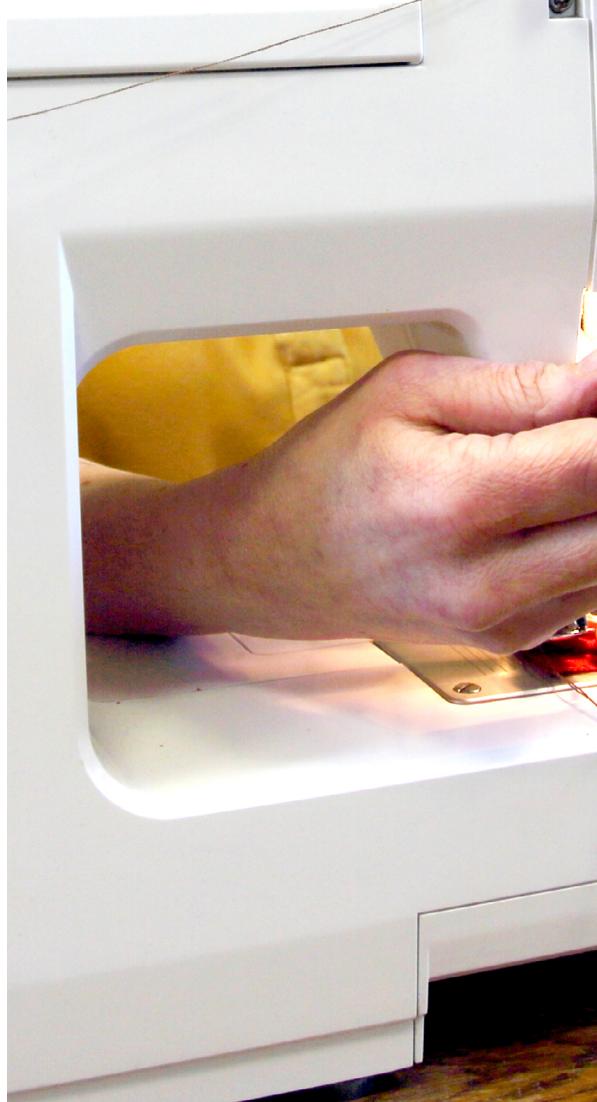


SYNTHÈSE  
DE PILOTAGE  
2025



EXPÉRIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE



## SOMMAIRE

<b>ÉDITO</b> .....	3
<b>MÉTHODOLOGIE ET SOURCES</b> .....	5

### **1 UNE ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE STABILISÉE À FIN 2025** .....

<b>1.1</b> Une durée d'habilitation et de conventionnement allongée sur la fin de la seconde étape expérimentale .....	7
<b>1.2</b> Une collecte de données au service du pilotage, du Bilan et de l'évaluation de l'expérimentation .....	8

### **2 LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ** .....

<b>2.1</b> Exhaustivité : définition de la trajectoire ...	11
<b>2.2</b> Exhaustivité : information et mobilisation des volontaires ...	13
<b>2.3</b> Qualification de la privation durable d'emploi	15
<b>2.4</b> Profils des volontaires .....	18
<b>2.5</b> Exhaustivité : un pilotage en continu.....	21

### **3 ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (EBE) : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES** .....

<b>3.1</b> Évolution des EBE dans l'expérimentation .	24
<b>3.2</b> Trajectoires d'embauches en EBE .....	26
<b>3.3</b> Profils des salarié·es et temps de travail....	27
<b>3.4</b> Développement des travaux utiles : thématiques d'activité des EBE .....	31
<b>3.5</b> Modèle économique des EBE .....	33

### **4 LE FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION** . 37

<b>4.1</b> Le financement de l'État depuis le début de l'expérimentation .....	37
<b>4.2</b> Les différents financements de l'expérimentation .....	38
<b>4.2.1</b> Contribution au Développement de l'Emploi (CDE) .....	38
<b>4.2.2</b> Dotation d'Amorçage (DA) .....	43
<b>4.2.3</b> Complément Temporaire d'Équilibre (CTE) .....	44

## ÉDITO

L'année 2025 a été marquée par la stabilisation de l'équipe expérimentale : à date, ce sont 83 territoires habilités qui expérimentent le droit à l'emploi, et qui ont accompagné plus de 10 000 personnes en s'appuyant sur 91 Entreprises à But d'Emploi (EBE) soutenues par 47 départements expérimentateurs. Depuis 2017, ce sont près de 7 200 personnes qui sont sorties de la privation durable d'emploi sur l'ensemble de ces territoires, dont 3 745 sont aujourd'hui salariées en EBE.

L'année 2025 est également l'année du Bilan de l'expérimentation, mais aussi celle d'un rapport de la Cour des Comptes et de l'évaluation du Comité scientifique : l'ensemble de ces études et analyses ont pu être menées grâce aux données fiables saisies régulièrement par les Comités Locaux pour l'Emploi (CLE) et les EBE. La présente synthèse de pilotage s'appuie naturellement sur ces différentes contributions qui nourrissent le débat sur la suite de l'expérimentation.

Cette synthèse de pilotage 2025 permet à la fois de conforter les tendances nationales observées depuis quasiment 10 ans et de mettre en évidence les particularités territoriales ainsi que les évolutions constatées des EBE en fonction de leur ancienneté.

L'analyse des données saisies – nourries par des échanges réguliers qualitatifs au sein de l'équipe expérimentale – illustre l'impact réel, en termes de retours à l'emploi de populations en grande difficulté, mais également les problématiques de mise en œuvre de la stratégie d'exhaustivité attendue des Comités Locaux pour l'Emploi.

En effet, comme pour toute entreprise du secteur marchand ou l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), et quel que soit le niveau du soutien public, l'offre d'emploi des EBE est conditionnée par leur équilibre d'exploitation et leurs perspectives d'activité. Le contexte actuel d'incertitude lié notamment aux contraintes budgétaires accentue les difficultés des EBE dans leurs objectifs de création d'emplois et d'équilibre de leur modèle économique.

En tout état de cause, la mesure territoriale du besoin en emploi demeure indispensable pour mettre en évidence les situations locales et convaincre les décideurs publics des actions à mener. En dépit des difficultés rencontrées, la légitimité et l'efficacité de l'action des CLE et des EBE est confirmée par les nombreux résultats positifs observés dans chaque territoire : renforcement du lien social avec les personnes durablement exclues de l'emploi, recherche active pour les volontaires d'un projet d'accès à l'emploi, embauches réalisées avec l'accompagnement des CLE, en EBE mais aussi hors EBE, adaptation de l'emploi au profil des volontaires accueillis, développement d'activités utiles, etc.

Notre action commune – CLE, EBE, Fonds d'expérimentation – doit continuer à être guidée par ces résultats et l'engagement des volontaires mobilisés pour accéder à l'emploi.

Dans un environnement plus difficile et exigeant que jamais, nous restons déterminés à faire face collectivement aux défis qui s'annoncent en 2026 pour garder le cap et démontrer la place et les atouts propres de l'expérimentation au sein des politiques publiques de lutte contre le chômage d'exclusion.

François Nogué  
Président du Fonds d'expérimentation  
ETCLD

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

- 83 territoires habilités et 91 Entreprises à But d'Emploi conventionnées;
- À octobre 2025, 7 174 personnes sont sorties de la privation durable d'emploi depuis le début de l'expérimentation (dont 4 974 en EBE);
- 55 mois, c'est la durée moyenne de privation durable d'emploi des volontaires;
- 31 % des volontaires accèdent à l'emploi hors EBE;
- 11,9 mois, c'est la durée moyenne pour sortir de la privation durable d'emploi pour un volontaire inscrit dans l'expérimentation;
- 57 % de femmes et 43 % d'hommes volontaires;
- 46 ans d'âge moyen pour les volontaires;
- 4 117 personnes sont salariée·es en EBE;
- 23 % de salarié·es reconnu·es en situation de handicap (BOETH<sup>1</sup>) dans les EBE;
- La CDE<sup>2</sup> (État et département) couvre 109 % du SMIC brut pour un montant total de 23 622 €/ETP<sup>3</sup>;
- 8 529 €, c'est le chiffre d'affaires et les subventions d'activité médian par ETP pour les EBE de plus de 5 ans.

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.

---

<sup>1</sup> Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

<sup>2</sup> Contribution au Développement de l'emploi.

<sup>3</sup> 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 FEC<sup>4</sup>).

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'EBC qui ont renseigné des données se décompose de la manière suivante :

Période d'analyse	2021	2022	2023	2024	2025
<b>CLE</b>	10	37	58	75	83
<b>EBC : trajectoires d'embauches</b>	14	43	68	76	91
<b>EBC : modèle économique</b>	14	43	62	78	NC <sup>5</sup>

La pondération et le classement par cohorte (ancienneté des territoires<sup>6</sup> ou des EBC<sup>7</sup>) permettent de partager une photographie lisible de l'expérimentation tout en rendant compte de sa montée en charge. Les cohortes sont mises à jour chaque année afin de prendre en compte l'évolution de l'ancienneté des territoires et des EBC.

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

Ancienneté	Nombre de territoires habilités <sup>8</sup>	Nombre d'EBC ayant saisi leur trajectoire d'embauches <sup>9</sup>
<b>Moins d'un an</b>	8	15
<b>Entre 1 an et 2 ans</b>	17	15
<b>Entre 2 ans et 3 ans</b>	23	33
<b>Plus de 3 ans (hors 1<sup>re</sup> expérimentation)</b>	25	16
<b>1<sup>re</sup> expérimentation</b>	10	12
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>91</b>

<sup>4</sup> Fichiers des Écritures Comptables.

<sup>5</sup> Non concerné.

<sup>6</sup> Prise en compte de la date d'habilitation pour calculer l'ancienneté des territoires.

<sup>7</sup> Prise en compte de la date de conventionnement pour calculer l'ancienneté de l'EBC.

<sup>8</sup> Cohortes arrêtées au 30/09/2025.

<sup>9</sup> Cohortes arrêtées au 30/09/2025.

Ancienneté d'EBE	Nombre d'EBE ayant saisi leur réalisé économique 2024 <sup>10</sup>
<b>Moins d'un an</b>	14
<b>Entre 1 an et 2 ans</b>	19
<b>Plus de 2 ans (hors 1<sup>re</sup> expérimentation)</b>	33
<b>1<sup>re</sup> expérimentation</b>	12
<b>Total</b>	78

Les données issues de la paie (source : Déclarations Sociales Nominatives) et celles des modèles économiques réalisés (source : Fichiers des 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 2025;
- 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 et des prévisions 2025;
  - concernant les modèles économiques, il s'agit des données réalisées en 2024 (Fichiers des Écritures Comptables N-1).

Un croisement urbain - rural qui s'appuie sur les données de la note d'étape du Comité scientifique<sup>11</sup>

L'échantillon de territoires allant de grandes métropoles comme Paris, Lyon, Lille, Bordeaux, Rennes à des territoires plus ruraux comme Saint-Thégonnec, Bassin de Vie de Moulins Engilbert, TOPE 5 du Châtelleraudais ou encore Le Trièves, il permet d'effectuer une analyse urbain-rural comme dans la synthèse de pilotage 2024.

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'Insee<sup>12</sup>, 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 26 autres territoires non traités dans la note d'étape à partir de la méthodologie conseillée par l'Insee<sup>13</sup>.

**Au total, sur les 83 territoires habilités, 58 sont catégorisés urbains et 25 ruraux.**

<sup>10</sup> Cohortes arrêtées au 31/12/2024, date de clôture des comptes pour toutes les EBE.

<sup>11</sup> Yannick L'Horty, Sandrine 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>.

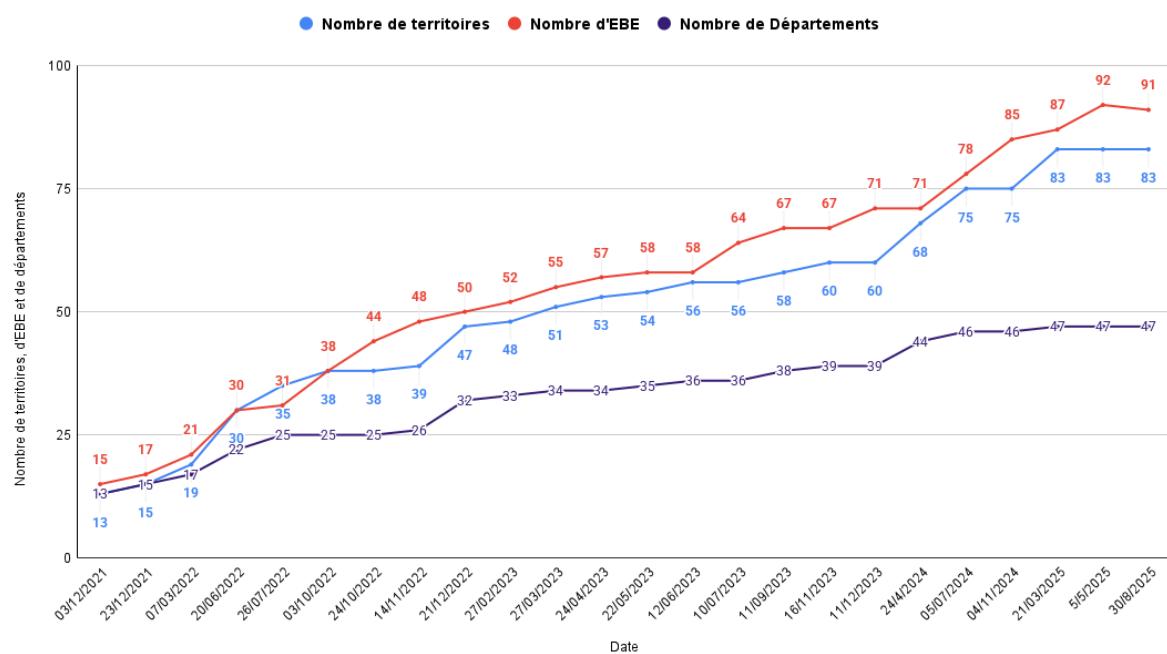
<sup>12</sup> L'Institut national de la statistique et des études économiques.

<sup>13</sup> 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 À FIN 2025

## 1.1 Une durée d'habilitation et de conventionnement allongée sur la fin de la seconde étape expérimentale

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



L'année 2024 a été marquée par la clôture de l'appel à candidatures au 30 juin 2024. Les dernières candidatures ont été analysées par le Conseil d'administration du Fonds d'expérimentation en novembre 2024 et proposées à l'habilitation au ministère du Travail et des Solidarités.

Pour rappel, 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.

8 territoires ont été habilités le 21 mars 2025<sup>14</sup> par décret en Conseil d'État. Ces territoires avaient été proposés à l'habilitation par le Conseil d'administration du Fonds d'expérimentation entre mars et juillet 2024<sup>15</sup>. 5 derniers territoires ont été proposés à l'habilitation à la suite des Conseils d'administration du Fonds d'expérimentation des 30 septembre, 28 octobre et 25 novembre 2024. Ces territoires sont en attente de la réponse du Ministre du Travail et des Solidarités.

<sup>14</sup> Décret n° 2025-262 du 21 mars 2025 habilitant de nouveaux territoires pour mener l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ». <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051363585>

<sup>15</sup> Conseils d'administration du Fonds d'expérimentation des 25 mars, 27 mai, 24 juin et 8 juillet 2024.

## 1. UNE ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE STABILISÉE À FIN 2025

La durée moyenne de l'instruction d'une candidature de son dépôt à son habilitation officielle est de 160 jours<sup>16</sup>. Cette durée s'est allongée sur la fin de la seconde phase expérimentale, passant à 283 jours pour les territoires habilités par le décret en Conseil d'État du 24 avril 2024, à 214 jours pour le décret en Conseil d'État du 5 juillet 2024 et à 402 jours pour le décret en Conseil d'État du 21 mars 2025<sup>17</sup>. Les 5 derniers territoires proposés à l'habilitation par le Conseil d'administration du Fonds attendent la décision officielle depuis plus d'un an.

À date, ce sont 73 territoires habilités qui ont rejoint les 10 territoires de la première étape expérimentale<sup>18</sup> pendant la seconde phase, avec un total de 91 Entreprises à But d'Emploi conventionnées et 47 départements engagés.

### À NOTER :

L'équipe expérimentale s'exprime dans le Bilan de l'expérimentation<sup>19</sup> par :

- **Le bilan des territoires habilités<sup>20</sup>** : une production écrite autour de sept thématiques afin que chaque territoire puisse faire son bilan de la seconde phase expérimentale et en valoriser les résultats, intégrée dans le bilan final.
- **Le bilan des gens<sup>21</sup>** : compile des témoignages de personnes qui ont vécu l'expérimentation sur les territoires, à retrouver sur le [bilan.etcld.fr](https://bilan.etcld.fr).

## 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, "NotreXp", afin de centraliser les données nécessaires au pilotage local et national, à la gestion budgétaire ainsi qu'au Bilan et aux évaluations de l'expérimentation. En octobre 2025, NotreXp comptabilise 1 062 utilisateurs, issus des équipes des CLE et des EBE.

NotreXp est en constante évolution afin de répondre aux besoins des utilisateurs et du pilotage de l'expérimentation.

Sur 2025, plusieurs chantiers ont notamment été menés : des développements pour alimenter le Bilan de l'expérimentation, de nouvelles fonctionnalités sur l'outil de suivi des volontaires, une évolution des remontées de données des CLE, des améliorations sur le téléversement des DSN, une refonte de l'interface lié aux prévisions d'effectifs des EBE ou encore la sortie d'indicateurs financiers à partir des modèles économiques des EBE. Enfin, les tableaux de bord et l'extraction de données<sup>22</sup> font l'objet d'améliorations continues et alimentent les différentes instances des CLE et des EBE en local.

<sup>16</sup> Pour plus de détails, vous pouvez consulter le graphique page 63 du Bilan de l'expérimentation : ETCLD. (2025, janvier). Bilan final de l'expérimentation 2025. <https://s3.bilan.etcld.fr/bilans/documents/bilan-2eme-expperimentation.pdf>

<sup>17</sup> Dont 285 jours entre la décision du Conseil d'administration du Fonds d'expérimentation et la publication du décret d'habilitation.

<sup>18</sup> Voir carte des territoires habilités : <https://etcld.fr/les-territoires/>

<sup>19</sup> ETCLD. (2025, janvier). Bilan final de l'expérimentation 2025. <https://s3.bilan.etcld.fr/bilans/documents/bilan-2eme-expperimentation.pdf>

<sup>20</sup> <https://s3.bilan.etcld.fr/bilans/documents/bilan-des-territoires-habilites.pdf>

<sup>21</sup> <https://bilan.etcld.fr/temoignages>

<sup>22</sup> NotreXp génère des tableaux de bord pour les CLE et les EBE des différents territoires. Ils donnent accès à des visualisations de données et à des comparaisons avec les indicateurs nationaux. Les utilisateurs ont également la possibilité d'extraire les données.

## 1. UNE ÉQUIPE EXPÉRIMENTALE STABILISÉE FIN 2025

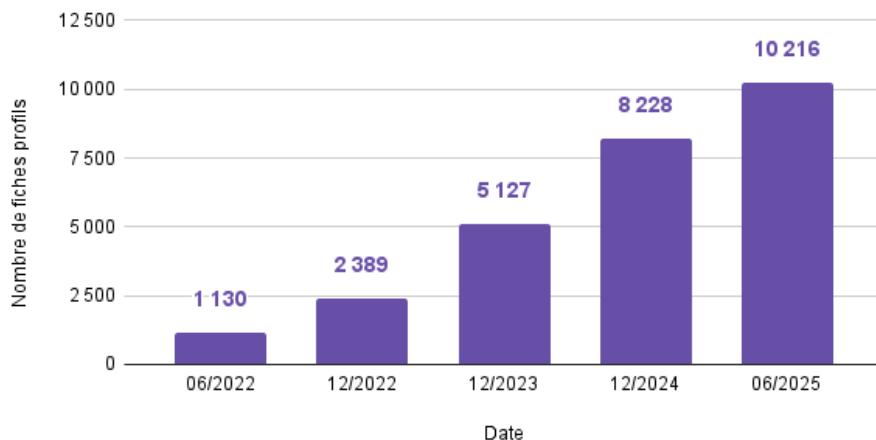
Dans le cadre des évaluations du projet TZCLD menées par la Cour des Comptes<sup>23</sup> et le Comité Scientifique<sup>24</sup>, des données saisies sur le système d'information ont été transmises par le Fonds d'expérimentation. Ce sont notamment des données relatives aux activités et aux réalisés économiques des EBE, ainsi que les NIR<sup>25</sup> des volontaires transmis au Comité Scientifique via la DARES<sup>26</sup>, qui ont permis d'analyser les parcours en emploi des volontaires.

### ■ Focus sur l'outil de suivi volontaires

La loi du 14 décembre 2020<sup>27</sup> permet au Fonds d'expérimentation de recueillir des données personnelles (notamment les NIR). 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 (il a été multiplié par 10 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 encore à conforter.

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



#### À NOTER :

Les saisies de données par les équipes des CLE et des EBE sont indispensables au pilotage de l'expérimentation. Il est important de souligner la montée en qualité significative des remontées de données par les CLE et les EBE, favorisant la gestion nationale et locale de l'expérimentation.

L'enjeu actuel est de lancer des réflexions afin d'envisager de l'interopérabilité et des liens avec les différents outils et plateformes existants dans l'écosystème partenarial du droit à l'emploi (Plateforme de l'inclusion, outils de France Travail, SIAE Connect...).

<sup>23</sup> Cour des comptes. (2025, juin). L'EXPÉRIMENTATION « TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE » 2016-2024. <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/experimentation-territoire-zero-chomeur-de-longue-duree>

<sup>24</sup> Yannick L'Horty, Sandrine Graceffa, Aude Kerivel, Julie Le Gallo, Léa Lima, Francesca Petrella, Clément Pin, & François-Charles Wolff. (2025, septembre 23). Rapport final du comité scientifique de l'évaluation de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » (TZCLD) – Vers une garantie d'emploi ? [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/df5ca033677ad50bdb53f2ffe5f6254c/TZCLD\\_rapport%20.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/df5ca033677ad50bdb53f2ffe5f6254c/TZCLD_rapport%20.pdf)

<sup>25</sup> Numéros d'Inscription au Répertoire (NIR) ou numéros de Sécurité Sociale.

<sup>26</sup> Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques.

<sup>27</sup> 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).

## 2. Les Comités Locaux pour l'Emploi (CLE) : l'animation d'une dynamique locale pour l'atteinte de l'exhaustivité<sup>28</sup>

**Un portage politique fort et pérenne, ainsi qu'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.

**Les liens et les coopérations avec les SIAE<sup>29</sup>, EA<sup>30</sup>, ESAT<sup>31</sup> sont essentiels pour répondre aux besoins en emploi des territoires.** Les temps de rencontre et de dialogue sont alors précieux pour garantir une bonne complémentarité, éviter les appréhensions liées à des risques de concurrence et construire des partenariats.

**Les bonnes relations avec les acteurs de l'emploi sont fondamentales, incluant France Travail dont les agences sont très actives**, notamment au sein des commissions emploi pour l'accompagnement des personnes volontaires privées durablement d'emploi. C'est pourquoi, la participation des CLE aux Comités territoriaux pour l'emploi (CLPE) instaurés par la loi pour le plein emploi<sup>32</sup> est importante afin de déployer des réponses partenariales communes. À ce sujet, le Fonds d'expérimentation a réalisé une enquête sur la participation des CLE aux CLPE<sup>33</sup>. Parmi les CLE répondants, 60 % sont intégrés aux comités départementaux et 75 % sont intégrés aux comités territoriaux.

**Le rôle de soutien du CLE aux Entreprises à But d'Emploi demeure primordial avant et après leur ouverture.** 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'EBC, en prenant en compte ses contraintes, son autonomie d'action 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. Il s'agit d'identifier les besoins en emploi en articulant les compétences des volontaires et les emplois disponibles sur le territoire. Les CLE mettent alors en lumière des besoins de créations d'emplois dans d'autres types d'entreprises que l'EBC pour atteindre l'exhaustivité (employeurs publics ou privés, SIAE, EA, ESAT, ...).

Ainsi, **il apparaît fondamental que les CLE puissent qualifier précisément le besoin en emploi et les emplois disponibles sur le territoire afin d'adapter les moyens à déployer pour trouver des solutions d'emplois aux volontaires.**

<sup>28</sup> 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 83 CLE avec un remplissage au fil de l'eau. Les données issues des saisies de pilotage de septembre représentent 80 territoires.

<sup>29</sup> Structures d'Insertion par l'Activité Économique.

<sup>30</sup> Entreprises Adaptées.

<sup>31</sup> Établissements et service d'accompagnement par le travail

<sup>32</sup> LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

<sup>33</sup> Cette enquête a été menée sur le second semestre 2025. Au total, ce sont 55 territoires qui ont répondu sur 83 territoires habilités.

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

### À NOTER :

**Pour aller plus loin, une partie du Bilan de la deuxième étape expérimentale est consacrée à l'analyse de la maturité coopérative des territoires<sup>34</sup>,** c'est-à-dire ses facteurs de réussite, enjeux et effets. Réalisé par le Labo de l'ESS, ce travail s'appuie sur les données recueillies pour développer un référentiel de la maturité coopérative des territoires zéro chômeur de longue durée : en plus de servir de cadre d'analyse pour ce bilan thématique, il constitue un outil au service des territoires d'expérimentation pour nourrir concrètement la réflexion collective et le dialogue.

### 2.1 Exhaustivité : définition de la trajectoire

Si les stratégies d'atteinte de l'exhaustivité<sup>35</sup> 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 2025, le nombre de personnes potentiellement concernées par la privation durable d'emploi dans 83 territoires habilités est estimé à 51 376 personnes<sup>36</sup>. 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 et demandeurs du revenu de solidarité active - RSA inscrits à France Travail, les personnes inscrites à la mission locale, les personnes suivies par Cap Emploi, les personnes dites "non repérées"<sup>37</sup> parce qu'elles évoluent en dehors des statistiques officielles et d'autres catégories de personnes potentiellement concernées identifiées par les territoires ne rentrant pas dans les catégories précitées).

<sup>34</sup> <https://bilan.etcld.fr/documents/bilan-maturite-cooperative>

<sup>35</sup> C'est-à-dire la capacité du territoire à permettre l'accès à l'emploi à toute personne privée durablement d'emploi volontaire.

<sup>36</sup> Ce total correspond à la somme des stratégies d'atteinte de l'exhaustivité des 83 territoires habilités, établies lors du conventionnement ou *a posteriori*.

<sup>37</sup> La catégorie des "non repérés" désigne en particulier les personnes en situation de non-recours et donc non identifiées par les dispositifs administratifs. Pour estimer le nombre de personnes "non repérées" sur le territoire, il convient généralement de s'appuyer sur les structures locales de la solidarité et d'aides d'urgence.

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

Au 21/10/2025

**51 376**

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

**21 261**

Nombre estimé de personnes  
volontaires privées  
durablement d'emploi

Afin d'estimer le nombre de personnes volontaires<sup>38</sup>, 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 national<sup>39</sup> reste stable avec la croissance du nombre de territoires. Il apparaît plus élevé dans les territoires ruraux que dans les territoires urbains.

**41 %**

Taux de volontariat  
cible moyen 2025

**40 %**

Taux de volontariat  
cible 2025 urbain

**49 %**

Taux de volontariat  
cible 2025 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 ainsi que 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 d'insertion et d'inclusion.

### 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. Cependant, les solutions à mobiliser sont parfois limitées, notamment parce que les entreprises de lutte contre la privation d'emploi sont contraintes dans leur développement d'emplois, freinant ainsi l'atteinte de l'exhaustivité là où des besoins s'expriment.

<sup>38</sup> 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.

<sup>39</sup> Rapport entre le nombre de personnes privées durablement d'emploi volontaires cible et le nombre de personnes potentiellement concernées.

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

### 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, formations, immersions, etc.

Au 21/10/2025

**9 998**

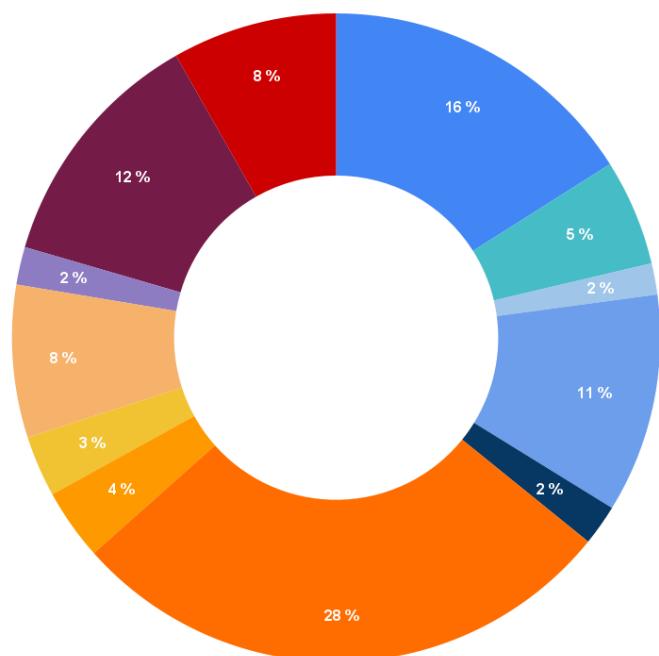
Nombre de personnes volontaires privées durablement d'emploi, dont l'éligibilité a été validée par les CLE, depuis le début de l'expérimentation

**2 084**

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

#### RÉPARTITION DES MOYENS DE CONNAISSANCE DU PROJET

- France Travail
- Référent-e RSA
- Mission Locale
- Accompagnement social de la commune
- Association TZCLD
- Bouche à oreille
- Porte-à-porte
- Courriers
- Flyers/affichage
- Presse locale
- Salarié-e de l'EBE
- Autre (champ libre)



Échantillon<sup>40</sup> : 7 651 volontaires au 21/10/2025

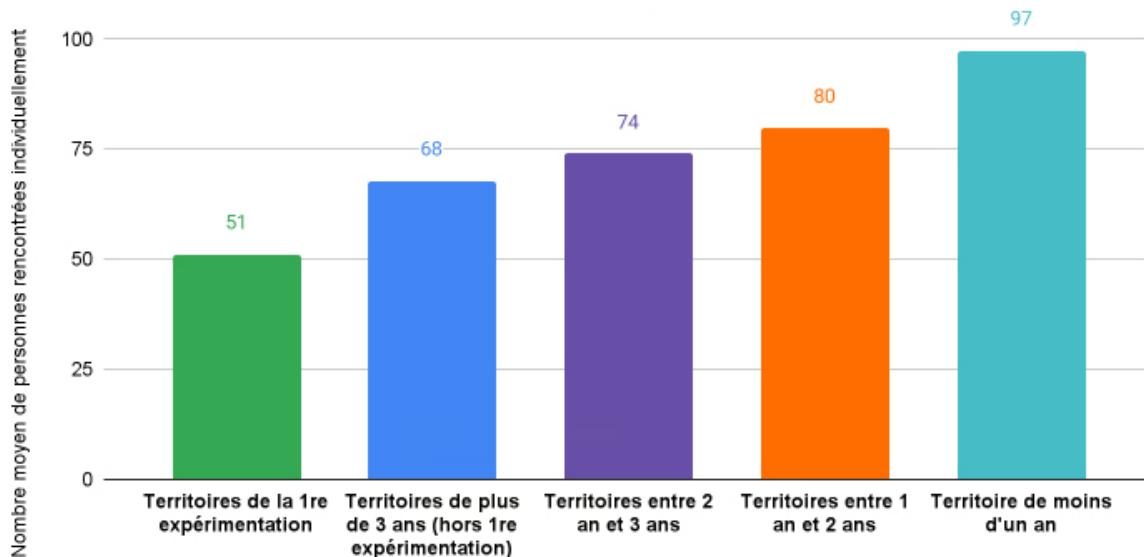
<sup>40</sup> Les valeurs ont été arrondies, ce qui explique le total à 101 %.

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

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 16 %). 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 2024, les équipes projet des CLE ont rencontré individuellement 4 888<sup>41</sup> personnes potentiellement concernées par la privation durable d'emploi (PDE). Les rencontres individuelles réalisées par les équipes locales (techniciens des collectivités, agents de France Travail, Mission Locale, Départements, associations locales...) favorisent la mobilisation de nouveaux volontaires.

### NOMBRE MOYEN DE PERSONNES POTENTIELLEMENT CONCERNÉES PAR LA PDE RENCONTREÉS INDIVIDUELLEMENT EN 2024 PAR ANCIENNÉTÉ DE TERRITOIRES



Lecture : en 2024, en moyenne, les territoires dont l'ancienneté est comprise entre 1 an et 2 ans ont rencontré individuellement 80 personnes potentiellement concernées par la privation durable d'emploi.

<sup>41</sup> Les rencontres individuelles continuent d'augmenter puisqu'elles étaient de 3 452 en 2023.

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

### À NOTER :

Les moyens dédiés à l'équipe projet<sup>42</sup> 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.

Pour aller plus loin, **une partie du Bilan de la deuxième étape expérimentale est consacrée aux logiques et parcours de formation au sein de l'expérimentation TZCLD<sup>43</sup>**. Cette enquête, réalisée par le Céreq, analyse les parcours des personnes privées durablement d'emploi et les dispositifs de formation dans les EBE. Elle indique notamment que *“Dans les parcours des PPDE qui intègrent l'expérimentation, les actions d'accompagnement et de formation sont fréquentes et visent à accroître la capacité à agir, à redonner confiance en soi et à apporter des réponses aux situations complexes des personnes en termes de revenu, logement, santé, handicap, mobilité..., etc”*. (Synthèse, p.4).

### 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.
- **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.

<sup>42</sup> ETCLD. (2024, février). Les équipes projets missions et financement. <https://etcld.fr/wp-content/uploads/2024/03/2024-en-note-equipes-projet.pdf>

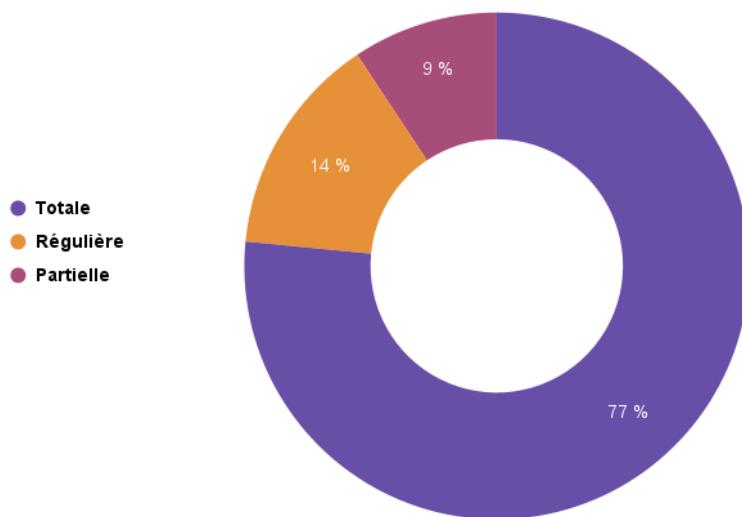
<sup>43</sup> <https://bilan.etcld.fr/documents/bilan-logiques-et-parcours-de-formations>

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

Les données restent relativement 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 77 % des personnes<sup>44</sup>.

Des variations en fonction des caractéristiques locales (situation géographique, secteurs d'emplois, conjoncture économique, situation de la personne, etc.) sont observables selon le territoire.

RÉPARTITION NATIONALE DU TYPE DE PRIVATION  
D'EMPLOI DES VOLONTAIRES



Échantillon : 9 672 volontaires au 21/10/2025

### Indicateurs croisés sur le type de privation d'emploi

Comme en 2024, 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 genre, même si la privation partielle est légèrement supérieure chez les femmes et la privation régulière légèrement supérieure chez les hommes<sup>45</sup>;
- le type de privation d'emploi ne varie pas significativement selon l'âge des personnes, même si la privation totale est plus élevée pour les moins de 25 ans et les plus de 65 ans<sup>46</sup>;
- au niveau de la comparaison urbain-rural, la part de la privation totale est légèrement supérieure pour les territoires ruraux<sup>47</sup>.

<sup>44</sup> La privation totale d'emploi était de 75 % en 2024.

<sup>45</sup> 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 13 % pour les femmes.

<sup>46</sup> 79 % des moins de 25 ans (augmentation de 6 % par rapport à 2024 pour les moins de 25 ans) et des plus de 65 ans déclarent une privation totale d'emploi.

<sup>47</sup> La part de la privation totale est de 78 % dans le rural contre 75 % dans l'urbain.

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

La durée de privation d'emploi des volontaires est restée stable par rapport à 2024<sup>48</sup>.

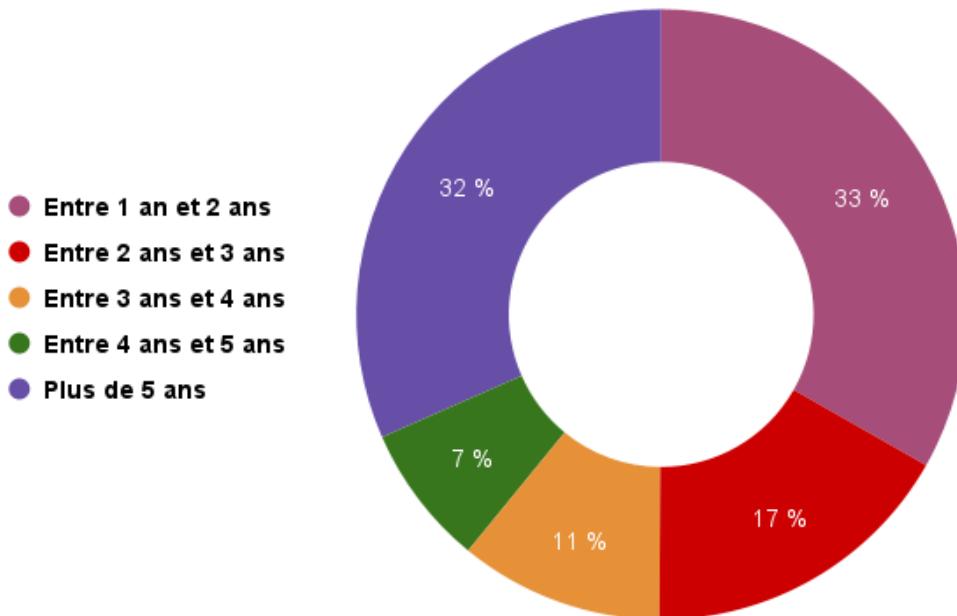
Les volontaires sont privés d'emploi depuis en moyenne

**55 mois**

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

**31 mois**

### RÉPARTITION DES DURÉES DE PRIVATION D'EMPLOI DES VOLONTAIRES



Échantillon : 9 667 volontaires au 21/10/2025

Lecture : près de 40 % des volontaires ont une durée de privation durable d'emploi supérieure à 4 ans et un tiers supérieure à plus de 5 ans.

#### Indicateurs croisés sur la durée de privation d'emploi

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

- La durée de privation d'emploi a tendance à augmenter avec l'âge des personnes<sup>49</sup>;
- Les femmes ont des durées de privation d'emploi plus élevées que les hommes<sup>50</sup>, notamment sur les tranches d'âges des 18-25 ans et 35-44 ans<sup>51</sup>;
- La durée de privation d'emploi a tendance à être plus élevée dans l'urbain que dans le rural<sup>52</sup>.

<sup>48</sup> ETCLD. (2024, novembre). *Synthèse de pilotage 2024*. <https://etcld.fr/wp-content/uploads/2025/01/etcld-synthese-pilotage-2024-web-.pdf>

<sup>49</sup> 23 % des 25-34 ans sont privés d'emploi depuis plus de 5 ans contre 30 % des 35-44 ans et 35 % des 55-64 ans.

<sup>50</sup> La durée médiane de privation d'emploi est de 36 mois pour les femmes, contre 27 pour les hommes.

<sup>51</sup> Pour les 18-25 ans, la durée médiane de privation d'emploi est de 18 mois pour les hommes et 24 mois pour les femmes. Pour les 35-44 ans, elle est de 24 mois pour les hommes et 36 mois pour les femmes.

<sup>52</sup> La durée médiane de privation d'emploi est de 26 mois sur les territoires ruraux et 34 mois sur les territoires urbains.

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

### 2.4 Profils des volontaires

**57%**

de femmes

La répartition femme-homme reste stable, avec une part de femmes plus importante à hauteur de 57 %.

**43%**

d'hommes

Le découpage urbain-rural fait apparaître une part plus importante de femmes dans les territoires urbains : 60 % contre 50 % pour les territoires ruraux.

**46 ans**

MOYENNE D'ÂGE des volontaires

**47 ans**

ÂGE MÉDIAN des volontaires

La pyramide des âges est restée stable par rapport à 2024<sup>55</sup>, avec une forte représentation des 35-64 ans.

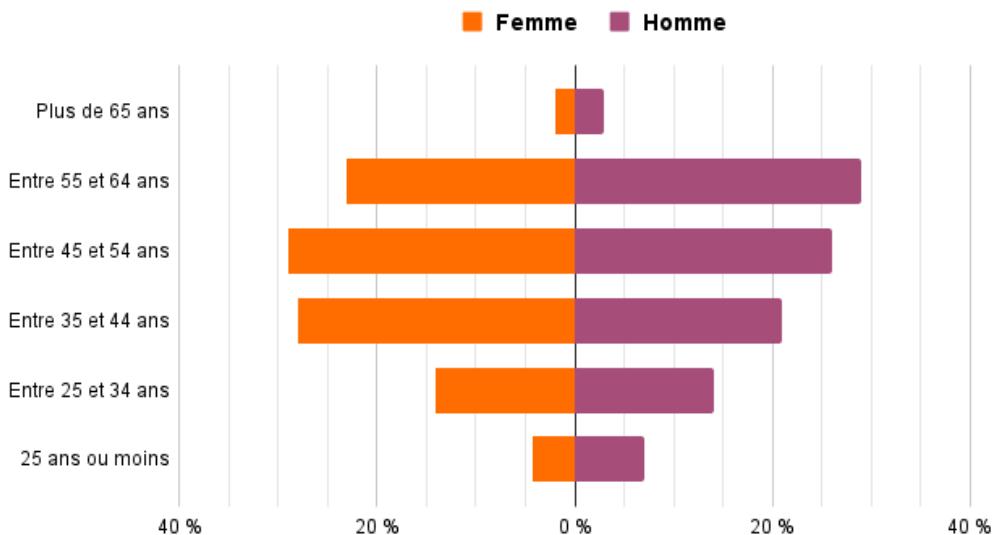
<sup>53</sup> Pour rappel, en 2024, la moyenne d'âge des volontaires était de 45 ans et l'âge médian de 46 ans.

<sup>54</sup> La moyenne d'âge des femmes est de 47 ans dans le rural et de 45 ans dans l'urbain. Pour les hommes, elle est de 46 ans dans l'urbain et le rural.

<sup>55</sup> ETCLD. (2024, novembre). Synthèse de pilotage 2024. <https://etcld.fr/wp-content/uploads/2025/01/etcld-synthesepilotage-2024-web-.pdf>

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

PYRAMIDE DES ÂGES DES VOLONTAIRES



Échantillon : 9 961 volontaires au 21/10/2025

Lecture : 29 % des hommes volontaires ont entre 45 et 54 ans et 26 % des femmes ont entre 45 et 54 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'Agefiph<sup>56</sup>. Pour cela, les personnes concernées 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.

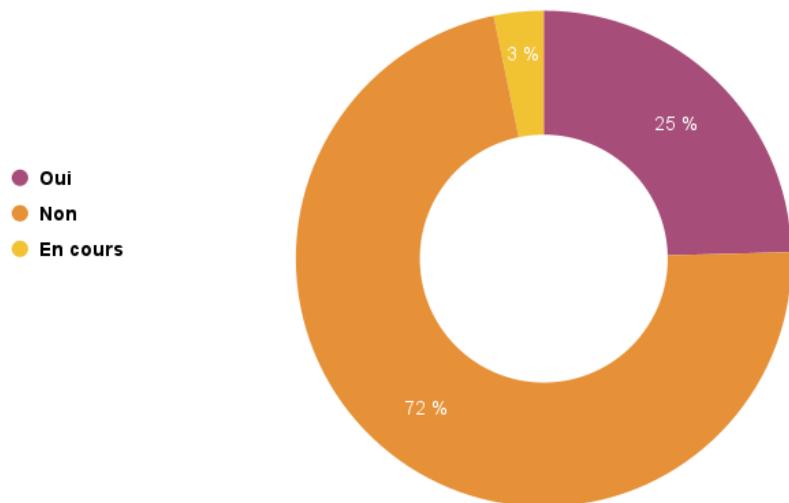
Il est constaté que les équipes projet participent activement à la sensibilisation du handicap et à l'accès aux droits. À titre d'exemple, *in fine*, ce sont au moins 276 personnes qui ont été accompagnées dans leur reconnaissance de handicap une fois embauchées dans l'EBE<sup>57</sup>.

<sup>56</sup> ETCLD & Agefiph. (2025, mai). L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE - PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS DE HANDICAP DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL. <https://etcld.fr/wp-content/uploads/2025/06/2025-agefiph-bilan2024-v4.pdf>

<sup>57</sup> 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. (2025, mai). L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE - PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS DE HANDICAP DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL. <https://etcld.fr/wp-content/uploads/2025/06/2025-agefiph-bilan2024-v4.pdf>

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

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



Échantillon : 7 852 volontaires au 21/10/2025

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

#### À NOTER :

Pour aller plus loin, **une partie du Bilan de la deuxième étape expérimentale est consacrée à l'égalité femmes-hommes<sup>58</sup>**. Réalisé par Kaleido'scop, ce bilan thématique cherche à comprendre les ressorts de la surreprésentation des femmes dans l'expérimentation : qu'est-ce qui, dans la structuration de l'expérimentation, permet de répondre plus spécifiquement aux besoins des femmes privées d'emploi ? Qu'est-ce que l'entrée dans l'expérimentation apporte à ces femmes ? Par quelles pratiques, quelles formes d'organisation est porté l'enjeu de l'égalité femmes-hommes dans les travaux des CLE et des EBE ?

**Une autre partie du Bilan réalisée par Pluricité porte sur l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap<sup>59</sup>**, en partant de questionnements similaires. On peut notamment y lire que “*De par l'approche inclusive de l'emploi intégrant de fait la prise en compte d'un ensemble de freins, l'expérimentation TZCLD a su apporter une réponse nouvelle et souvent globale aux personnes en situation en handicap éloignées de l'emploi*” (Synthèse p.2).

<sup>58</sup> <https://bilan.etcld.fr/documents/bilan-egalite-femmes-hommes>

<sup>59</sup> <https://bilan.etcld.fr/documents/bilan-acces-emploi-personnes-situation-handicap>

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

### 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.

Afin de caractériser le parcours des personnes volontaires et les sorties de la privation durable d'emploi, une agrégation<sup>60</sup> 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, autres dispositifs d'accès à l'emploi;
- 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 2025, en moyenne, les personnes accèdent à une solution  
de sortie de la privation durable d'emploi en**

**11,9 mois<sup>61</sup>**

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 ruraux<sup>62</sup>.

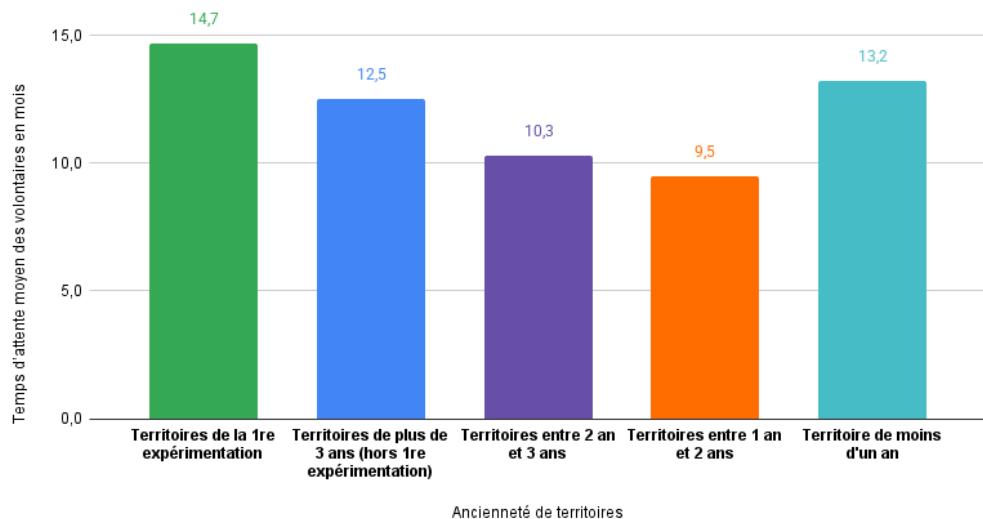
<sup>60</sup> Cette définition a été réalisée en cohérence avec les sorties dynamiques dans l'IAE (Les sorties dynamiques dans l'IAE - La communauté de l'inclusion. Consulté le 27 octobre 2025, à l'adresse <https://communaute.inclusion.beta.gouv.fr/forum/les-sorties-dynamiques-dans-liae-115/>)

<sup>61</sup> 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. Il était de 10,2 mois en 2024.

<sup>62</sup> Respectivement 11,9 mois et 11,7 mois.

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

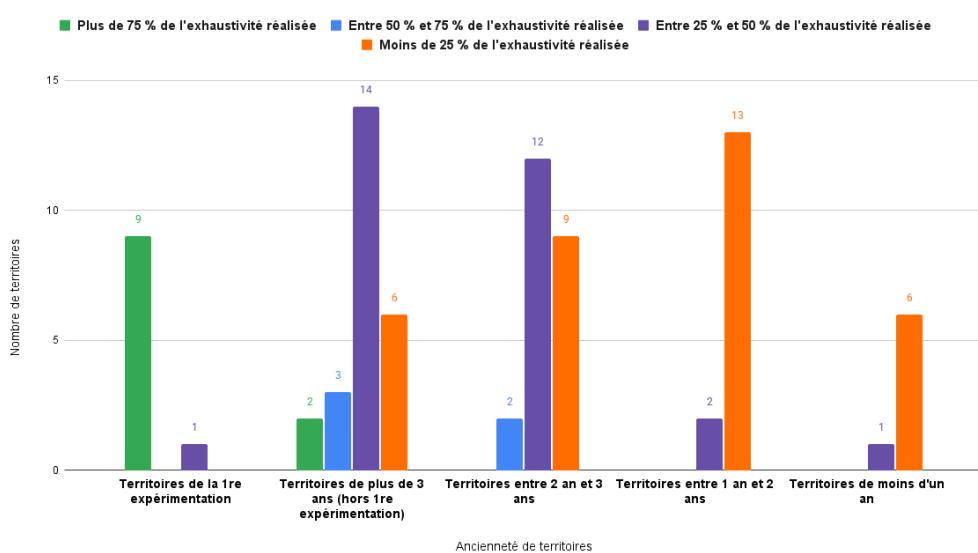
### TEMPS D'ATTENTE MOYEN DES VOLONTAIRES POUR UNE SORTIE DE LA PRIVATION DURABLE D'EMPLOI PAR ANCIENNETÉ DES TERRITOIRES



Lecture : le temps d'attente moyen des volontaires pour une sortie de la privation durable d'emploi est de 10,3 mois pour les territoires entre 2 ans et 3 ans.

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 80 territoires habilités<sup>63</sup>.

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



Lecture : parmi les territoires habilités depuis plus de 3 ans (hors 1re expérimentation), 6 sont à moins de 25 % d'atteinte de leur objectif d'exhaustivité, 14 sont situés entre 25 % et 50 % et 3 sont entre 50 et 75 % et 2 à plus de 75 %.

<sup>63</sup> Il s'agit des 80 territoires concernés par une saisie de données en septembre 2025.

## 2. LES COMITÉS LOCAUX POUR L'EMPLOI (CLE) : L'ANIMATION D'UNE DYNAMIQUE LOCALE POUR L'ATTEINTE DE L'EXHAUSTIVITÉ

En octobre 2025, les données renseignées sur NotreXp indiquent que

**31%**

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

Le nombre de personnes sorties de la privation durable d'emploi hors EBE a augmenté de 11 points depuis le 31 décembre 2023<sup>64</sup>. Les retours vers l'emploi durable hors EBE sont très probablement sous-estimés (difficultés à récupérer les données de certaines personnes, accompagnement par les partenaires parfois compliqué à valoriser, personnes accompagnées mais résidant en dehors du périmètre de l'expérimentation...). Le suivi des sorties de la privation d'emploi hors EBE et le renseignement des données correspondantes restent alors 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.**

<sup>64</sup> Au 31/12/2023, les données renseignées sur NotreXp indiquaient que 20 % des personnes sorties de la privation durable d'emploi ont trouvé un emploi hors EBE.

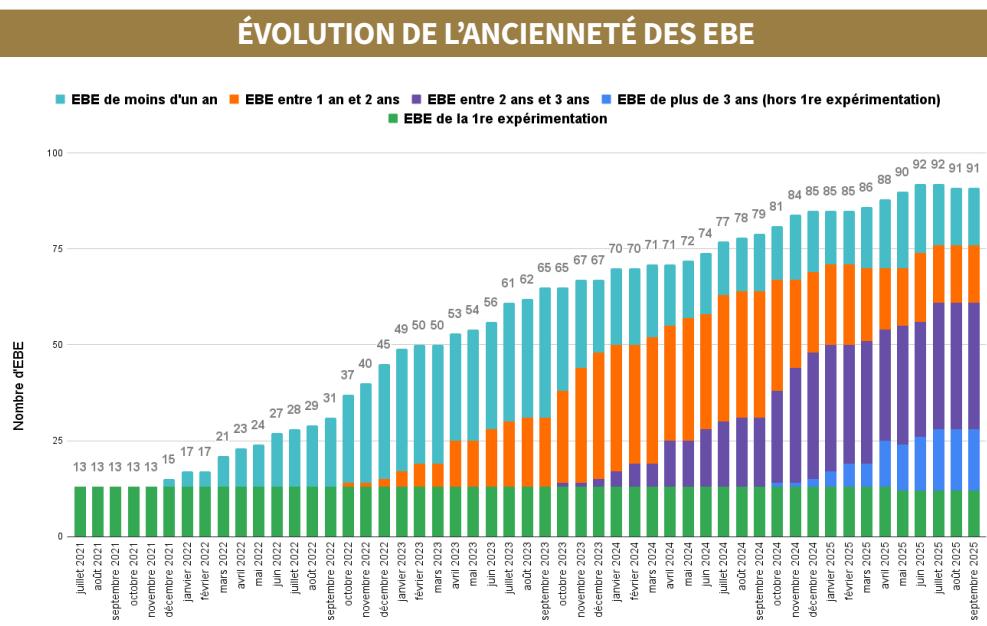
### 3. Entreprises à but d'emploi (EBE) : production d'emplois supplémentaires<sup>65</sup>

Une fois habilité, le territoire accompagne le conventionnement d'une ou plusieurs unités d'Entreprises à But d'Emploi pour apporter une réponse, complémentaire à 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 qui comprend des risques et des contraintes, notamment au moment de la phase d'amorçage. Pour des entreprises non adossées à une structure existante, la création *ex-nihilo* nécessite la mobilisation de fonds propres, de moyens d'investissement, de trésorerie, de compétences de gestion des fonctions support, etc., auxquels s'ajoutent la prise en compte des spécificités expérimentales comme l'embauche sans sélection, la non-concurrence des activités et le développement dans des territoires avec un niveau de ressources plus faible que la moyenne nationale. C'est pourquoi, comme dans une entreprise classique, l'organisation et les compétences mobilisées au sein d'une EBE doivent être anticipées et projetées.

### 3.1 Évolution des EBE dans l'expérimentation

La croissance du nombre d'EBE s'est poursuivie sur l'année 2025 avec 91 EBE conventionnées par le Fonds d'expérimentation à septembre 2025, dont plus des deux tiers ont plus de 2 ans d'ancienneté<sup>66</sup>. En 2025, 3 EBE ont cessé leurs activités.



Lecture : en septembre 2025, l'expérimentation comptabilise 12 EBE de la première expérimentation, 16 EBE de plus de 3 ans (hors 1re expérimentation), 33 EBE entre 2 ans et 3 ans, 15 EBE entre 1 an et 2 ans et 15 EBE de moins de 1 an.

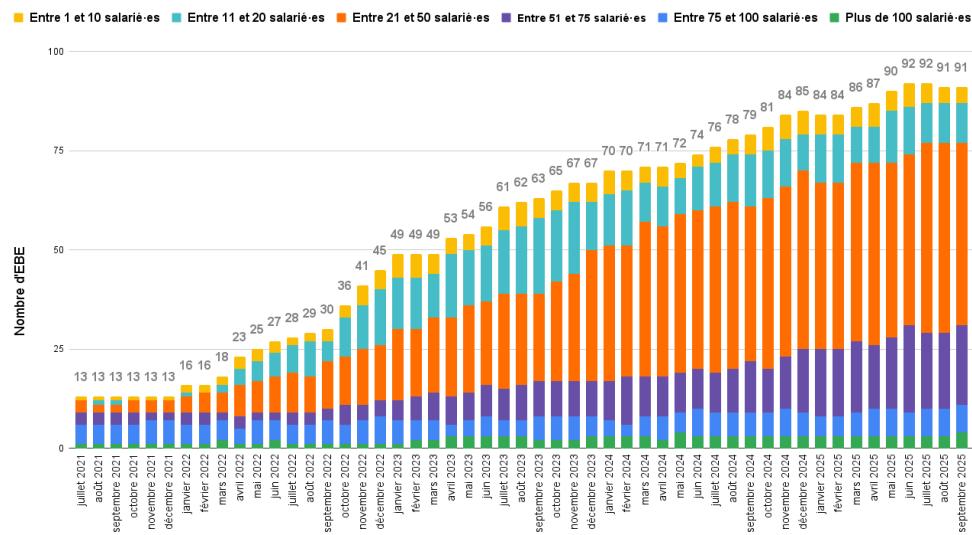
<sup>65</sup> L'échantillon des EBE varie en fonction de la source et des indicateurs. En effet, les indicateurs issus de la saisie de septembre concernent 91 EBE. Les données sur les modèles économiques réalisés 2024 concernent les 78 EBE ayant téléversé un FEC à la saisie de mai 2024.

<sup>66</sup> 71 % des EBE ont plus de 2 ans d'ancienneté.

### 3. ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (EBE) : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

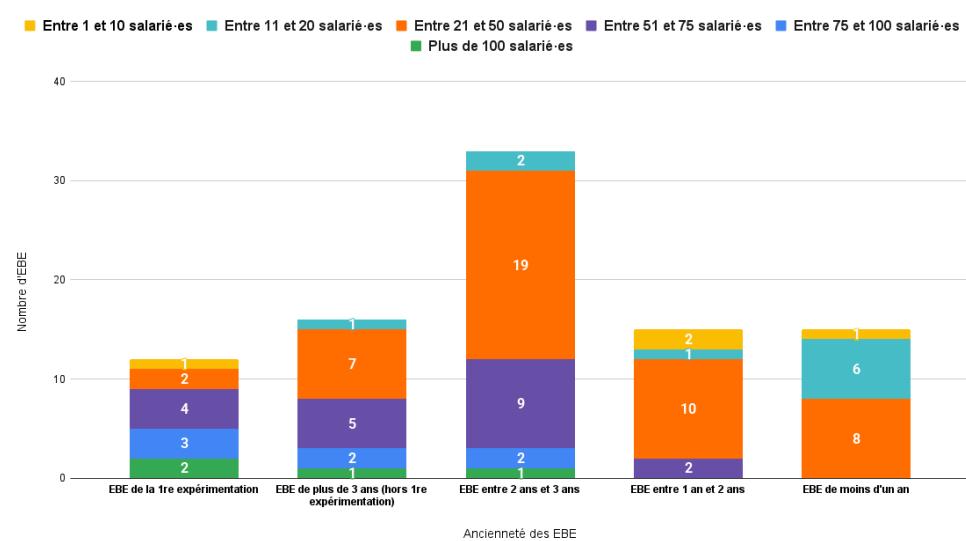
En septembre 2025, 50 % des EBE ont une taille située entre 21 et 50 salariés.

#### RÉPARTITION DE LA TAILLE DES EBE



Lecture : en septembre 2025, l'expérimentation comptabilise 4 EBE de 1 à 10 salariés, 10 EBE de 11 à 20 salariés, 46 EBE de 21 à 50 salariés, 20 EBE de 51 à 75 salariés, 7 EBE entre 75 et 100 salariés et 4 EBE de plus de 100 salariés.

#### RÉPARTITION DE LA TAILLE DES EBE PAR ANCIENNETÉ



Lecture : sur les 33 EBE de 2 à 3 ans, 2 ont une taille entre 11 à 20 salariés, 19 ont une taille entre 21 et 50 salariés, 9 ont une taille entre 51 et 75 salariés, 2 ont une taille entre 75 et 100 salariés et une EBE a plus de 100 salariés.

### 3. ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (EBE) : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

#### 3.2 Trajectoires d'embauches en EBE

**5 119**

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

**663**

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

**5 782**

TOTAL

**3 745**

Salarié·es issu·es de la privation d'emploi sont actuellement embauché·es en EBE

**372**

Salarié·es non-issu·es de la privation sont actuellement embauché·es en EBE

**4 117**

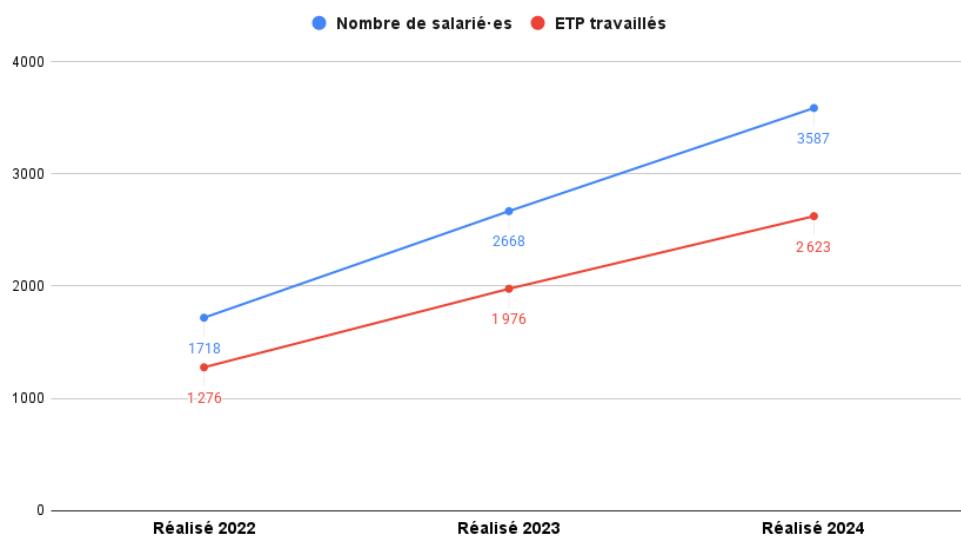
TOTAL

Au 17/10/2025:

Lecture : l'écart entre le nombre de salarié·es embauché·es depuis le début de l'expérimentation et les salarié·es en date du 17 octobre 2025 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, ...).

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.

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

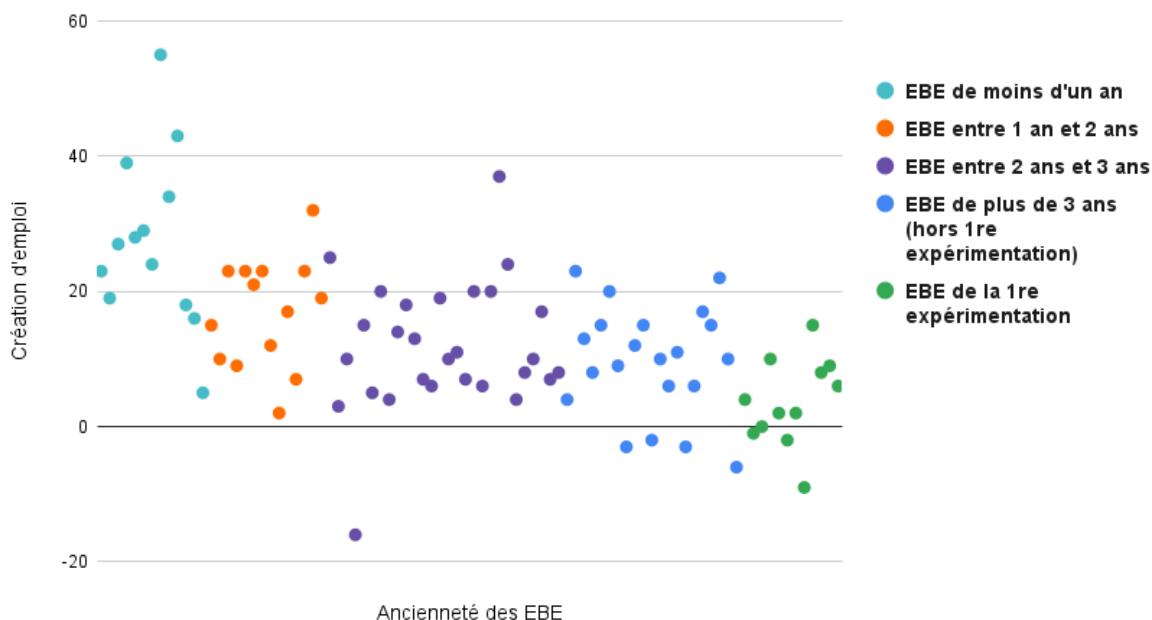


Lecture : au 31/12/2024, le réalisé des EBE amènent à un total de 3 587 salarié·es correspondant à 2 623 ETP travaillés.

### 3. ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (EBE) : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

L'évolution des effectifs progresse d'année en année. La création nette d'emplois<sup>67</sup> réalisée est de 789 en 2022, 950 en 2023 et 919 en 2024.

#### CRÉATIONS NETTES D'EMPLOI PRÉVUES POUR L'ANNÉE 2025



Lecture : les créations nettes d'emplois prévues sur l'année 2025 varient entre -6 et +23 pour les EBE de plus de 3 ans (hors 1<sup>re</sup> expérimentation).

### 3.3 Profils des salarié·es et temps de travail<sup>68</sup>

**58%**  
DE FEMMES  
parmi les salarié·es

**47 ans**  
MOYENNE D'ÂGE  
des salarié·es

**42%**  
D'HOMMES  
parmi les salarié·es

**49 ans**  
ÂGE MÉDIAN  
des salarié·es

Les répartitions par genre et âge des salarié·es sont restées relativement stables<sup>69</sup> avec la croissance du nombre de salarié·es.

La pyramide des âges des salarié·es est également restée stable par rapport à 2024. Les tranches entre 45 et 64 ans sont plus représentées en EBE que dans les listes de mobilisation des CLE<sup>70</sup>.

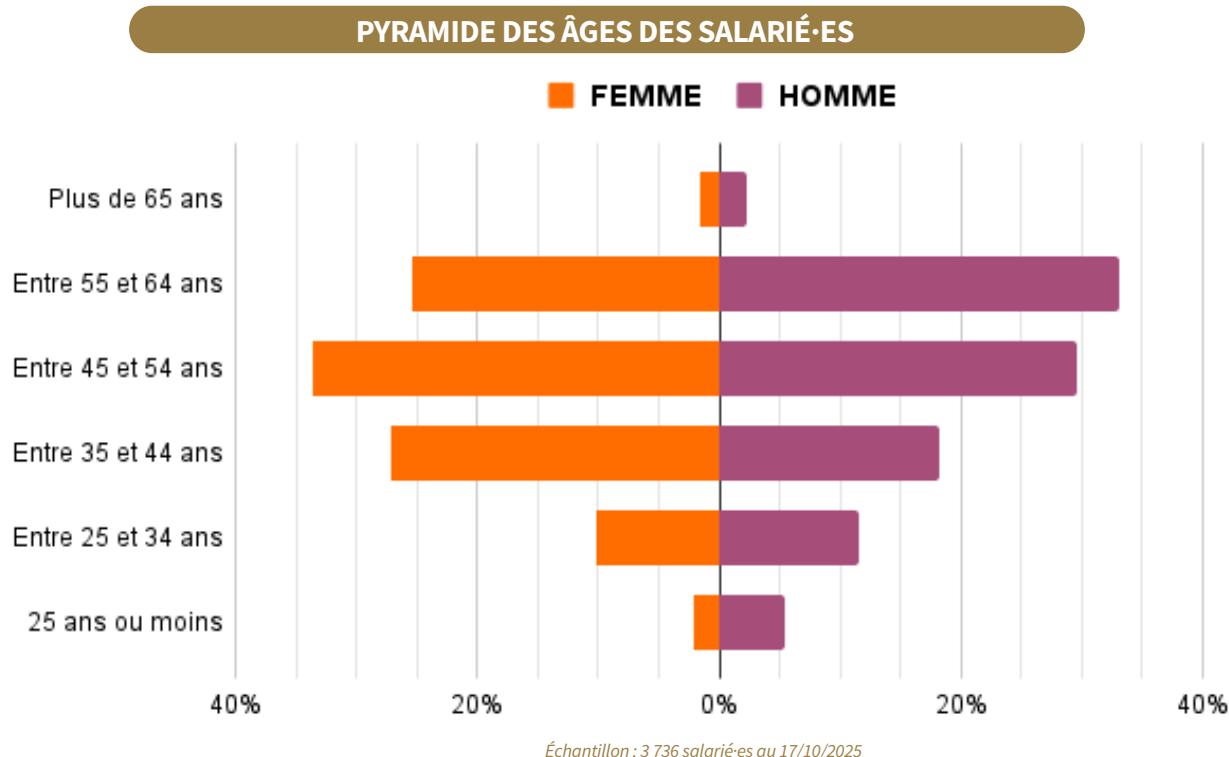
<sup>67</sup> Il s'agit de la différence du nombre de salarié·es issu·es et non issu·es de la privation d'emploi au 31/12 entre les années n et n-1.

<sup>68</sup> Cette partie concerne uniquement les salarié·es issu·es de la privation d'emploi et les données ont été arrêtées en octobre 2025.

<sup>69</sup> Pour rappel, en 2024, la répartition par genre était de 57 % de femmes et 43 % d'hommes. La moyenne d'âge des salarié·es était de 47 ans et l'âge médian de 48 ans.

<sup>70</sup> Cf. partie 2.4, pyramide des âges des volontaires.

### 3. ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (EBE) : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES



Lecture : 30 % des salariés hommes ont entre 45 et 54 ans et 34 % des salariées femmes ont entre 45 et 54 ans.

**23%**  
proportion nationale de BOETH en EBE

Pour information, 71 % des salarié·es en Entreprises Adaptées (EA), 80 % des salarié·es en Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) et 8 % des salarié·es en Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) sont en situation de handicap<sup>71</sup>.

Pour en savoir plus sur les personnes en situation de handicap dans les EBE, le bilan 2024 sur l'accessibilité des emplois en EBE réalisé dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph est consultable sur le site d'ETCLD<sup>72</sup>.

<sup>71</sup> Sources : ETCLD / UNEA / GESAT / DARES.

<sup>72</sup> Pour en savoir plus sur les personnes en situation de handicap dans les EBE : ETCLD & Agefiph. (2025, mai). L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE - PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS DE HANDICAP DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL. <https://etcld.fr/wp-content/uploads/2025/06/2025-agefiph-bilan2024-v4-.pdf>

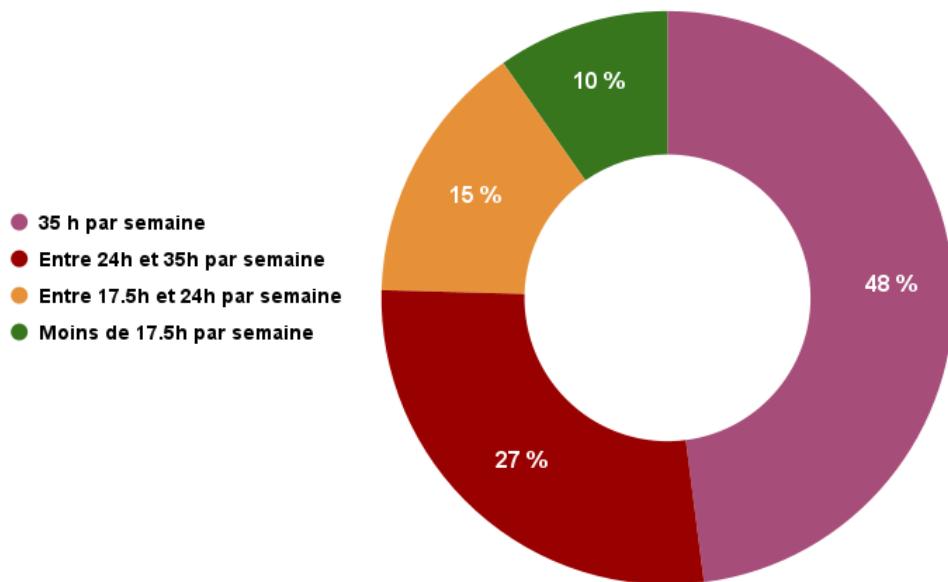
### 3. ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (EBE) : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

La moyenne du temps de travail des salarié·es reste stable<sup>73</sup> avec la croissance des effectifs.

**0,83 ETP**  
**CONTRACTUEL**  
**en moyenne dans les EBE,**  
**soit 29h/semaine**

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

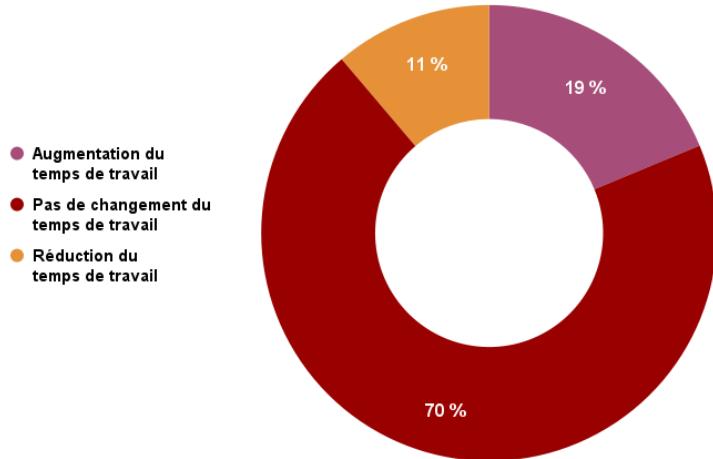


Lecture : 48 % des salarié·es issu·es de la privation d'emploi en EBE ont un temps de travail contractuel de 35h par semaine.

<sup>73</sup> En 2024, l'ETP contractuel moyen était de 0,84 ETP.

### 3. ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (EBE) : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

#### RÉPARTITION DES CHANGEMENTS DE TEMPS DE TRAVAIL CONTRACTUEL

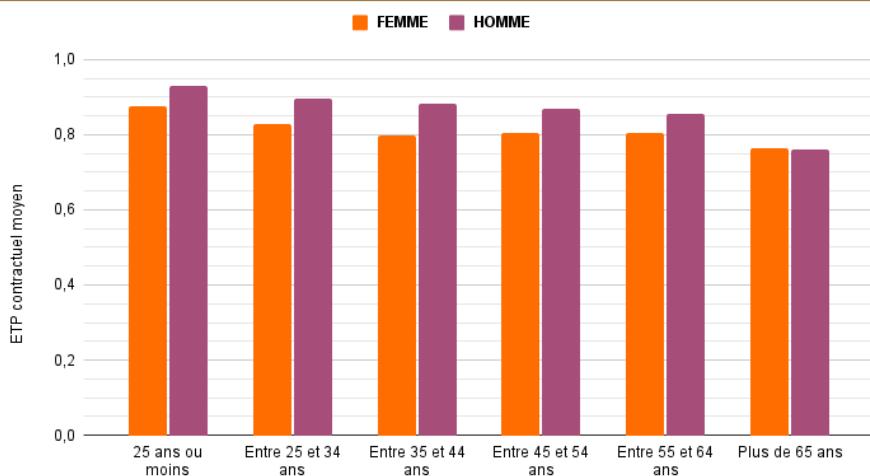


Lecture : 19 % des salarié·es issu·es de la privation d'emploi en EBE ont augmenté leur temps de travail contractuel entre le moment où ils sont entrés en EBE et octobre 2025.

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 65 ans.

#### ETP CONTRACTUEL MOYEN PAR GENRE ET ÂGE EN 2025



Lecture : l'ETP contractuel moyen 2025 des 25-34 ans est de 0,83 pour les femmes et 0,9 pour les hommes.

#### À NOTER :

Une partie du Bilan de la deuxième étape expérimentale est consacrée au management inclusif<sup>74</sup>. Ce bilan a été réalisé par Itinere Conseil, et il explore les leviers et freins des pratiques managériales, les spécificités locales et les enseignements pour les acteurs impliqués. En croisant observation empirique et retours des parties prenantes (directions, encadrant·es, salarié·es), ce travail vise à documenter les pratiques au sein des EBE.

<sup>74</sup> <https://bilan.etcld.fr/documents/bilan-management-inclusif>

### 3. ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (EBE) : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

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

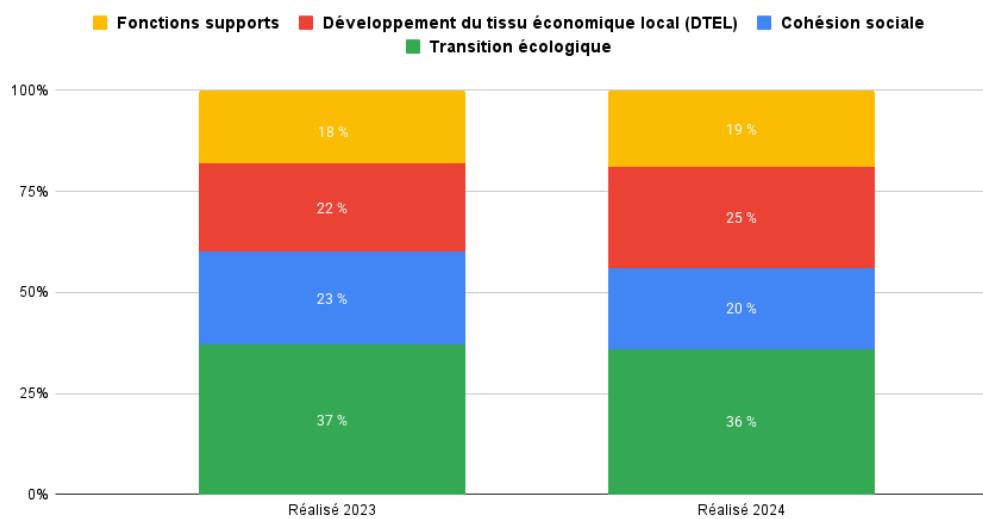
Il est important de rappeler que les activités des EBE sont identifiées en lien avec les CLE afin de produire des emplois accessibles aux volontaires et répondant aux besoins des territoires.

L'exercice de pilotage 2025 présente les activités développées et réalisées au cours de l'année 2024 pour 78 EBE.

Comme en 2023, le champ de la transition écologique reste le domaine générant le plus d'emplois supplémentaires. Cette répartition met toujours 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 pour les EBE est de composer une stratégie entrepreneuriale en mettant en œuvre 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 2023 ET 2024

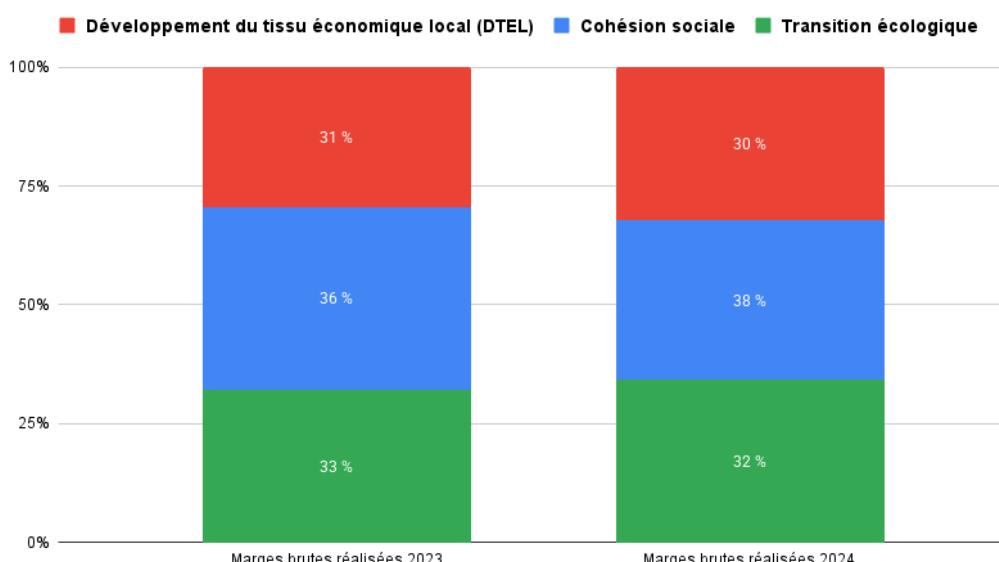


Lecture : pour l'année 2024, 36 % des activités sont dans le champ de la transition écologique, 20 % dans la cohésion sociale, 25 % dans le développement du tissu économique local et 19 % pour les fonctions supports (dont encadrement).

### 3. ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (EBE) : PRODUCTION D'EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES

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 22 % dans l'urbain). Les activités dans le champ de la cohésion sociale représentent 20 % des activités dans les territoires urbains et 21 % dans les territoires ruraux. Les activités autour de la transition écologique restent les plus génératrices d'emplois que ce soit dans les territoires urbains ou ruraux (38 % dans l'urbain et 32 % dans le rural).

#### RÉPARTITION DES MARGES BRUTES PAR THÉMATIQUE D'ACTIVITÉ EN 2023 ET 2024



Lecture : pour l'année 2024, 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.

#### À NOTER :

Pour aller plus loin, **des bilans thématiques sur la transition écologique<sup>75</sup> (réalisé par Pratico-Pratiques) et la cohésion sociale et le “prendre soin”<sup>76</sup> (réalisé par Ellyx) sont disponibles sur le site du bilan d'ETCLD**. En plus d'analyser les activités développées par les EBE et leurs effets sur les parties prenantes, ces bilans s'intéressent à la contribution globale de l'expérimentation à ces politiques publiques, en la faisant apparaître comme un véritable levier.

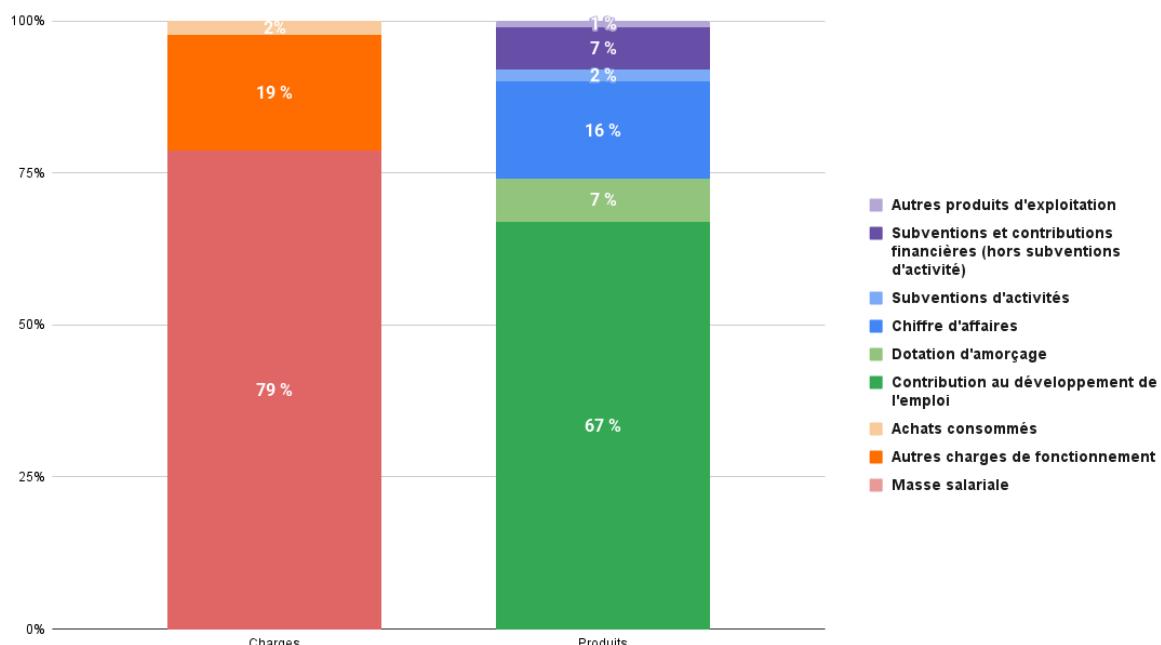
<sup>75</sup> <https://bilan.etcld.fr/documents/bilan-transition-ecologique>

<sup>76</sup> <https://bilan.etcld.fr/documents/bilan-cohesion-sociale>

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

#### 3.5 Modèle économique des EBE

##### RÉPARTITION DES PRODUITS ET CHARGES D'EXPLOITATION - RÉALISÉ 2024



Lecture, en 2024 :

- la masse salariale représente 79 % des charges d'exploitation;
- la Contribution au Développement de l'Emploi et la Dotation d'Amorçage représentent 74 % des produits d'exploitation;
- Le chiffre d'affaires et les subventions d'activité représentent 18 % des produits d'exploitation.

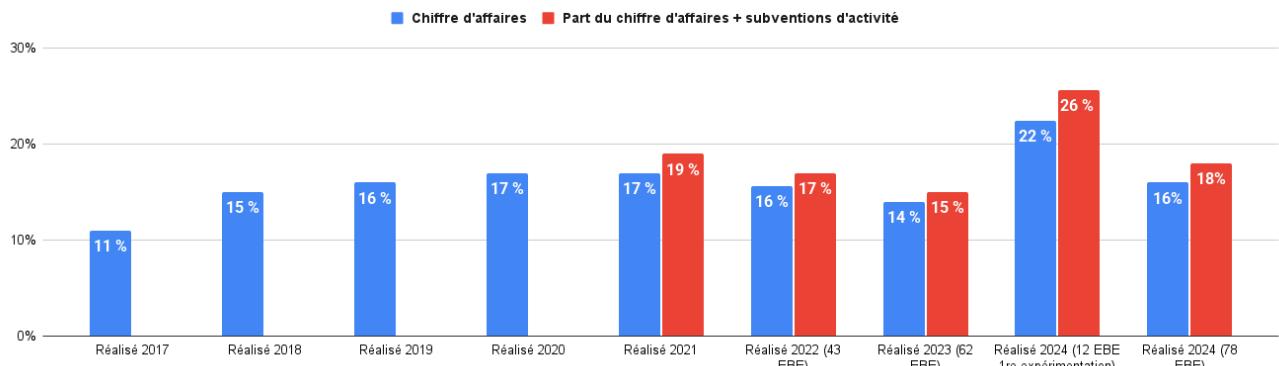
Les produits d'exploitation sont soutenus pendant la phase de démarrage par la dotation d'amorçage<sup>77</sup> ainsi que les subventions et contributions financières (hors subventions d'activité). Le développement des entreprises amène à une augmentation de la part du chiffre d'affaires et des subventions d'activité dans les produits d'exploitation. Cette dernière a d'ailleurs augmenté de 3 points en 2024 par rapport à 2023<sup>78</sup>.

<sup>77</sup> Cf. partie 4.2.2

<sup>78</sup> Pour rappel, en 2023, la part du chiffre d'affaires et des subventions d'activité représentait 15 % du total des produits d'exploitation.

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

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



Lecture : pour les 12 EBE de la première étape expérimentale, la part du chiffre d'affaires et des subventions d'activité dans le total de produits d'exploitation représente 26 % pour l'année 2024 (en augmentation de 5 points par rapport à 2023).

En moyenne, pour toutes les EBE, le chiffre d'affaires et les subventions d'activité par ETP travaillé<sup>79</sup> réalisé en 2024 est de 6 418 €. La moyenne nationale du chiffre d'affaires et des subventions d'activité par ETP a augmenté de 23 % par rapport à 2023<sup>80</sup>.

Cette moyenne est supérieure pour les EBE situées dans les territoires ruraux : 7 531 € par ETP, contre 5 995 € par ETP dans les territoires urbains<sup>81</sup>. Par rapport à 2023, la moyenne pour les EBE de plus de 2 ans (hors 1<sup>re</sup> expérimentation) a augmenté de 2 600 € par ETP dans le rural, et de 800 € par ETP dans l'urbain.

Pour les autres cohortes d'ancienneté, l'indicateur du chiffre d'affaires et des subventions d'activité par ETP varie de manière similaire entre le rural et l'urbain.

Cependant, cet écart est à nuancer en raison de la surreprésentation des EBE situées dans des territoires urbains (57 EBE sur 78, soit 73 % des EBE de l'échantillon), dont 49 % ont moins de 2 ans. *A contrario*, les 21 EBE situées dans le rural sont 76 % à avoir plus de 2 ans d'ancienneté. Ces différences de nombre et d'ancienneté dans les échantillons urbains et ruraux démontrent l'importance de prendre toutes les précautions d'interprétation de ces données et de continuer à observer l'évolution de cette tendance au fil de l'eau.

# 8 529 €

Chiffre d'affaires et subventions d'activité **médian** / ETP travaillé en 2024 pour les EBE de la première expérimentation<sup>82</sup>

<sup>79</sup> 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.

<sup>80</sup> Chiffre d'affaires + subventions d'activité / ETP réalisé 2023 = 5 224 €.

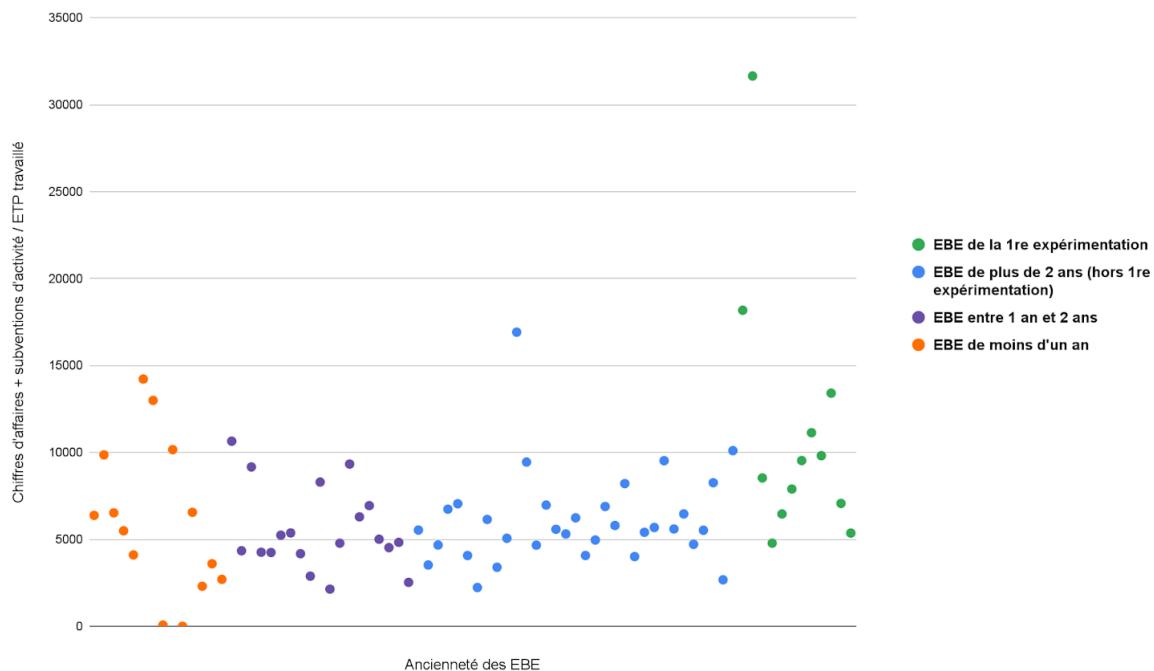
<sup>81</sup> L'écart reste significatif en regardant la marge brute par ETP (6 451 €/ETP dans le rural et 5 272 €/ETP dans l'urbain).

<sup>82</sup> Chiffre d'affaires + subventions d'activité médian / ETP réalisé 2023 pour les EBE de la première expérimentation = 7 543 €.

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

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

#### CHIFFRE D'AFFAIRES ET SUBVENTIONS D'ACTIVITÉ PAR ETP TRAVAILLÉ EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES EBE - RÉALISÉ 2024



Lecture : pour les EBE de plus de 2 ans (hors 1<sup>re</sup> expérimentation), le chiffre d'affaires et les subventions d'activité par ETP travaillé oscillent entre 2 226 € et 16 914 €.

En moyenne, pour toutes les EBE, la marge brute par ETP travaillé<sup>83</sup> réalisé en 2024 est de 5 596 €.

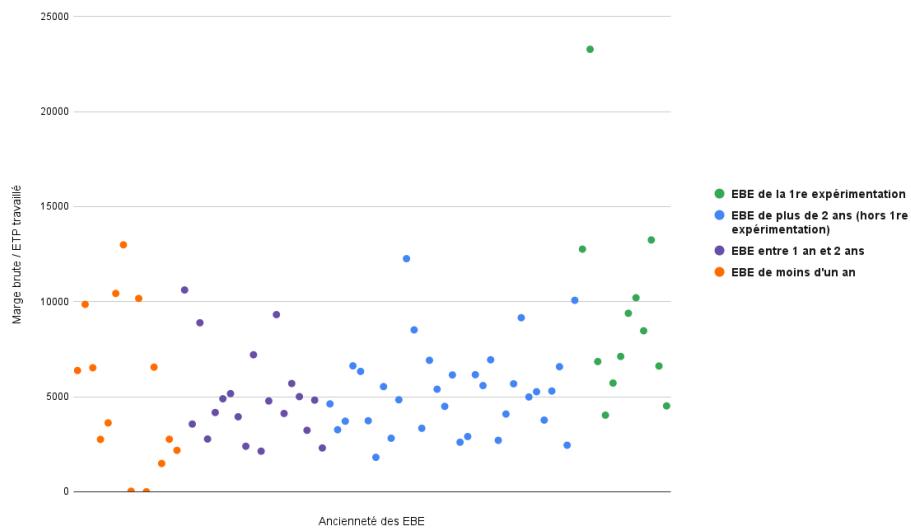
**7 117 €**

Marge brute **médiane** / ETP travaillé en 2024 pour les EBE de la première expérimentation

<sup>83</sup> Le mode de calcul est le suivant : marge brute par les ETP travaillés moyens issus et non issus de la privation d'emploi.

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

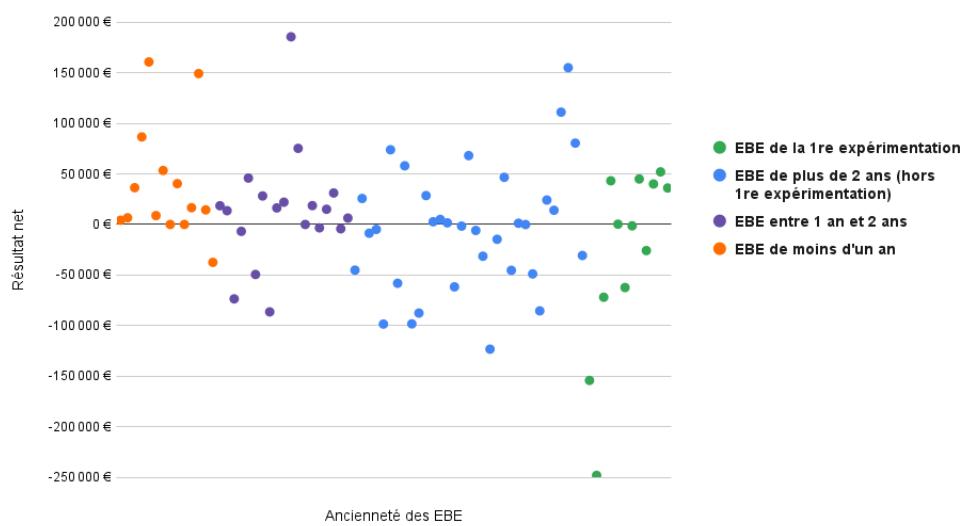
#### MARGE BRUTE PAR ETP TRAVAILLÉ EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES EBE - RÉALISÉ 2024



Lecture : pour les EBC de plus de 2 ans (hors 1<sup>re</sup> expérimentation), le chiffre d'affaires et les subventions d'activité par ETP travaillé oscille entre 2 226 € et 16 914 €.

En 2024, sur les 78 EBC ayant téléversé un réalisé 2024, 46 ont un résultat net positif et 32 ont un résultat net négatif.

#### RÉSULTAT NET PAR ANCIENNETÉ D'EBE - RÉALISÉ 2024



Lecture : les résultats nets des EBC de plus de 2 ans (hors 1<sup>re</sup> expérimentation) se situent entre - 123 340 € et 155 038 €.

# 4. LE 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 2020<sup>84</sup> prévoit le financement des emplois supplémentaires en EBE pour l'expérimentation "territoires zéro chômeur de longue durée" avec :

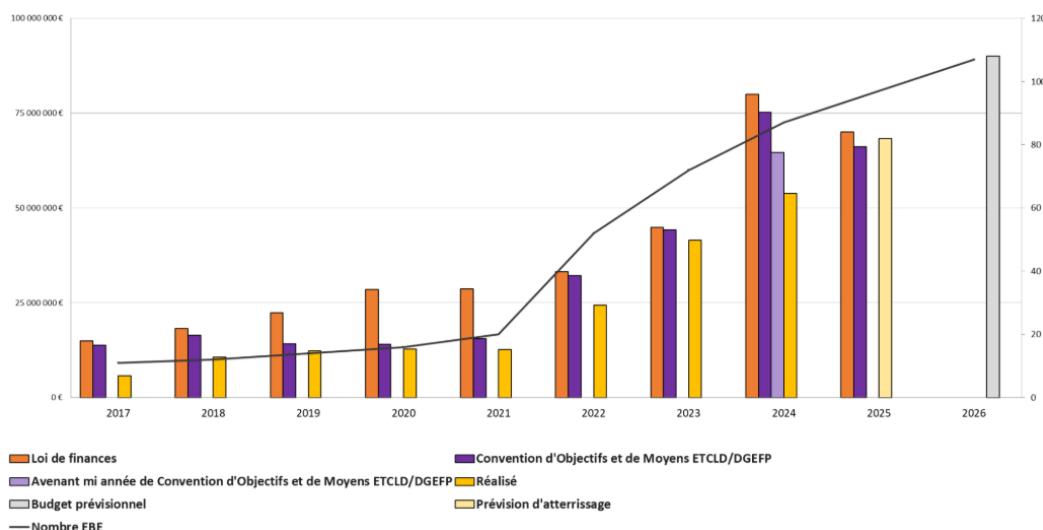
1) La participation financière de l'État, qui se décline de la manière suivante :

- 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 Le 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 2026



Lecture : pour l'année 2024, le budget inscrit en loi de finances était de 80 000 000 € et le budget inscrit dans la convention d'objectifs et de moyens ETCLD/DGEFP était de 75 246 714 €. A mi-année, il y a eu un avenant avec un budget de 64 585 472 €. Au 31/12/2024, le budget réalisé total de l'expérimentation s'élève à hauteur de 53 862 229 €. L'atterrissement prévisionnel 2025 est de 68 249 129 €. Le besoin global 2026 comprenant les embauches des EBE ainsi que des ouvertures d'EBE est de 90 106 059 €.

<sup>84</sup> 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. LE 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 financés<sup>85</sup>.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Nombre de territoires habilités</b>	10	10	10	10	15	47	60	72
<b>Nombre d'EBE conventionnées</b>	11	12	13	13	17	50	71	87
<b>ETP moyens financés</b>	193	476	590	615	637	917	1 635	2 254

## 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<sup>er</sup> janvier 2024;
- les augmentations du SMIC brut horaire : 11,27 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023; 11,52 € au 1<sup>er</sup> mai 2023; 11,65 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024; 11,88 € au 1<sup>er</sup> novembre 2024.

<sup>85</sup> 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

En 2025

Cette contribution est composée en 2025 :

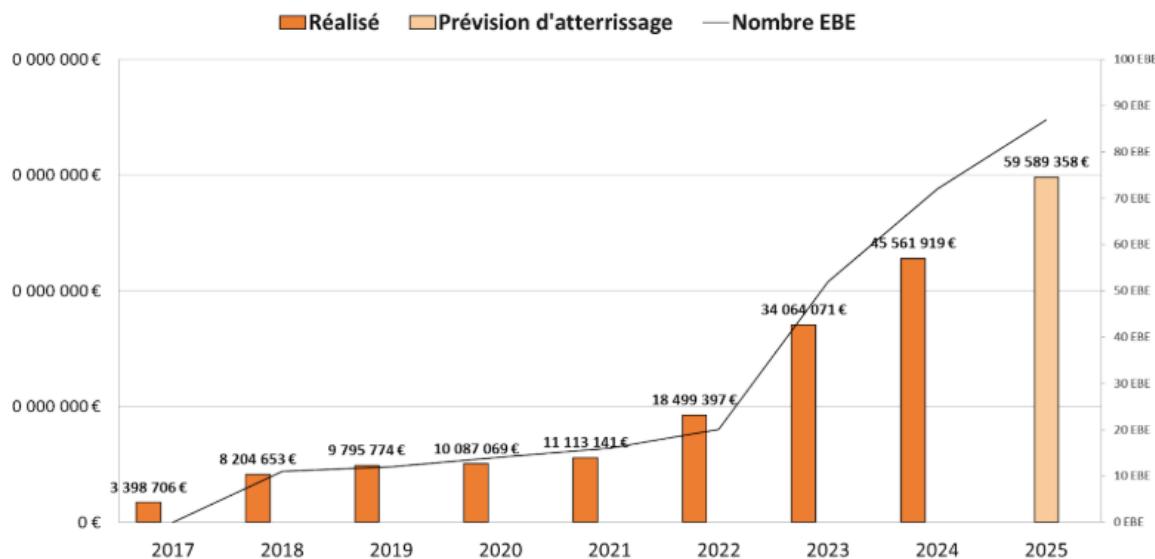
- d'une participation de l'État de 95 % du SMIC brut = 20 540,97 €/ETP;
- d'une participation du département de 15 % des 95 % État = 3 081,15 €/ETP.

**La CDE couvre  
109 %  
du SMIC brut** pour un  
**montant total de  
23 622 €/ETP**

Le nombre d'ETP travaillé moyen réalisé (IPE + NIPE) pris en charge par la CDE était en 2024 de 2 254 ETP. L'atterrissement prévu pour fin 2025 est de 2 901 ETP travaillé moyen et le budget prévisionnel 2026 est basé sur 3 898 ETP moyen<sup>86</sup>.

### a. CDE État

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



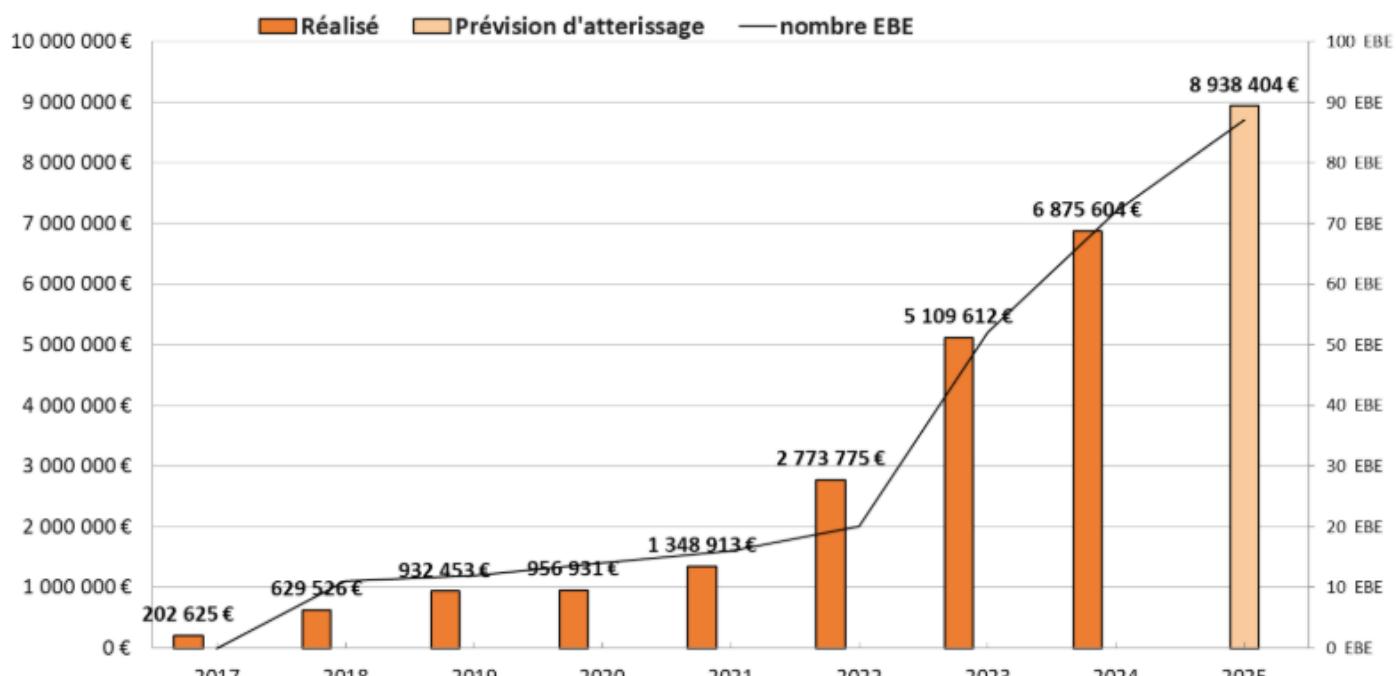
Lecture : au 31/12/2024, le montant réalisé de CDE État est de 45 561 919 €.

<sup>86</sup> 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

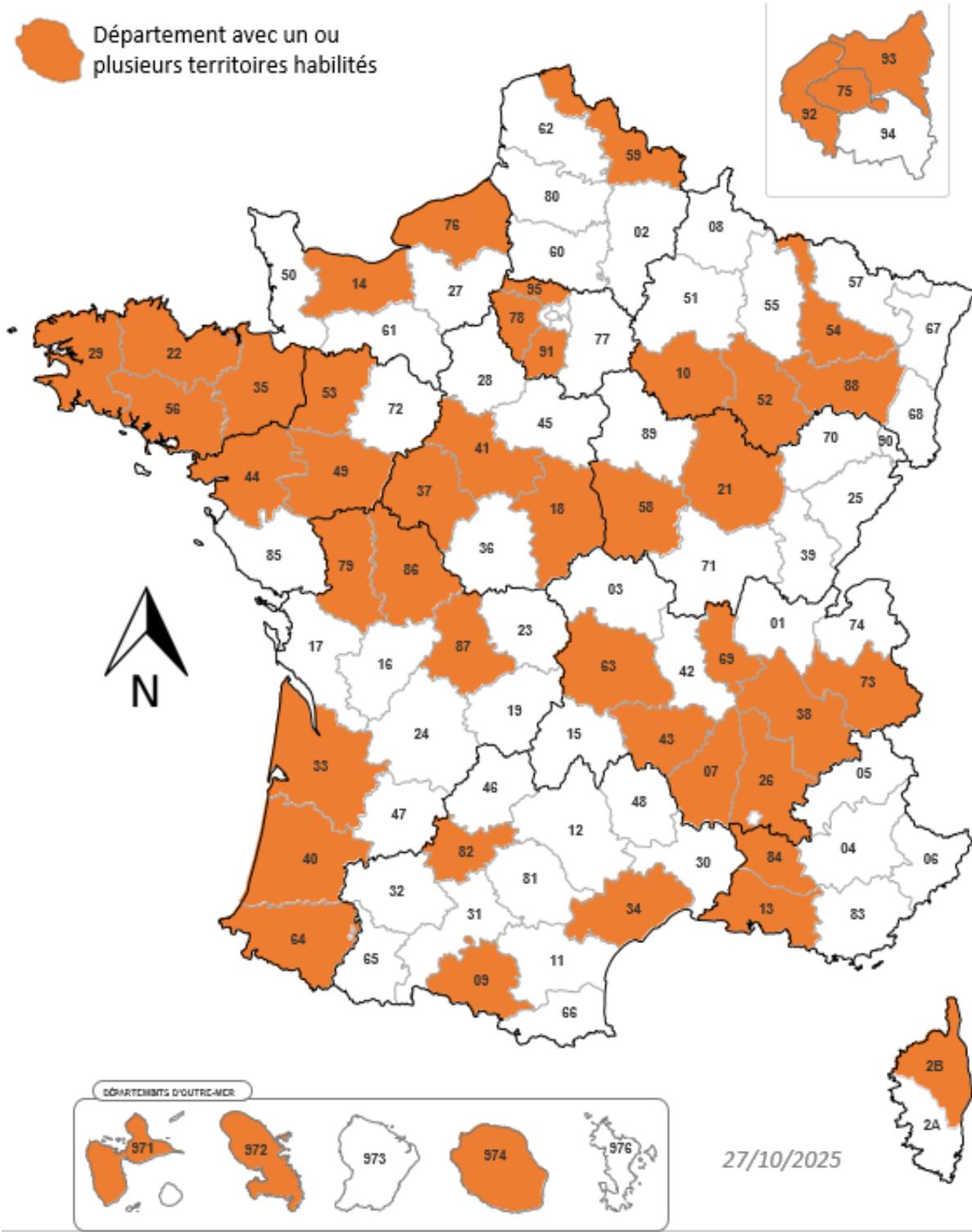
#### ÉVOLUTION DU MONTANT FINANCÉ PAR LES DÉPARTEMENTS AU TITRE DE LA CDE



En octobre 2025, 47 départements participent à l'expérimentation, avec un ou plusieurs territoires habilités.

## 4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

### CARTE DES DÉPARTEMENTS AVEC UN OU PLUSIEURS TERRITOIRES HABILITÉS



## 4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

	2023	2024	2025 <sup>87</sup>
<b>Nombre de départements</b>	34	47	47
<b>Nombre maximum de territoires habilités pour un département</b>	5	6	6
<b>Nombre moyen d'EBE par département</b>	1,9	1,9	1,9
<b>Moyenne du montant financé par département</b>	145 381 €	159 898 €	190 219 €
<b>Nombre d'ETP moyens annuels financés par département</b>	47,4	51,22	61,74

### À NOTER :

Une partie du Bilan de la deuxième étape expérimentale est consacrée à la mobilisation des départements<sup>88</sup>, acteurs essentiels des politiques de solidarité. Le Fonds ETCLD a fait le choix, concerté avec l'Assemblée des Départements de France (ADF), de dédier une étude spécifique à la question de la place et du rôle des Départements expérimentateurs dans le projet. Ce rapport s'attache donc à restituer, au plus près des opinions et paroles des Départements, la variété de leurs positionnements et analyses.

<sup>87</sup> Données prévisionnelles d'atterrissement.

<sup>88</sup> <https://bilan.etcld.fr/documents/bilan-mobilisation-departements>

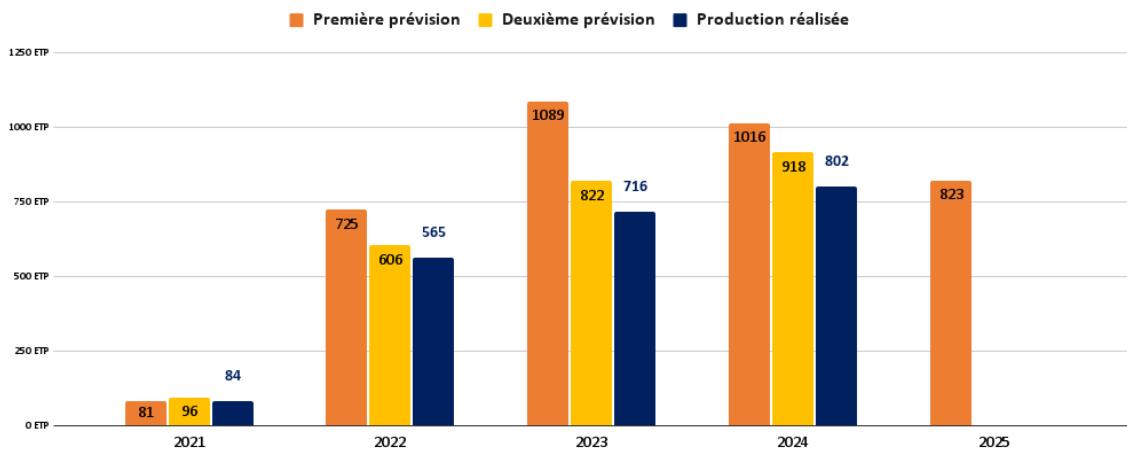
## 4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

### 4.2.2 Dotation d'Amorçage (DA)

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

En 2025, cette dotation de 30 % du SMIC brut est d'un montant de 6 486,62 €/ETP supplémentaire créé dans l'année.

#### ÉVOLUTION DES PREVISIONS ET RÉALISÉS DE LA PRODUCTION D'ETP SUPPLÉMENTAIRES



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<sup>re</sup> 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.
- En 2024, l'écart entre les prévisions et le réalisé s'est resserré, avec un taux d'atteinte de 79 % par rapport aux premières prévisions et de 87 % par rapport aux prévisions révisées en cours d'année.
- En 2025, la prévision de production d'emplois supplémentaires est moindre que les deux années précédentes, en raison d'un plus faible nombre d'ouvertures d'EPE sur cette année.

## 4. FINANCEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

### 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.

#### DEMANDES ET MONTANTS VERSÉS DE CTE

	CTE 2022 sur comptes 2021	CTE 2023 sur comptes 2022	CTE 2024 sur comptes 2023	CTE 2025 <sup>89</sup> sur comptes 2024
<b>Montant demandé par les EBE</b>	NC	142 826 €	855 505 €	1 062 492 €
<b>Nombre d'EBE conventionnées</b>	17	50	71	90
<b>Nombre d'EBE ayant sollicité du CTE</b>	7	3	14	20
<b>Montant versé</b>	<b>450 175 €</b>	<b>92 761 €</b>	<b>437 967 €</b>	<b>618 000 €</b>
<b>Nombre d'EBE ayant bénéficié du CTE</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

<sup>89</sup> En cours de versement

---

**SIÈGE SOCIAL :**  
7 rue Leschaud  
44 400 Rezé

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

---



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