

# Bilan des organisations représentées au Conseil d'administration du Fonds d'expérimentation



Dans le cadre du bilan que le Fonds d'expérimentation est tenu de réaliser conformément à la Loi du 20 décembre 2020, les organisations représentées au sein du Conseil d'administration d'ETCLD ont apporté leur contribution.

Vous trouverez donc, ci-après la contribution de Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC).

# L'EXPÉRIMENTATION ET VOTRE ORGANISATION

## Quel est l'avis de votre organisation sur l'expérimentation menée depuis maintenant huit ans ?

La CFTC a un avis très positif sur l'accompagnement mis en place par l'expérimentation qu'elle soutient depuis l'origine, et sur la volonté et la capacité du retour à l'emploi d'une catégorie de demandeurs d'emplois, les plus éloignés de l'emploi.

Les hypothèses vertueuses qui fondent l'expérimentation sont vérifiées, les témoignages le prouvent. Un tel projet place les individus au cœur de leur parcours professionnel et crée une synergie locale. L'expérimentation, telle qu'elle fonctionne, apporte des certitudes.

Peu d'expérimentations ou de politiques publiques font l'objet de tant de rigueur et d'autant de rapports d'évaluations scientifiques et financières chaque année au fil du déploiement ; on souhaiterait en voir plus souvent pour les mesures issues des politiques de l'emploi.

## Quels sont les enseignements que vous en tirez ?

- Cette expérimentation nous enseigne que lorsqu'il existe une volonté politique sur un territoire et qu'un réel suivi des personnes est organisé avec des moyens financiers et humains afférents, le chômage et l'exclusion ne sont pas une fatalité. C'est une expérience humaine à la fois individuelle et collective, reliée par essence à l'émergence d'une économie locale additionnelle, ce qui est inédit.
- La croissance du nombre de territoires entrants et d'EBE en flux continu oblige les expérimentateurs à s'adapter, tant du point de vue des outils que des pratiques.

En 2020, la Covid a percuté l'expérimentation, mais contre toute attente cette crise a renforcé l'utilité de cette expérimentation au cœur du territoire et de la cohésion sociale.

## Quel est l'avis de votre organisation sur les fondements de cette expérimentation ?

- **Personne n'est inemployable à partir du moment où l'emploi est adapté aux capacités et aux compétences des personnes, ce n'est pas le travail qui manque ce n'est pas l'argent qui manque ?**

Ce triple postulat de départ percute les manières de penser et les pratiques. L'expérimentation n'est pas un énième dispositif d'insertion mais une démonstration, elle implique de profondes modifications en termes d'organisation du travail, de formation et de modèle économique. Elle change les façons de penser, redonne un élan et de l'espoir aux personnes : « C'est renversant comme manière de concevoir une politique publique ». Par la mise à l'emploi, elles ont retrouvé dignité, estime de soi et reconnaissance sociale. « C'est quelque chose de fort, se porter volontaire sur un projet destiné à aider les autres ; c'est relever la base par la base », a témoigné un volontaire.

L'objectif est double : orienter des fonds publics vers des emplois CDI à temps plein ; et permettre aux personnes de trouver un emploi adapté à leurs compétences. Tout commence en se rapprochant des habitants, c'est-à-dire, pour l'élu qui porte politiquement l'expérimentation, se rapprocher de ses administrés. Cela permet de sortir de l'anonymat, des logiques des numéros d'inscription, pour tendre vers ceux qu'on ne voit pas et remettre l'humain au premier rang. Cela redonne une place à chacun quels que soient leurs parcours et leurs difficultés.

Chacun a ainsi un rôle unique qui participe au collectif. C'est l'aboutissement du principe de cohésion sociale : regrouper des personnes différentes pour construire un projet économique commun sur leur bassin de vie. L'activité économique créée grâce à cette expérimentation ne peut pas être délocalisée, par contre cette expérimentation peut essaimer sur d'autres territoires.

- **La privation durable d'emploi ?**

Les impacts causés par la privation durable d'emploi étaient jusqu'à présent un angle mort, ce n'est que récemment que plusieurs études ont commencé à mesurer les multiples impacts négatifs. L'exclusion professionnelle dégrade la santé psychique, comme l'a démontré notamment le rapport SNC en 2018. L'absence de données sur l'impact sur la santé, identifiée lors de l'évaluation économique IGAS IGF de novembre 2019, doit selon nous au contraire amener à se pencher sur ces liens. En France, plusieurs centaines de suicides par an sont en effet imputables au chômage avec un risque relatif de suicide de 2,2 fois plus fort que pour les actifs occupés. C'est chez les hommes de 25 à 49 ans que le lien entre le chômage et le suicide est le plus important.

La rencontre avec les personnes privées durablement d'emploi peut rester difficile. Pour se lancer dans une telle expérience, en amont chaque territoire mobilise différemment ses habitants. Au début les personnes volontaires se méfient avant de s'engager, il faut plusieurs réunions pour qu'elles comprennent qu'elles créent leur propre société.

A chaque CLE, des salariés sont invités et beaucoup témoignent de cette chance et cette opportunité sans laquelle ils seraient toujours privés d'emplois.

L'expérimentation a pour objectif premier, pour un coût similaire, de supprimer la privation d'emploi, de redonner de la dignité aux personnes ; y parvenir à notre sens est en soi suffisant. L'objectif n'est pas de décharger l'Etat ni les collectivités de leur responsabilité, ni permettre de réaliser des économies.

Pour la CFTC, si créer à la fois une activité, un CDI couplé à une redynamisation territoriale génère un surcoût, alors ce surcoût devrait être mis au regard des milliards d'euros donnés depuis 2012 aux entreprises sans création d'emplois attendues ni redynamisation locale. Le surcoût demeure secondaire, tant l'exclusion durable a un coût plus lourd pour la personne mais aussi pour la société.

- **L'exhaustivité, ne laisser aucun volontaire au bord du chemin ?**

Pour la CFTC, toute personne doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement humain et de qualité sur le volet social et professionnel. Elle partage le principe d'atteindre l'exhaustivité, au sens de permettre à chaque personne privée d'emploi volontaire d'être accompagnée de façon personnalisée, selon ses compétences et ses aspirations, pour travailler.

Pour que tout le monde ait toujours de l'activité, le comité local doit trouver des embauches massives et des «activités de repli». Mais parfois, malgré l'accompagnement, l'entrée en EBE n'est pas possible. L'encadrement de proximité est très important pour accompagner la personne en échec dans son parcours. Les personnes très perturbatrices mettent en péril le fonctionnement ; certains ont des troubles psychiatriques lourds, c'est très difficile à gérer pour les équipes. Contrairement aux premiers volontaires qui ont tous intégrés l'EBE, les nouvelles personnes reconnues privées durablement d'emploi sont accompagnées dans le cadre du projet TZLCD par les membres du CLE, mais elles ne sont pas automatiquement orientées vers l'EBE. Dans ce cas, l'exhaustivité en emploi n'est pas possible.

- **Le contrat à durée indéterminée, à temps choisi ?**

En France, le CDI est le seul contrat de travail qui permet notamment l'accès au logement et l'accès au crédit bancaire. Il existe quelques exceptions de crédits bancaires pour les intérimaires mais ils sont à des taux d'intérêt très forts.

A l'heure où se développent les plateformes de travailleurs non-salariés, cette expérimentation prend le contre-pied et remet le CDI au cœur de l'économie locale.

Il convient d'accompagner financièrement cette expérimentation pour permettre une adaptation du travail et des missions aux différents profils de ces CDI (freins périphériques : le handicap, permis B, addiction, famille monoparentale...). Le CDI en temps choisi est un réel avantage et permet d'être compatible avec les contraintes de chaque salarié embauché.

Cependant sur le terrain parfois les modalités sont mal interprétées par les salariés : le temps est choisi, mais pas les horaires. On choisit un domaine d'activité mais on ne choisit pas l'activité et encore moins les tâches à réaliser. Il peut arriver que les nouveaux volontaires refusent des missions ou des produits en atelier couture par exemple. Cela prend du temps à la direction d'expliquer. La majorité vit bien l'intégration, mais il y a aussi environ 10 % qui ne veulent pas travailler de la façon proposée (désillusionnés) et ceux qui revivent un échec. Enfin, parfois les personnes veulent être salariées d'entreprise classique et non d'entreprise d'insertion.

- **Le financement des emplois supplémentaires à hauteur des besoins du territoire ?**

Le métier des EBE est la création d'emplois supplémentaires en utilisant des activités supports utiles au territoire. La complémentarité des emplois vise à garantir que l'expérimentation est créatrice nette d'emplois et que l'argent public qui y est consacré ne vient pas détruire d'emplois existants.

Globalement, les retours des salariés des EBE comme des locaux sont très positifs. On remarque que l'initiative n'a pas seulement réussi à réintégrer dans la vie active des gens très éloignés de l'emploi. Elle a aussi permis à certains d'entre eux d'être ensuite réembauchés dans une entreprise « classique », suite à leur expérience professionnelle au sein de cette EBE. Un cercle vertueux peut parfois se créer, c'est précieux.

D'après nos représentants locaux, il faudrait pouvoir créer un partage d'idées, de bonnes pratiques entre tous les CLE de France notamment trouver des activités non concurrentielles et génératrices de chiffre d'affaires. L'équilibre économique du projet reste un sujet de préoccupation important pour tous ceux qui portent cette initiative à l'échelon local.

# PLACE DANS LA GOUVERNANCE DE L'EXPÉRIMENTATION

## **Comment qualifieriez-vous votre rôle au sein de la gouvernance du Fonds d'expérimentation ?**

Le rôle premier de notre organisation au sein de la gouvernance du Fonds est de participer au déploiement de chaque territoire tout en veillant à la cohérence de l'ensemble des territoires. Lors de la seconde loi d'expérimentation nous avons identifiés plusieurs points de vigilance que nous avons partagé, et qui ont été pris en compte.

Notre organisation constate qu'il faut régulièrement communiquer sur l'expérimentation, car elle bouscule les habitudes et renverse les logiques. Il peut y avoir beaucoup de confusions ou d'incompréhensions étant donné les innovations intellectuelles et opérationnelles qu'elle implique.

## **Comment votre organisation s'est-elle impliquée dans le Conseil d'administration ou d'autres de ses instances (Commission d'examen des habilitations ; Commission de suivi du Bilan ; groupe de travail ...) ? Quelles ont été ses motivations ?**

La CFTC a désigné dès 2016 un représentant au conseil d'administration du Fonds. Les missions du Fonds national ont évolué au fil de l'eau, et les travaux se sont spécialisés. Notre représentant a pendant plusieurs années la possibilité de participer aux nombreuses réunions.

## **Quels sont les retours de votre organisation sur son engagement au sein d'un projet expérimental ? A-t-elle déjà participé à des démarches similaires ?**

La place des syndicats à chaque réunion est importante, pour apporter nos idées et lever les freins éventuels. Notre mission est également d'être un relai, et de pousser politiquement cette expérimentation au niveau national.

Notre organisation avait participé à un travail pluriannuel pour créer en 2010 un guide sur l'accompagnement partagé avec les organisations de salariés et les associations : le Guide « vers l'emploi mais pas tout seul ». Ce guide avait plusieurs objectifs : souligner l'utilité de l'accompagnement; améliorer la connaissance et l'offre d'accompagnement; donner des repères de bonnes pratiques et des conditions de réussite de l'accompagnement; susciter de nouvelles coopérations entre le monde de l'insertion et le monde de l'entreprise.

## PERCEPTION DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'EXPÉRIMENTATION

**Quelle est la perception de votre organisation de la mise en œuvre de l'expérimentation sur les territoires et au niveau national ?**

Au niveau local, nos représentants constatent une forte dynamique et une forte volonté pour développer cette expérimentation qui répond à un réel enjeu pour les communes. L'expérimentation crée des partenariats avec tous les organismes, élus, associations et la CFTC, dans un but commun de pérenniser l'EBC.

Bien que l'expérimentation soit issue d'une loi, aucune modalité n'est prévue dans les textes concernant les autorisations et modalités d'absence des salariés de leurs entreprises pour siéger dans les CLE. Nous avons des personnes désignées qui ne peuvent pas se rendre aux réunions ou subissent une perte de salaire, ou se déplacent sur leur temps personnel.

**L'expérimentation contribue à un ensemble de politiques publiques et dynamiques sociétales : transition écologique, cohésion sociale, management inclusif, accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, coopération territoriale, montée en compétences des personnes, égalité entre les femmes et les hommes... Quelle appréciation votre organisation a-t-elle des possibles externalités sur ces thématiques ?**

L'expérimentation, qui fait tomber les frontières « administratives », a pour effet d'embarquer dans le même temps l'ensemble des préoccupations locales. Cela a d'un côté pour avantage d'avoir une vision transversale des thématiques, en croisant les regards voire les moyens. Mais d'un autre côté il ne faut pas pour autant se priver des différentes pratiques et expertises déjà existantes dans ses domaines.

Par ailleurs, certaines thématiques sont englobées dans des politiques nationales, il faut donc être agile pour à la fois s'approprier les modalités nationales et les spécificités territoriales.

## PERSPECTIVES AU-DELÀ DE L'EXPÉRIMENTATION

**Quels sont, selon-vous, les enseignements de l'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée?**

L'expérimentation permet de mettre l'accent sur la qualité de l'accompagnement. Elle démontre qu'avec un accompagnement adapté et les moyens nécessaires, chaque personne a sa chance.

Par ailleurs, l'expérimentation a dépassé nos frontières et résonne en Europe, notamment en Belgique. Lors de la rencontre annuelle qui s'est tenue les 18 et 19 juin 2024 à Nantes, une délégation européenne composée de 30 acteurs et actrices issus de 14 pays européens était présente.

## Dans le contexte des politiques de l'emploi actuelles, quelles évolutions des politiques de lutte contre le chômage d'exclusion pourraient être préconisées ?

Actuellement, les politiques publiques de l'emploi sont segmentées par public ou cible, et fléchées avec des objectifs à court terme. Par exemple, le contrat d'engagement jeunes est une avancée afin de soutenir les jeunes en difficulté inscrits dans un parcours d'insertion, mais le fait d'être, chaque année, limité en termes de budget et de nombre d'entrées, réduit la portée et les objectifs d'inclure tous les jeunes qui en ont besoin.

L'expérimentation prend le contrepied de ces politiques, en partant de la personne et du territoire de façon pérenne, et non pas en partant des enveloppes budgétaires ou objectifs politiques affichés.

Le déploiement de France Travail risque de perturber le fonctionnement des opérateurs et de ralentir les collaborations en cours dans le cadre de l'ETCLD. De plus, France Travail impactera forcément les financements publics des collectivités, y compris ceux de l'ETCLD. Il est essentiel de veiller à ce que cette transition ne freine pas la dynamique de l'expérimentation.

Financièrement, alors que l'expérimentation contribue à atteindre le plein emploi, et qu'elle est dès le départ calibrée pour 5 ans, chaque année l'expérimentation est mise en péril lors de l'adoption de la loi de finances qui fixe le montant de subvention, avec les effets bien connus du « stop and go » pour les territoires et les personnes privées d'emploi. Au final, en novembre 2023, le budget pour 2024 a été porté difficilement à 80 M€, dont 11 M€ supplémentaires accordés par l'exécutif in extremis.

L'évaluation finale doit permettre de déterminer si l'expérimentation fonctionne à coût constant. Si en cours d'expérimentation, non seulement les règles de fonctionnement sont modifiées chaque année, que les fonds financiers sont modifiés et leur montant diminués, alors l'évaluation sera forcément faussée ; ces changements en cours fragilisent le maintien et le fonctionnement de l'expérimentation, avant même qu'elle puisse aller jusqu'au bout.

Les revues de dépenses publiques IGAS/IGF de septembre 2024 pour l'ETCLD envisagent non seulement une économie de 27,8 M€ pour 2025 et 94 M€ sur la période 2025-2027, mais aussi une baisse de la contribution temporaire d'équilibre (CTE) de 20 % par an jusqu'en 2027, passant de 202,20 € à 103,53 € par ETP à terme. Notre organisation espère que l'ETCLD échappera à ces coupes budgétaires, et sera pérennisée par le Gouvernement du plein emploi.

En conclusion, la CFTC réaffirme son soutien à l'ETCLD et souligne son importance pour lutter contre l'exclusion professionnelle et redynamiser les territoires. L'ETCLD est une réussite. Elle prouve qu'il est possible de lutter efficacement contre le chômage de longue durée en redonnant dignité et pouvoir d'agir aux individus. La CFTC continuera à défendre et à promouvoir cette expérimentation innovante.



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



Retrouvez l'intégralité du bilan de  
l'expérimentation sur [bilan.etclid.fr](https://bilan.etclid.fr)