



SYNTHÈSE
DE PILOTAGE

2024



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

SOMMAIRE

ÉDITO	3
MÉTHODOLOGIE ET SOURCES	5
1 UNE ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE STABILISÉE	
AU DÉBUT 2025	7
1.1 La clôture de l'appel à candidatures.....	7
1.2 Une collecte de données au service du pilotage, du Bilan et de l'évaluation de l'expérimentation.....	8
2 CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ ..	10
2.1 Exhaustivité : définition de la trajectoire... ..	11
2.2 Exhaustivité : information et mobilisation des volontaires.....	12
2.3 Qualification de la privation durable d'emploi	14
2.4 Profil des volontaires.....	17
2.5 Exhaustivité : un pilotage en continu.....	19
3 EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES	22
3.1 Évolution des EBE dans l'expérimentation... ..	23
3.2 Trajectoires d'embauches en EBE.....	24
3.3 Profil des salarié-es et temps de travail.....	27
3.4 Développement des travaux utiles : thématiques d'activité des EBE.....	30
3.5 Modèle économique des EBE.....	32
4 FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION	35
4.1 Le financement de l'État depuis le début de l'expérimentation.....	35
4.2 Les différents financements de l'expérimentation.....	36
4.2.1 Contribution au Développement de l'Emploi (CDE).....	36
a. CDE État.....	37
b. CDE département.....	38
4.2.2 Dotation d'Amorçage (DA).....	40
4.2.3 Complément Temporaire d'Équilibre (CTE).....	41
4.3 Le financement de l'ETP supplémentaire... ..	41
5 APPROCHE DU CALCUL DU COÛT NET DE LA SORTIE DE LA PRIVATION D'EMPLOI	44



ÉDITO

L'année 2024 a été marquée par la clôture de l'appel à candidatures de la seconde phase de l'expérimentation : forte de l'engagement des territoires volontaires, l'expérimentation se stabilisera au cours du premier semestre 2025 autour de 90 territoires habilités. Cette deuxième phase d'expérimentation a ainsi permis un large déploiement de l'expérimentation sur tout le territoire national, avec aujourd'hui 47 départements investis dans la démarche.

La présente synthèse de pilotage permet tout d'abord de mesurer les difficultés et particularités sociales et territoriales, notamment en matière d'emploi, auxquelles l'expérimentation fait face : durée moyenne de privation d'emploi constatée, âge moyen des volontaires, salarié-es en situation de handicap... Elle permet aussi de retracer les nombreux résultats positifs dans chaque territoire concerné : recréation du lien social avec les personnes les plus durablement éloignées de l'emploi, recherche active pour les volontaires d'un projet d'accès à l'emploi, embauches réalisées avec l'accompagnement des CLE¹, en EBE² mais aussi hors EBE, développement d'activités utiles à la collectivité, etc. Et cela, sans omettre les réelles difficultés auxquelles peuvent se heurter les territoires et les EBE notamment en phase de croissance.

Par ailleurs, cette synthèse de pilotage éclaire les problématiques de financement de l'expérimentation, à travers les sources de ce financement mais également sur une approche de son coût net résiduel pour le contribuable.

L'année 2025 sera marquée par la conduite des travaux de préparation de «l'après-2026», c'est-à-dire des suites qui seront données par le Parlement et les pouvoirs publics à la seconde étape d'expérimentation : ces travaux, prévus par la loi de 2020, portent d'une part sur le Bilan détaillé en cours de réalisation par le Fonds d'expérimentation, d'autre part sur une évaluation de l'expérimentation, réalisée par un Comité scientifique indépendant, désigné par l'État.

Parallèlement à ces travaux, la Cour des Comptes publiera début 2025 un rapport sur l'expérimentation, dont les recommandations viendront également enrichir les réflexions sur les suites à donner à l'expérimentation.

Cette démarche de bilan doit nous permettre de nous projeter dans l'avenir, tout en montrant la place et les enjeux propres de l'expérimentation, au sein des politiques publiques d'Insertion par l'Activité Économique et de travail adapté ou protégé face à l'ampleur des besoins d'accompagnement renforcé pour celles et ceux qui sont les plus durablement privé-es d'emploi.

François Nogué
Président du Fonds d'expérimentation

ETCLD

¹ Comités Locaux pour l'Emploi.

² Entreprises à But d'Emploi.

À date, les données renseignées par les territoires (CLE et EBE) indiquent :

- 75 territoires habilités et 84 Entreprises à But d'Emploi conventionnées;
- Au 31/12/2023, 3 787 personnes sorties de la privation durable d'emploi depuis le début de l'expérimentation (dont 3 046 salarié-es en EBE);
- 56,3 mois, c'est la durée moyenne de privation durable d'emploi des volontaires;
- 20 % des volontaires accèdent à l'emploi hors EBE;
- 10,2 mois, c'est la durée moyenne pour sortir de la privation durable d'emploi pour un volontaire inscrit dans l'expérimentation;
- 58 % de femmes et 42 % d'hommes volontaires;
- 45 ans d'âge moyen pour les volontaires;
- 3 274 personnes sont salarié-es en EBE;
- 23 % de salarié-es reconnu-es en situation de handicap (BOETH³) dans les EBE;
- La CDE⁴ (État et département) couvre 109 % du SMIC brut pour un montant total de 23 242 €/ETP⁵;
- 7 543 €, c'est le chiffre d'affaires et les subventions d'activité médian par ETP pour les EBE de plus de 5 ans;
- 6 200 €, c'est l'estimation du coût net d'une sortie de la privation durable d'emploi dans l'expérimentation par an, soit moins d'1/3 du financement d'un ETP.

Ces données illustrent l'action locale pour la lutte contre la privation durable d'emploi. C'est pourquoi, nous comptons sur l'ensemble des acteurs engagés sur les territoires expérimentaux, CLE et EBE, pour contribuer activement au recueil d'information.

³ Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

⁴ Contribution au Développement de l'Emploi.

⁵ Équivalent Temps Plein.

MÉTHODOLOGIE ET SOURCES

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 : outil de suivi volontaires (données CLE), trajectoires d'embauches (données issues des paies et prévisions des ETP mensuels) et modèle économique (téléversement des FEC⁶).

Le suivi et le pilotage de l'expérimentation impliquent une saisie des données par les différentes parties prenantes au fil de l'eau, en fonction de leurs dates d'entrée dans l'expérimentation. 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 se décompose de la manière suivante :

Période d'analyse	2021	2022	2023	2024	2025
CLE	10	37	58	75	75
EBE : trajectoires d'embauches	14	43	68	76	76
EBE : modèle économique	14	43	62	NC ⁷	NC ⁷

La pondération et le classement par cohorte (ancienneté des territoires⁸ ou des EBE⁹) permettent de partager une photographie lisible de l'expérimentation tout en rendant compte de sa montée en charge.

Les cohortes des territoires et des EBE par ancienneté se décomposent comme suit :

Ancienneté des territoires et des EBE	Nombre de territoires habilités	Nombre d'EBE trajectoires d'embauches	Nombre d'EBE réalisé économique 2023 ¹⁰
1 ^{re} expérimentation	10	13	13
Plus de 2 ans (hors 1 ^{re} expérimentation)	28	28	14
Entre 1,5 an et 2 ans	15	13	20
Entre 1 an et 1,5 an	5	10	8
Entre 6 mois et 1 an	2	4	7
Moins de 6 mois	15	8	0
Total	75	76	62

⁶ Fichiers d'Écritures Comptables.

⁷ Non concerné.

⁸ Prise en compte de la date d'habilitation pour calculer l'ancienneté des territoires.

⁹ Prise en compte de la date de conventionnement pour calculer l'ancienneté de l'EBE.

¹⁰ Cohortes arrêtées à juin 2024 après les téléversements des FEC.

Les données issues de la paie (source : Déclarations Sociales Nominatives) et celles des modèles économiques réalisés (source : Fichiers d'Écritures Comptables) sont par nature normées et attestées en dehors de l'expérimentation. À ce titre, il est possible de leur attribuer une plus grande fiabilité. Les autres données sont de nature déclarative et gagnent en fiabilité au fur et à mesure de la montée en charge de l'expérimentation et du remplissage des données par les utilisateurs.

Précisions sur la datation des données :

- Les données CLE (issues du suivi volontaires) sont saisies tout au long de l'année au fil de l'eau et ont été arrêtées pour cette synthèse en octobre 2024;
- Les données EBE sont saisies à des rythmes différents selon l'information recueillie :
 - Concernant les trajectoires d'embauches, il s'agit des données réalisées des années précédentes ainsi que des prévisions 2024 et 2025;
 - Concernant les modèles économiques, il s'agit des données réalisées de 2023 (Fichiers d'Écritures Comptables N-1).

Nouveauté 2024 : un croisement urbain - rural qui s'appuie sur les données de la note d'étape du Comité scientifique¹¹

L'échantillon de territoires allant des grandes métropoles comme Paris, Lyon, Lille, Bordeaux, Rennes à des territoires plus ruraux comme par exemple Saint-Thégonnec, Bassin de Vie de Moulins Engilbert, TOPE 5 du Châtelleraudais ou encore Le Trièves, permet d'effectuer une première analyse urbain-rural.

La note d'étape du comité scientifique indique que 70% des territoires de l'expérimentation sont urbains, c'est-à-dire que leur population réside exclusivement ou en majorité dans des communes urbaines au sens de la grille de densité de l'Insee¹² et 30 % sont des territoires ruraux. Des fiches-portraits ont été élaborées sur 57 territoires, intégrant plusieurs indicateurs, dont la classification urbain-rural.

Cette classification urbain-rural a été étendue par le Fonds d'expérimentation aux 18 autres territoires non traités dans la note d'étape à partir de la méthodologie conseillée par l'Insee¹³.

¹¹ Yannick L'Horty, Sandrino Graceffa, Aude Kerivel, Julie Le Gallo, Léa Lima, Francesca Petrella, Clément Pin, François-Charles Wolff. (2024, octobre 10). Expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée : Note d'étape du comité scientifique DARES. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/experimentation-territoires-zero-chomeur-de-longue-duree-note-detape-du-comite>.

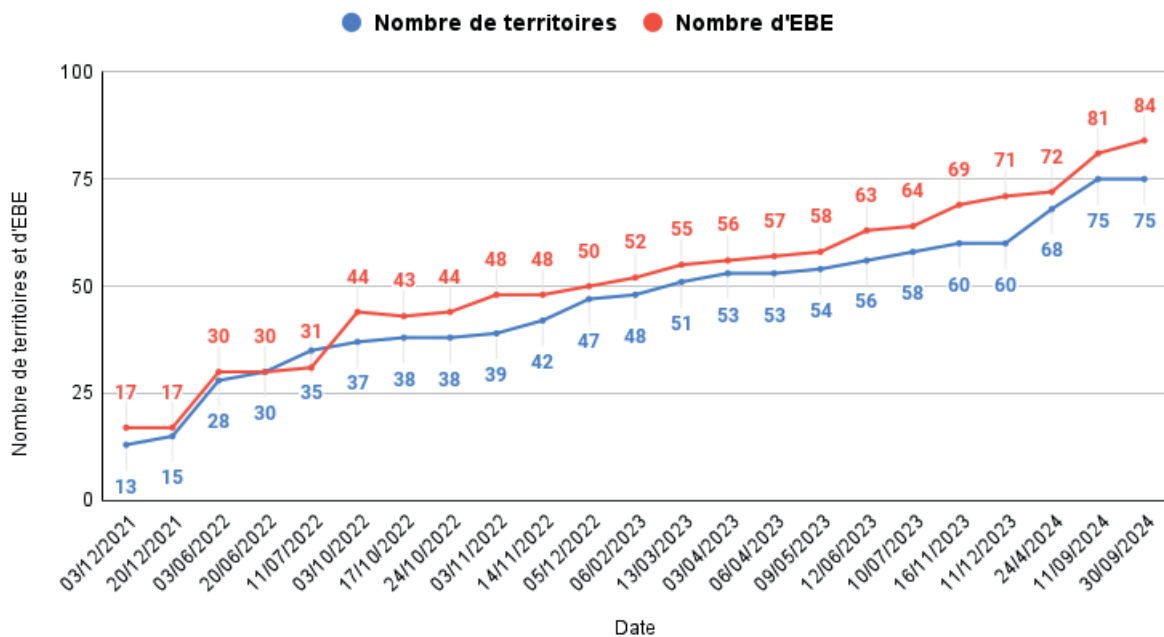
¹² L'Institut national de la statistique et des études économiques.

¹³ Insee. (2015, mars). Méthode d'agrégation pour obtenir la grille de densité à un niveau géographique supra communal. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2114627/methode-agregation.pdf>

1. UNE ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE STABILISÉE AU DÉBUT 2025

1.1 La clôture de l'appel à candidatures

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TERRITOIRES HABILITÉS ET D'EBE CONVENTIONNÉES



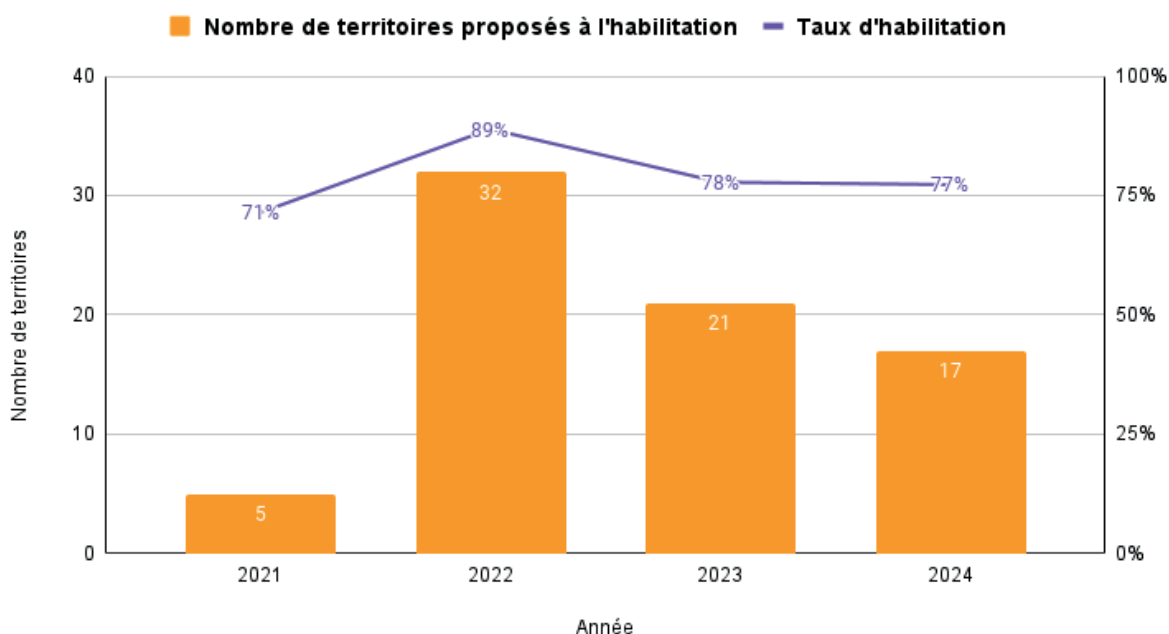
L'année 2024 a été marquée par la clôture de l'appel à candidatures au 30 juin 2024. Les dernières candidatures déposées sont en cours d'instruction et seront soumises à l'avis du Conseil d'administration du Fonds d'expérimentation d'ici décembre 2024.

Au total, à ce jour, ce sont 65 territoires habilités pendant la seconde étape qui ont rejoint les 10 territoires de la première étape expérimentale¹⁴, 10 sont actuellement proposés à l'habilitation et 4 sont en cours d'analyse sur 105 candidatures entrées en instruction.

¹⁴Voir carte des territoires habilités : <https://etclid.fr/les-territoires/>.

1. UNE ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE STABILISÉE AU DÉBUT 2025

RYTHME D'HABILITATION DE LA SECONDE PHASE EXPÉRIMENTALE



Lecture : le taux d'habilitation est le ratio entre le nombre de territoires habilités sur le nombre de territoires présentés en Conseil d'administration d'ETCLD.

Exemple en 2022 :

- 32 territoires ont été habilités;
- 89 % des territoires présentés en Conseil d'administration ETCLD ont été habilités par le ministère du Travail et de l'Emploi.

Parmi les 21 territoires proposés à l'habilitation en 2023 par le Conseil d'administration d'ETCLD, 8 territoires ont été habilités le 24 avril 2024¹⁵. En effet, la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 prévoit une habilitation des territoires par décret en Conseil d'État au-delà des 60. Depuis le 23 octobre 2023, le Conseil d'administration du Fonds d'expérimentation propose à l'habilitation des territoires dans le cadre de cette nouvelle procédure.

Le taux d'habilitation moyen sur les 3 années d'appel à candidatures est de 82 %.

1.2 Une collecte de données au service du pilotage, du Bilan et de l'évaluation de l'expérimentation

Le Fonds d'expérimentation s'est doté d'un système d'information une "NotreXp", afin de centraliser les données nécessaires au pilotage local et national, au Bilan et à l'évaluation de l'expérimentation. A mi-octobre 2024, NotreXp comptabilise 873 utilisateurs, issus des équipes des CLE et des EBE.

¹⁵ Décret n° 2024-381 du 24 avril 2024 habilitant de nouveaux territoires pour mener l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ».

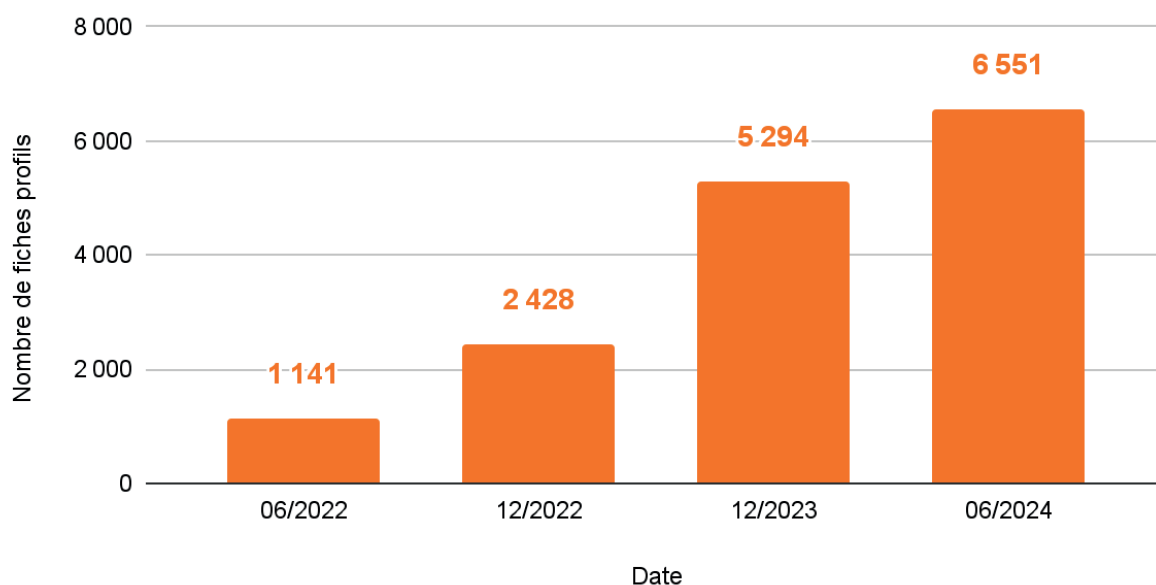
1. UNE ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE STABILISÉE AU DÉBUT 2025

FOCUS SUR L'OUTIL DE SUIVI VOLONTAIRES

La loi du 14 décembre 2020¹⁶ permet au Fonds d'expérimentation de recueillir des données personnelles (notamment les NIR¹⁷). Ainsi, un outil commun sécurisé, l'outil de suivi des volontaires, a été mis en place à partir de 2022 dans l'objectif de qualifier la privation durable d'emploi (PDE) des personnes volontaires et de suivre les parcours des personnes concernées par l'expérimentation.

Chaque année, le nombre de profils renseignés continue de progresser (multiplié par 6 depuis la création de l'outil) et de gagner en qualité dans les informations saisies, même si le suivi du parcours des personnes sortant de la privation durable d'emploi hors EBE reste trop souvent partiellement renseigné.

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



À NOTER : Si les saisies 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 durable d'emploi en dehors des EBE et post EBE restent à conforter. Du côté des EBE, c'est principalement l'exercice de prévision qui demande à être amélioré, notamment en ce qui concerne leur modèle économique.

¹⁶ LOI n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation "territoire zéro chômeur de longue durée" (1).

¹⁷ Numéros d'Inscription au Répertoire (NIR) ou numéros de sécurité sociale.

2. CLE : VERS L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ¹⁸

La nécessité d'un portage politique fort et pérenne, ainsi que d'une équipe opérationnelle adaptée, restent des prérequis indispensables à la mise en œuvre du droit à l'emploi sur un territoire. En effet, les territoires dans lesquels l'engagement politique s'affaiblit et/ou l'équipe CLE est fragilisée rencontrent plus de difficultés à maintenir une dynamique pour répondre de manière exhaustive aux volontaires et à surmonter les aléas expérimentaux. La difficulté à mobiliser des financements pour structurer les équipes projet est une réalité notamment dans les territoires ruraux.

Le rôle de soutien du CLE aux Entreprises à But d'Emploi demeure primordial avant et après l'ouverture de l'entreprise. L'identification de travaux utiles, créateurs d'emplois adaptés aux capacités des volontaires et générateurs de chiffre d'affaires pour garantir l'équilibre économique, doit se faire en étroite articulation avec l'EBE en prenant en compte ses contraintes et en soutien de sa démarche entrepreneuriale.

Les CLE sont chargés de réinterroger régulièrement leur stratégie d'exhaustivité en la mettant en perspective avec le contexte local pour estimer de manière dynamique les besoins en emploi et ainsi mobiliser collectivement les réponses appropriées et disponibles sur le territoire.

A ce jour, les données transmises par les territoires indiquent une part sous estimée des sorties de la privation d'emploi en dehors des EBE.

Deux explications peuvent être évoquées :

- Une insuffisante valorisation de ces sorties ou un manque de saisie dans l'outil de suivi volontaires;
- Une difficulté sur les territoires à identifier des emplois accessibles aux volontaires (faible nombre d'emplois accessibles sur le marché, insuffisance de postes dans les entreprises de travail adapté ou les ESAT¹⁹...).

Afin de valoriser au mieux l'action territoriale et collective des CLE, il est nécessaire que les parcours des volontaires soient renseignés dans NotreXp au delà des embauches en EBE.

Ainsi, il est important que les CLE puissent qualifier précisément le besoin en emploi et les emplois disponibles sur le territoire afin de mettre en évidence les sous-jacents d'un faible taux de sortie de la privation durable d'emploi hors EBE.

¹⁸ L'échantillon des CLE varie en fonction de la source et des indicateurs. En effet, les indicateurs issus de l'outil de suivi volontaires représentent 75 CLE avec un remplissage au fil de l'eau. Les données issues des saisies de pilotage de septembre représentent 65 territoires.

¹⁹ Établissements ou Services d'Aide par le Travail.

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

2.1 Exhaustivité : définition de la trajectoire

Si les stratégies d'atteinte de l'exhaustivité²⁰ se traduisent par des objectifs chiffrés, l'exhaustivité n'est pas une donnée figée mais bien une trajectoire dynamique dont la cible est mouvante et qu'il convient de réinterroger tout au long du projet. La stratégie d'exhaustivité est bâtie collectivement par les acteurs du territoire, membres du CLE, afin de rendre effectif le droit à l'emploi pour toute personne qui en est durablement privée. Les CLE, pilotes de l'expérimentation, sont les garants de sa bonne mise en œuvre, en l'adaptant aux besoins et aux réalités des territoires. L'essentiel pour atteindre l'exhaustivité est d'assurer des moyens adaptés et d'associer l'ensemble des acteurs locaux pour permettre à tous les volontaires d'accéder à l'emploi, en mobilisant les emplois existants ou en produisant des emplois supplémentaires.

En octobre 2024, le nombre de personnes potentiellement concernées par la privation durable d'emploi dans 65 territoires habilités est estimé à 40 633 personnes²¹. Cette donnée est une estimation issue du travail des CLE qui identifient, en lien avec les opérateurs locaux, les personnes potentiellement concernées par la privation durable d'emploi (les demandeurs d'emplois de longue durée - DELD, les allocataires du revenu de solidarité active - RSA inscrits ou non à France Travail, les personnes inscrites à la mission locale et les personnes dites "non repérées" parce qu'elles évoluent en dehors des statistiques officielles).

Au 15/10/2024

40 633

Nombre de personnes
potentiellement concernées
par la privation durable d'emploi

12 801

Nombre estimé de personnes
volontaires privées
durablement d'emploi

Afin d'estimer le nombre de personnes volontaires²², les territoires s'appuient notamment sur le taux de volontariat constaté pendant l'information et la mobilisation en amont de l'habilitation.

Le taux de volontariat cible moyen au niveau national²³ reste stable avec la croissance du nombre de territoires. Il apparaît plus élevé dans les territoires ruraux que dans les territoires urbains.

²⁰ C'est-à-dire la capacité du territoire à permettre l'accès à l'emploi à toute personne volontaire privée durablement d'emploi.

²¹ Ce total correspond à la somme des stratégies d'atteinte de l'exhaustivité des 65 territoires habilités concernés par la saisie de données de septembre 2024, établies lors du conventionnement ou a posteriori.

²² Personnes privées durablement d'emploi (PPDE) volontaires pour faire valoir leur droit d'obtenir un emploi, domiciliées sur le territoire depuis au moins 6 mois et qui se déclarent en situation de privation d'emploi depuis plus de 12 mois.

²³ Rapport entre le nombre de personnes volontaires privées durablement d'emploi cible et le nombre de personnes potentiellement concernées.

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

44 %

Taux de volontariat cible moyen 2024

42 %

Taux de volontariat cible 2024 urbain

52 %

Taux de volontariat cible 2024 rural

Ce diagnostic du besoin d'emploi (nombre de volontaires privés durablement d'emploi) est d'autant plus 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 et du handicap, afin de bien identifier les solutions et les emplois existants sur le territoire : accompagnements sociaux, formations, immersions, retours à l'emploi dans une entreprise classique, emplois à créer dans les entreprises de lutte contre la privation d'emploi (SIAE²⁴, EA²⁵, ESAT...).

À NOTER : Cette estimation du besoin en emploi est réinterrogée régulièrement par les CLE et ajustée au regard de l'évolution de la conjoncture territoriale concernant la dynamique d'emploi.

2.2 Exhaustivité : information et mobilisation des volontaires

Les CLE, à travers l'action de l'équipe projet, déploient une animation locale afin de garantir l'information et la mobilisation de toutes les personnes volontaires : porte-à-porte, temps collectifs, permanences, suivi individuel, accompagnement à la levée des obstacles à l'accès à l'emploi, formations²⁶, immersions, etc.

Au 15/10/2024

6 601

Nombre de personnes volontaires privées durablement d'emploi, dont l'éligibilité a été validée par les CLE, **depuis le début de l'expérimentation**

1 394

Nombre de personnes volontaires privées durablement d'emploi, dont l'éligibilité a été validée par les CLE, **à date**

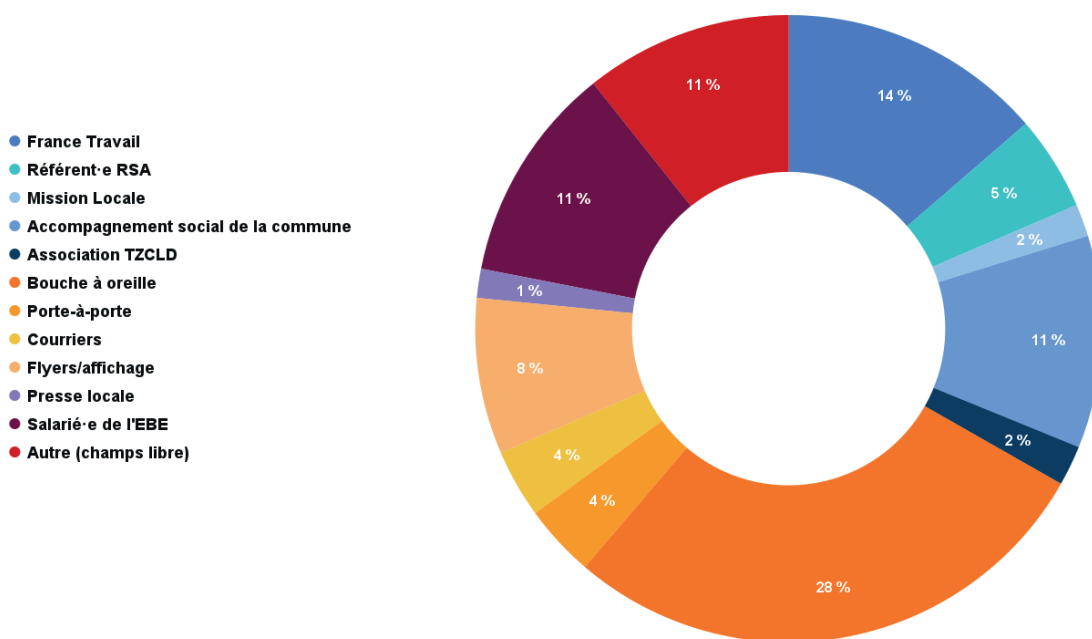
²⁴ Structures d'Insertion par l'Activité Économique.

²⁵ Entreprises Adaptées.

²⁶ Une partie du Bilan de l'expérimentation portera sur les logiques et parcours de formation : si adapter l'emploi aux compétences des personnes est l'une des bases du droit à l'emploi, s'observent sur les territoires expérimentaux des démarches de formation, notamment au sein des EBE, mais aussi d'identification et de valorisation des compétences des personnes, par exemple dans la phase amont de mobilisation par les CLE. Cette étude, réalisée par le CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), présentera à la fois les pratiques et les conditions qui déterminent le déploiement de formations en EBE, ainsi que les effets de ces logiques de formation, par l'étude des parcours et du lien à l'écosystème local.

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

RÉPARTITION DES MOYENS DE CONNAISSANCE DU PROJET



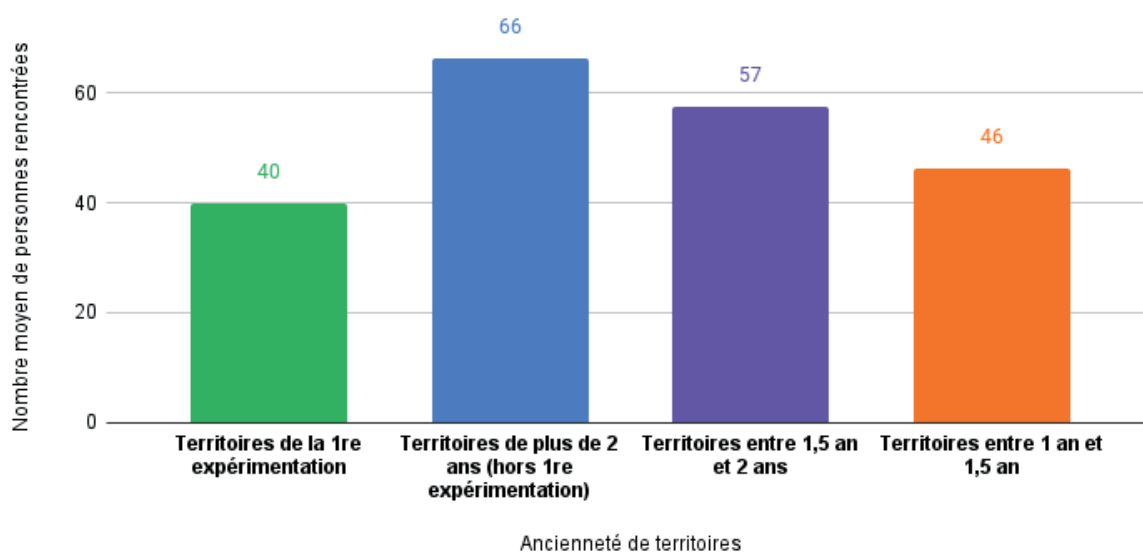
Échantillon : 5 407 volontaires au 15/10/2024

Près de 40 % 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 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 (l'information via France Travail représente 13,7 %). La répartition ne montre pas de différence entre l'urbain et le rural. Ces chiffres viennent confirmer l'importance de la mobilisation collective sur les territoires pour informer et mobiliser les personnes potentiellement concernées.

Sur l'année 2023, les équipes projet des CLE ont rencontré individuellement 3 452 personnes potentiellement concernées par la privation durable d'emploi. Les rencontres individuelles réalisées par les équipes des CLE (techniciens des collectivités, agents de France Travail, Mission Locale, Départements, associations locales...) favorisent la mobilisation de nouveaux volontaires.

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

NOMBRE MOYEN DE PERSONNES POTENTIELLEMENT CONCERNÉES PAR LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI RENCONTRÉES INDIVIDUELLEMENT EN 2023 PAR ANCIENNETÉ DE TERRITOIRES



Lecture : en 2023, en moyenne, les territoires dont l'ancienneté est comprise entre 1,5 et 2 ans ont rencontré individuellement 57 personnes potentiellement concernées par la privation durable d'emploi.

À NOTER : Les moyens dédiés à l'équipe projet²⁷ et l'action conjointe des acteurs membres des CLE sont des pré-requis pour la bonne information et la mobilisation des personnes privées durablement d'emploi.

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 ou faibles volumes horaires...) sans pouvoir accéder à un emploi lui permettant de subvenir à ses besoins.

On peut distinguer trois types de privation d'emploi :

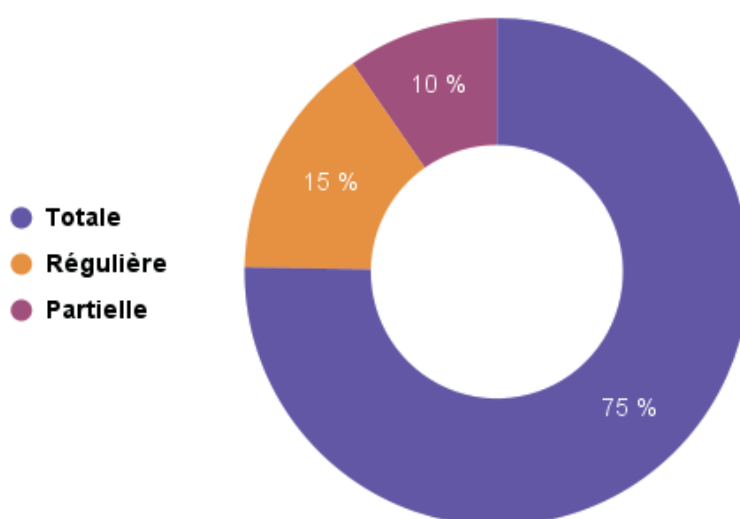
- **La privation totale** : la personne n'a pas travaillé du tout depuis 12 mois.

²⁷ ETCLD. (2024, février). Les équipes projets missions et financement.
<https://etclld.fr/wp-content/uploads/2024/03/2024-en-note-equipes-projet.pdf>

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

- **la privation régulière** : la personne a travaillé de manière discontinue et insuffisante pour subvenir à ses besoins.
- **La privation partielle** : la personne travaille de manière régulière et continue mais sans accéder à un volume d'emploi lui permettant de subvenir à ses besoins.

RÉPARTITION NATIONALE DU TYPE DE PRIVATION D'EMPLOI DES VOLONTAIRES



Échantillon : 5 407 volontaires au 16/10/2024

Les données restent stables quant à la répartition nationale du type de privation d'emploi des volontaires. La privation totale d'emploi est la plus fréquente, elle concerne 75 % des personnes. Des variations en fonction des caractéristiques locales (situation géographique, secteurs d'emplois, conjoncture économique, situation de la personne, etc.) sont observables selon le territoire.

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

Indicateurs croisés sur le type de privation d'emploi

Le paramètre de la privation d'emploi a été croisé avec le genre, l'âge et selon que le territoire d'appartenance soit urbain ou rural :

- Il n'y a pas d'écart significatif selon le genre²⁸;
- La part de la privation totale augmente faiblement avec l'âge des personnes²⁹;
- La part de la privation totale est légèrement supérieure pour les territoires ruraux³⁰.

La durée de privation d'emploi des volontaires est restée stable par rapport à 2023³¹.

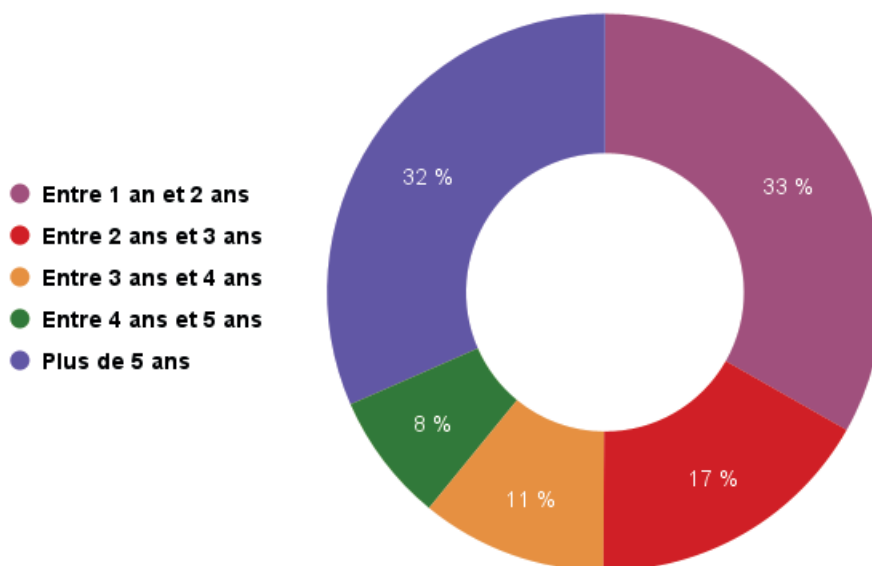
Les volontaires sont privés d'emploi depuis en moyenne

56 mois

La moitié des volontaires sont privés d'emploi depuis plus de

33 mois

RÉPARTITION DES DURÉES DE PRIVATION D'EMPLOI DES VOLONTAIRES



Échantillon : 6 265 volontaires au 15/10/2024

Lecture : un tiers des volontaires ont une durée de privation durable d'emploi supérieure à 5 ans.

²⁸ La privation partielle est légèrement supérieure chez les femmes (11 % contre 8 % chez les hommes) et c'est l'inverse pour la privation régulière qui est de 16 % pour les hommes et de 14 % pour les femmes.

²⁹ La part de la privation totale est de 73 % pour les moins de 25 ans, contre 76 % pour les 54-64 ans.

³⁰ La part de la privation totale est de 78 %, contre 75 % dans l'urbain.

³¹ ETCLD. (2024, mars 1). Synthèse de pilotage 2023. <https://etclid.fr/wp-content/uploads/2024/04/etclid-synthesepilotage-2023.pdf>.

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

La durée de privation d'emploi a tendance à augmenter avec l'âge des personnes. En effet, 25 % des 25-34 ans sont privés d'emploi depuis plus de 5 ans contre 32 % des 35-44 ans et 36 % des 55-64 ans.

À NOTER : La dernière partie de la **note d'étape du Comité scientifique**³² présente les premiers travaux réalisés par la DARES³³ à partir de la base de données MIDAS pour décrire les territoires et les bénéficiaires engagés dans cette seconde phase de l'expérimentation.

Par ailleurs, le Fonds d'expérimentation a sollicité la DARES afin de croiser les données issues du Fonds d'expérimentation avec des données externes (CAF³⁴, France Travail, Urssaf³⁵...) dans le but d'objectiver la composition de la population des volontaires de l'expérimentation.

2.4 Profils des volontaires

58%

de femmes

La répartition femme-homme reste stable, avec une part de femmes plus importante à hauteur de 58 %.

Le découpage urbain-rural fait apparaître une part plus importante de femmes dans les territoires urbains : 60 % contre 52 % pour les territoires ruraux.

42%

d'hommes

La moyenne d'âge des volontaires reste relativement stable³⁶ avec la croissance du nombre de volontaires.

³² Yannick L'Horty, Sandrino Graceffa, Aude Kerivel, Julie Le Gallo, Léa Lima, Francesca Petrella, Clément Pin, François-Charles Wolff. (2024, octobre 10). Expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée : Note d'étape du comité scientifique | DARES. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/experimentation-territoires-zero-chomeur-de-longue-duree-note-detape-du-comite>.

³³ Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques.

³⁴ Caisses d'Allocations Familiales.

³⁵ Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

³⁶ Pour rappel, en 2023, la moyenne d'âge des volontaires était de 46 ans et l'âge médian de 47 ans.

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

45 ans

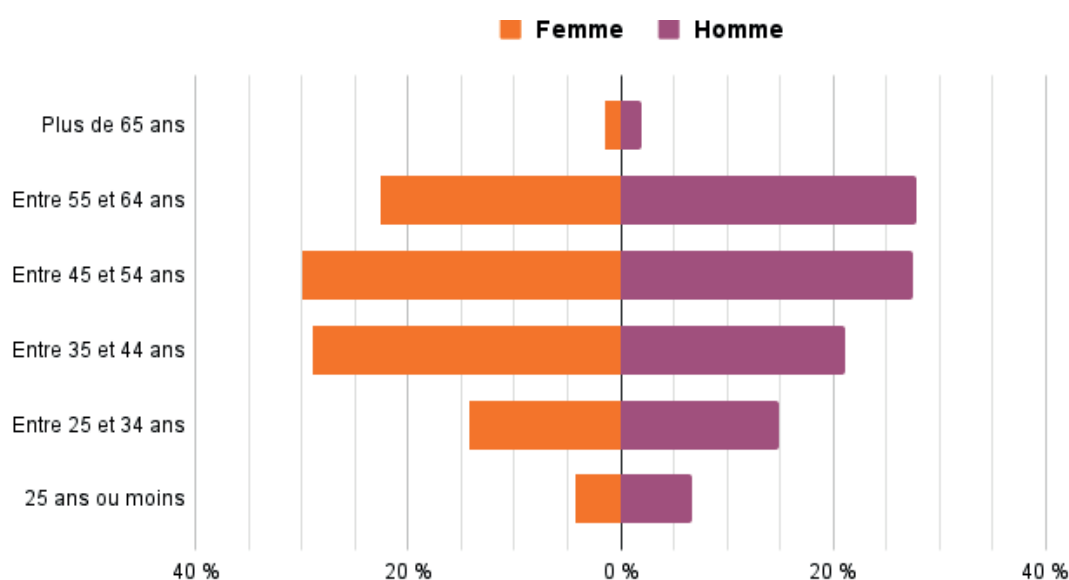
MOYENNE D'ÂGE des volontaires

46 ans

ÂGE MÉDIAN des volontaires

La pyramide des âges est restée stable par rapport à 2023³⁷, avec une forte représentation des 35-64 ans

PYRAMIDE DES ÂGES DES VOLONTAIRES



Échantillon : 6 635 volontaires au 18/10/2024

Lecture : 28 % des hommes volontaires ont entre 55 et 64 ans et 23 % des femmes ont entre 55 et 64 ans.

Au moment de leur inscription dans l'expérimentation, les volontaires peuvent déclarer leur situation de handicap. Par ailleurs, le suivi par le Fonds d'expérimentation de l'accès à l'emploi en EBE des personnes en situation de handicap est réalisé dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph³⁸. Pour cela, elles sont invitées à transmettre leur attestation de handicap à leur employeur. Le partenariat avec les acteurs du handicap qui œuvrent sur le territoire est encouragé au sein des CLE afin d'identifier au mieux les conditions d'accès à l'emploi des volontaires.

Il est constaté que les équipes projet participent activement à la sensibilisation du handicap et à l'accès aux droits. À titre d'exemple, in fine, ce sont au moins 156 personnes qui ont été accompagnées dans leur reconnaissance de handicap une fois embauchées dans l'EBE³⁹.

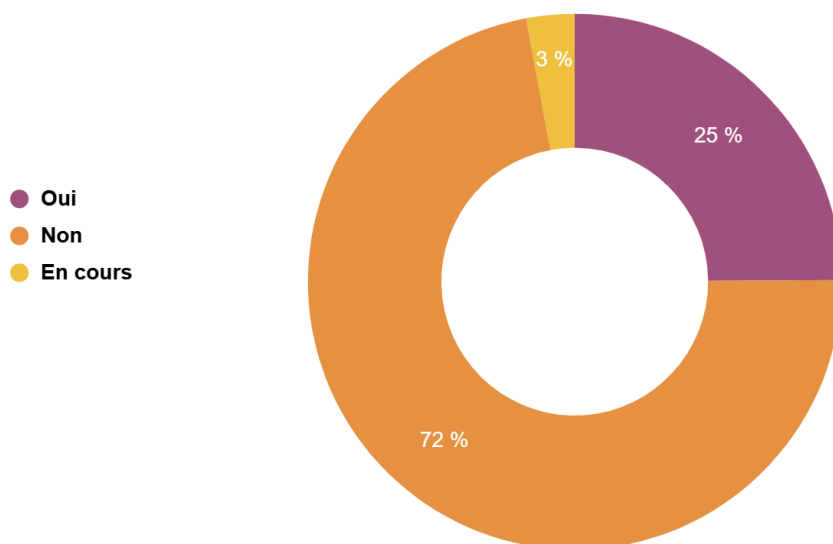
³⁷ ETCLD. (2024, mars 1). Synthèse de pilotage 2023. <https://etclld.fr/wp-content/uploads/2024/04/etclld-synthesepilotage-2023.pdf>.

³⁸ ETCLD & Agefiph. (2024, mai). L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE - PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS DE HANDICAP DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL. <https://etclld.fr/wp-content/uploads/2024/07/2023-bilan-des-ebe-accessibilite-des-emplois.pdf>.

³⁹ Cette information est constatée par le changement de statut administratif en cours d'embauche, par le biais des données issues de la paie. Source ETCLD & Agefiph (2024, mai).

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

RÉPARTITION DES VOLONTAIRES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH)



Échantillon : 6 669 volontaires au 18/10/2024

Lecture : 25 % des volontaires se déclarent BOETH au moment de la phase de mobilisation.

À NOTER : Une partie du Bilan de l'expérimentation réalisé par le Fonds d'expérimentation sera consacrée à l'**égalité femmes-hommes**, que ce soit parmi les volontaires ou dans les effectifs des EBE. Une autre partie du Bilan portera sur l'**accès à l'emploi des personnes en situation de handicap**.

2.5 Exhaustivité: un pilotage en continu

Les CLE, à travers l'action de l'équipe projet, déploient une animation locale pour l'atteinte de l'exhaustivité. Cette dynamique nécessite une coopération partenariale continue afin d'accompagner les volontaires à trouver les solutions adéquates pour sortir de la privation durable d'emploi.

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

Afin de caractériser le parcours des personnes volontaires et les sorties de la privation durable d'emploi, une agrégation⁴⁰ a été réalisée par le Fonds d'expérimentation.

Elle se décompose de la manière suivante :

- Les personnes en "autres parcours" c'est-à-dire dans une dynamique pour sortir de la privation durable d'emploi : CDD de moins de 6 mois, formations, dispositifs insertions jeunes;
- Les sorties de la privation durable d'emploi hors EBE : en CDI, en CDD de plus de 6 mois, en Structure d'Insertion par l'Activité Économique et les créations d'activités;
- Les sorties de la privation durable d'emploi en EBE.

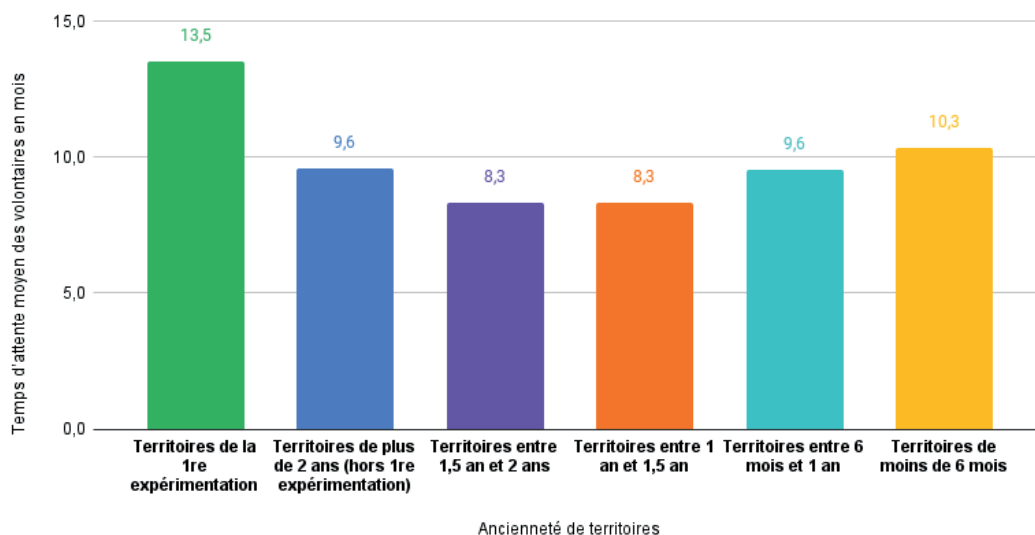
A partir de la déclaration de volontariat jusqu'à la sortie de la privation durable d'emploi s'engage une période d'accompagnement, dont la durée peut varier en fonction des actions à mettre en place, des moyens à disposition et des solutions possibles.

En octobre 2024, en moyenne, les personnes accèdent à une solution de sortie de la privation durable d'emploi en

10,2 mois⁴¹

Il n'y pas d'écart du temps d'attente des volontaires pour une sortie de la privation durable d'emploi entre les territoires urbains et ruraux⁴².

TEMPS D'ATTENTE MOYEN DES VOLONTAIRES POUR UNE SORTIE DE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI PAR ANCIENNETÉ DE TERRITOIRES



Lecture : le temps d'attente moyen des volontaires pour une sortie de la privation durable d'emploi est de 13,5 mois pour les territoires de la première phase expérimentale.

⁴⁰ Cette définition a été réalisée en cohérence avec les sorties dynamiques dans l'IAE (Les sorties dynamiques dans l'IAE - La communauté de l'inclusion. Consulté le 22 octobre 2024, à l'adresse <https://communaute-experimentation.inclusion.beta.gouv.fr/>).

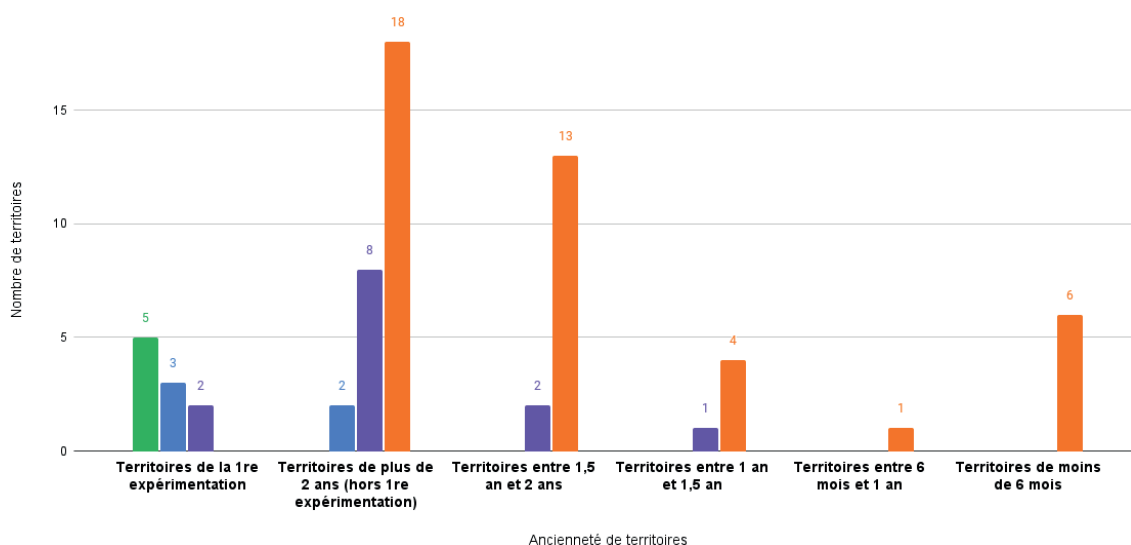
⁴¹ Il s'agit du temps entre la date de validation de l'éligibilité de la personne au statut volontaire à la première sortie de la privation durable d'emploi.

⁴² Respectivement 10,2 mois et 10,3 mois.

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

Le taux d'atteinte de l'exhaustivité correspond à l'ensemble des sorties de la privation durable d'emploi hors EBE et en EBE réalisées au regard de la stratégie d'exhaustivité projetée dans 65 territoires habilités⁴³.

TAUX D'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ PAR ANCIENNETÉ DE TERRITOIRES



Lecture : parmi les territoires habilités depuis plus de 2 ans (hors 1^{re} expérimentation), 18 sont à moins de 25 % d'atteinte de leur objectif d'exhaustivité, 8 sont situés entre 25 % et 50 % et 2 sont entre 50 et 75 %.

Au 31 décembre 2023, les données renseignées sur NotreXp indiquent que

20%

des personnes sorties de la privation durable d'emploi ont trouvé un emploi hors EBE.

Comme précisé précédemment, le suivi des sorties de la privation d'emploi hors EBE et le renseignement des données correspondantes restent à conforter. C'est un enjeu majeur pour la visibilité de l'action territoriale des CLE et la mise en évidence des impacts de l'expérimentation au-delà des salarié-es en EBE.

À NOTER : La mobilisation des employeurs du territoire, que ce soit dans le secteur privé «ordinaire», le secteur public, les Structures de l'Insertion par l'Activité Économique ou encore le travail adapté et protégé, **est fondamentale pour la dynamique d'atteinte de l'exhaustivité**. Une partie du Bilan sera consacrée à l'analyse de la maturité coopérative des territoires⁴⁴.

⁴³ 65 territoires habilités concernés par la saisie de données de septembre 2024.

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES⁴⁵

Une fois habilité, le territoire doit accompagner le conventionnement d'une ou plusieurs Entreprises à But d'Emploi pour répondre au besoin estimé d'emplois supplémentaires qui viendront compléter l'offre d'emplois disponibles et accessibles sur le territoire.

Le lancement et le développement d'une unité d'EBE est un véritable défi entrepreneurial.

En effet, le contexte de développement d'une EBE comprend des risques et contraintes :

- Les EBE sont des entreprises en phase d'amorçage. La création d'entreprise est une démarche qui comporte un risque d'échec (selon l'Insee, 25 % des entreprises échouent au cours de leurs deux premières années de vie, et près de 50 % n'atteignent pas les cinq ans);
- Les EBE, comme une majorité des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS⁴⁶), rencontrent des difficultés à mobiliser des fonds propres et des moyens d'investissement;
- Le cadre expérimental contraint le développement et l'organisation des EBE en exigeant le développement d'activités accessibles aux salarié-es proposé-es par le CLE et non concurrentielles. Ce contexte complexifie la montée en charge du chiffre d'affaires nécessaire à l'équilibre de l'entreprise. Par ailleurs, comme indiqué dans la note d'étape du Comité scientifique⁴⁷, le fait que les territoires de l'expérimentation aient un niveau de ressources en moyenne plus faible que dans l'ensemble de la France handicape le développement d'activités (manque de rentabilité, moins de clients solvables...).

C'est pourquoi, encore plus que dans une entreprise classique, l'organisation et les compétences mobilisées au sein d'une EBE doivent être anticipées et projetées.

Aujourd'hui, les équipes de direction et d'encadrement restent souvent à renforcer : management et encadrement de proximité, gestion des ressources humaines, pilotage financier, développement et commercialisation... autant de missions qui nécessitent des compétences spécifiques.

Ainsi, les enjeux de ressources humaines et de management inclusif de personnes issues de la privation durable d'emploi en CDI nécessitent un taux d'encadrement soutenu. Le pilotage financier d'une Entreprise à But d'Emploi ne peut être réalisé sans des outils de suivi adaptés.

⁴⁵ L'échantillon des EBE varie en fonction de la source et des indicateurs. En effet, les indicateurs issus de la saisie de septembre concernent 76 EBE. Les données sur les modèles économiques réalisés 2023 concernent les 62 EBE ayant téléversé un FEC à la saisie de mai 2024.

⁴⁶ ESS France. (2017, mars). Le financement des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire. <https://www.ess-france.org/rapport-sur-le-financement-des-entreprises-de-l-economie-sociale-et-solidaire>.

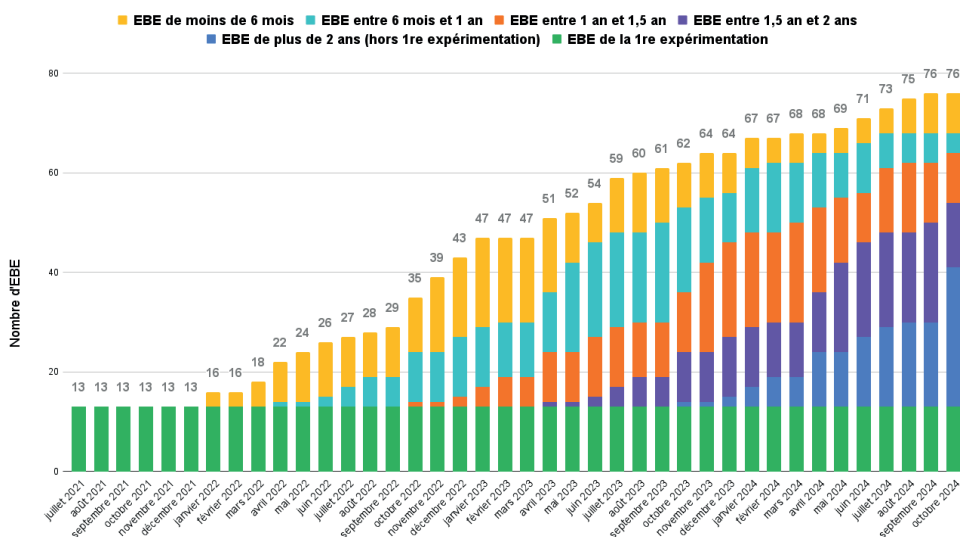
⁴⁷ Yannick L'Horty Sandrino Graceffa Aude Kerivel Julie Le Gallo Léa Lima Francesca Petrella Clément Pin François-Charles Wolff. (2024, octobre 10). Expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée : Note d'étape du comité scientifique | DARES. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/experimentation-territoires-zero-chomeur-de-longue-duree-note-detape-du-comite>.

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

3.1 Évolution des EBE dans l'expérimentation

La croissance du nombre d'EBE s'est poursuivie sur l'année 2024 avec 84 EBE conventionnées par le Fonds d'expérimentation au 30 septembre 2024, dont près de la moitié ont plus de 2 ans d'ancienneté.

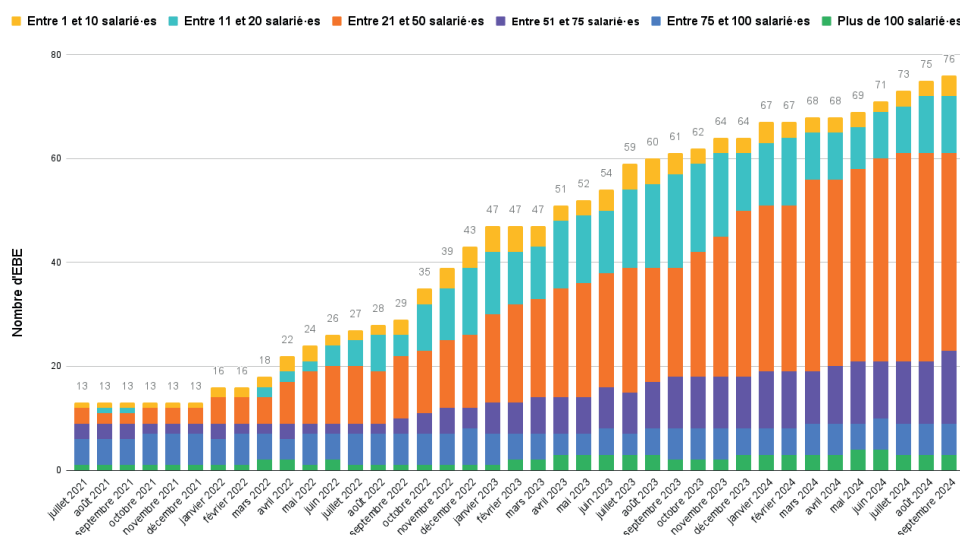
ÉVOLUTION DE L'ANCIENNETÉ DES EBE



Lecture : en octobre 2024, l'expérimentation comptabilise 13 EBE de la première expérimentation, 28 EBE de plus de 2 ans (hors 1^{re} expérimentation), 13 EBE entre 1,5 an et 2 ans, 10 EBE entre 1 an et 1,5 an, 4 EBE entre 6 mois et 1 an et 8 EBE de moins de 6 mois.

En septembre 2024, 50 % des EBE ont une taille située entre 21 et 50 salarié-es.

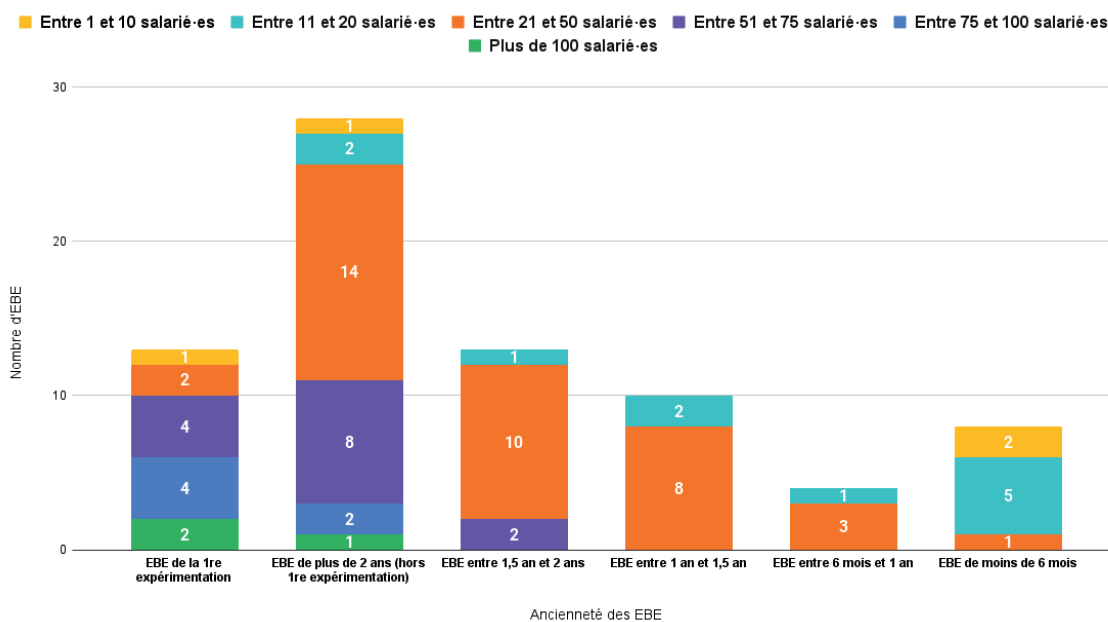
RÉPARTITION DE LA TAILLE DES EBE



Lecture : en septembre 2024, l'expérimentation comptabilise 4 EBE de 1 à 10 salarié-es, 11 EBE de 11 à 20 salarié-es, 38 EBE de 21 à 50 salarié-es, 14 EBE de 51 à 75 salarié-es, 6 EBE entre 75 et 100 salarié-es et 3 EBE de plus de 100 salarié-es.

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

RÉPARTITION DE LA TAILLE DES EBE PAR ANCIENNETÉ



Lecture : sur les 10 EBE de 1 à 1,5 an, 2 ont une taille entre 11 à 20 salarié-es et 8 ont une taille entre 21 à 50 salarié-es.

3.2 Trajectoires d'embauches en EBE

3 863

Salarié-es issu-es de la privation d'emploi (IPE) embauché-es depuis le début de l'expérimentation

505

Salarié-es issu-es de la privation d'emploi (NIPE) embauché-es depuis le début de l'expérimentation

4 368

TOTAL

2 963

Salarié-es de la privation d'emploi embauché-es au 23/10/2024

311

Salarié-es non-issu-es de la privation d'emploi embauché-es au 23/10/2024

3 274

TOTAL

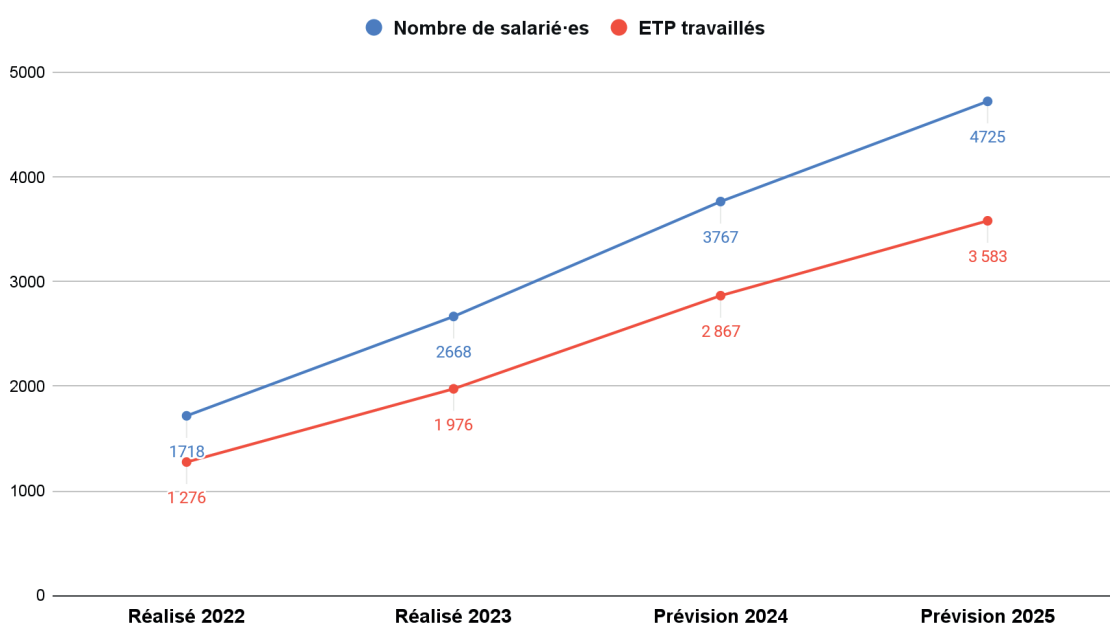
Au 23/10/2024

Lecture : l'écart entre le nombre de salarié-es embauché-es depuis le début de l'expérimentation et les salarié-es en date du 23 octobre 2024 s'explique par les personnes qui sont sorties des EBE (vers un autre emploi ou pour un autre motif de type départ à la retraite, fin de période d'essai, licenciement, démission, ...).

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

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.

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



Lecture : au 31/12/2024, les prévisions d'atterrissage des EBE amènent à un total de 3 767 salarié-es correspondant à 2 897 ETP travaillés.

Comme indiqué dans la synthèse de pilotage 2023⁴⁸, 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 expérimentale⁴⁹.

La première année est une année d'installation, d'organisation de l'entreprise et de structuration du collectif de travail nécessaire pour sécuriser les salarié-es et les activités.

Le nombre de nouveaux et nouvelles salarié-es par an est en progression d'année en année. La création nette d'emplois⁵⁰ réalisée est de 789 en 2022 et 950 en 2023. Pour 2024, les prévisions indiquent une création nette d'emplois de 1 099.

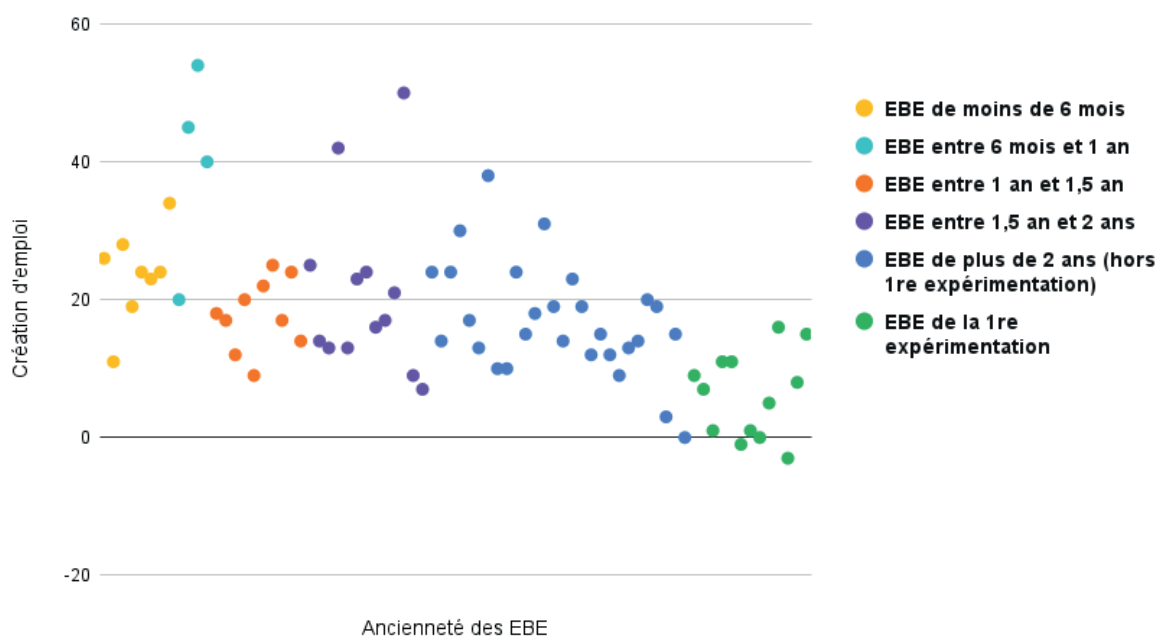
⁴⁸ ETCLD. (2024, mars 1). Synthèse de pilotage 2023. <https://etclid.fr/wp-content/uploads/2024/04/etclid-synthesepilotage-2023.pdf>

⁴⁹ Le nombre de salarié-es issu-es de la privation d'emploi médian embauché-es la première année d'activité est de 40 pour les EBE de la première expérimentation contre 25 pour les EBE de la seconde étape expérimentale.

⁵⁰ Il s'agit de la différence du nombre de salarié-es issu-es et non issu-es de la privation d'emploi au 31/12 entre les années n et n-1.

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

CRÉATIONS NETTES D'EMPLOI PRÉVUES POUR L'ANNÉE 2024



Lecture : les créations nettes d'emplois prévues sur l'année 2024 varient entre 0 et 38 pour les EBE de plus de 2 ans (hors 1^{re} expérimentation).

À NOTER : Une partie du Bilan de l'expérimentation sera consacrée au **management inclusif**. Cette étude doit permettre d'identifier si des **pratiques managériales spécifiques** ont émergé pour répondre aux exigences expérimentales et mettre à jour le référentiel managérial des EBE. Elle vise à identifier les points saillants des pratiques managériales dans les EBE, les similitudes et les différences de pratiques avec les autres entreprises de lutte contre la privation d'emploi et à valoriser les pratiques innovantes en rapport avec l'objectif de droit à l'emploi.

⁵¹ ETCLD. (2021, décembre). Référentiel managérial des entreprises à but d'emploi. <https://etclld.fr/wp-content/uploads/2021/12/referentiel-managerial-des-ebe-2021.pdf>

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

3.3 Profil des salarié·es et temps de travail⁵²

57%
DE FEMMES
parmi les salarié·es

47 ans
MOYENNE D'ÂGE
des salarié·es

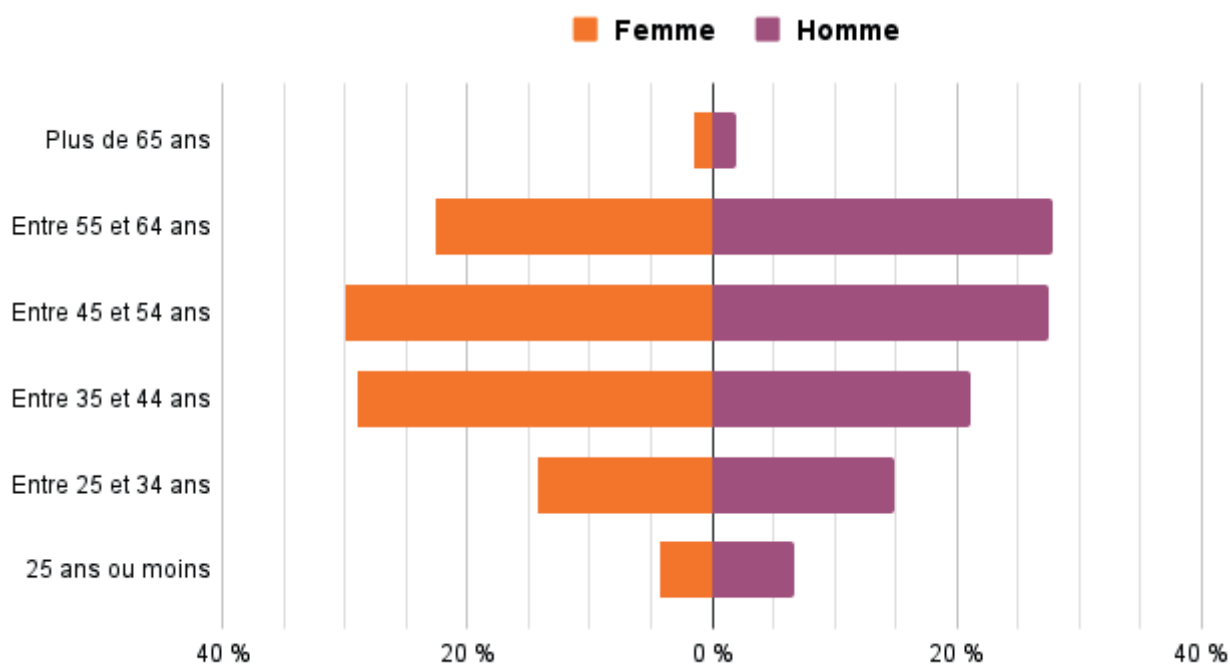
43%
D'HOMMES
parmi les salarié·es

48 ans
ÂGE MÉDIAN
des salarié·es

La répartition par genre et l'âge des salarié·es sont restés relativement stables avec la croissance du nombre de salarié·es.

La pyramide des âges des salarié·es est également restée stable⁵³ par rapport à 2023. Les tranches entre 45 et 64 ans sont plus représentées en EBE que dans les listes de mobilisation des CLE⁵⁴.

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉ·ES



Échantillon : 2 956 salarié·es au 24/10/2024

Lecture : 29 % des salariés hommes ont entre 45 et 54 ans et 33 % des salariées femmes ont entre 45 et 54 ans.

⁵² Cette partie concerne uniquement les salarié·es issu·es de la privation d'emploi.

⁵³ Pour rappel, en 2023, la moyenne d'âge des salarié·es était de 47,6 ans et l'âge médian de 49 ans.

⁵⁴ Cf. partie 2.4, pyramide des âges des volontaires.

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

Pour information, 71 % des salarié-es en Entreprises Adaptées (EA), 80 % des salarié-es en Établissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) et 8 % des salarié-es en Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) sont en situation de handicap⁵⁵.

Pour en savoir plus sur les personnes en situation de handicap dans les EBE, le bilan 2023 sur l'accessibilité des emplois en EBE réalisé dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph est consultable sur le site d'ETCLD⁵⁶.

23%

proportion nationale de BOETH en EBE

0,84 ETP

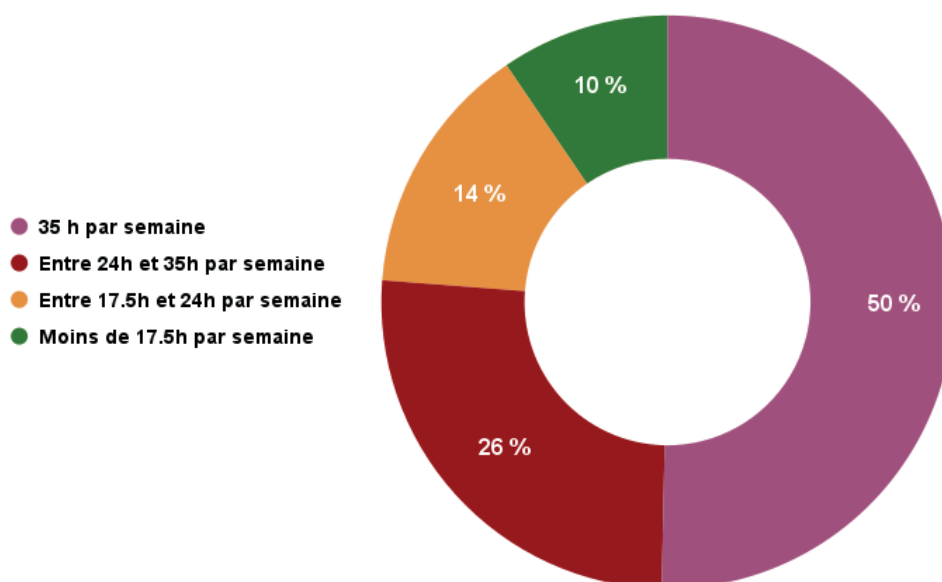
CONTRACTUEL

en moyenne dans les EBE, soit 30h/semaine

La moyenne du temps de travail des salarié-es reste stable avec la croissance du nombre de salarié-es.

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 important de rappeler que le temps de travail contractuel est choisi par les salarié-es pour tenir compte des situations individuelles.

RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL CONTRACTUEL



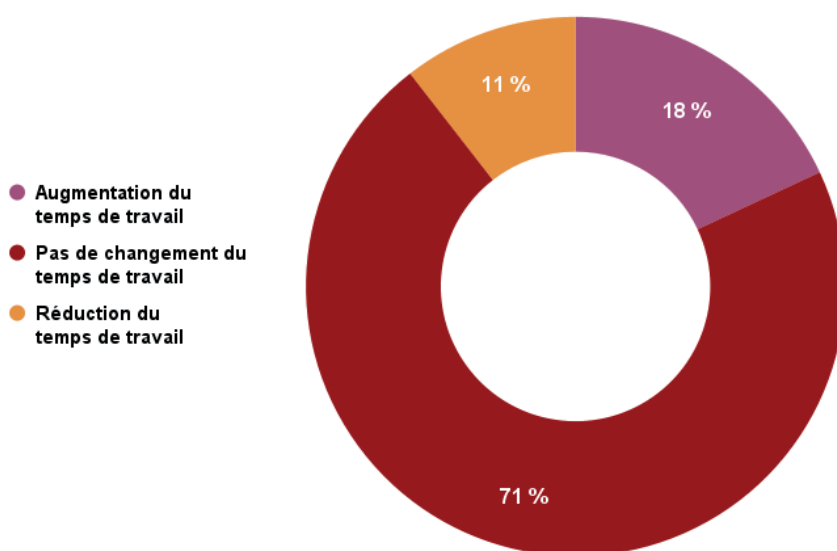
Lecture : 50 % des salarié-es issu-es de la privation d'emploi en EBE ont un temps de travail contractuel de 35h par semaine.

⁵⁵ Sources : ETCLD / UNEA / GESAT / DARES.

⁵⁶ Pour en savoir plus sur les personnes en situation de handicap dans les EBE : ETCLD & Agefiph. (2024, mai). L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE - PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS DE HANDICAP DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL. <https://etclld.fr/wp-content/uploads/2024/07/2023-bilan-des-ebe-accessibilite-des-emplois.pdf>.

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

RÉPARTITION DES CHANGEMENTS DE TEMPS DE TRAVAIL CONTRACTUEL

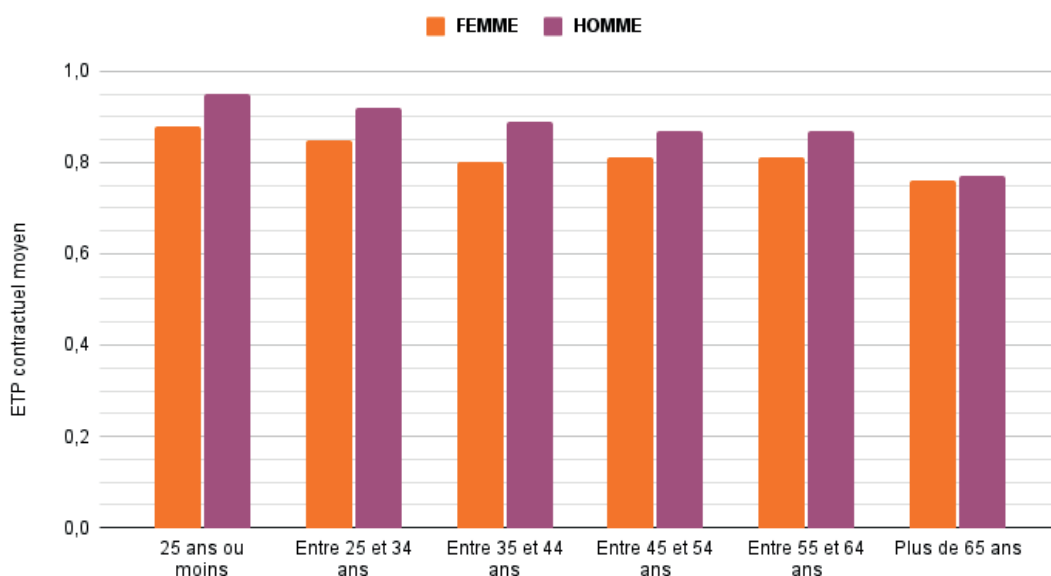


Lecture : 18 % des salarié-es issu-es de la privation d'emploi en EBE ont augmenté leur temps de travail contractuel entre le moment où ils sont entrés en EBE et septembre 2024.

Le temps de travail contractuel moyen est plus élevé chez les moins de 34 ans.

Le temps de travail contractuel est plus faible pour les femmes, même si l'écart tend à se réduire pour les salarié-es de plus de 65 ans.

ETP CONTRACTUEL MOYEN PAR GENRE ET ÂGE EN 2024



Lecture : l'ETP contractuel moyen 2024 des 25-34 ans est de 0,85 pour les femmes et 0,92 pour les hommes.

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

3.4 Développement des travaux utiles : thématiques d'activité des EBE

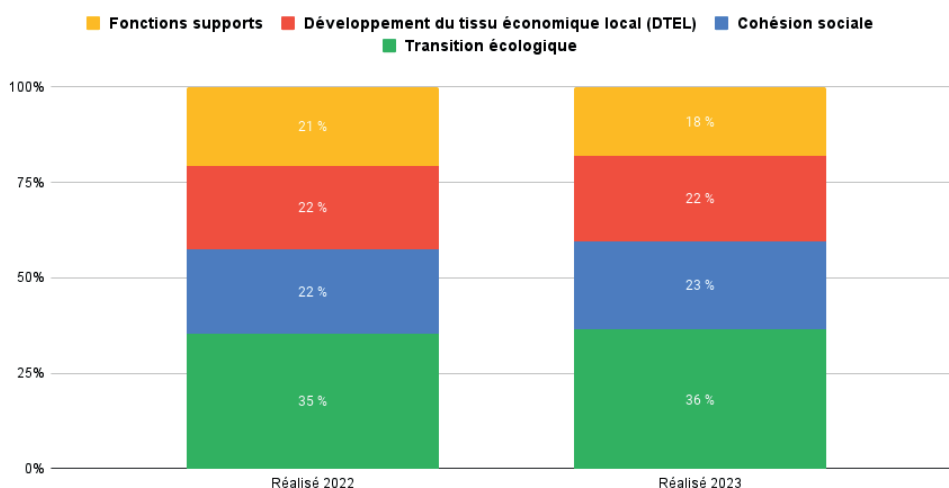
Il est important de rappeler que les activités des EBE sont identifiées en lien avec les CLE afin de produire des emplois accessibles aux volontaires et répondant aux besoins des territoires.

L'exercice de pilotage 2024 présente les activités développées et réalisées au cours de l'année 2023 pour 62 EBE.

Le champ de la transition écologique reste le domaine générant le plus d'emplois supplémentaires. Cette répartition met également en lumière l'importance des activités de cohésion sociale, qui dégagent le plus de chiffre d'affaires. Les EBE trouvent ainsi leur équilibre avec une structuration d'activités plus ou moins génératrices d'emplois et de résultats économiques.

L'enjeu de développement des EBE est de composer une stratégie entrepreneuriale en mettant en oeuvre un panel d'activités qui peuvent jouer des rôles différents pour l'entreprise : garantir la création d'emploi en nombre suffisant, proposer des activités permettant d'adapter l'emploi aux situations diverses des salarié-es, assurer des revenus stables et suffisants à l'équilibre économique de l'entreprise, mettre en évidence l'utilité des biens et services développés par l'EBE pour le territoire, etc.

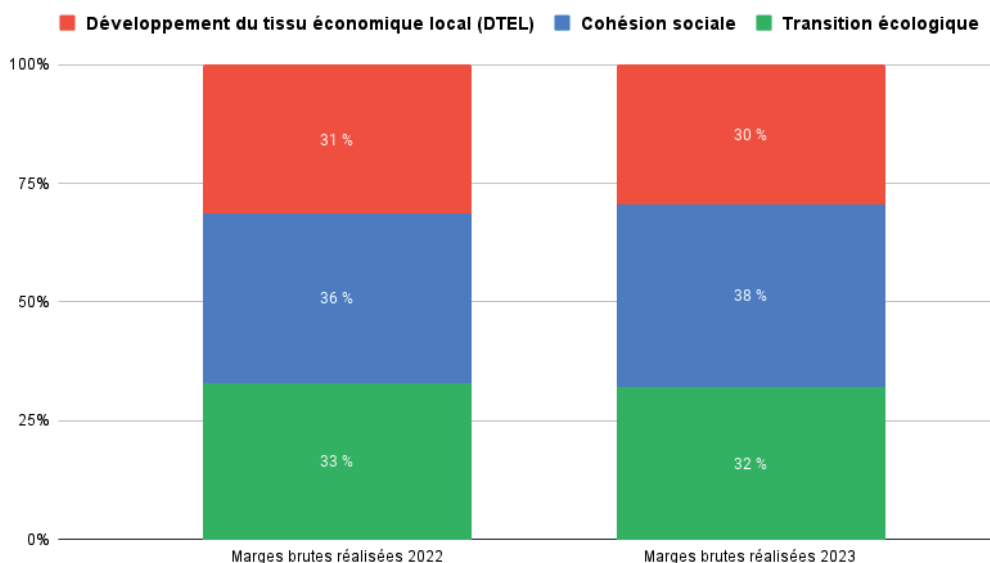
RÉPARTITION DES ETP PAR THÉMATIQUE D'ACTIVITÉ EN 2022 ET 2023



Lecture : pour l'année 2023, 36 % des activités sont dans le champ de la transition écologique, 23 % dans la cohésion sociale, 22 % dans le développement du tissu économique local et 18 % pour les fonctions supports (dont encadrement).

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

RÉPARTITION DES MARGES BRUTES PAR THÉMATIQUE D'ACTIVITÉ EN 2022 ET 2023



Lecture : pour l'année 2023, les marges brutes sont générées à 32 % dans le champ de la transition écologique, 38 % dans la cohésion sociale et 30 % dans le développement du tissu économique local.

La répartition urbain-rural fait apparaître une forte proportion d'ETP sur le développement du tissu économique local dans les territoires ruraux à hauteur de 31 % (contre 19 % dans l'urbain). Pour les EBE situées dans les territoires urbains, 25 % des activités sont dans le champ de la cohésion sociale (contre 19 % dans le rural). Les activités autour de la transition écologique restent les plus génératrices d'emplois que ce soit dans les territoires urbains ou ruraux⁵⁷.

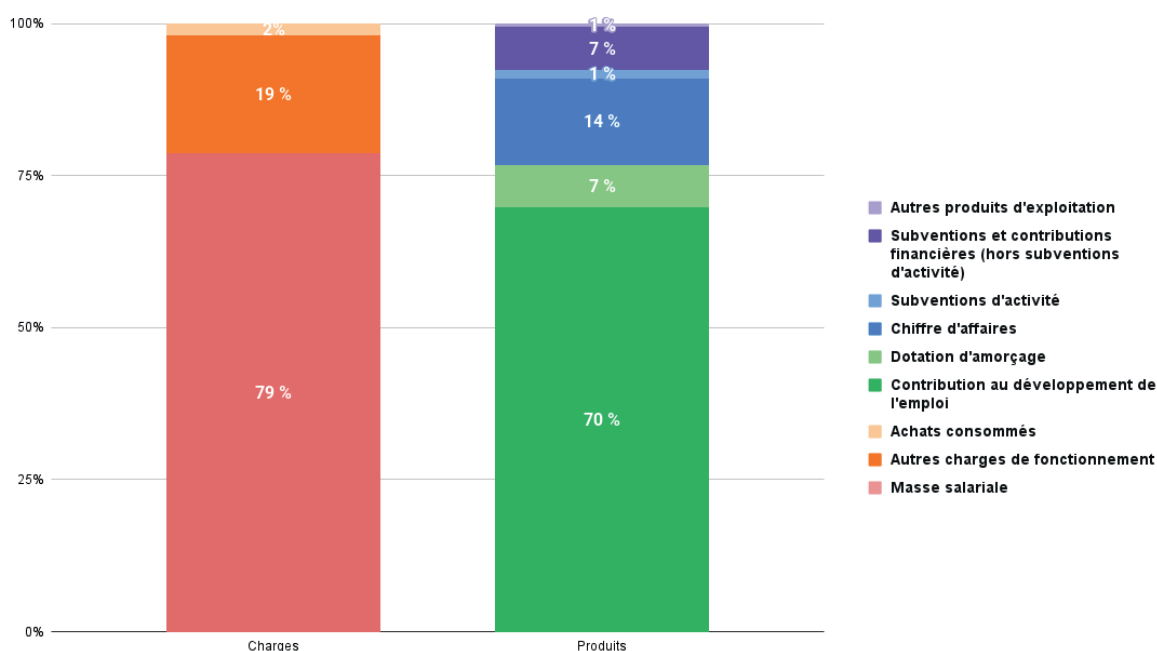
À NOTER : Des parties du Bilan de l'expérimentation réalisé par le Fonds d'expérimentation seront consacrées à la **transition écologique** et à la **cohésion sociale et au "prendre soin"**, dans le but de dresser un panorama factuel de la contribution de l'expérimentation à ces enjeux.

⁵⁷ 35 % dans le rural et 37 % dans l'urbain.

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

3.5 Modèle économique des EBE

RÉPARTITION DES PRODUITS ET CHARGES D'EXPLOITATION - RÉALISÉ 2023

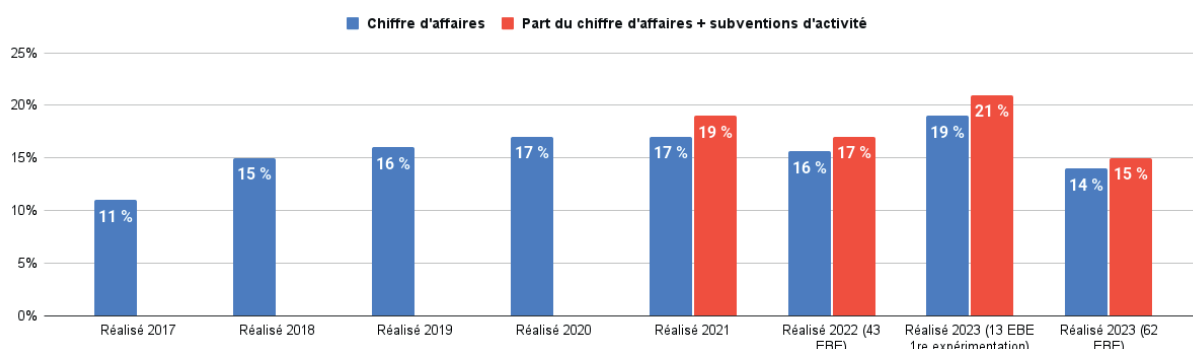


Lecture, en 2023 :

- La masse salariale représente 79 % des charges d'exploitation;
- La Contribution au Développement de l'Emploi et la Dotation d'Amorçage représentent 77 % des produits d'exploitation;
- Le chiffre d'affaires et les subventions d'activité représentent 15 % des produits d'exploitation.

Les produits d'exploitation sont soutenus pendant la phase de démarrage par la Dotation d'Amorçage⁵⁸ ainsi que les subventions et contributions financières (hors subventions d'activité). Le développement des entreprises amène à une augmentation de la part du chiffre d'affaires et des subventions d'activité dans les produits d'exploitation (21 % pour les EBE de la 1^{re} expérimentation et 14% pour les EBE de plus de 2 ans hors 1^{re} expérimentation).

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



⁵⁸Cf. partie 4.2.2

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

La moyenne nationale du chiffre d'affaires et des subventions d'activité par ETP⁵⁹ a augmenté de 10 % par rapport à 2022⁶⁰.

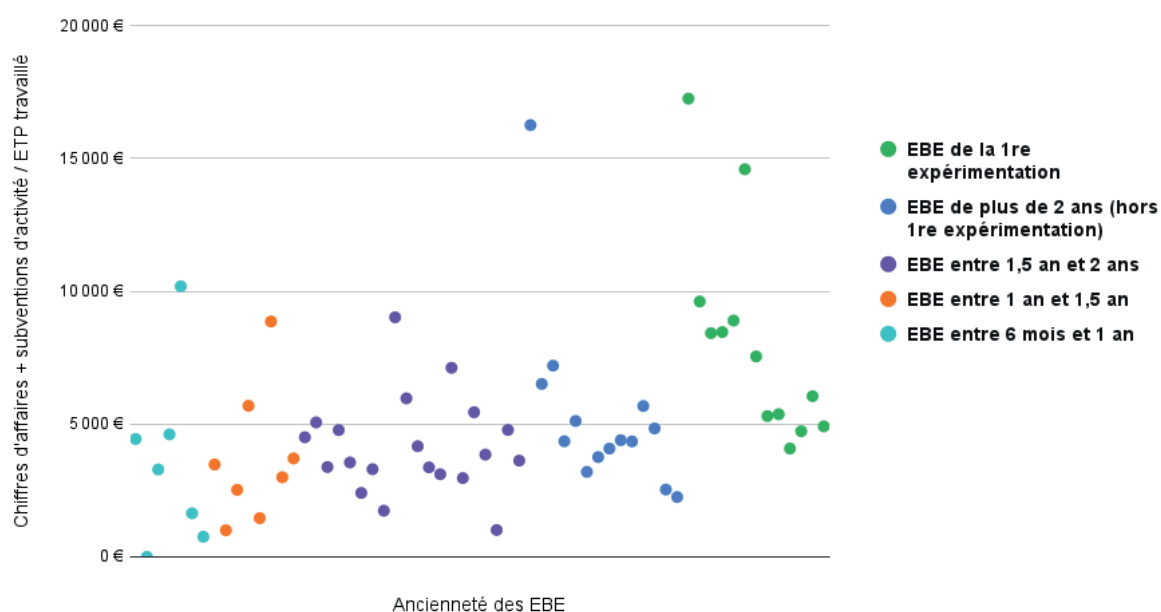
En moyenne, pour toutes les EBE, le chiffre d'affaires et les subventions d'activité par ETP travaillé réalisé en 2023 est de 5 224 €. Cette moyenne est légèrement supérieure pour les EBE situées dans les territoires ruraux (5 668 €/ETP contre 5 087 €/ETP dans l'urbain)⁶¹.

Le chiffre d'affaires et les subventions d'activité par ETP progressent avec l'ancienneté des EBE.

7 543 €

Chiffre d'affaires et subventions d'activité **médian** / ETP travaillé en 2023 pour les EBE de la première expérimentation.

CHIFFRE D'AFFAIRES ET SUBVENTIONS D'ACTIVITÉ PAR ETP TRAVAILLÉ EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES EBE - RÉALISÉ EN 2023



Lecture : pour les EBE de la première expérimentation, le chiffre d'affaires et les subventions d'activité par ETP travaillés oscille entre 4 072 € et 17 252 €.

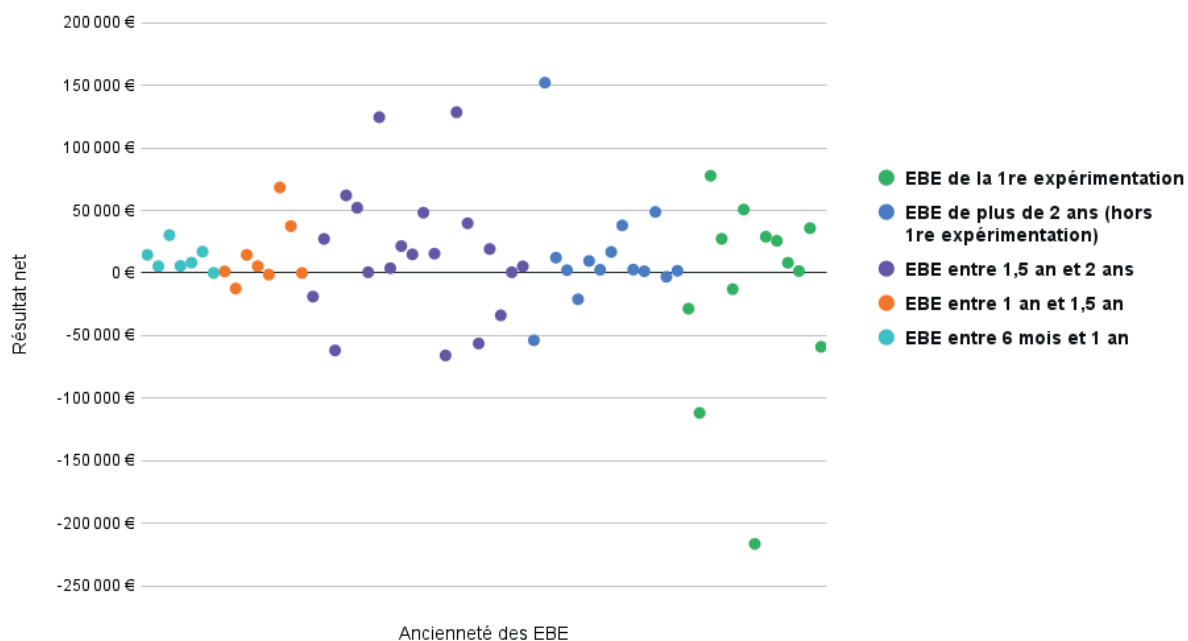
⁵⁹ Le mode de calcul est le suivant : chiffre d'affaires + subventions d'activité par les ETP travaillés moyens issus et non issus de la privation d'emploi.

⁶⁰ Chiffre d'affaires + subventions d'activité / ETP réalisé 2022 = 4 735 €.

⁶¹ L'écart se résorbe en regardant la marge brute par ETP (4 623 €/ETP dans le rural et 4 547 €/ETP dans l'urbain).

3. EBE : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

RÉSULTAT NET PAR ANCIENNETÉ D'EBE - RÉALISÉ EN 2023



Lecture : les résultats nets des EBE de plus de 2 ans (hors 1^{re} expérimentation) se situent entre - 53 792 € et 152 117 €.

En 2023, sur les 62 EBE ayant téléversé un réalisé 2023, 47 ont un résultat net positif et 15 ont un résultat net négatif.

⁵⁹ Le mode de calcul est le suivant : chiffre d'affaires + subventions d'activité par les ETP travaillés moyens issus et non issus de la privation d'emploi.

⁶⁰ Chiffre d'affaires + subventions d'activité / ETP réalisé 2022 = 4 735 €.

⁶¹ L'écart se résorbe en regardant la marge brute par ETP (4 623 €/ETP dans le rural et 4 547 €/ETP dans l'urbain).

4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

Le financement de l'emploi supplémentaire repose sur le modèle économique mixte de l'EBE, assuré d'une part par le chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise et d'autre part, par le financement public d'une fraction de la rémunération des salaires.

La loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020⁶² prévoit le financement des emplois supplémentaires en EBE pour l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée » avec :

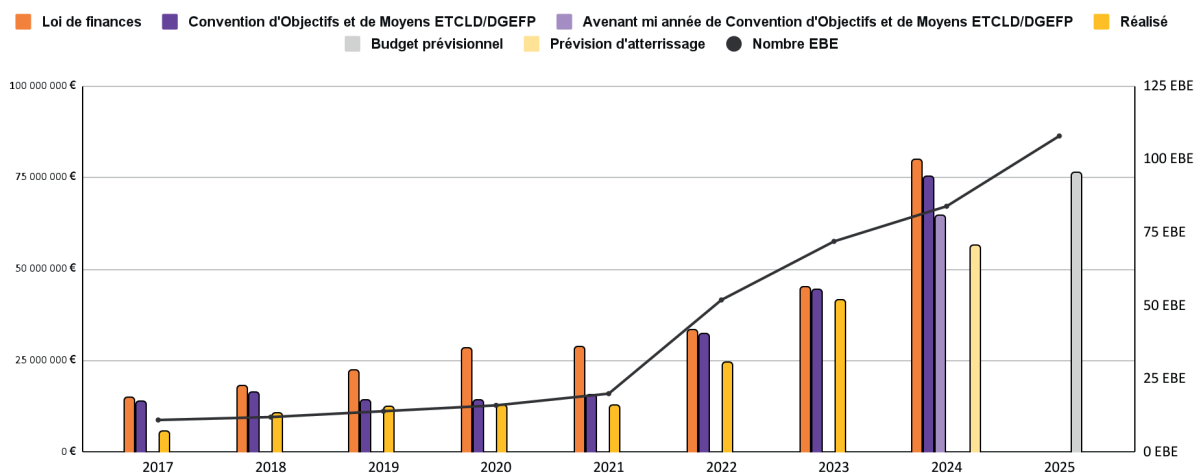
1. La participation financière de l'État, se décline de la manière suivante :

- Contribution au Développement de l'Emploi (CDE), basée sur un taux défini par arrêté ministériel (aujourd'hui 95 % du SMIC brut chargé) - comprenant le financement d'une partie des emplois d'encadrement occupés par des personnes non issues de la privation durable d'emploi dans la limite de 10 % des effectifs totaux;
- Dotation d'Amorçage (DA), financement forfaitaire qui accompagne la montée en charge des effectifs;
- Complément Temporaire d'Équilibre (CTE), subvention d'équilibre exceptionnelle qui est versée sous conditions.

2. La participation financière obligatoire des départements, fixée à 15 % de la part État de la CDE.

4.1 Financement de l'État depuis le début de l'expérimentation

ÉVOLUTION DU FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION DE L'ÉTAT ET DU NOMBRE D'EBE - 2017 À 2024



Lecture : pour l'année 2023, le budget inscrit en loi de finances était de 44 940 000 € et le budget inscrit dans la convention d'objectifs et de moyens ETCLD/DGEFP était de 44 189 134 €. Au 31/12/2023, le budget réalisé total de l'expérimentation s'élève à hauteur de 41 450 835 €.

⁶² LOI n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » (1).

4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

Les différents montants comprennent :

- La Contribution au Développement de l'Emploi;
- La Dotation d'Amorçage;
- Le Complément Temporaire d'Équilibre;
- Le budget de fonctionnement du Fonds d'expérimentation.

À NOTER : Sur la première étape expérimentale, les budgets inscrits en loi de finances n'étaient pas définis en fonction des besoins exprimés par le Fonds d'expérimentation, ce qui explique la sous consommation apparente des années 2017-2021.

Le budget prévisionnel est bâti à partir des prévisions d'embauches transmises par les EBE et des observations du Fonds d'expérimentation quant à la réalisation des prévisions antérieures. La croissance du budget est à mettre en corrélation directe avec l'augmentation du nombre de territoires habilités, d'EBE et d'ETP moyens financés⁶³.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de territoires habilités	10	10	10	10	15	47	60
Nombre d'EBE conventionnées	11	12	13	13	17	50	71
ETP moyens financés	193	476	590	615	637	917	1 635

4.2 Les différents financements de l'expérimentation

4.2.1 Contribution au Développement de l'Emploi (CDE)

La Contribution au Développement de l'Emploi 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. La CDE finance tous les salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi ainsi que les salarié-es non issu-es de la privation d'emploi dans la limite de 10 % de l'effectif total (en ETP travaillé réalisé).

Le montant de la CDE est soumis à 2 variables :

- Le taux de CDE : fixé à 102 % jusqu'au 01/10/2023, il est passé à 95 % à compter de cette date. Il est fixé sur une année civile à compter du 1^{er} janvier 2024;
- Les augmentations du SMIC brut horaire : 11,27 € au 1^{er} janvier 2023; 11,52 € au 1^{er} mai 2023; 11,65 € au 1^{er} janvier 2024; 11,88 € au 1^{er} novembre 2024.

⁶³ L'ETP moyen financé prend en compte les ETP non issus de la privation durable d'emploi pris en charge par la Contribution au Développement de l'Emploi = prise en compte de maximum 10 % de l'effectif total.

4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

Cette contribution est composée en 2024 :

- d'une participation de l'État de 95 % du SMIC brut = 20 210,44 €/ETP;
- d'une participation du département de 15 % des 95 % État = 3 031,57 €/ETP.

En 2024

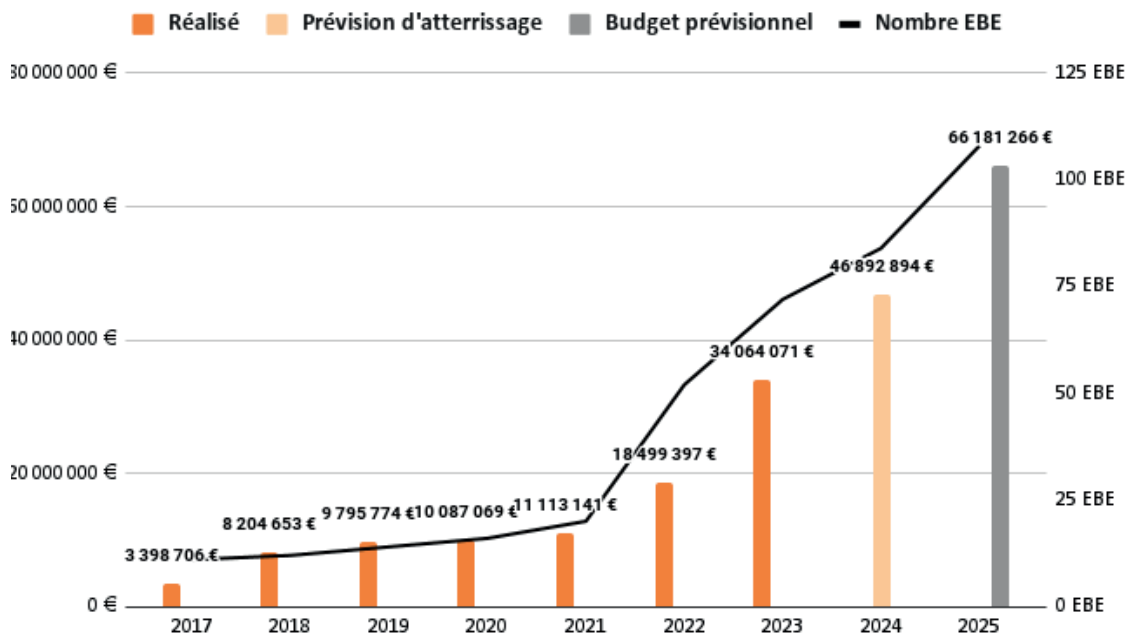
La CDE couvre
109%
du SMIC brut

pour un
montant total de
23 242 €/ETP

Le nombre d'ETP moyen réalisé (IPE + NIPE) pris en charge par la CDE était en 2023 de 1 635 ETP. L'atterrissage prévu pour fin 2024 est de 2 320 ETP et le budget prévisionnel 2025 est basé sur 3 203 ETP⁶⁴.

a. CDE État

ÉVOLUTION DU MONTANT FINANCÉ PAR L'ÉTAT AU DE TITRE DE LA CDE



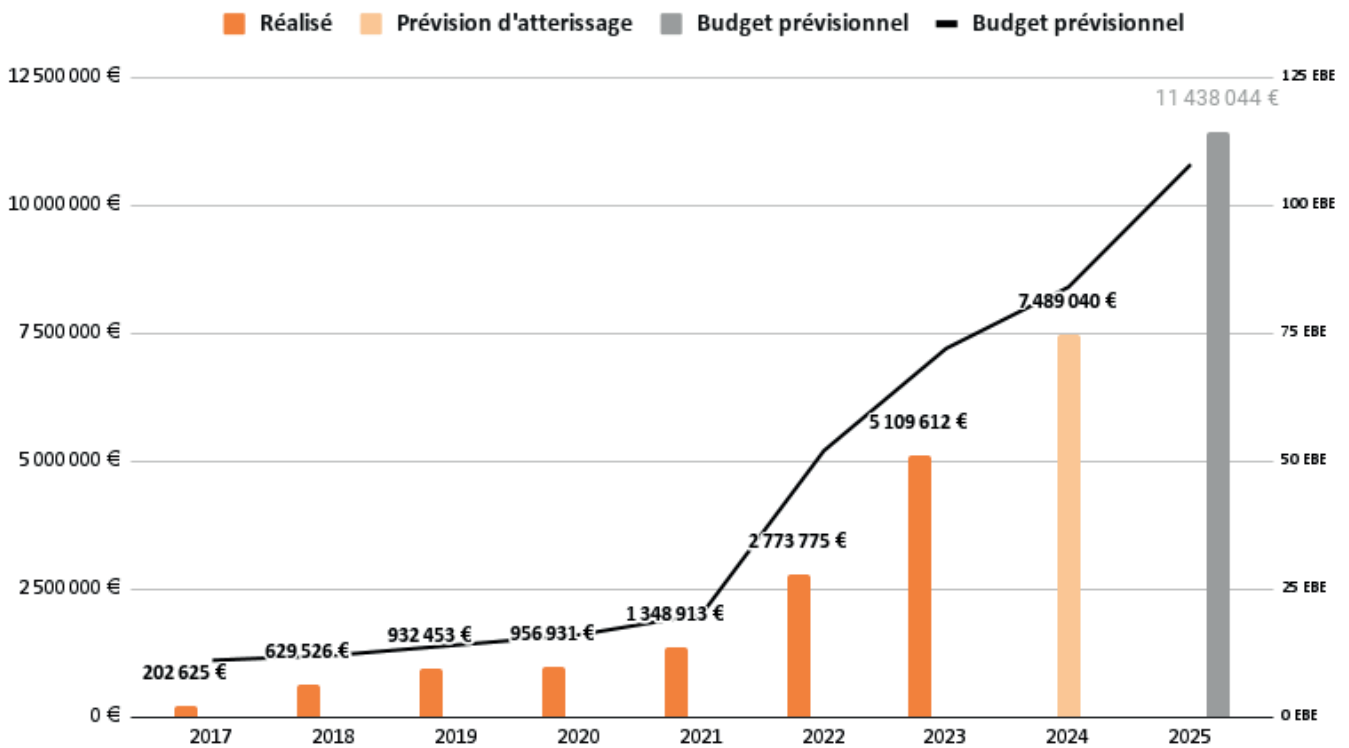
Lecture : au 31/12/2023, le montant réalisé de CDE État est de 34 064 071 €.

⁶⁴ Jusqu'en 2023, le calcul du montant de la CDE se basait sur le nombre d'Équivalents Temps Pleins (ETP) payés. La méthodologie de calcul a évolué; désormais, c'est l'ETP travaillé qui sert de référence pour le calcul de la CDE.

4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

b. CDE département

ÉVOLUTION DU MONTANT FINANCÉ PAR LES DÉPARTEMENTS AU TITRE DE LA CDE




	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 ⁶⁵
Nombre de départements	10	10	10	10	10	25	34	47	49

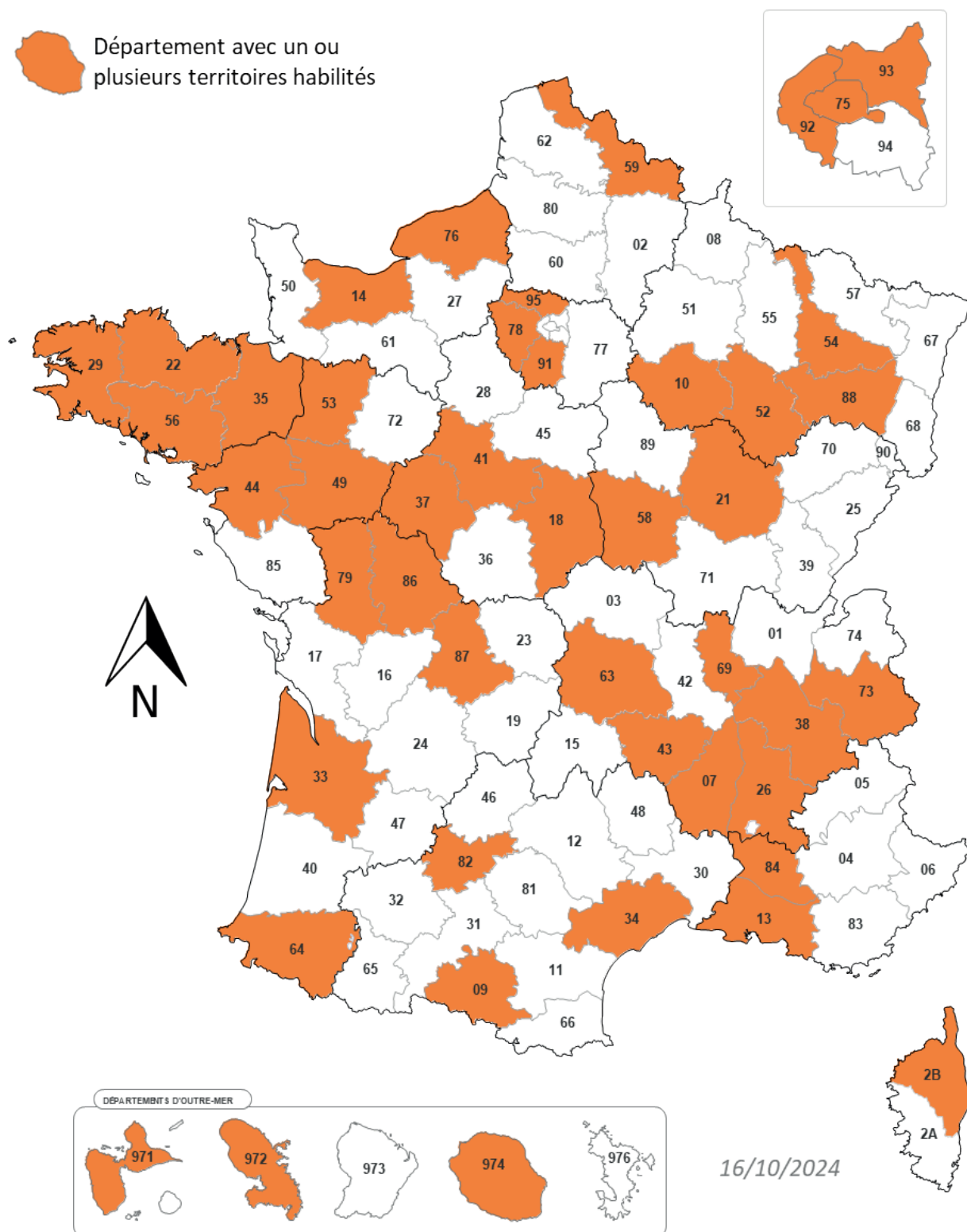
En 2024, 47 départements participent à l'expérimentation, avec un ou plusieurs territoires habilités.

⁶⁵ Prévisions pour l'année 2025.

4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

CARTE DES DÉPARTEMENTS AVEC UN OU PLUSIEURS TERRITOIRES HABILITÉS

 Département avec un ou plusieurs territoires habilités



4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

	2023	2024
Nombre de départements	34	47
Nombre maximum de territoires habilités pour un département	5	6
Nombre moyen d'EBE par département	1,9	1,9
Moyenne du montant financé par département	145 381 €	288 489 €
Nombre d'ETP moyens annuels financés par département	47,4	95,2

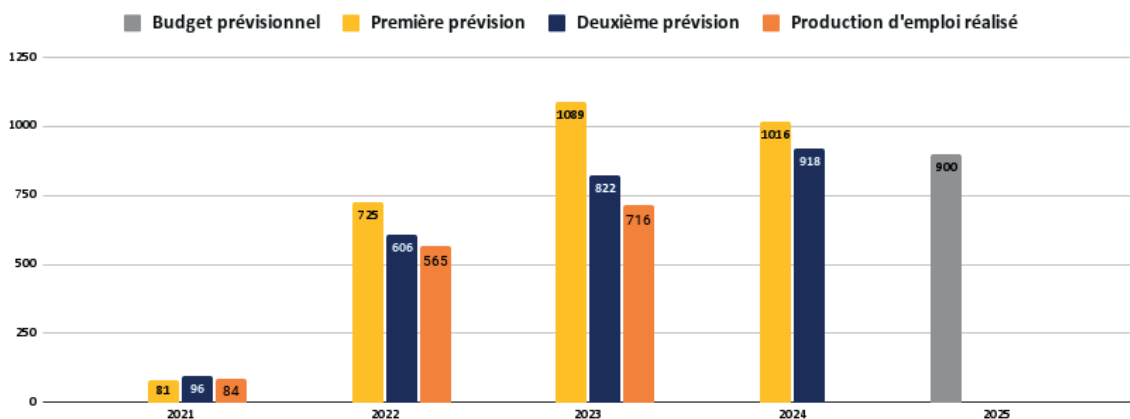
À NOTER : Une partie du Bilan de l'expérimentation sera consacrée à la **mobilisation des départements**, acteurs essentiels des politiques de solidarité. L'objectif de ce Bilan thématique est d'analyser les modalités de participation des départements à l'expérimentation, notamment l'information des allocataires du RSA, le rôle des services départementaux dans le travail des CLE, pour aller au-delà de leur contribution financière à l'emploi créé en EBE.

4.2.2 Dotation d'Amorçage (DA)

Ce financement accompagne le développement de la croissance des effectifs des EBE en apportant un financement l'année de création de chaque ETP supplémentaire.

En 2024, cette dotation de 30 % du SMIC brut est d'un montant de 6 382,24 €/ETP supplémentaire créé dans l'année.

ÉVOLUTION DES PRÉVISIONS ET RÉALISÉS DE LA PRODUCTION D'ETP SUPPLÉMENTAIRES



4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

Un écart est constaté entre les prévisions de création d'emplois supplémentaires et les emplois effectivement réalisés :

- En 2021, seules les EBE de la 1^{re} phase expérimentale ont bénéficié de la DA, et sur une demi-année. Ces EBE ouvertes depuis 5 ans et plus avaient déjà des effectifs stabilisés d'où le faible écart entre le prévisionnel et le réalisé;
- L'écart entre le prévisionnel et le réalisé s'accroît à partir de 2022 avec le conventionnement des nouvelles EBE pour lesquelles l'exercice de prévisions en phase d'amorçage est plus aléatoire;
- En 2023, l'écart entre les premières prévisions saisies et le réalisé est de -34 %. Ceci s'explique en premier lieu par l'habilitation groupée de territoires via les décrets du Conseil d'État qui a eu un impact sur les délais d'ouverture des EBE et, par conséquent sur la production d'ETP. Par ailleurs, l'incertitude budgétaire pour l'expérimentation pour 2024 et la baisse du taux de CDE a freiné les trajectoires d'embauches des EBE.

4.2.3 Complément Temporaire d'Équilibre (CTE)

Cette contribution intervient en subvention d'équilibre exceptionnelle, versée sous conditions, et vise à couvrir tout ou partie d'un déficit d'exploitation.

Elle n'est pas une modalité de financement courante des 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.

	CTE 2022 sur comptes 2021	CTE 2023 sur comptes 2022	CTE 2024 sur comptes 2023
Montant demandé par les EBE	NC	142 826 €	855 505 €
Nombre d'EBE conventionnées	17	50	71
Nombre d'EBE ayant sollicité du CTE	7	3	14
Montant versé	450 175 €	92 761 €	437 967 €⁶⁶
Nombre d'EBE ayant bénéficié du CTE	7	3	10

4.3 Le financement de l'ETP supplémentaire

Le financement de l'ETP supplémentaire est calculé à partir :

- du financement de la CDE État et de la CDE Département;
- du financement de la DA;
- du financement du CTE.

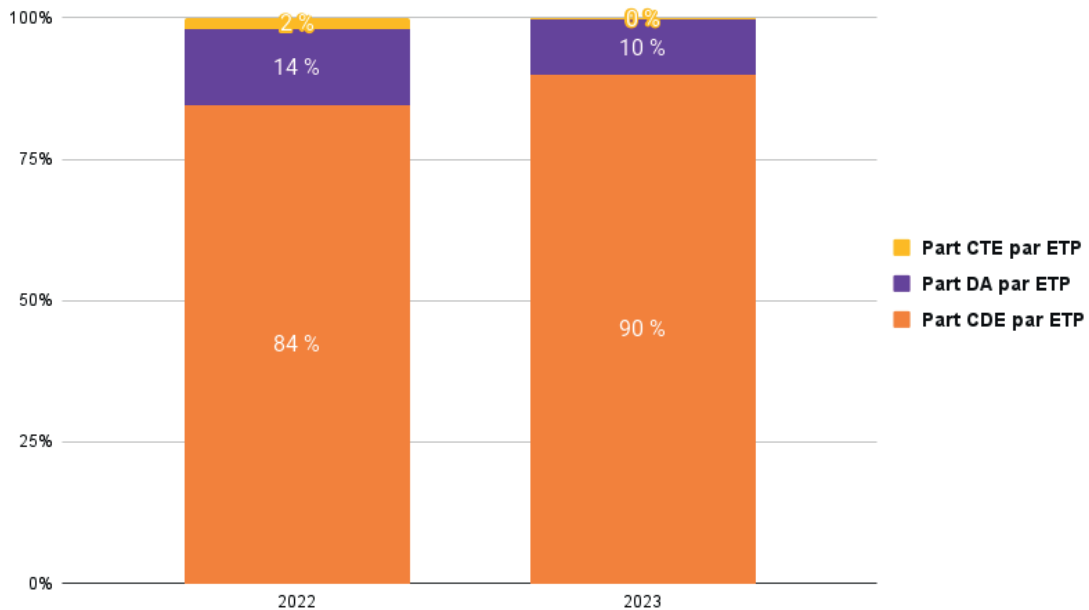
La somme des financements mobilisés est ensuite divisée par l'ETP financé moyen annuel (IPE + NIPE)⁶⁷.

⁶⁶Versé au 31/10/2024

⁶⁷ Jusqu'en 2023, le calcul du montant de la CDE se basait sur le nombre d'Équivalents Temps Pleins (ETP) payés. La méthodologie de calcul a évolué; désormais, c'est l'ETP travaillé qui sert de référence pour le calcul de la CDE.

4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

RÉPARTITION DES FINANCEMENTS DES ETP SUPPLÉMENTAIRES EN 2022 ET 2023



Lecture : la répartition des financements par ETP en 2022 est la suivante, 84 % de CDE, 14 % de DA et 2 % de CTE.

Le financement de l'emploi supplémentaire est soumis aux variables suivantes :

- le taux de prise en charge de l'État (en octobre 2023, passage de 102 % à 95 %);
- l'évolution du SMIC en lien avec l'inflation;
- le nombre d'ouvertures d'EBE (en 2022 : 25; en 2023 : 21).

Le financement de l'ETP supplémentaire est à observer sur le moyen et le long terme.

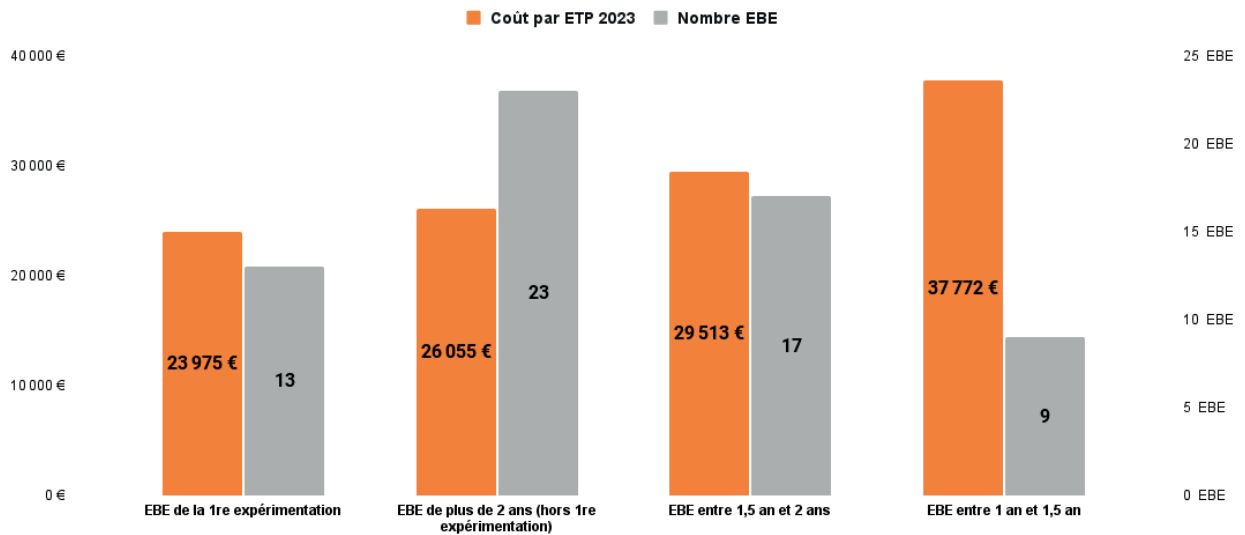
En effet, la mobilisation de la Dotation d'Amorçage est amenée progressivement à décroître avec la stabilisation des effectifs des EBE. Le CTE est un financement conjoncturel, dont la sollicitation devrait également diminuer avec la stabilisation du modèle économique des EBE, après les premières années de développement de leurs activités.

Ainsi, à terme, le financement de l'ETP supplémentaire est à observer au long cours avec le financement de la CDE uniquement.

Par ailleurs, cet indicateur «financement de l'ETP supplémentaire» doit s'analyser à la lumière des économies et recettes liées à la sortie de la privation durable d'emploi (cf. ci-après sur le coût net).

4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

FINANCEMENT DE L'EMPLOI SUPPLÉMENTAIRE 2023 PAR ANCIENNETÉ D'EBC



Une diminution du montant du financement corrélée à l'ancienneté de l'EBC est constatée. Elle s'explique par la baisse du financement de la Dotation d'Amorçage qui accompagne le développement de la croissance des effectifs doublée d'une stabilisation des effectifs pour les EBC de la 1^{re} expérimentation.

5. APPROCHE DU CALCUL DU COÛT NET DE LA SORTIE DE LA PRIVATION D'EMPLOI

L'expérimentation "Territoires zéro chômeur de longue durée" repose sur la conviction que le coût budgétaire de l'exclusion est plus élevé que le financement de la situation de travail pour toutes les personnes volontaires.

Le calcul du coût net de la sortie de la privation durable d'emploi correspond au coût budgétaire net de la sortie de la privation d'emploi auquel sont déduites les économies et recettes liées à la sortie de la privation d'emploi (cotisations, TVA, économies ou recettes individualisables).

En tenant compte des éléments suivants :

- **Les volontaires de l'expérimentation sont privés d'emploi depuis en moyenne 4,5 ans.**
- **20 % des volontaires sortent de la privation d'emploi avant même une embauche en EBE.**

Il est possible d'affirmer que le coût net d'une sortie de privation d'emploi est inférieur au coût de l'expérimentation.

À NOTER : Le coût net maximal d'une sortie de la privation d'emploi (une fois le rythme de croisière atteint) est **inférieur à 6 200 €, ce qui représente moins de 27 % du coût budgétaire total lié à la Contribution au Développement de l'Emploi pour un Équivalent Temps Plein en EBE.**

Ce coût ne prend ni en compte les externalités positives du projet, ni les économies et recettes pouvant être générées à une échelle de dispositifs infra-nationaux, ni la plus-value du projet sur la sortie de la privation d'emploi de personnes ayant été mobilisées sur le projet.

Pour en savoir plus sur les calculs, une note sur l'approche du coût net de l'expérimentation sera prochainement publiée.

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**