préoccupation majeure et constante dans le quotidien des EBE, d'autant plus lors d'une phase de croissance rapide des effectifs. Si la structuration des fonctions d'encadrement pour sécuriser le collectif de travail est en cours, il reste néanmoins fondamental pour permettre l'accès à l'emploi des volontaires de bien articuler le travail avant embauche des CLE avec le travail après embauche des EBE.

Face aux fragilités rencontrées dans les collectifs de travail, les EBE doivent porter une attention particulière aux processus d'intégration des nouveaux et nouvelles salarié-es, à la politique interne de montée en compétences des salarié-es (formations) et l'accompagnement dans l'emploi des salarié-es (accessibilité, accompagnement socio-professionnel des salarié-es).

**→ Les problématiques rencontrées (ruptures de contrat, problématiques de santé des salarié-es...) rappellent l'importance des CLE à mobiliser un accompagnement adapté avant emploi et la nécessaire coopération CLE/EBE pour éviter les situations d'échec en veillant à l'adéquation des emplois développés en EBE avec les savoir-faire et contraintes des volontaires.**

## 4. LES ENSEIGNEMENTS

Après une première année d'ouverture, les EBE continuent de structurer leurs équipes de direction et d'encadrement. La plupart des EBE ont fait le choix de créer une équipe de direction avec des rôles et des responsabilités répartis et complémentaires et soulignent l'efficacité de cette organisation. La structuration de la fonction "ressources humaines" mobilise beaucoup les EBE. Pour accompagner le travail des directions dans leurs projections organisationnelles, le Fonds d'expérimentation a initié une analyse et propose une première note thématique (bientôt partagée sur Ressources) en complément du *référentiel managérial* existant. L'encadrement de proximité se structure également, tant en nombre qu'en compétences, au fur et à mesure de l'augmentation des effectifs des EBE. Aussi, une réflexion est portée par l'association TZCLD en lien avec ETCLD pour développer une offre de formation en direction des équipes d'encadrement intermédiaire.

### L'EBE, une entreprise... à but d'emploi.

Guidées par leur objet social, les EBE sous-estiment parfois la nécessité de formaliser une stratégie entrepreneurial tenant compte des enjeux classiques d'une entreprise et des spécificités expérimentales.

L'organisation d'un collectif de travail pour mettre en œuvre des activités accessibles aux salarié·es et utiles au territoire doit prendre en compte les enjeux suivants :

- la projection d'une organisation du travail permettant d'accueillir les volontaires et d'adapter l'emploi aux savoir-faire et contraintes des salarié·es ;
- le développement d'activités supplémentaires et non concurrentes nécessitant un important travail de coopération et de codéveloppement ;
- un modèle économique mixte reposant sur des financements publics et des ressources issues des activités développées (chiffre d'affaires).

Ainsi, la composition et le rôle de la gouvernance méritent d'être pensés et organisés au service d'une stratégie claire d'entreprise à but d'emploi. Pour cela, il est nécessaire de diversifier les acteurs représentés dans les conseils d'administration, avec notamment la présence d'acteurs économiques.

Après avoir consacré leur première année d'ouverture à l'organisation des équipes et au lancement des activités, les EBE font désormais face à la nécessité de développer et suivre la commercialisation pour assurer un revenu d'activité croissant. Il s'agit ainsi de faire en sorte que le chiffre d'affaires réalisé prenne le relais de la dotation d'amorçage versée les premières années en soutien du développement des effectifs.

Par ailleurs, il est observé un manque de projection opérationnelle, une préparation matérielle et financière souvent insuffisante à l'ouverture : absence de fonds propres, difficulté à mobiliser des locaux adaptés, faiblesse de la structuration des fonctions supports, sous-investissement de l'action commerciale pour constituer un portefeuille de clientèle... qui, ajoutés à la rapidité de croissance rapide des effectifs et aux situations parfois complexes des salarié·es, mettent rapidement l'entreprise et son équipe de direction en difficulté.

**→ Si les EBE sont chargées de développer de l'activité adaptée et en quantité suffisante pour proposer des emplois aux volontaires, il est primordial que les CLE assurent leur rôle d'appui et de soutien aux EBE.**

## 5. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

Les outils de financement de l'expérimentation :

**La Contribution au Développement de l'Emploi (CDE) :** elle finance les emplois supplémentaires créés par les EBE qui embauchent, sur proposition du CLE, les personnes volontaires pour réaliser des travaux utiles à leur territoire.

Cette contribution est composée en 2024 :

- d'une part CDE Etat de 95 % du SMIC brut = 20 143,29 €/ETP
- d'une part CDE Département de 15% des 95% Etat = 3 021,49 €/ETP

→ **La CDE couvre 109% du smic brut pour un montant total de 23 164,79€ /ETP.**

**La dotation d'amorçage :** elle accompagne le développement de la croissance des effectifs des EBE en apportant un financement à l'année de création de chaque ETP supplémentaire.

En 2024 cette dotation représente 30% du smic brut soit 6361,04 € / ETP supplémentaire créé dans l'année.

**La Contribution Temporaire d'Equilibre (CTE) :** elle intervient en subvention d'équilibre exceptionnelle, versée sous conditions, et vise à couvrir tout ou partie d'un déficit d'exploitation.

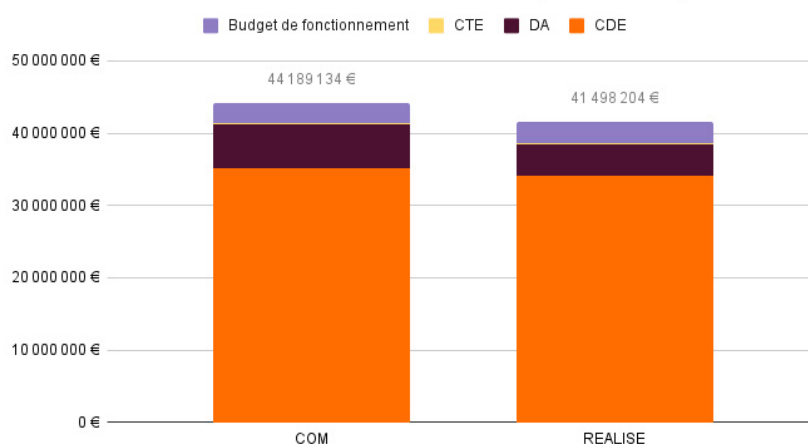
Cette contribution n'est pas une modalité de financement courante EBE contrairement à la CDE et à la dotation d'amorçage. Elle ne peut pas être mobilisée pour financer un déficit structurel de l'EBE. Elle vise à soutenir une EBE rencontrant des événements exceptionnels et conjoncturels. Aussi, elle ne peut pas être incluse dans un budget prévisionnel.

Pour plus de précisions, vous pouvez consulter la note sur les financements de l'expérimentation<sup>12</sup>.

Pour mobiliser ces financements, le Fonds d'expérimentation formalise des conventions d'objectifs et de moyens avec l'Etat et les départements, renégociées chaque année.

Budget 2023 de l'expérimentation :

### FINANCEMENT 2023 - RÉALISÉ & PRÉVISIONNEL (COM ETAT)



Source : ETCLD, Notre XP

<sup>12</sup> [https://ressources.etclid.fr/ressources\\_opé/note-les-financements-de-l'expérimentation/](https://ressources.etclid.fr/ressources_opé/note-les-financements-de-l'expérimentation/)

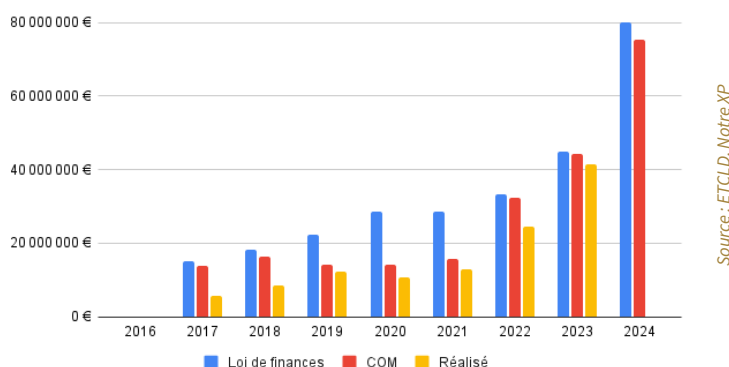


## 5. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

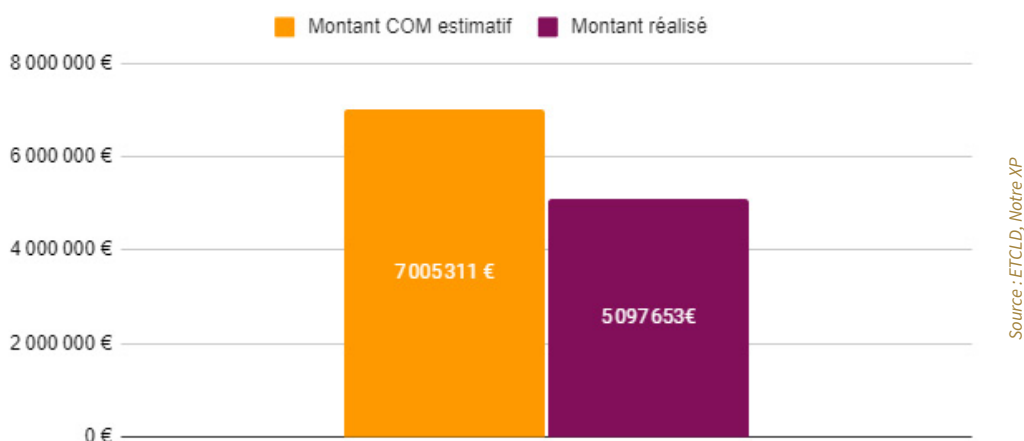
### Pour mémoire :

Sur la première étape expérimentale, les budgets inscrits en loi de finances n'étaient pas définis en fonction des besoins exprimés par ETCLD ce qui explique la sous consommation des années 2017 - 2021.

### BUDGET DE L'EXPÉRIMENTATION (ETAT)

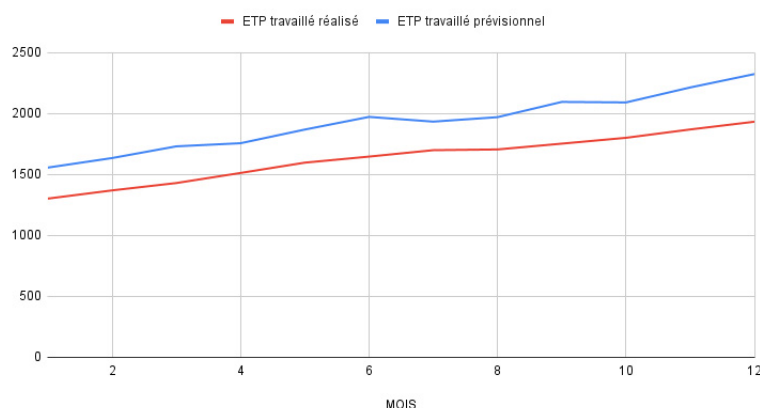


### BUDGET CONVENTIONS D'OBJECTIFS ET DE MOYENS DES DÉPARTEMENTS 2023



Le différentiel entre les prévisions et les budgets effectivement consommés correspond à la variation entre les prévisions d'ETP transmises par les EBE et les réalisations :

### ETP PRÉVISIONNELS / ETP RÉALISÉS

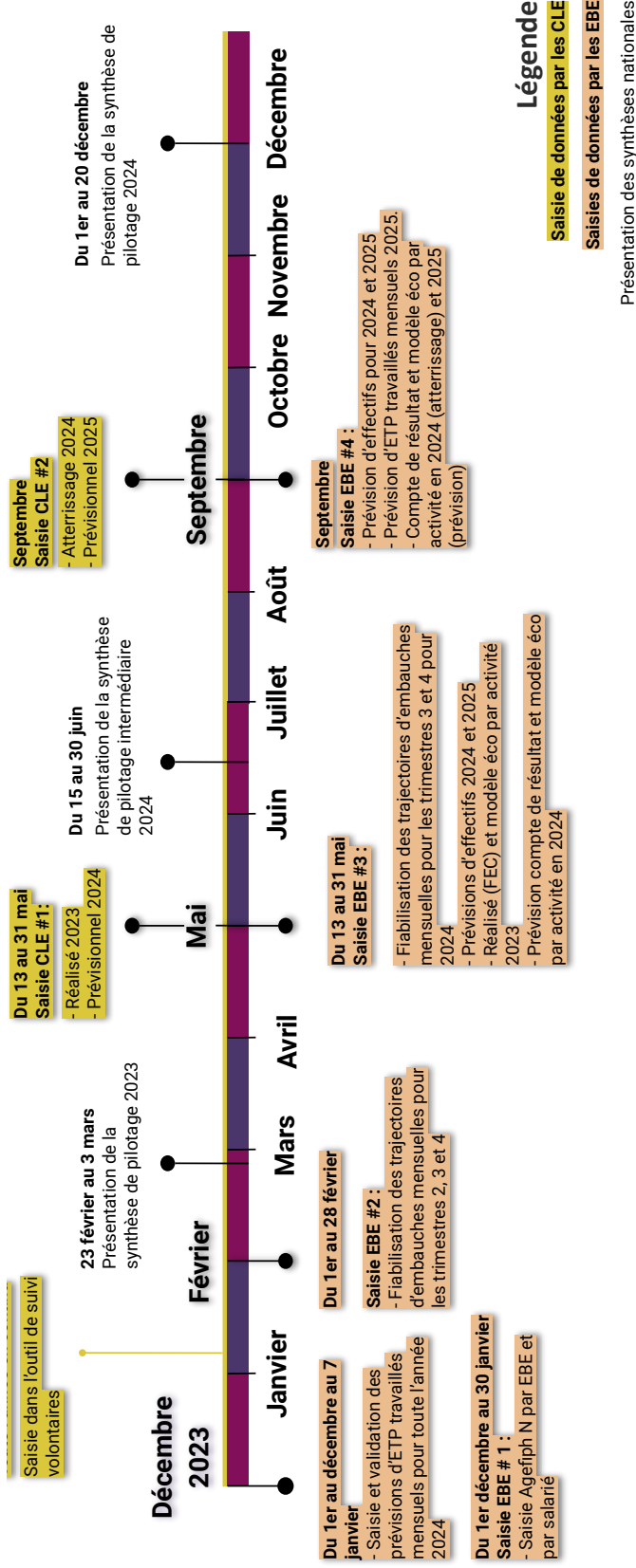


Si le pilotage financier de l'expérimentation relève de la responsabilité du Fonds d'expérimentation, pour pouvoir réaliser cet exercice, ETCLD doit disposer de :

- données robustes ;
- prévisions réalistes ;
- visibilité sur le réalisé.

C'est tout l'enjeu des saisies et du partage de données organisés au fil de l'année.

# LES SAISIES ET LE PARTAGE DES DONNÉES EN 2024



## Légende

**Saisie de données par les CLE**

**Saisies de données par les EBE**

Présentation des synthèses nationales

## ■ Conclusion

Si l'année 2023 a été marquée par une croissance continue de l'expérimentation, l'année 2024 sera marquée par plusieurs événements :

- le passage au-delà des 60 territoires avec une procédure en Conseil d'Etat ;
- la fermeture de l'appel à projet en juin 2024 ;
- la production du bilan de l'expérimentation.

L'année 2024 doit également être celle de la montée en qualité des données de l'équipe expérimentale. En effet, après une négociation budgétaire complexe, l'enjeu est maintenant de maintenir la dynamique de l'expérimentation tout en fiabilisant les projections et les réalisations.

C'est pourquoi, si de nombreux facteurs peuvent impacter la mise en œuvre de l'expérimentation sur les territoires habilités, il est indispensable d'avoir un pilotage local et national articulés au fil de l'eau afin d'ajuster, au mieux, les trajectoires en sécurisant une dynamique expérimentale pour l'atteinte de l'exhaustivité. Il s'agit, ensemble, de porter l'ambition de l'exhaustivité en pilotant des trajectoires d'embauches tenant compte de la capacité opérationnelle des EBE.

Le calendrier des saisies et du partage des données sur l'année 2024 doit permettre de fournir une photographie réaliste de l'expérimentation. Pour cela, les CLE et les EBE travaillent pour conforter la dynamique de saisie avec d'une part, pour les CLE, le renforcement du renseignement des sorties de la privation d'emploi hors EBE et la diminution de la part des données "non renseignées" dans les profils des volontaires et, d'autre part, pour les EBE, la sécurisation des trajectoires d'embauches et du prévisionnel d'exploitation 2024 et le téléversement des fichiers d'écritures comptables 2023.

Tous ces éléments permettront d'éclairer le pilotage, de nourrir le bilan de l'expérimentation et de partager une photographie 2024 de l'expérimentation la plus juste.

Une prochaine photographie de l'expérimentation intégrant les nouveaux territoires sera présentée à l'assemblée générale du Fonds d'expérimentation (24 et 25 juin 2024).

---

**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**