

Le plaidoyer de Plein Emploi Solidaire

Plein Emploi Solidaire est un collectif d'Entreprises de Lutte contre la Privation d'Emploi (ELPE). Les ELPE, ce sont les entreprises dédiées à la création d'emplois accessibles cofinancés par la Collectivité : entreprises adaptées (EA), établissements et services d'aide par le travail (ESAT), structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et entreprises à but d'emploi (EBE).

L'histoire des ELPE a conduit à la création de réponses variées à la problématique du chômage d'exclusion, sans toutefois parvenir à répondre à la question du nombre. La fin de l'expérimentation TZCLD pourrait permettre une telle opportunité (I). Toutefois, le Droit à l'emploi ne peut devenir une réalité que dans la mesure où toutes les ELPE parviennent à se positionner ensemble face à la problématique globale du chômage d'exclusion (II). Elles doivent obtenir de l'Etat les 3 conditions de l'effectivité du droit à l'emploi (III).

I- De la naissance des ELPE... à une loi pour le Droit à l'emploi ?

L'histoire des ELPE, c'est l'histoire de la naissance de toutes les catégories d'emplois accessibles (a) mais également celle de la limitation de leur développement (b). Nous sommes aujourd'hui à un moment charnière de cette histoire, qui pourrait cette fois-ci mener à un véritable Droit à l'emploi si nous parvenions à tous nous unir autour de réclamations communes (c).

a) L'histoire des catégories d'ELPE

C'est sur des initiatives citoyennes et bénévoles que sont nées toutes les catégories d'ELPE.

Naissance des Ateliers protégés. Après la Première Guerre Mondiale, création des Ateliers Protégés (devenus Entreprises Adaptées -EA) pour les blessés de guerre ;

Naissance des CAT. Dans les années 1960-1975, création des Centres d'Aide par le Travail (CAT, devenus ESAT) pour les personnes avec un handicap intellectuel/génétique qui vivent plus longtemps grâce aux progrès de la médecine et réclament donc la possibilité de travailler ;

Naissance des SIAE. Dans les années 1985-1990 (post Trente Glorieuses), création de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) pour les victimes de la mondialisation et de la concurrence toujours plus sévère, qui relève considérablement le niveau en dessous duquel les personnes n'ont aucune chance d'être embauchées.

Toutes ces structures sont des réponses apportées au chômage d'exclusion par l'emploi accessible.

b) L'histoire de leur limitation

En parallèle de l'histoire des catégories, court également l'histoire de leur limitation.

Chaque nouvelle catégorie a d'abord reçu de l'Etat un accueil enthousiaste car chacune apportait une réponse nouvelle et pragmatique au chômage de longue durée.

Cet enthousiasme est rapidement suivi d'une peur d'un coût excessif et incontrôlable : l'Etat maintient alors les emplois existants et ne permet qu'un développement au compte goutte des emplois accessibles.

Le résultat aujourd'hui : **les demandeurs d'emploi de longue durée sont plus de 2 millions**. Or, les ELPE représentent **320 000 emplois accessibles** tandis que le marché du travail "ordinaire" propose constamment des emplois vacants, nettement insuffisants en regard des besoins (quelle que soit la conjoncture) et majoritairement inaccessibles à ces demandeurs d'emploi de longue durée.

c) Aujourd'hui est un moment charnière : quels débouchés de l'expérimentation TZCLD ?

Les EBE sont venues depuis 2016 apporter une solution complémentaire à l'Insertion, c'est-à-dire la possibilité de CDI à l'instar des EA et des ESAT.

En 2026, fin de l'expérimentation, 2 voies sont possibles :

- **Restant dissociés, nous risquons de voir l'histoire se répéter**, en obtenant le simple maintien des EBE et leur développement au compte goutte. Cela aurait pour effet de pérenniser cette solution complémentaire qu'est le CDI après le parcours d'insertion, sans toutefois répondre au problème de la privation d'emploi en France ;
- **Soit nous pouvons, si nous sommes tous ensemble, obtenir une loi pour le droit à l'emploi**, qui ouvrira le financement des emplois accessibles à proportion des besoins, et appréhender le problème du chômage d'exclusion dans son ensemble.

II - L'union des ELPE pour le Droit à l'emploi

Les ELPE mènent un combat commun : la création d'emplois accessibles pour les personnes exclues de l'emploi "ordinaire". (a) Évoluant jusqu'à présent isolément les unes des autres, leur union autour d'un projet commun est aujourd'hui indispensable (b). La prise de conscience de la complémentarité des ELPE permettra finalement d'appréhender la problématique du chômage d'exclusion dans son ensemble (c).

a) Un combat commun : la création d'emplois accessibles

Les catégories d'ELPE ont été créées au cours de l'histoire pour répondre aux besoins qui se présentaient. **Les emplois accessibles se sont donc développés sous des formes diverses** : milieu protégé, adapté ou ordinaire, CDI ou CDD, mise à disposition, intérim...

Mais toutes les ELPE ont *in fine* la même raison d'être. En effet, toutes les ELPE...

... reposent sur le droit constitutionnel "d'obtenir un emploi" (préambule de la Constitution de 1946) ;

... naissent d'initiatives citoyennes et solidaires ;

... ont pour objectif l'emploi des personnes exclues du marché ordinaire ;

... permettent l'accès à l'emploi grâce à un cofinancement public ;

... favorisent l'insertion dans l'emploi ordinaire ;

... coopèrent localement pour créer le plein emploi solidaire, sans exclusion ;

... apportent plus qu'elles ne coûtent au contribuable ;

... et doivent se développer pour répondre aux besoins de la population, car l'emploi est un droit !

Elles mènent le même combat et sont complémentaires.

b) La nécessité d'un projet commun

Toutefois, les ELPE se sont développées les unes après les autres de manière dispersée et sans cohérence établie par un projet commun. Il n'existe donc aujourd'hui pas de cohérence globale dans ce système des ELPE, complémentaire de celui du marché du travail "ordinaire".

Il est désormais indispensable de voir émerger **un projet commun réunissant l'ensemble des ELPE.**

c) L'ensemble des ELPE face à l'ensemble des personnes privées d'emploi

L'émergence d'un projet commun des ELPE doit permettre une prise de conscience : celle que nous faisons partie d'un ensemble, c'est-à-dire l'ensemble des ELPE en face de l'ensemble des personnes privées d'emploi. **En effet, les ELPE partagent les mêmes objectifs de fond, tout en ayant des solutions complémentaires à proposer pour y répondre.**

Concrètement, face à une personne privée d'emploi :

- Dissociées les unes des autres, chaque structure se pose la question : est-ce que je peux ou non embaucher cette personne ?
- Ensemble, elles peuvent se poser la question : quelle structure sera la mieux placée pour répondre aux besoins de cette personne privée d'emploi ?

Ensemble, les ELPE pourront se positionner non plus en face de quelques personnes privées d'emplois qui se présentent à leur porte, mais en face cette-fois-ci de l'ensemble des personnes privées d'emploi de leur territoire.

3 évolutions seront nécessaires pour que les territoires qui s'engagent sur cette voie parviennent à atteindre le plein emploi solidaire. Ce n'est qu'à condition d'être tous réunis autour d'un même projet que nous parviendrons à obtenir de l'Etat ces trois évolutions.

III- Ce qu'il faut obtenir ensemble et pour tous : les 3 conditions du plein emploi solidaire

Le cadre commun que nous proposons comporte trois composantes nécessaires à l'effectivité du Droit à l'emploi : la durée indéterminée pour des "parcours d'insertion" stables et une insertion durable (a), le financement évaluatif des emplois accessibles en ELPE pour répondre à l'ensemble des besoins (b) et une organisation au niveau local (c).

Précision : si nous proposons dans cette partie un cadre commun, c'est-à-dire les conditions essentielles sans lesquelles nous estimons que le droit à l'emploi ne peut être effectif, nous ne détaillons pas les modalités dans lesquelles ce cadre doit être déployé territorialement. En effet, ces questions devront être abordées collectivement dans la continuité de cette réflexion en faveur du droit à l'emploi.

a) La durée indéterminée pour des "parcours d'insertion" stables et une insertion durable

Le CDI, un outil complémentaire. Le CDI en dehors du cadre du travail protégé et adapté a commencé à être expérimenté en 2016 par les EBE dans le cadre des Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée. En 2020, une loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique a créé les CDI inclusion au sein des SIAE, accessibles aux personnes âgées de 57 ans au moins. Ce dispositif est très peu utilisé par les structures.

Le CDI, un outil en cours d'acquisition. Le CDI est donc un outil complémentaire proposé principalement par les EBE. C'est un outil en cours d'acquisition mais le combat n'est pas gagné. En effet, il est nécessaire de convaincre que les personnes ne bénéficiant pas d'une orientation ESAT ou EA peuvent être tout aussi légitimes à rester dans l'emploi accessible au-delà du délai de 2 ans imposé dans les SIAE (sauf dérogation).

Précision : Il ne s'agit nullement d'imposer l'usage de CDI au sein des SIAE, mais simplement, quelles qu'en soient les modalités, de permettre aux personnes de déboucher sur un emploi stable après un parcours d'insertion, prioritairement dans l'emploi "ordinaire" ou à défaut en emploi accessible cofinancé.

Handicap et durée indéterminée. En effet, ce n'est pas le handicap reconnu qui légitime l'accès à l'emploi accessible, mais simplement le fait d'être une personne volontaire pour travailler et malgré tout exclue de l'emploi "ordinaire", quelles que soient les raisons de cette exclusion. En effet, la réalité économique sur le marché du travail "ordinaire" pousse à une sélection étroite des candidats et exclut de fait 2 millions de nos concitoyens.

Une porosité des frontières entre les catégories. De plus, les frontières sont très poreuses entre les différentes catégories d'emplois accessibles. Cette porosité, ce sont les "croisements" que l'on observe régulièrement : par exemple, des salariés très "éloignés de l'emploi" qui sont orientés vers une EI alors qu'un ACI semblerait plus adapté et vice-versa... Pourquoi cette porosité ?

- D'abord pour des questions de place : les personnes sont orientées en fonction des places disponibles dans les structures ;
- Mais également parce que la "distance à l'emploi", ou la difficulté face à l'emploi, est très élastique :
 - **Les personnes évoluent** : par exemple, une prise de confiance grâce au retour à l'emploi permet aux personnes de gagner en capacité ; une dégradation physique peut au contraire faire perdre en capacité ;
 - **Les conditions de l'emploi elles-mêmes créent des difficultés plus ou moins importantes face à l'emploi** : exemple d'une personne en fauteuil roulant : dans les métiers du bâtiment, elle aura évidemment de grandes difficultés face à l'emploi ; dans un travail de bureau, pour peu que l'accès soit rendu facile, la même personne n'aura pas de difficultés face à l'emploi.

Tout cela délégitime le fossé qui est creusé entre les uns et les autres en matière d'accès à l'emploi, et notamment en ce qui concerne le CDD ou le CDI.

=> Des frontières figées, que ce soit entre les personnes avec ou sans handicap reconnu, ou entre les différentes catégories d'ELPE, ne répondent pas de manière réaliste à la problématique du chômage d'exclusion.

b) Un financement évaluatif des emplois accessibles

Ce n'est qu'en évaluant, années après années, les besoins de territoires en matière d'emploi accessibles, et en apportant un financement conforme à ces besoins, que le Droit d'obtenir un emploi pourra être effectif en France. C'est le système utilisé pour le financement du RSA.

D'autant plus que les emplois accessibles ne coûtent rien de plus au contribuable que le chômage d'exclusion ! (Etude à télécharger dans l'onglet "les ELPE" de notre site internet).

c) Une organisation locale

La porosité des frontières rend évident le besoin d'une coopération extrêmement aboutie entre les ELPE, en matière de recrutements notamment. Une telle coopération ne peut s'organiser qu'à l'échelle locale, raison pour laquelle c'est à une petite échelle :

- Que devront être définis les besoins locaux en matière d'emplois accessibles;
- Que devront être organisés le recensement et le recrutement des personnes volontaires et privées d'emploi.

Pour renforcer la démonstration de la porosité des frontières, EcoEtang (à Brissac Quincé, Maine et Loire) est un exemple parlant puisque travaillent côte à côte des salariés avec le statut d'ESAT et des salariés avec le statut d'EA. Un exemple : des structures telles que des missions locales, des IME ou encore Cap Emploi envoient régulièrement des stagiaires à EcoEtang pour affiner l'orientation des personnes.

=> Les frontières sont poreuses et il doit pouvoir exister une certaine fluidité entre les catégories pour permettre des "parcours" (ou des évolutions) plus adaptés aux difficultés de chacun.