

Demande d'expérimentation ATD Quart Monde :
Territoires zéro chômeur de longue durée

Annexe n° 6

Foire aux questions

9 juillet 2014

La demande d'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » a pour objectif de supprimer le chômage de longue durée à titre expérimental sur plusieurs petites circonscriptions ou bassins d'emplois.

Un autre document « Note de présentation » décrit le projet en détail.

Le présent document a pour but d'être complémentaire en apportant des réponses aux questions les plus fréquemment posées sur le projet.

Ces réponses ne sont en rien définitives : les promoteurs du projet les jugent plausibles en se fondant sur leur expérience, mais seule la mise en œuvre expérimentale du projet permettra de les confirmer ou de les corriger.

Table des matières

1. Terminologie.....	4
1.1 Travail ou Emploi ?.....	4
1.2 Qu'est-ce qu'une « entreprise conventionnée » ?.....	4
1.3 Qu'est-ce qu'un salarié en « emploi-formation disponible » ?.....	4
1.4 Qu'est-ce que « l'équipe relais » ?.....	5
2. La pertinence du projet par rapport à l'objectif de lutte contre la pauvreté.....	5
2.1 Est-ce un objectif prioritaire aujourd'hui (par rapport à d'autres sujets comme le revenu d'existence, la responsabilité sociétale des entreprises, la réduction du temps de travail) ?.....	5
2.2 Le projet s'attaque-t-il bien aux causes, ou seulement aux effets, de l'exclusion ?.....	5
2.3 Est-ce un combat national, européen ou mondial ?.....	6
2.4 Qu'y a-t-il de vraiment nouveau dans ce projet qui n'ait déjà été tenté sans succès ?.....	6
3. L'intérêt du projet pour l'ensemble de la société.....	6
3.1 Quel est l'intérêt pour les citoyens ?.....	6
3.2 Quel est l'intérêt pour les entreprises ?.....	7
3.3 Quel est l'intérêt pour le Secteur de l'Insertion par l'Activité Économique ?.....	7
3.4 Quel est l'intérêt pour les finances publiques ?.....	8
3.5 Quel est l'intérêt pour la société dans son ensemble ?.....	8
4. La faisabilité économique et technique du projet.....	8
4.1 Comment créer les emplois nécessaires ?.....	8
4.2 Faut-il privilégier le principe d'entreprises conventionnées plutôt que le développement d'un statut « d'emploi-formation disponible » au sein même des acteurs économiques actuels ?.....	9
4.3 Un « conventionnement » plutôt qu'un « statut »... Mais qui l'octroie et sur quels critères ?.....	9
4.4 Le projet concerne-t-il le secteur privé à but lucratif ?.....	10
4.5 Ne perturbe-t-on pas l'efficacité du système économique actuel en « bloquant » le marché de l'emploi ?.....	10
4.6 Y a-t-il un risque à créer durablement un « troisième marché du travail », à côté de ceux de l'emploi public et de l'emploi privé classique ?.....	11
4.7 Les entreprises conventionnées ne vont-elles pas concurrencer les entreprises privées ?.....	12
4.8 Existe-t-il vraiment des travaux « non concurrentiels » permettant de créer des emplois nouveaux sans pénaliser les entreprises existantes ?.....	12
4.9 Le coût global de ce dispositif est-il acceptable ?.....	12
4.10 Comment mettre en place concrètement le financement du projet ?.....	13
4.11 Les financeurs vont-ils accepter de payer indéfiniment pour subventionner l'emploi ?.....	13
4.12 Ne faut-il pas moduler la subvention par chômeur de longue durée embauché en fonction du degré de difficultés de la personne ?.....	14
4.13 Quelle régulation mettre en place pour gérer ce système ?.....	14
4.14 Comment gérer l'inégalité des territoires face au chômage aujourd'hui ?.....	15
4.15 Comment éviter un effet d'aubaine pour les entreprises conventionnées filiales de sociétés privées ?.....	15
5. Les salariés et leur situation dans le cadre du projet.....	15
5.1 Comment garantir la liberté de choix de chacun ?.....	15

5.2	Ne créera-t-on pas une catégorie de « sous-salariés » ?.....	16
5.3	Ne va-t-on pas stigmatiser individuellement les personnes concernées ?.....	16
5.4	N'est-on pas trop généreux ? Quels devoirs au regard de ce nouveau droit ?.....	17
5.5	Les salariés en « emploi–formation disponible » ne vont-ils pas vouloir rester au sein de ces entreprises conventionnées ?.....	17
5.6	Que se passera-t-il pour les personnes embauchées en CDI à l'issue de la période d'expérimentation ?	18
6.	L'articulation avec le secteur de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE).....	18
6.1	Le projet se rattache-t-il à l'IAE ?.....	18
6.2	Que vont devenir les structures de l'IAE dans le cadre du projet ?.....	19
6.3	Avec l'entreprise conventionnée, est-on en train de créer un nouveau type de SIAE ?.....	19
6.4	Qu'est-ce qui différencie l'entreprise conventionnée d'une entreprise d'insertion ?.....	19
7.	L'impact sur les acteurs institutionnels.....	19
7.1	Que va devenir le service public de l'emploi dans ce contexte nouveau de « plein emploi » ?.....	19
7.2	Quel sera l'impact sur le travail social ?.....	20

1. Terminologie

1.1 Travail ou Emploi ?

Il est souhaitable, pour bien expliciter notre proposition, de préciser les termes employés.

Pour nous, le terme « Travail » se réfère à des tâches à exécuter. Ainsi, préparer un repas, peindre des volets, rédiger une lettre, récolter des fruits sont des travaux.

Le terme « Emploi » se réfère quant à lui au contexte au sein duquel les travaux sont exécutés. De mêmes travaux peuvent ainsi être exécutés par des personnes ayant un emploi salarié, un statut de bénévole, un statut de travailleur indépendant, un statut de « femme, ou homme, au foyer », ou pour leur propre compte à titre d'autoproduction.

Dans notre société, pour les personnes les plus exclues, l'insertion sociale passe le plus souvent, mais pas exclusivement, par l'obtention d'un statut d'employé salarié.

Notre proposition vise à assurer à toute personne qui le souhaiterait un emploi salarié en contrat à durée indéterminée et à temps choisi par elle-même, sous forme d'un « emploi-formation disponible »¹ au sein duquel elle pourra développer ses talents, ne plus simplement chercher à survivre mais vivre la dignité à laquelle chacun a droit. De même que notre société a su construire un droit à l'éducation pour tous, elle doit aujourd'hui construire un droit à l'emploi pour tous.

1.2 Qu'est-ce qu'une « entreprise conventionnée » ?

Une entreprise conventionnée est une entreprise qui assure, collectivement avec les autres entreprises conventionnées du territoire d'expérimentation, un emploi à tous les chômeurs de longue durée de ce territoire.

Autrement dit, c'est une entreprise qui, en plus de produire des biens et/ou des services, produit également de l'emploi utile pour les chômeurs de longue durée. Elle est rétribuée par la collectivité publique pour cette production nouvelle.

Sa fonction supplémentaire, par rapport à une entreprise « classique », est donc d'être « à but d'emploi ».

Une particularité de ces entreprises conventionnées est de proposer, dans les équipes de travail et sur des fonctions identiques, une mixité sociale entre des personnes ayant été au chômage de longue durée et des personnes sans grande précarité (par rapport à l'emploi, la santé, la famille, la culture...) mais « solidaires » du projet. Cette mixité choisie est une réponse au besoin de cohésion de notre société.

Une « subvention par salarié » sera allouée de manière uniforme aux entreprises conventionnées du territoire. Elle devra permettre de compenser la moindre « productivité » de leurs salariés en « emploi-formation disponible »² et la solvabilité partielle – voire nulle – des services ou produits qu'elles offrent.

1.3 Qu'est-ce qu'un salarié en « emploi-formation disponible » ?

Un salarié en emploi-formation disponible est un salarié d'entreprise conventionnée, anciennement au chômage de longue durée, et recruté dans le cadre de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée ».

Son contrat de travail est un CDI, mais son statut dans le cadre du projet est « l'emploi-formation disponible » ce qui signifie :

- que l'emploi qui lui est proposé est conçu pour lui permettre de monter en compétences (transfert de savoir-faire par les collègues, mobilité entre différents poste de travail, formation externe...) ;
- qu'il reste disponible pour évoluer vers un emploi en entreprise « classique » et doit donc demeurer ouvert aux propositions qui pourraient lui être faites en ce sens.

1 Cf. 1.3.

2 Cf. question suivante.

1.4 Qu'est-ce que « l'équipe relais » ?

L'équipe relais est une équipe territoriale chargée de faire le lien entre les chômeurs de longue durée, les entreprises conventionnées et les entreprises « classiques ».

Elle travaille en grande proximité avec les chômeurs de longue durée et les entreprises, qu'elles soient conventionnées ou « classiques » afin d'assurer les différentes transitions indispensables au bon fonctionnement du projet :

- passage direct du chômage de longue durée à l'emploi « classique » ;
- passage du chômage de longue durée à l'emploi-formation disponible ;

passage de l'emploi-formation disponible à l'emploi « classique ».

2. La pertinence du projet par rapport à l'objectif de lutte contre la pauvreté.

2.1 Est-ce un objectif prioritaire aujourd'hui (par rapport à d'autres sujets comme le revenu d'existence, la responsabilité sociétale des entreprises, la réduction du temps de travail) ?

Le revenu d'existence

Nous voyons les limites du RSA socle : si les allocations sociales permettent – difficilement – de survivre, elles ne confèrent pas aux individus et aux familles qui les perçoivent la dignité qu'apporte le fait de travailler. C'est pourquoi garantir à chaque chômeur de longue durée qu'il se verra proposer un emploi adapté à sa situation nous semble prioritaire. C'est, d'une certaine manière, une modalité particulière de mise en œuvre du revenu d'existence, le revenu étant dans ce cas assuré par la garantie de l'emploi. Cette modalité n'exclut pas d'autres formes de mise en œuvre du revenu d'existence à l'avenir.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Le développement de la notion de « responsabilité sociétale des entreprises » peut favoriser l'embauche par celles-ci de travailleurs éloignés de l'emploi. Certaines en font d'ailleurs déjà la démonstration. Cependant, même si toutes les entreprises privilégiaient l'embauche de chômeurs de longue durée, le nombre d'emplois proposés par celles-ci resterait très insuffisant pour permettre le recrutement de tous. L'engagement d'entreprises dans la RSE favorisera la mise en œuvre du projet, mais il ne peut à lui seul suffire à en atteindre l'objectif : proposer un emploi adapté à tous les chômeurs de longue durée. Seule une démarche volontariste de création d'emplois à partir des travaux utiles à réaliser sur un territoire paraît à même de répondre à ce défi.

La Réduction du temps de travail

Notre projet n'exclut pas que d'autres politiques soient menées avec l'objectif de créer des emplois, Celles-ci le faciliteront même si elles atteignent leur but et détendent le marché du travail.

Cependant nous savons que, même dans un contexte d'emploi plus abondant, certaines personnes en demeurent exclues parce qu'elles sont considérées comme insuffisamment productives, ou que leur intégration dans le travail demande des conditions particulières que n'offrent pas les entreprises ordinaires. Pour que réellement toutes les personnes privées d'emploi puissent y avoir accès, une démarche exhaustive de création d'emplois en quantité suffisante et adaptés aux personnes est nécessaire. C'est ce que nous nous proposons d'expérimenter.

2.2 Le projet s'attaque-t-il bien aux causes, ou seulement aux effets, de l'exclusion ?

L'indifférence des « inclus » ou leurs jugements souvent négatifs sur les personnes en situation d'exclusion (« assistés », « paresseux », « chômeurs professionnels », fauteurs de troubles...) contribuent largement au rejet dont celles-ci sont victimes. Comment transformer ce regard ? Le projet, en permettant aux personnes au chômage de longue durée de faire la preuve qu'elles ont – autant que tout autre – la volonté et la capacité de se rendre utiles et de travailler, devrait grandement y contribuer. D'autant plus que les emplois-

formation disponibles seront proposés dans le cadre d'une mixité sociale au sein des entreprises conventionnées.

De plus, l'exclusion est une réalité « systémique », conséquence du mécanisme de sélection que met en œuvre le marché de l'emploi. On ne peut y remédier sans faire évoluer les règles du jeu du « système ». C'est ce que nous proposons de faire en concevant l'emploi comme un droit.

2.3 Est-ce un combat national, européen ou mondial ?

Pouvoir donner à sa famille, par son travail, les moyens de subsistance et de développement est un droit universel.

Mais la problématique n'est pas la même selon le type d'organisation économique-sociale du pays et selon le niveau de développement. Le débat autour du droit à l'emploi salarié est intimement lié à celui du développement du salariat, de l'équilibre entre salariat et autoproduction, secteurs formel et informel.

Concevoir l'emploi comme un droit est un sujet pour les sociétés riches, industrialisées qui excluent de manière scandaleuse toute une population alors qu'elles possèdent ce qui est nécessaire pour les intégrer et leur faire partager les richesses communes. La complexification croissante de nos sociétés « développées » réduit sans cesse la capacité individuelle des personnes à satisfaire leurs propres besoins en relative autarcie. Et surtout, le salariat est devenu la façon la plus communément partagée de s'engager dans une aventure humaine permettant de tisser les liens sans lesquels la vie ne fait pas « sens ».

Pour les sociétés plus pauvres, la demande première des exclus peut parfois résider davantage dans l'accès aux ressources leur permettant dans un premier temps d'atteindre une autosuffisance alimentaire (ex : le mouvement des sans-terre au Brésil) dans une dynamique collective et locale encore « jouable ».

2.4 Qu'y a-t-il de vraiment nouveau dans ce projet qui n'ait déjà été tenté sans succès ?

Il n'y a pas de nouveauté dans les conceptions éthiques qui sous-tendent le projet : « personne n'est inemployable », tous ceux qui le désirent ont le droit de participer activement à la vie économique...

La nouveauté radicale du projet est la recherche « systémique » et exhaustive qui vise à supprimer complètement le statut de « demandeur d'emploi de longue durée » en le remplaçant par un statut d'actif « à durée indéterminée ». C'est la prise en compte d'un droit qui s'impose à l'organisation économique, à la société dans son ensemble, dans son nouveau « contrat social », alors que les essais précédents se présentaient davantage comme des « efforts » consentis « généreusement » par la collectivité bienveillante pour les plus pauvres. La nouveauté est donc de mettre en question l'organisation économique en reconnaissant que l'emploi ne peut être réduit à un don librement consenti par l'économie, mais est un dû qui s'impose : une question de justice et non de charité.

La nouveauté est aussi de proposer la mixité sociale au sein des entreprises conventionnées et sur des fonctions identiques. Cette mixité choisie est une réponse au besoin de cohésion de notre société.

La nouveauté tient enfin au renversement de l'obligation et du droit : jusqu'ici, l'État avait une obligation de moyens (financement de la formation, mise en place d'un service public de l'emploi, etc.) mais l'obligation de « résultat » était à la charge du « demandeur d'emploi ». Cette situation entraînait un soupçon abusif sur la responsabilité du chômeur : s'il est au chômage c'est peut-être de sa faute !³ Avec le nouveau système, l'obligation de résultat incombe à l'ensemble de la collectivité, la personne pouvant faire valoir son droit à un emploi.

3. L'intérêt du projet pour l'ensemble de la société

3.1 Quel est l'intérêt pour les citoyens ?

Pour ceux qui sont aujourd'hui au chômage de longue durée, l'intérêt est évident : retrouver tout ce peut apporter de positif l'emploi en CDI :

³ Ce que démentent pourtant les chiffres qui montrent un écart considérable entre le nombre de chômeurs (plus de 3 millions) et le nombre d'offres d'emplois non pourvues (quelques centaines de milliers, et encore des analyses fines ont montré que certaines d'entre elles sont fictives ou impossibles à satisfaire).

- sécurité de revenu durable, avec des répercussions positives sur l'ensemble de la famille et en particulier sur le bien-être des enfants,
- fierté de travailler et de se sentir utile, confiance en soi peu à peu retrouvée, capacité à se projeter dans l'avenir,
- réadaptation à un rythme d'activité continue et acquisition de nouvelles compétences professionnelles,
- rupture de l'isolement grâce aux relations sociales qu'apportent l'emploi salarié.

Mais la perception générale sur le chômage est que « cela peut arriver à tout le monde ». L'intérêt du projet est donc aussi de constituer un filet de sécurité pour l'ensemble des citoyens, leur garantissant qu'ils ne s'enfonceront jamais dans le chômage de longue durée, « boulevard » vers la pauvreté et l'exclusion.

Enfin, pour ceux qui, par solidarité, feront le choix d'être salariés en entreprise conventionnée, la mixité sociale vécue sur des postes identiques est un très bon moyen de mieux appréhender la réalité de l'autre et, ainsi, de réduire les barrières et les peurs sources de conflits et de stigmatisations.

3.2 Quel est l'intérêt pour les entreprises ?

Il se situe principalement à quatre niveaux :

- Les entreprises qui cherchent à recruter disposeront d'un potentiel de personnes mieux préparées qu'aujourd'hui à l'emploi et plus rapidement opérationnelles, car non plus au chômage de longue durée mais déjà en emploi en entreprise conventionnée sous statut d'emploi-formation disponible : il est plus facile de passer d'un emploi à un autre emploi que du chômage de longue durée à l'emploi ;
- Le développement de l'emploi sur le territoire augmentera le pouvoir d'achat global de ses habitants, avec des répercussions positives sur la consommation locale : l'impact sera certainement sensible pour les entreprises, particulièrement pour celles qui font la quasi-totalité de leur chiffre d'affaires sur le marché local : commerçants, artisans et autres petites entreprises (c'est le phénomène inverse de celui qu'on observe lorsqu'une entreprise importante ferme et met au chômage de nombreuses personnes : toute l'économie locale est touchée avec souvent un effet domino sur les petites entreprises) ;
- Les entreprises conventionnées exploreront de nouveaux champs d'activités qui peuvent à terme, s'ils deviennent solvables, être repris par des entreprises « classiques » et leur apporter ainsi de nouvelles opportunités de développement (étant entendu que cette reprise d'activités doit se faire avec maintien des employés et des conditions de travail, ce qui suppose d'être attentif à l'impact des gains de productivité sur l'emploi: la régulation territoriale mise en place dans le cadre du projet devra y veiller). Ce type d'évolution a déjà été observée par le passé, par exemple dans le domaine de la gestion des déchets qui a beaucoup été explorée par les Structures d'Insertion par l'Activité Économique et est devenue aujourd'hui suffisamment rentable pour que des entreprises à but lucratif s'y engagent.
- Les entreprises « classiques » partenaires du projet seront amenées à changer certaines de leurs pratiques afin que les salariés auparavant en emploi-formation disponible puissent y travailler. Ce changement aura des répercussions positives pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

3.3 Quel est l'intérêt pour le Secteur de l'Insertion par l'Activité Économique ?

De nombreuses Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) sont aujourd'hui en difficulté économique et/ou insatisfaites du service qu'elles rendent aux demandeurs d'emploi qu'elles accueillent (en particulier la durée trop limitée de l'accueil en SIAE des personnes et l'absence fréquente de débouchés lorsqu'il arrive à son terme).

En réponse à ces difficultés, le projet peut offrir aux SIAE, sur les territoires où il est expérimenté :

- des débouchés vers l'emploi stable pour les personnes sortant de celles-ci sans autre solution que le retour au chômage ;
- des perspectives d'évolution vers un cadre financier plus stable et des durées d'accueil plus souples, si elles font le choix de devenir « entreprises conventionnées ».

3.4 Quel est l'intérêt pour les finances publiques ?

En permettant de réamorcer le cercle vertueux de l'emploi, le projet devrait avoir des effets positifs immédiats pour les finances publiques :

- recettes fiscales (en particulier TVA, car il est très probable que la quasi-totalité du gain de pouvoir d'achat apporté par le retour à l'emploi des chômeurs de longue durée repartira dans l'économie, beaucoup de ceux-ci passant d'un revenu de survie – RSA, ASS – à un salaire qui permet de mieux vivre mais difficilement de faire des économies).
- Cotisations sociales supplémentaires liées aux salaires des nouveaux emplois créés, alors que la plupart du temps les chômeurs de longue durée ne cotisaient pas auparavant⁴.

Le projet devrait aussi réduire à court, moyen et long termes, les nombreux coûts induits par le chômage de longue durée :

- coût du travail social rendu nécessaire du simple fait de l'insuffisance des ressources des personnes concernées ;
- coût des soins dus à la fréquente dégradation de l'état de santé physique et psychique qu'entraîne le chômage de longue durée ;
- coûts induits par les difficultés scolaires et de développement des enfants qu'entraîne souvent la situation de précarité de leurs parents (coûts qui peuvent être très importants, en particulier lorsque des mesures éducatives sont mises en place) ;
- coût de la délinquance dans laquelle certains chômeurs de longue durée s'engagent faute d'autres perspectives ;
- etc.

Si le projet prévoit qu'une partie de ces gains supplémentaires et coûts économisés sera réallouée au financement des emplois créés dans le cadre du projet, l'étude macro-économique sur le coût de la privation durable d'emploi⁵ laisse penser que le solde sera néanmoins positif pour les finances publiques, le montant réalloué (environ 15 000 € par personne et par an) correspondant à une estimation a minima de ce coût.

3.5 Quel est l'intérêt pour la société dans son ensemble ?

L'emploi est un puissant facteur de cohésion sociale, du fait qu'il apporte à chacun un statut, le sentiment de se situer au même rang que ses concitoyens, et davantage de relations sociales. Il est évident que la société ira beaucoup mieux si, renouant avec les principes fondamentaux inscrits dans la Constitution – « chacun à le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi » – elle permet à chaque chômeur de longue durée d'occuper un emploi dans de bonnes conditions.

De plus, les travaux qui seront réalisés par les ex-chômeurs de longue durée dans le cadre du projet devraient contribuer à améliorer le bien-être de l'ensemble des habitants du territoire puisqu'ils seront construits à partir des besoins que ceux-ci exprimeront : par exemple, transports, gardes d'enfants, services à domicile, animation, amélioration du cadre de vie...

4. La faisabilité économique et technique du projet

4.1 Comment créer les emplois nécessaires ?

Notre proposition repose sur deux convictions validées par l'expérience de nos organisations engagées auprès des plus pauvres :

- toute personne souhaite et peut se rendre utile,
- l'esprit d'entreprise et la capacité d'innovation sont infinis.

Dans la mesure où la société sera prête à subventionner des emplois utiles à l'intérêt général, il ne manquera ni les entrepreneurs pour imaginer ces emplois ni les femmes et les hommes pour les exécuter.

⁴ Les cotisations sociales ne sont pas prélevées sur le RSA et, pour les allocations chômage, seulement à partir d'un seuil que la grande majorité des chômeurs de longue durée n'atteigne pas.

⁵ Cf. [Annexe 3](#).

Les expériences locales que nous avons menées dans le passé nous ont montré que les travaux potentiellement utiles à la collectivité sont en quantité bien supérieure aux capacités de travail des femmes et des hommes qui la composent. Dans ce domaine, notre imagination humaine est débordante. Si ces travaux ne sont pas mis en œuvre, c'est qu'ils ne sont souvent que partiellement solvables.

Une des responsabilités du « Comité local de l'expérimentation »⁶ sera de prioriser les projets d'emplois, non seulement au regard du coût (dépendant du degré de solvabilité actuel du service proposé) mais aussi des apports et avantages pour la collectivité de chaque service proposé par les entrepreneurs. Une autre responsabilité sera d'apporter un soutien de qualité à ces derniers dans leur démarche entrepreneuriale.

4.2 Faut-il privilégier le principe d'entreprises conventionnées plutôt que le développement d'un statut « d'emploi-formation disponible » au sein même des acteurs économiques actuels ?

Dans l'idéal, l'ensemble des organisations privées et publiques devraient pouvoir intégrer toutes les personnes concernées qui le souhaiteraient sous le statut « d'emploi-formation disponible » que nous proposons. Mais d'évidence, cela n'arrivera pas dans un avenir proche. Or nous souhaitons apporter une réponse immédiate au problème actuel.

L'écueil à éviter n'est pas tant de faire du « spécial » (« l'entreprise conventionnée ») que d'enfermer dans le spécial.

Le projet de contrat social renouvelé que nous avons à l'esprit ne peut gommer les différences. La reconnaissance des différences s'impose à celui qui est le plus favorisé comme elle s'impose à celui qui souffre de sa différence lorsque celle-ci lui semble dévalorisante. Elle ne peut aboutir que par un dialogue. Notre projet ne peut consister à dire : tous les salariés sont identiquement performants face à l'emploi, et il semblerait aussi malsain et injuste de laisser dire : ne vous inquiétez pas ... vous allez progresser, vous allez devenir « aussi performant que les autres » !

Par ailleurs, l'observation montre que la différence de performance entre les salariés potentiels peut parfois être considérable et rend techniquement très difficile une organisation unique de l'emploi.

De ce fait, si nous ne voulons pas laisser sans solution les plus fragiles, il nous faut des entreprises conventionnées qui s'engagent à créer des conditions adaptées pour les employer.

Il nous semble de plus que l'expérience de ces entreprises conventionnées pourrait permettre de renouveler peu à peu les pratiques managériales. Loin d'être enfermantes et stigmatisées, ces entreprises deviendraient alors des lieux ouverts de recherche et d'innovation sur les pratiques d'entreprise intégrantes.

L'autre argument s'opposant à l'utilisation indifférenciée du statut d'emploi-formation disponible – et de la subvention qui l'accompagne – par toute entreprise est l'effet d'aubaine et la distorsion de concurrence qu'elle peut provoquer au sein même du marché privé. En effet, comment évaluer la pertinence du maintien dans le temps (et de son niveau) de la subvention accordée à l'organisation qui recruterait un employé en statut d'emploi-formation disponible, si la « participation productive » de celui-ci n'est pas mesurée dans un espace contrôlable aisément en terme financier ?

Ces considérations n'interdisent en rien aux entreprises conventionnées d'appartenir au secteur privé et d'employer à la fois des salariés en statut d'emploi-formation disponible et des employés en statut de droit commun.

4.3 Un « conventionnement » plutôt qu'un « statut »... Mais qui l'octroie et sur quels critères ?

Nous ne proposons pas des structures avec un « statut » spécial, mais nous proposons que des entreprises (ou associations) obtiennent un « conventionnement » spécial.

Ces structures économiques pourraient embaucher aussi bien des (ex-) chômeurs de longue durée (leur ouvrant droit à une subvention) que d'autres salariés (ne leur ouvrant aucun droit particulier).

Du conventionnement découleraient l'avantage de recevoir des subventions (au prorata du nombre de personnes en emploi-formation disponible) et des exigences parmi lesquelles :

- Transparence sur le fonctionnement et sur les comptes (auprès du Comité local de l'expérimentation) ;

6 Comité chargé de piloter la mise en œuvre du projet à l'échelle de chaque territoire expérimental.

- Sur l'ensemble du territoire, obligation collective pour les entreprises conventionnées, d'embaucher les candidats qui leur sont présentés en recherchant la meilleure adéquation possible entre l'offre et la demande d'emploi ;
- Mise en œuvre de conditions de travail de qualité (management, relations de travail, formation dans le cadre du travail, ergonomie au sens large, etc.) ;
- Obligation, en cas de bénéfice, que celui-ci serve au développement de l'emploi-formation disponible sur le territoire.

Le détail quant à ces avantages et exigences sera précisé dans le cadre de la mise en œuvre expérimentale du projet sous l'autorité du Comité local de l'expérimentation⁷, en associant toutes les parties prenantes, en particulier des représentants des demandeurs d'emploi et des représentants des entreprises.

Cette dynamique, à inventer localement, devra être mobilisatrice et enthousiasmante du point de vue des acteurs impliqués et donc la moins bureaucratique possible (au sens péjoratif du terme).

4.4 Le projet concerne-t-il le secteur privé à but lucratif ?

Le projet concerne tous les entrepreneurs, qu'ils soient de statut public, associatifs ou à but lucratif, comme c'est déjà le cas pour l'IAE aujourd'hui. La possibilité de fonder des entreprises conventionnées pour accueillir des employés en emploi-formation disponible, au sein d'équipes en statut de droit commun, doit être ouverte à tous. Par ailleurs, le conventionnement ne sera qu'une manière de participer au projet. Une entreprise privée à but lucratif, dans le cadre de la RSE, peut, sans être conventionnée, être un acteur à part entière du projet notamment par sa capacité à proposer des emplois « classiques » aux chômeurs de longue durée et aux salariés en emploi-formation disponible.

Il sera important d'arriver à mobiliser le secteur privé à but lucratif, car sa culture entrepreneuriale et ses compétences de gestionnaire peuvent contribuer à la réussite économique du projet.

Enfin le secteur privé peut être séduit par le projet à de multiples niveaux :

- une société privée peut développer une filiale conventionnée pour au moins trois raisons :
 - o identifier et former certains de ses futurs collaborateurs (c'est particulièrement vrai pour les secteurs d'activité régulièrement en manque d'effectifs comme la restauration) ;
 - o entreprendre sans grand risque économique le développement de nouvelles activités, notamment de services ;
 - o agir dans le cadre de la RSE.
- au niveau macro-économique, un tel projet développe la croissance économique (par la création d'emplois et l'augmentation correspondante du PIB), réduit les coûts globaux liés aux incivilités, et réduit les montants des cotisations sociales par individu si, comme on peut l'escompter, une part significative (1/3 à 2/3 selon la dynamique de croissance locale) des salariés en emploi-formation disponible rejoint à terme les rangs des salariés des entreprises classiques.

Une précision toutefois : une réglementation devra préciser les règles qui s'imposent aux comptes de résultats et aux bilans de ces entreprises conventionnées pour que les éventuels bénéfices restent, pour l'essentiel, disponibles pour l'emploi-formation disponible à proportion des besoins.

4.5 Ne perturbe-t-on pas l'efficacité du système économique actuel en « bloquant » le marché de l'emploi ?

Le système économique actuel repose sur le principe de l'optimale allocation des ressources (notamment financières) aux projets à travers le marché. C'est un principe qui pousse à l'innovation perpétuelle, permettant de produire toujours plus de richesses. Cette logique a conduit à transposer aux « ressources humaines » ce qui faisait ses preuves en termes de « ressources financières », d'où la notion de « marché de l'emploi », dont la fluidité parfaite représenterait la posture idéale selon certaines théories économiques.

Le « marché », c'est-à-dire la liberté de choix, implique certains mécanismes comme la sélection. Celle-ci conduit à l'exclusion pour certains travailleurs dont la valeur ajoutée est perçue comme inférieure au coût (au minimum le SMIC en France).

⁷ chargé ensuite d'octroyer l'agrément et de le renouveler périodiquement, ou bien d'en charger un organe tiers.

Mais le marché du travail n'est pas un marché ordinaire, c'est pourquoi le concept clé du projet est, sans nier cette sélection, de la compléter par une notion d'exhaustivité qui découle du droit démocratique. Un marché de produits matériels peut entraîner des « pertes », des « rebuts », mais un « marché du travail » qui met en cause les citoyens d'une société humaine ne peut accepter les « pertes » ! Une telle acceptation détruirait le principe même de la démocratie.

Notre projet ne bloque pas le système économique ni le marché du travail actuel, car il ne s'adresse qu'à une frange – certes significative (10 % environ) – des personnes souhaitant obtenir un contrat de travail salarié : la frange de ceux qui sont en échec et d'ores et déjà en dehors du système (au chômage de longue durée). Il maintient et laisse s'exprimer le principe du marché de l'emploi comme aujourd'hui pour la grande majorité de la population active et il propose un complément, une alternative à l'exclusion.

Les personnes très éloignées de l'emploi se voient proposer d'intégrer des entreprises conventionnées, avec un statut d'emploi-formation disponible en contrat à durée indéterminée et à temps choisi rémunéré au SMIC. L'objectif est qu'elles puissent se remettre dans le rythme d'une activité et acquérir progressivement les différentes dimensions et compétences inhérentes à un emploi stable. Les personnes au chômage de longue durée ou travaillant en entreprises conventionnées, et prêtes à travailler dans les entreprises classiques, seront orientées vers ces entreprises (mais ni systématiquement, ni au terme d'une durée prédéterminée). À cette fin, des méthodes telles qu'IOD⁸ feront partie de la dynamique territoriale impulsée sous l'autorité du Comité local de l'expérimentation.

Cette approche évite de « bloquer » le marché de l'emploi.

Le marché de l'emploi, aujourd'hui déjà, fait cohabiter des employeurs très divers (publics, privés, associations, coopératives, SIAE, personnes à leur compte, etc.) aux modalités d'emploi et de travail extrêmement diversifiées, la fluidité étant possible et même souhaitable entre ces différentes formes d'emploi et dépendant bien sûr des besoins en emplois et de l'attractivité de chacune d'elles. La création du statut d'emploi-formation disponible au sein d'entreprises conventionnées sur des territoires expérimentaux s'inscrira comme une modalité de plus, devant contribuer à la même fluidité. Il est en effet toujours plus facile d'aller d'un emploi vers un autre que d'une situation de chômage de longue durée vers un nouvel emploi.

4.6 Y a-t-il un risque à créer durablement un « troisième marché du travail », à côté de ceux de l'emploi public et de l'emploi privé classique ?

Un troisième marché du travail existe déjà, celui de l'emploi partiellement subventionné. L'IAE et l'emploi adapté pour les travailleurs handicapés en font partie. C'est dans ce cadre que s'inscrirait le marché de « l'emploi-formation disponible ». Mais :

- d'une part, pour les personnes, il ne devrait être que transitionnel, sauf pour une minorité d'entre elles, ainsi que cela est expliqué à la question précédente. C'est l'un des objets de l'expérimentation de le vérifier.
- D'autre part, il nous semble que, si risque il y a :
 - il faudrait le préciser : est-ce réellement problématique d'avoir un tiers secteur d'emplois mixtes financés conjointement par le chiffre d'affaires et par des subventions publiques, dès l'instant où il tend à se stabiliser en volume voire à décroître ? (Ce que là encore l'expérimentation devra permettre de vérifier) ;
 - le risque est, en tout état de cause, bien moindre que celui de laisser les personnes s'enfoncer dans le chômage de longue durée et l'exclusion, avec des conséquences graves pour elles, leurs familles et pour la cohésion sociale du territoire.

4.7 Les entreprises conventionnées ne vont-elles pas concurrencer les entreprises privées ?

Les emplois sous statut « emploi-formation disponible » ne doivent pas entrer en concurrence avec les emplois privés existants. Il faut qu'ils soient des « emplois en plus ».

⁸ Intervention sur l'Offre et le Demande : méthode, créée par l'association Transfer, qui met en place les conditions pour faciliter l'adéquation sur mesure entre entreprise classique et salarié postulant.

Quelques règles (simples dans leur principe mais qui demanderont beaucoup d'attention dans leur mise en œuvre) doivent donc être édictées dès le départ de la mise en œuvre du projet :

- L'activité choisie dans les emplois-formation disponibles sera orientée vers la satisfaction de besoins non couverts (parce que non solvables aujourd'hui), en priorité les services d'ordre culturels et relationnels auprès des personnes les plus seules et/ou les plus démunies ;
- Elle englobera également de nombreux services matériels, faciles à enseigner, satisfaisants à réaliser et utiles à tous, car il faudra proposer une gamme d'emplois-formations disponibles correspondant à la gamme des personnes concernées.

Si des activités commercialisables de produits ou services existants sont toutefois vendues par des entreprises conventionnées sur le même marché que les entreprises « classiques », elles devront respecter scrupuleusement les « prix de marché ». Aucune concurrence déloyale n'est possible avec les produits existants, car ce serait en fin de compte une concurrence entre emplois ! Sur ce point l'expérience plus que trentenaire de l'emploi d'insertion et de l'emploi adapté est très instructive et permet de confirmer que l'équilibre se fait au plus grand profit de tous pourvu que l'on respecte les règles édictées.

Il est naturel, dans notre système économique, que des secteurs d'activités non solvables le deviennent, soit par une augmentation de la demande, soit par l'introduction d'innovations. Aussi, il arrivera certainement que des secteurs d'activités « défrichés » par les entreprises conventionnées se voient investis par le secteur privé à but lucratif, concurrentiel.

4.8 Existe-t-il vraiment des travaux « non concurrentiels » permettant de créer des emplois nouveaux sans pénaliser les entreprises existantes ?

Pour répondre à cette question, il faut préciser la notion de « concurrence » : deux entreprises sont concurrentes si elles se positionnent sur le même marché. À l'inverse, si chacune a son propre marché distinct de celui de l'autre, elles ne sont pas concurrentes même si elles travaillent dans le même champ d'activité : par exemple, un chantier d'insertion qui fait de l'entretien d'espaces verts pour une collectivité territoriale n'est pas nécessairement concurrent des entreprises d'espaces verts classiques, car, pour des raisons budgétaires, la collectivité ne fait réaliser ces travaux que parce que le chantier d'insertion – qui utilise de l'emploi fortement subventionné – permet d'en réduire nettement le coût. Autrement dit, ces travaux ne sont pas complètement solvables et le fait que le chantier d'insertion les réalise n'enlève aucune part de marché aux autres entreprises.

En somme, il n'y a pas concurrence tant que les travaux réalisés correspondent à des besoins qui ne sont pas totalement solvables. En ce sens, les travaux non concurrentiels susceptibles d'être réalisés par les entreprises conventionnées sont nombreux (car des expérimentations à l'échelle de territoires⁹ ont montré que les besoins étaient nombreux et que c'était leur solvabilité qui faisait défaut)¹⁰.

4.9 Le coût global de ce dispositif est-il acceptable ?

Le financement des emplois-formations disponibles en CDI, ainsi que les coûts de structure et d'encadrement, pourraient être assurés par la conjonction de :

- La vente de biens et services produits par ces structures (aux tarifs adaptés aux capacités de paiement des acheteurs individuels ou publics éventuels),
- une partie des fonds de tous les budgets, nationaux, régionaux, départementaux et locaux, qui sont directement ou indirectement liés aujourd'hui au « chômage de longue durée » et à ses conséquences (fonds à destination des personnes concernées elles-mêmes, mais aussi à destination des organismes publics et associatifs qui leur viennent en aide).

Pour un Equivalent Temps Plein au niveau du SMIC dans l'IAE, le coût pour l'Etat est estimé à environ 15 K€ par an (cf. Rapport de l'IGAS et de l'IGF « Le financement de l'Insertion par l'Activité Économique » - janvier 2013).

Ce coût est sensiblement le même que le coût de la privation durable d'emploi estimé dans l'étude macro-économique présentée en [Annexe 3](#).

⁹ Telles que celle initiée par Patrick Valentin à Seiches-sur-le-Loir en 1995.

¹⁰ Pour une réflexion plus approfondie sur cette question, cf. page 3 de l'[Annexe 1](#) « un nouveau concept d'emploi aidé, un nouvel entrepreneuriat, un nouveau marché ».

Il doit donc être possible de financer autant d'emplois que nécessaire en finançant ces emplois par l'économie qu'entraîne pour la collectivité la reprise d'emploi des personnes concernées.

4.10 Comment mettre en place concrètement le financement du projet ?

Un cadre légal – mis en place en application de la loi organique de 2003 autorisant les collectivités territoriales à expérimenter dans leurs champs de compétences – autorisera le « Fonds de financement de l'expérimentation » à « facturer », à chacun des financeurs identifiés dans l'étude macro-économique présentée en Annexe 3, le montant des économies et gains que la suppression du chômage de longue durée lui fait réaliser.

S'il s'avère que les financeurs sont trop réticents à la mise en place, a priori, de ce cadre légal, l'expérimentation sera lancée avec des fonds spécifiques, l'objectif étant de leur apporter la preuve effective des économies et gains réalisées et de les convaincre a posteriori d'accepter le cadre légal permettant de pérenniser le système.

4.11 Les financeurs vont-ils accepter de payer indéfiniment pour subventionner l'emploi ?

Il est vrai qu'un Conseil général peut par exemple estimer qu'il n'a pas à payer durablement pour financer l'emploi d'allocataires du RSA qui auraient peut-être retrouvé un emploi en entreprise classique rapidement et seraient sortis du dispositif, en l'absence de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée ».

Ce raisonnement a cependant le défaut de reposer sur une approche individuelle des coûts. Or ce n'est pas l'approche retenue pour l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » : les coûts seront estimés globalement. Par exemple, s'il y a 100 chômeurs de longue durée sur le territoire, les coûts pris en compte seront, pour l'ensemble de ces personnes :

- ce que verse le Conseil général (RSA, financement d'actions d'insertion...)
- ce que verse l'État (ASS...) et ce qu'il ne perçoit pas (TVA...)
- etc.

On établira ainsi, en divisant ces différents coûts par le nombre de chômeurs de longue durée, un coût moyen par personne pour le Conseil général, l'État, etc. Ce coût leur sera facturé par le « Fonds de financement de l'expérimentation », à proportion du nombre de chômeurs de longue durée recrutés en emploi subventionné (« emploi-formation disponible »).

Les financeurs ne doivent donc pas analyser les bénéfices de « l'emploi conçu comme un droit » à partir des parcours individuels des personnes concernées mais globalement : la seule question qui se pose pour chacun d'entre eux est : est-ce qu'à terme¹¹ le montant global que je verse au « Fonds de financement de l'expérimentation » est supérieur ou inférieur à ce que me coûterait le chômage de longue durée si le dispositif n'avait pas été mis en place (la comparaison avec un territoire de caractéristiques analogues n'ayant pas mis en place l'expérimentation sera éclairante).

La réponse est étroitement liée à l'évolution, au fil du temps, du nombre de personnes en emploi subventionné, C'est pourquoi l'un des enjeux essentiels de l'expérimentation est d'observer cette évolution¹².

4.12 Ne faut-il pas moduler la subvention par chômeur de longue durée embauché en fonction du degré de difficultés de la personne ?

Outre que la faisabilité de cette modulation n'est pas certaine (le degré des difficultés rencontrées par la personne recrutée pouvant être difficile à objectiver), deux raisons plus fondamentales conduisent à y renoncer :

- éviter toute classification des chômeurs de longue durée pouvant conduire à la stigmatisation de certains d'entre eux par rapport aux autres,

11 La durée d'expérimentation prévue, de 5 à 7 ans, est suffisamment longue pour que l'observation de la situation à son terme soit un bon indicateur de l'évolution possible de « l'emploi conçu comme un droit » en matière de retour vers l'emploi classique des chômeurs de longue durée.

12 Cf. [Annexe 5](#) « L'évaluation de l'expérimentation ».

- ne pas complexifier la mise en œuvre du projet.

Le mode de financement de l'emploi des chômeurs de longue durée retenu ne cherche donc pas à adapter la subvention versée à la « performance »¹³ individuelle de chacun mais à apporter globalement à l'entreprise conventionnée un complément de financement lui permettant d'assumer l'ensemble de ses charges de personnel : quelle que soit la personne recrutée, le montant de la subvention perçue est donc le même.

La mise en œuvre de ce choix « égalitaire » n'est bien sûr possible que parce que le cahier des charges de l'entreprise conventionnée lui impose de ne pas sélectionner les chômeurs de longue durée qui lui sont présentés¹⁴. Dans le cas contraire, à subvention égale, elle pourrait être tentée de recruter ceux qu'elles supposent les plus performants.

4.13 Quelle régulation mettre en place pour gérer ce système ?

La régulation territoriale du projet est fondamentale.

Nous proposons de constituer au niveau local (à une échelle relativement petite, car il est essentiel que les acteurs se connaissent et puissent appréhender l'ensemble du territoire sur lequel ils s'inscrivent) un « Comité local de l'expérimentation », qui sera chargé à la fois de :

- promouvoir le projet, mobiliser et créer des synergies entre tous les partenaires socio-économiques potentiels du territoire,
- recenser les personnes susceptibles de bénéficier d'emploi-formation disponible,
- recenser les entrepreneurs intéressés par le développement de ces « emplois en plus » sous statut d'emploi-formation disponible et acceptant les obligations qu'impose le statut d'entreprise conventionnée (en particulier celle de remonter les bénéfices nets au fonds local de l'expérimentation),
- s'assurer que tous les demandeurs d'emploi-formation disponible puissent bénéficier d'un poste les intéressant,
- arbitrer les situations de concurrence entre entreprises conventionnées et entreprises « classiques »,
- s'assurer que le passage du statut d'emploi-formation disponible au statut d'emploi « classique » est fluidifié,
- évaluer le montant pertinent de la subvention annuelle par poste d'emploi-formation disponible,
- gérer le fonds local de l'expérimentation.

Pour ce faire, ce Comité local de l'expérimentation (maîtrise d'ouvrage) devra être constitué de représentants de tous les acteurs pertinents de la société (État, Pôle Emploi, collectivités locales, représentants des entreprises, représentants des salariés en emploi-formation disponible, représentant des chômeurs de longue durée, et le cas échéant CCI, CMA, syndicats, associations...) et pouvoir s'appuyer sur une équipe opérationnelle adéquate (maîtrise d'œuvre).

Le but des premières expérimentations sera de mieux définir la composition de ce Comité et les différentes régulations et procédures à mettre en place pour s'assurer de l'efficacité du dispositif et de sa pertinence au regard du respect de la dignité humaine et de ce nouveau droit. C'est notamment pourquoi nous estimons nécessaire au départ de démarrer sur des expérimentations sur des territoires de taille modeste (idéalement 3000 à 5.000 habitants).

4.14 Comment gérer l'inégalité des territoires face au chômage aujourd'hui ?

Le taux de chômage de longue durée est effectivement variable d'un bassin d'emploi à l'autre, dans de grandes proportions. La décision législative instaurant l'emploi-formation disponible comme un droit pour tous ceux qui le désirent, ouvre donc un nouveau « marché », celui de la production d'emploi.

¹³ Le terme « performance » est en réalité impropre, car le chiffre d'affaires apporté par chacun n'est pas nécessairement le reflet de son efficacité au travail : il dépend aussi du caractère solvable ou non des travaux réalisés.

¹⁴ Mais bien sûr, s'il y a plusieurs entreprises conventionnées sur le territoire, l'équipe projet veillera à présenter le candidat à l'entreprise conventionnée qui correspond le mieux à ses aspirations et compétences.

Toutes les entreprises qui le désirent pourront choisir de faire « conventionner » une de leurs filiales, ou l'ensemble de leurs activités. Il s'établira donc naturellement un niveau optimal de la « subvention par salarié » (en moyenne 15 K€ par an) selon le territoire en fonction de son taux de chômage de longue durée. En effet, les créateurs d'entreprises conventionnées seront d'autant plus nombreux que la subvention qui leur sera accordée par personne employée sera élevée, en lien avec un territoire donné. Cette subvention pourra également varier dans le temps pour adapter le financement public aux besoins de l'économie et devenir la variable d'ajustement de la politique publique de suppression du chômage de longue durée.

4.15 Comment éviter un effet d'aubaine pour les entreprises conventionnées filiales de sociétés privées ?

Les entreprises conventionnées devront collectivement respecter deux règles absolument incontournables :

- l'accueil sans sélection de tous les chômeurs de longue durée présentés par l'équipe relais¹⁵,
- la réalisation de travaux supplémentaires, utiles mais non solvables à ce jour (et donc non réalisés) pour ne pas concurrencer les emplois existants.

Elles ne pourront donc utiliser le conventionnement pour recruter, en étant subventionnées, des salariés réalisant des travaux solvables.

Mais en économie, rien n'est figé, tout est fluctuant et en évolution constante. Les travaux supplémentaires non solvables aujourd'hui, une fois réalisés à long terme par l'entreprise conventionnée, peuvent devenir tellement indispensables dans le paysage local, qu'avec l'habitude personne ne peut/veut plus s'en passer ... et en conséquence il devient envisageable de faire payer le bénéficiaire de ces travaux, un peu, voire beaucoup ! C'est l'un des mécanismes de la création de marchés nouveaux.

Cette solvabilisation progressive des travaux supplémentaires peut permettre aux filiales conventionnées de sociétés privées lucratives de dégager des bénéfices : dans ce cas, elles ne pourront les « remonter » à la holding (elles pourront toutefois récupérer les frais financiers des capitaux investis). Elles devront les capitaliser pour le développement de l'emploi-formation disponible (dans le cadre du fonds de financement de l'expérimentation). Toutefois, dans le cas où une entreprise conventionnée aurait donné naissance à un « marché » équilibré sans subvention, les entreprises lucratives pourront créer des unités classiques pour sortir avec leurs salariés de l'emploi-formation disponible et capitaliser ces nouvelles unités avec l'argent gagné précédemment. L'investissement dans l'emploi-formation disponible peut donc être intéressant pour des entreprises lucratives en termes de « recherche et développement »¹⁶.

5. Les salariés et leur situation dans le cadre du projet

5.1 Comment garantir la liberté de choix de chacun ?

Tout d'abord, les personnes en situation de chômage de longue durée ne se verront pas contraintes de prendre un emploi-formation disponible. Si une personne refuse cette opportunité, nous pensons qu'elle a de bonnes raisons de le faire. Notre expérience d'engagement auprès de personnes en situation de chômage nous a en effet appris que, lorsqu'une personne refuse un emploi, ce n'est pratiquement jamais par manque d'envie de travailler mais parce que des raisons annexes l'en empêchent : appréhension du monde de l'entreprise, manque de confiance en soi, peur de se retrouver en difficulté financière, problèmes périphériques mais essentiels à résoudre...¹⁷ Il n'y a donc pas lieu de sanctionner le refus – par exemple en suspendant le versement d'une allocation – mais de chercher à le comprendre et à y apporter des réponses.

Par ailleurs, les personnes concernées ne seront pas « obligées » de rejoindre telle ou telle entreprise conventionnée à laquelle elles seraient affectées arbitrairement. L'adéquation sera préparée à l'aide d'une démarche de type IOD¹⁸ qui donne de bons résultats. Elles auront donc le choix parmi les entreprises conventionnées locales si elles souhaitent prendre un poste en emploi-formation disponible.

15 Cf. note Erreur : source de la référence non trouvée page Erreur : source de la référence non trouvée.

16 Pour une réflexion plus approfondie sur les effets d'aubaine, cf. [Annexe 1](#), « Un nouveau concept d'emploi aidé, un nouvel entrepreneuriat, un nouveau marché ».

17 Une personne très qualifiée peu aussi préférer rechercher en dehors du territoire un emploi correspondant à sa qualification plutôt que d'accepter un emploi-formation disponible probablement rémunéré au SMIC.

18 Intervention sur l'Offre et le Demande : méthode, créée par l'association Transfer, qui met en place les conditions pour faciliter l'adéquation sur mesure entre entreprise classique et salarié postulant.

Enfin, la liberté de choix interviendra également lors de l'éventuel passage du statut d'emploi-formation disponible au statut d'emploi « classique ». Ce passage sera également préparé sous la supervision du Comité local de l'expérimentation, afin de garantir une bonne adéquation entre les souhaits et aptitudes du salarié recruté en emploi « classique » et le poste que l'entreprise – non conventionnée – cherche à pouvoir.

En conclusion, la liberté de choix est pour nous constitutive du respect de la dignité humaine : une personne doit avoir le droit de refuser des conditions de travail qu'elle estime indignes ou qu'elle sait ne pouvoir physiquement ou moralement assumer.

5.2 Ne créera-t-on pas une catégorie de « sous-salariés » ?

Un salarié est l'égal des autres lorsqu'il bénéficie du même traitement qu'autrui. Le projet différencie l'entreprise à travers son conventionnement, mais pas le salarié qui est employé en CDI de droit commun : le code du travail s'appliquera de la même manière à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Aujourd'hui, les personnes qui subissent le chômage de longue durée sont, de fait, souvent considérées comme des « citoyens de seconde zone ». Si le projet est convenablement mis en œuvre, il leur permettra de retrouver une place reconnue dans la société et sera source d'un « vivre et travailler ensemble » plus exhaustif et de meilleure qualité. Il sera ainsi un puissant outil de lutte contre la pauvreté, source des inégalités les plus inacceptables.

5.3 Ne va-t-on pas stigmatiser individuellement les personnes concernées ?

Cinq millions de fonctionnaires vivent au travail grâce à la « redistribution », contrepartie du service qu'ils assurent et qui est essentiel au bon fonctionnement de la société et de l'économie : ils sont inclus ; deux millions d'ex-demandeurs d'emploi en « emploi-formation disponible » vivront au travail grâce à la « redistribution » tout aussi légitime, ils seront donc inclus et naturellement libres de se former et d'aller et venir selon leurs possibilités et leurs désirs.

De plus, les principes de base du projet :

- une subvention forfaitaire par personne (la même pour l'ensemble du bassin d'emploi),
- l'obligation pour les entreprises conventionnées d'accueillir toutes les personnes qui le souhaitent, quelles que soient leurs capacités au moment de l'embauche,

permettent de ne pas stigmatiser les salariés recrutés en emploi-formation disponibles les uns par rapport aux autres.

Il est néanmoins clair que certains de ces salariés seront appelés à évoluer vers l'entreprise « classique » rapidement alors que d'autres – dont les capacités ne se développeront pas aussi rapidement – risquent de passer plus de temps dans les entreprises conventionnées, voire d'y rester tout au long de leur carrière professionnelle. Nous ne voyons pas comment il pourrait en être autrement.

Toutefois, ce qui est « stigmatisant » c'est le fait d'être défini et repéré dans la vie sociale par la part de soi-même la moins valorisante, la plus humiliante. Être défini comme « demandeur d'emploi » de longue durée renvoie à une stigmatisation potentielle bien supérieure à celle de salarié, même si l'emploi est un « emploi-formation disponible ».

Cependant, le risque de stigmatisation reste un point d'attention :

- le montage du projet devra être conçu de manière à le limiter au maximum :
 - Si les entreprises conventionnées seront collectivement obligées d'accueillir toutes les personnes au chômage de longue durée qui le souhaitent, ces entreprises seront aussi vivement invitées à recruter, pour une partie de leurs salariés, des personnes sans grandes précarités (par rapport à l'emploi, la santé, la famille, la culture, ...) et qui souhaitent travailler de manière solidaire en équipe et sur des fonctions identiques avec les personnes les plus défavorisées. Cette mixité sociale limitera le risque de stigmatisation des salariés de la part de l'environnement extérieur. Et, en interne, elle apportera des sécurités dans les équipes de travail et elle permettra aux salariés, quelle que soit leur origine, de mieux appréhender la réalité de l'autre réduisant ainsi les barrières et les peurs sources de stigmatisations.
 - Les entreprises conventionnées seront également invitées à s'inscrire au maximum dans les réseaux d'entreprises du territoire (CCI, clubs d'entreprises...) afin d'être perçues comme des entreprises « comme les autres » ;

- la question sera spécifiquement examinée lors de l'évaluation des expérimentations.

5.4 N'est-on pas trop généreux ? Quels devoirs au regard de ce nouveau droit ?

Les organisations de lutte contre l'exclusion et d'insertion par l'activité économique savent combien le chemin pour sortir de l'exclusion peut être long et chaotique. Ceux qui y parviennent sont ceux qui ont été soutenus tout au long de leur parcours, et particulièrement au moment de leurs échecs et rechutes. C'est pourquoi réside au cœur de notre proposition le principe que toute personne a le droit d'être aidée et soutenue pour parvenir à l'emploi qui lui convienne, que ce soit au sein d'une entreprise « classique », ou au sein d'une entreprise conventionnée. Le droit à l'échec et au recommencement doit être garanti.

Mais nous savons aussi que la dignité humaine repose tout autant sur les droits que sur les devoirs de l'homme, et qu'une politique basée sur les seuls droits ne permet pas de construire une société.

C'est pourquoi les exigences liées au statut « en emploi-formation disponible » sont les mêmes que les exigences de tout employeur vis-à-vis de ses salariés : réaliser au mieux les tâches correspondant à la fonction que l'on occupe, ce qui passe bien sûr par les moyens (matériels, humains, relationnels, temporels...) que procure l'employeur, mais aussi par l'implication du salarié dans la réalisation d'un travail de qualité, par le respect des règles et procédures, par l'investissement dans l'acquisition de savoir-faire nouveaux (favorisés par le « droit à l'erreur » ou le « droit de ne pas réussir du premier coup »), par l'acceptation de certaines mobilités professionnelles compatibles avec ses propres capacités, etc.

Bien sûr, il conviendra d'établir les règles et modalités permettant, même pour des situations extrêmes, à la fois de « garantir l'emploi » à tous ceux qui le souhaitent et de « garantir » que les exigences soient respectées par les salariés en emploi-formation disponible (de la même manière qu'un jeune de 15 ans a le droit absolu à la scolarisation mais doit respecter certaines règles, faute de quoi il est sanctionné voire exclu de son établissement).

5.5 Les salariés en « emploi-formation disponible » ne vont-ils pas vouloir rester au sein de ces entreprises conventionnées ?

Les acteurs économiques classiques (tous secteurs confondus) doivent pouvoir recruter pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre aux conditions économiques actuelles. Ces postes à pourvoir seront proposés à tous les salariés en « emploi-formation disponible » en mesure de les occuper. Nous pensons que, d'une part l'attractivité de l'employeur classique (la perspective de carrière et de rémunération, la qualité de ses métiers, la notoriété de son image) et d'autre part la sécurité proposée par le retour immédiat au statut d'emploi-formation disponible en cas d'échec d'adaptation au nouveau poste, seront de nature à encourager cette mobilité. C'est le concept de « disponibilité ».

Si toutefois les expérimentations révélaient des difficultés de recrutement de la part des entreprises classiques, celles-ci seront analysées – c'est précisément l'intérêt de l'expérimentation – afin d'en comprendre les raisons (mauvaises conditions de travail supposées chez l'employeur potentiel ? impréparation du salarié concerné ?...) et de mettre en œuvre des moyens pour y remédier.

Si l'on en juge par l'examen des populations de « demandeurs d'emploi » au chômage de longue durée et de personnes en emploi précaire, il se produira certainement des mobilités professionnelles diversifiées, schématiquement modélisables en trois groupes inégaux et fluctuants (une personne donnée peut toujours passer d'un groupe à l'autre). Le premier groupe sera constitué de personnes qui rejoindront rapidement le marché du travail « classique » de façon assez définitive. Le deuxième sera constitué de personnes qui reviendront souvent, voire très souvent pour passer une période dans l'entreprise conventionnée en emploi-formation disponible, et enfin le troisième groupe ne quittera pas souvent, voire pas du tout, celle-ci. C'est le marché du travail local qui « donnera le la ». S'il y a beaucoup de demandes d'employés très peu qualifiés, dans de bonnes conditions de travail, l'entreprise conventionnée se videra. S'il y en a peu, elle se remplira.

Au lieu de gérer la fluctuation économique en utilisant la « privation d'emploi » comme variable d'ajustement, on utilisera la ou les entreprises locales conventionnées. Cette nouvelle situation devrait être plus favorable aux entreprises classiques souhaitant recruter que l'actuelle, puisqu'elles embaucheront des personnes venant de l'emploi-formation disponible et qui de ce fait :

- seront mieux préparées à l'emploi que si elles venaient du chômage de longue durée ;
- auront moins de difficultés périphériques du fait de la stabilité et de la sécurité financière que leur aura apporté l'emploi-formation disponible.

Il faut enfin noter que certaines activités au départ non solvables pourront au fil du temps le devenir : dans ce cas l'entreprise conventionnée pourra renoncer à son conventionnement pour devenir une entreprise « classique » et conserver ses salariés : la question de l'évolution de ceux-ci vers l'emploi dans une autre entreprise ne se posera alors plus.

5.6 Que se passera-t-il pour les personnes embauchées en CDI à l'issue de la période d'expérimentation ?

L'expérimentation envisagée est d'une durée de 5 à 7 ans (durée maximum autorisée par la loi organique de 2003). On peut alors en effet s'interroger sur le sens de l'utilisation de contrats à durée indéterminée pour une expérimentation qui, elle, est à durée limitée.

Le choix délibéré de signer des CDI constituent un engagement fort des promoteurs du projet à l'égard des chômeurs de longue durée : engagement à tout faire pour qu'avant l'issue de l'expérimentation – si bien sûr des difficultés majeures n'ont pas entraîné son échec – un cadre légal soit adopté permettant la pérennisation du financement des emplois et donc de l'expérimentation qui, de ce fait, n'en sera plus une mais deviendra un dispositif territorial « à durée indéterminée » de suppression du chômage de longue durée.

6. L'articulation avec le secteur de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE)

6.1 Le projet se rattache-t-il à l'IAE ?

Il s'appuie sur la longue expérience de l'IAE et utilisera dans sa mise en œuvre les nombreux savoir-faire qu'elle a permis d'acquérir, mais sa vocation est différente :

- il vise le public très large et divers des chômeurs de longue durée, parmi lesquels nombreux sont ceux qui ne relèvent pas de l'IAE et qui pourraient être employés directement en entreprise classique si les offres d'emploi étaient en nombre suffisant ;
- Sa portée est plus large que la mise en place éventuelle de structures spécifiques pour employer les chômeurs de longue durée : c'est un dispositif territorial complet pour l'emploi de tous les chômeurs de longue durée qui intègre d'autres dimensions comme, par exemple :
 - les démarches pour aller à la rencontre de ces derniers, connaître leurs compétences et souhaits d'emploi, parfois leur redonner confiance pour qu'ils osent revenir vers l'emploi ;
 - la mise en relation entre chômeurs de longue durée et entreprises conventionnées ou classiques.
- Il cherche à développer un tiers secteur de l'économie à part entière, financé de manière pérenne par la réallocation « de droit » des coûts de gestion du chômage de longue durée et de ses conséquences.

6.2 Que vont devenir les structures de l'IAE dans le cadre du projet ?

C'est l'un des objectifs des expérimentations d'aider à préciser la place de l'IAE sur un territoire qui s'organise pour éradiquer le chômage de longue durée.

Mais on peut d'ores et déjà pressentir :

- que les chantiers d'insertion, par l'expérience qu'ils ont en matière d'accueil et d'intégration dans l'emploi de personnes qui en sont parfois très éloignées auront un rôle clé à jouer et pourraient être, pour certains, un amont utile à l'emploi-formation disponible en entreprise conventionnée.
- Que certaines SIAE trouveront un intérêt à faire évoluer leurs statuts ou créer des filiales pour jouer le rôle d'entreprise conventionnée.

6.3 Avec l'entreprise conventionnée, est-on en train de créer un nouveau type de SIAE ?

Comme indiqué précédemment, le projet, en s'adressant à l'ensemble des chômeurs de longue durée, vise un public plus large que celui de l'IAE. Il en est de même de l'entreprise conventionnée qui est l'un des outils de sa mise en œuvre. L'entreprise conventionnée est une entreprise « classique », produisant des biens ou des services, qui a simplement la particularité de produire également de l'emploi-formation disponible pour les chômeurs de longue durée et d'être rémunérée à ce titre. Ceux-ci ne représentent qu'une partie de son effectif : pour le reste, comme n'importe quelle entreprise, elle recrute en fonction des compétences dont elle a besoin pour développer ses activités, et peut adopter divers statuts juridiques.

L'entreprise conventionnée se différencie donc à bien des égards d'une SIAE et doit plutôt être considérée comme une entreprise classique qui a seulement comme fonction supplémentaire de contribuer à compléter le marché du travail pour assurer un emploi-formation disponible à tous les chômeurs de longue durée du territoire.

6.4 Qu'est-ce qui différencie l'entreprise conventionnée d'une entreprise d'insertion ?

Cinq points différencient principalement l'entreprise conventionnée de l'entreprise d'insertion :

- l'entreprise conventionnée a pour objectif de contribuer à l'éradication du chômage de longue durée sur le territoire, alors que l'EI vise à participer au « parcours vers l'emploi » d'un nombre défini de personnes mais n'a pas d'objectif territorial affiché ;
- elle ne sélectionne pas à l'entrée les chômeurs de longue durée (ce qui n'est pas le cas des EI même si elles sont moins sélectives qu'une entreprise classique), ce qui peut l'amener à recruter des personnes plus qualifiées ou plus éloignées de l'emploi que le public traditionnel des EI ;
- elle cherche systématiquement à pratiquer la mixité dans l'emploi, mélangeant dans ses équipes de travail des chômeurs de longue durée et des salariés, solidaires du projet et recrutés selon des procédures ordinaires ;
- elle recrute systématiquement en CDI et peut constituer un lieu d'emploi durable – voire définitif – pour des personnes qui, pour diverses raisons, ne pourraient trouver un emploi en entreprise classique ;
- Son activité porte essentiellement sur des travaux utiles qui, aujourd'hui, ne sont pas effectués faute d'être solvables, alors que l'EI se situe principalement sur des marchés concurrentiels.

7. L'impact sur les acteurs institutionnels

7.1 Que va devenir le service public de l'emploi dans ce contexte nouveau de « plein emploi » ?

On peut légitimement s'interroger sur ce que deviendront les acteurs du service public de l'emploi dans le nouveau contexte créé par le projet, s'il n'y a plus de chômeurs de longue durée.

Leur mission évoluera, mais elle ne disparaîtra certainement pas car la dynamique du projet fait apparaître de nouveaux besoins en matière de soutien et d'accompagnement : il faudra en effet favoriser au maximum le passage des salariés en « emploi-formation disponible » vers l'emploi ordinaire. Le service public de l'emploi sera naturellement bien placé pour assurer cette mission. Or celle-ci, à un instant donné, sera certainement concentrée sur un nombre plus restreint de salariés que le nombre de personnes suivies habituellement par un conseiller Pôle emploi, tous les salariés en emploi-formation disponible n'étant pas prêts au même moment à évoluer vers l'emploi ordinaire. Les professionnels en charge d'assurer cette mission pourront donc développer une relation d'accompagnement plus approfondie et personnalisée qui devrait leur apporter davantage de satisfaction et permettre de meilleurs résultats.

7.2 Quel sera l'impact sur le travail social ?

Il est raisonnable de penser qu'avec le retour à l'emploi stable, la situation des familles concernées s'améliorera et que, sur les territoires expérimentaux, les travailleurs sociaux seront moins sollicités pour des situations d'urgence sociale.

Parallèlement, le projet devrait être amené à faire appel au travail social pour :

- au moment du démarrage du projet, entrer en contact avec l'ensemble des personnes potentiellement intéressées par le projet, dont une bonne part devrait être en lien avec les services sociaux ;
- garder le contact avec les personnes qui ne se sentiraient pas prêtes, d'emblée, à reprendre un emploi, pour les maintenir dans cette perspective ;
- apporter un soutien aux salariés en « emploi-formation disponible » dans leurs démarches administratives et la résolution de leurs problèmes périphériques (santé, logement, garde d'enfants...).

On peut donc penser que le travail social évoluera sur le territoire, de la réponse à l'urgence vers davantage de travail de fond permettant d'offrir de vraies perspectives aux personnes et de consolider leur situation ce qui, comme pour les professionnels du service public de l'emploi, devrait leur apporter davantage de satisfaction.