

# 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 la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE - CGC).

# L'EXPÉRIMENTATION ET VOTRE ORGANISATION

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

Face aux différentes tentatives d'endiguer le chômage des publics les plus éloignés de l'emploi, la CFE-CGC a été intéressée par l'expérimentation TZCLD et son approche inédite de la question de l'emploi en changeant l'approche et en mettant les besoins des bénéficiaires en premier et en adaptant les emplois. En cela, elle contribue à mettre en oeuvre un droit constitutionnel trop souvent oublié, le droit à l'emploi, qui pour certains publics, peut prendre une forme particulière. D'un point de vue économique, la privation durable d'emploi et toutes les conséquences que cela engendre, représente un coût important pour la société. Que cela soit en termes de santé, de logement ou d'isolement social, notamment.

Comme démontré par ATD quart monde dans son étude de 2017, la privation durable d'emploi coûterait environ 43 milliards d'€ par an à la collectivité...

TZCLD n'est pas le premier dispositif à avoir été déployé avec pour public-cible des personnes très éloignées de l'emploi. Pour autant, l'approche inédite visant l'exhaustivité sur un territoire, est porteuse d'espoirs et mérite que les moyens de ses ambitions lui soient alloués, au moins jusqu'à ce qu'un retour d'expérience complet et des analyses fines soient réalisées.

## Quels sont les enseignements que vous en tirez ?

Lorsque les moyens sont mis en oeuvre et que la volonté est là, les publics même les plus éloignés peuvent trouver des emplois et s'y épanouir. En la matière, la densité, la qualité et la continuité de l'accompagnement sont essentiels. Avec pour objectif la sortie vers l'emploi classique, à chaque fois que cela est possible.

## 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 ?**

Concernant le premier point, les retours sur les expérimentations tendent à démontrer qu'une politique volontariste produit des effets positifs sur le retour à l'emploi. Ce point est illustré notamment par le partenariat avec l'AGEFHIP et le nombre important de salariés reconnus RQTH ayant été embauchés dans les EBE (24% en décembre 2023), public souvent concerné par la privation durable d'emploi. Cela est permis notamment par la nature même du projet et par l'adaptation des emplois aux profils et compétences.

Sur la question du travail qui ne manque pas, cela est également démontré, alors même que le critère de non-concurrence, légitime dans le cadre d'emplois subventionnés, empêche les EBE de proposer certains types d'activité.

Malgré cela, la diversité des missions des EBE (Recyclage, service à la personne, retouche... ) démontre que les secteurs à explorer sont vastes, et que bon nombre peuvent s'inscrire en lien avec des problématiques contemporaines, notamment l'écologie, l'ancrage territorial et le soutien à la ruralité, le maintien du lien social et le service aux personnes, etc. comme ce fut le cas tout particulièrement pendant la crise du Covid 19.

La CFE-CGC a activement soutenu la poursuite des expérimentations dans un contexte budgétaire devenu plus difficile, notamment lors d'une audition auprès de la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale (PLF 2025) portant avis budgétaire sur la mission "Travail et emploi" en date du 24 septembre 2024. En particulier au motif qu'éviter le coût de la privation durable d'emploi et de ses externalités négatives permet de dégager des ressources qui peuvent être réinjectées dans le dispositif. En outre, bien d'autres sources d'économies peuvent être réalisées avant de saper les efforts faits à destination des publics les plus fragiles.

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

Comme évoqué précédemment, la privation durable d'emploi, qui est une situation subie dans la grande majorité des cas, génère des externalités négatives délétères au premier rang desquelles l'altération de la santé des individus dont le coût global pour la collectivité est probablement très élevé.

La privation durable d'emploi, dont l'origine est souvent liée à une multitude de freins périphériques (santé, fracture numérique, mobilité...), n'est pas une fatalité et peut être combattue, en y mettant les moyens, et créer des emplois qui prennent en compte ces freins est une façon de combattre la privation durable d'emploi.

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

C'est une intention salubre et qui permet également de répondre au droit à l'emploi, droit constitutionnellement reconnu comme évoqué précédemment. A partir du moment où les moyens sont mis en oeuvre, nous devons pouvoir offrir à tous ceux qui le souhaitent et sont de bonne volonté mais n'ont pas forcément les mêmes moyens que d'autres, la possibilité de pouvoir travailler. Et cela s'inscrit d'ailleurs dans la recherche du « Plein emploi » si chère au Président de la République.

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

La CFE-CGC est partisane du CDI, gage de stabilité pour le salarié, lui permettant notamment d'accéder notamment à un logement et à l'emprunt.

La CFE-CGC soutient également, pour d'autres publics, des droits à une souplesse dans les temps de travail, avec par exemple l'opposabilité du temps partiel pour les seniors. Dès lors, le temps choisi pour un public qui ne peut parfois tout simplement pas ou plus assurer un temps plein, ne peut que rencontrer les faveurs de notre organisation.

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

Si le dispositif TZCLD génère des opportunités pour les personnes privées d'emplois durables, l'inscription des projets et la création des EBE au sein des territoires doit autant que possible correspondre à de réels besoins desdits territoires : cela vient alimenter le sens du travail, donc l'efficacité. En faisant toujours attention à ne pas concurrencer d'autres acteurs. La bonne intégration dans le tissu local contribue quant à elle à la pérennité des projets. Outre la recherche constante d'un équilibre économique et financier, la pérennisation des actions menées est à trouver aussi au travers d'une reconnaissance par le grand public, de l'utilité sociale et donc du bien-fondé du dispositif (acceptabilité)

## PLACE DANS LA GOUVERNANCE DE L'EXPÉRIMENTATION

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

Un rôle d'aiguillon sur la matière sociale, principalement.

**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 ?**

Bertrand MAHE, Délégué national emploi-formation est administrateur depuis plusieurs années au sein d'ETCLD pour le compte de CFE-CGC . Il a également contribué à l'instruction du dossier de candidature d'un territoire en se rendant sur place (Bretagne) et a pu ainsi avoir confirmation du fort engagement des acteurs du terrain, ainsi que de l'implication et du professionnalisme des équipes d'ETCLD.

**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 ?**

Ce retour est très positif car il permet à notre organisation de contribuer à une démarche très opérationnelle et innovante de lutte contre le chômage à un échelon territorial. Dans ce cadre, la CFE-CGC peut mettre à la disposition d'ETCLD sa pratique du dialogue social.

## PERCEPTION DE LA MISE EN OEUVRE 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 ?**

**Quelle appréciation votre organisation a-t-elle des possibles externalités sur ces thématiques ?**

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...

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

Les principaux enseignements tirés, notamment des résultats de l'enquête quantitative d'avril 2021 de la DARES, sont que le dispositif est globalement bénéfique pour le public visé, en permettant un maintien dans l'emploi sensiblement supérieur des salariés d'EBE par rapport à un public similaire qui n'aurait pas bénéficié du dispositif et en présentant des externalités positives en matière de santé et de bien-être général pour les concernés.

A l'échelle locale, de très nombreux exemples et témoignages illustrent une demande des communes pour la mise en place de ces dispositifs et l'installation d'EBE.

Toutefois, comme souligné par ce même rapport, un travail peut être effectué pour améliorer l'efficacité économique des EBE qui sont, en effet, affectés par le principe de non-concurrence (intangibles à notre sens).

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

L'expérimentation TZCLD doit faire l'objet d'un retour qualitatif pour la seconde phase de son expérimentation, suite à l'appel à projet de la DARES prévu pour la mi-2025.

Il semble que les différents dispositifs pour permettre aux plus éloignés de l'emploi, dont fait partie TZCLD, de quitter le chômage durable, commencent à prouver leurs efficacités.

La CFE-CGC, bien que consciente du contexte économique actuel, souhaite que les arbitrages à venir par le prochain gouvernement, ne viennent pas entraver le développement de TZCLD via la baisse des crédits initiaux, comme ce fut le cas à l'été 2023.

La baisse du taux de chômage ces deux dernières années ne doit pas avoir pour conséquences une limitation de l'initiative TZCLD, car ce type de dispositif vise un public spécifique qui n'est pas ou peu impacté par les créations d'emplois liées aux redémarrages économiques.

Si cela n'empêche pas d'avoir un regard et une analyse sérieuse sur le développement des EBE (Cf. question précédente), et dans la mesure du possible, de rendre celles-ci efficaces, il ne faut pas non plus perdre de vue que les taux de prise en charge globaux de ces emplois doivent être maîtrisés pour qu'un équilibre financier puisse venir sécuriser les dispositifs dans une continuité, autant qu'il le sera jugé comme nécessaire.

Un renforcement des moyens, outre d'assurer la pérennité des projets, permet également d'assurer l'attractivité pour le recrutement d'encadrants compétents, ce que la CFE-CGC ne manque pas et ne manquera pas de soutenir.



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



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