

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 du Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

L'EXPÉRIMENTATION ET VOTRE ORGANISATION

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

Selon les données du Pôle Emploi, on compte 3 millions de personnes en extrême précarité, soit en chômage de longue durée, ou en emploi très partiel et aux conditions particulièrement difficiles. Il s'agit des personnes qui ont peu de chances de retrouver rapidement un emploi, ce qui pose un problème durable de cohésion sociale.

Face à un marché du travail beaucoup plus florissant, la lutte contre l'exclusion sociale et le chômage de longue durée est plus que jamais un impératif collectif et nous ne pouvons nous contenter d'observer une exclusion professionnelle accrue des personnes déjà éloignées durablement de l'emploi.

Dans cet objectif, **l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée » lancée en 2017 fait l'objet, de la part du MEDEF d'un intérêt soutenu portant tant sur la nature du cadre légal utilisé** (une expérimentation d'intérêt général, dérogeant à certains dispositifs légaux), que **sur la philosophie d'action** qui sous-tend cette expérimentation.

S'agissant de la philosophie d'action de TZCLD, l'activation des dépenses passives et la priorité absolue donnée à l'accès à l'emploi des publics qui en sont très éloignés, rejoignent les préoccupations du MEDEF. L'objectif selon lequel nul est inemployable va pour nous dans le bon sens.

La méthode consistant à proposer un emploi à tout demandeur d'emploi de longue durée (sans sélection à l'entrée) en développant des activités utiles pour répondre aux besoins des divers acteurs du territoire est également une démarche intéressante et structurante pour permettre à la personne de se projeter dans un avenir professionnel.

Il nous paraît cependant important de maintenir le cadre expérimental (avec un nombre limité de territoires) et de procéder, avant toute généralisation, à une évaluation sérieuse de ses impacts :

- **au niveau budgétaire** (le coût actuel du dispositif étant, selon les premières évaluations réalisées, supérieur aux économies potentielles générées sur les systèmes sociaux) : l'évaluation menée et dont les résultats devraient être connus en 2025 permettra de valider ou infirmer son intérêt. ;
- **sur le retour à l'emploi durable de ces personnes**, c'est-à-dire hors des Entreprises à but d'emploi ;
- **une analyse comparée de ses coûts/avantages avec d'autres dispositifs de politique publique.**

Quels sont les enseignements que vous en tirez ?

L'expérimentation présente un bilan positif, s'agissant des objectifs en termes de nombre de territoires habilités. Elle a permis aussi de collecter un grand nombre d'informations concrètes de terrain, pour une meilleure connaissance de la diversité des situations de vie des personnes durablement éloignées de l'emploi. Néanmoins, l'absence d'études plus approfondies ne permet pas de consolider ces premiers ressentis.

- Plus particulièrement, en tant que membre du Conseil d'administration de l'ETCLD, il a été possible au Medef de constater que l'examen des dossiers de candidature des territoires respectait le cahier des charges d'habilitation. Il pouvait y avoir la crainte de voir ce nouveau dispositif venir se surajouter, voire « concurrencer », les nombreux dispositifs déjà existants sur le champ de l'Insertion par l'activité économique (IAE) dans l'emploi des publics les plus précarisés, mais aussi, de générer des activités essentiellement financées sur fonds publics se substituer potentiellement à l'initiative privée, voire concurrencer des activités économiques déjà existantes sur le territoire.
- Ces deux points ont fait l'objet d'une attention constante de la part du Medef, ainsi que de la présidence et de plusieurs membres du Conseil d'administration.
- Par exemple, l'atelier organisé en juin 2023 sur le thème de la « complémentarité des emplois et de la non-concurrence », auquel le Medef participa, a permis de clarifier en les précisant ces deux notions suscitant régulièrement des questions de la part des porteurs de projet, et d'en présenter les résultats en Assemblée Générale 2024, en présence des différentes parties prenantes à l'ETCLD.

Cinq enseignements principaux sur les conditions de réussite d'un projet ETCLD :

- Concrètement, le respect du cahier des charges est essentiel, notamment par la vigilance du rapporteur et des administrateurs lors de l'examen des dossiers : qualité (expériences) des équipes (Directeur/trice, animateurs, managers, notamment en RH, etc.), avec une grande attention à porter sur la connaissance des fondamentaux d'une activité économique quand bien même la création d'entreprise visée est « à but d'emploi » (connaissance des notions de budget, de chiffres d'affaires, de bénéfices, etc., mais aussi de droit du travail et de management) ;
- une évaluation fine de l'implication du porteur de projet est également essentielle : capacité à générer l'adhésion active des partenaires tels que - selon les territoires - collectivités locales et territoriales, France Travail/ Pôle emploi / Cap emploi, associations d'insertions, missions locales, CAF, ESAT, etc., mais aussi, et le Medef notamment y est vigilant le monde entrepreneurial ;
- la longueur de temps nécessaire à l'élaboration du projet et à sa mise en œuvre doit très souvent être revue, car sous-évaluée par l'ensemble des acteurs de proximité ce qui peut être porteur de risque quant à sa faisabilité où sa pérennité ;
- Plus globalement :
 - une dynamique institutionnelle soutenue d'abord par des volontés individuelles ;
 - les territoires ayant obtenu leur habilitation paraissent être ceux ayant présenté, notamment via l'organisation et la composition du Comité local pour l'emploi (CLE), les meilleures garanties de coordination avec les partenaires, institutionnels et privés.
- mais une crainte largement partagée que certaines EBE n'aient pas trouvé leur équilibre financier à échéance de l'Expérimentation, avec pour interrogation la pérennité des activités créées sur les territoires.

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 ?**

Par pragmatisme, et au-delà des situations de détresses sociales particulièrement critiques qui trouvent leur réponse en priorité dans les politiques sociales, de santé et d'accompagnement sanitaires, il convient de considérer que ce sont les compétences des personnes qui doivent être adaptées aux besoins du marché de l'emploi (et non l'inverse). De ce point de vue, l'expérimentation présente des leviers favorables à l'insertion dans l'emploi en intégrant l'adéquation des activités créées avec le profil social des personnes durablement privées d'emploi, intégrant les compétences existantes autant qu'une nécessaire remotivation pour l'activité professionnelle.

En s'appuyant sur l'identification des compétences, des savoir-faires, ainsi que des aptitudes exprimées par les volontaires et en les rapprochant de l'emploi qui pourrait être proposé, l'expérimentation trace bien le lien impératif sur l'adéquation entre ce dont dispose et à besoin le volontaire et les nécessités inhérentes à l'emploi projeté.

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

L'initiative paraît intéressante au regard de certaines situations de vie des personnes visées par le dispositif. Cependant, il est trop tôt pour en tirer des conclusions consolidées, notamment en termes de remotivation et de mobilisation durable au sein d'une EBE.

- **L'exhaustivité, ne laisser aucun volontaire au bord du chemin ?**
- **Le contrat à durée indéterminée, à temps choisi ?**
- **Le financement des emplois supplémentaires à hauteur des besoins du territoire ?**

Il convient de souligner qu'il est préférable de financer l'emploi plutôt que le non-emploi via des allocations / prestations sociales liées à l'inactivité. Ce credo du dispositif ETCLD est l'un des attendus motivant la participation active du Medef.

Les données du ministère du Travail font apparaître plus de 2,4 millions de Demandeurs d'emploi longue durée (DELD)¹. Ce décompte montre l'ampleur du défi de la remise en emploi de l'ensemble des actifs en France.

Le caractère volontaire des personnes durablement privées d'emploi pour s'inscrire dans le dispositif est majeur pour la réussite du programme d'accompagnement et d'insertion dans l'emploi.

PLACE DANS LA GOUVERNANCE DE L'EXPÉRIMENTATION

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

Le représentant du Medef est actif au sein du Conseil d'administration du Fonds et ses contributions font l'objet d'une prise en compte par le Président du fonds.

¹. Dares, janvier 2023.

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 ?

Le représentant du Medef a été rapporteur de projets territoriaux à trois reprises. Il a, par ailleurs, participé aux réunions de l'atelier « complémentarité des emplois et non-concurrence des activités », ainsi qu'aux Assemblées générales, et est, dans ce cadre intervenu à l'AG 2024 pour rapporter sur les enseignements de l'atelier.

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 ?

L'implication du Medef dans un dispositif expérimental de cette nature reste inédite.

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 ?

Le Medef a reçu à plusieurs reprises les Présidents de TZCLD.

Nous avons mobilisé le réseau territorial des Medef afin de développer les coopérations avec les comités locaux de l'emploi.

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 ?

Il semble difficile de répondre précisément à la question des externalités en l'absence d'évaluation comparée de l'ensemble de la politique d'emploi.

Comme indiqué en début de questionnaire, le Medef a soutenu cette expérimentation dès son origine, considérant l'intérêt de permettre à des personnes qui en sont très éloignées de reprendre pied dans la société via une activité professionnelle.

Les points de vigilance concernent bien évidemment l'articulation avec le secteur privé afin d'éviter les risques de concurrence déloyale.

L'articulation avec d'autres dispositifs de type IAE devrait être réfléchi, de même qu'avec d'autres dispositifs de type GEIQ.

Sur l'enjeu de l'égalité entre les hommes et les femmes, il conviendrait d'étudier les causes de l'écart constaté, 57 % des volontaires étant des femmes. Par ailleurs, le taux de femmes au sein des EBE est de 55 %, il est de 38 % dans les Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et de 37 % au sein des ESAT.

PERSPECTIVES AU-DELÀ DE L'EXPÉRIMENTATION

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

Les éléments clés suivants pourraient utilement être améliorés :

- la **réalisation préalable d'un diagnostic local** permettant d'identifier des besoins non couverts par le secteur concurrentiel ;
- la **prise en compte, dès le début du parcours d'insertion de la personne des besoins futurs des entreprises du bassin d'emploi.**

Dans cet objectif, il semble essentiel que les représentants des entreprises soient pleinement intégrés aux comités locaux de l'emploi.

Enfin, il nous semble que **3 éléments complémentaires devraient être anticipés :**

- **l'incitation à rentrer dans ce dispositif, dans un contexte de mise en place de France Travail ;**
- **la mise en place réelle d'une logique de passerelle vers l'emploi classique pour éviter l'enfermement durable dans ce dispositif**
- **des objectifs de retours à l'emploi dans l'IAE ou les entreprises classiques**
- **une clarification à moyen terme du modèle économique.**

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

Rappelons que les entreprises françaises versent 60 milliards d'euros d'impôts de production de plus et autant en charges sociales que la moyenne des entreprises européennes.

Alors que la Dares (publication du 17 mai 2024) évalue à plus de 600 000 le nombre d'emplois vacants (dont 40 % dans les TPE PME), le Medef soutient la volonté, exprimée encore récemment, des pouvoirs publics de rendre les règles d'indemnisation du chômage encore plus incitative au retour à l'emploi.

Retrouvez l'intégralité du bilan de l'expérimentation sur bilan.etcd.fr



EXPÉRIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE