

Dialectique de Plein Emploi Solidaire

Plein Emploi Solidaire est un collectif d'entreprises d'insertion et d'inclusion dans l'emploi. Elles réunissent les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et les entreprises à but d'emploi (EBE).

L'histoire des entreprises d'insertion et d'inclusion 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 : il existe aujourd'hui 300 000 emplois d'insertion et d'inclusion pour plus de 2 millions de personnes privées durablement d'emploi.

La récente expérimentation Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD) est venue compléter la liste des outils d'inclusion nécessaires pour répondre à l'ensemble des besoins. Elle a également démontré qu'il était possible au niveau très local d'éradiquer la privation d'emploi. L'enjeu est aujourd'hui d'étendre ces principes pour rendre possible le développement du droit d'obtenir un emploi dans l'ensemble de notre pays. (I) Pour que le droit d'obtenir un emploi devienne une réalité, il est nécessaire que toutes les entreprises d'insertion et d'inclusion en France (soit 6 600 entreprises environ) parviennent à se positionner ensemble face à l'ensemble des chômeurs de longue durée (plus de 2 millions). (II) Elles doivent obtenir de l'Etat les 3 conditions *sine que non*. (III)

I- De la naissance des entreprises d'insertion et d'inclusion... à une loi pour le Droit à l'emploi ?

L'histoire des entreprises d'insertion et d'inclusion, c'est l'histoire de la naissance de toutes les catégories d'emplois accessibles aux exclus (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 d'obtenir un emploi (c).

a) L'histoire des catégories d'ELPE

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

Naissance des Ateliers protégés et des CAT. Les premiers emplois d'inclusion ont été créés pour les personnes ne pouvant accéder à l'emploi ordinaire du fait d'un handicap physique ou mental. En 1957 ont été créés les Ateliers protégés, devenus

Entreprises adaptées (EA). Puis, dans les années 1960-1975, ont été créés les centres d'aide par le travail (CAT), devenus établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Naissance des SIAE. Dans les années 1985-1990 (post Trente Glorieuses), ont été créées les structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) pour les victimes de la mondialisation et de la concurrence internationalisée, qui relève considérablement le niveau en dessous duquel les personnes n'ont aucune chance d'être embauchées. Ces entreprises sont conçues comme des "tremplins" vers le marché du travail et proposent par conséquent des CDD renouvelables dans la limite de deux ans.

Les nouvelles nées : des EBE pour compléter le système. Avec l'expérimentation TZCLD sont nées des entreprises à but d'emploi (EBE). Celles-ci apportent aux personnes durablement exclues du marché de l'emploi des CDI, c'est-à-dire des emplois d'inclusion, accessibles jusqu'alors aux seules personnes reconnues handicapées dans le cadre des EA et des ESAT. Cet outil permet notamment une continuité après un passage en SIAE pour les personnes n'étant pas parvenues à (ré)intégrer le marché du travail.

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** pour **300 000 emplois d'insertion et d'inclusion** tandis que le marché du travail "ordinaire" propose 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'est ce qui risque de se produire de nouveau avec les EBE de l'expérimentation TZCLD si les entreprises d'insertion et d'inclusion ne se mobilisent pas pour obtenir ensemble de l'Etat leur développement à proportion des besoins.

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

Les entreprises d'insertion et d'inclusion mènent un combat commun : la création d'emplois accessibles pour les personnes exclues de l'emploi "ordinaire" (a). Leur union autour d'un projet commun est aujourd'hui indispensable (b). La prise de conscience de la complémentarité de toutes les entreprises d'insertion et d'inclusion 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'entreprises d'insertion et d'inclusion 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 ces entreprises ont *in fine* la même raison d'être. En effet, les entreprises d'insertion et d'inclusion :

- 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 ;
- rendent l'**emploi accessible** grâce à un cofinancement public ;
- favorisent l'**insertion** dans l'emploi ordinaire ;
- sont **complémentaires** ;
- 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 !

b) La nécessité d'un projet commun

Jusqu'à présent, les types d'emplois d'insertion et d'inclusion se sont développés les uns 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 de l'emploi d'insertion et d'inclusion, complémentaire de celui du marché du travail "ordinaire".

Il est désormais indispensable de voir émerger **un projet commun réunissant l'ensemble des entreprises d'insertion et d'inclusion**.

c) L'ensemble des entreprises d'insertion et d'inclusion face à l'ensemble des personnes privées d'emploi

L'émergence d'un projet commun doit permettre une prise de conscience : celle que nous faisons partie d'un ensemble, c'est-à-dire l'ensemble des entreprises d'insertion et d'inclusion face à l'ensemble des personnes privées d'emploi. **En effet, les entreprises d'insertion et d'inclusion 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 entreprises d'insertion et d'inclusion 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.

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 à proportion des besoins mais contrôlé par un tableau de bord (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 entreprise d’insertion (EI) alors qu’un atelier et chantier d’insertion (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'entreprises d'insertion et d'inclusion, ne répondent pas de manière réaliste à la problématique du chômage d'exclusion.

Illustration : à EcoEtang (à Brissac Quincé, Maine et Loire) travaillent ensemble des salariés avec le statut d'ESAT et des salariés avec le statut d'EA. Le travail de communication mené par l'association a permis de faire connaître ce modèle unique à des structures telles que les missions locales, les IME ou encore Cap Emploi. Ces dernières envoient régulièrement des stagiaires à EcoEtang pour affiner l'orientation des personnes.

b) Un financement à proportion des besoins maîtrisé par un tableau de bord

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.

L'étude menée par Plein Emploi Solidaire démontre que l'ensemble des entreprises d'insertion et d'inclusion en France a un coût réel très faible pour le contribuable. Certaines rapportent plus qu'elles ne coûtent, d'autres coûtent un peu plus qu'elles ne rapportent. Ce constat rend tout à fait envisageable un développement "équilibré" de toutes les entreprises d'insertion et d'inclusion, basé sur un tableau de bord enregistrant toutes les dépenses et les recettes publiques, avec un total à impact nul pour le contribuable.

c) Une organisation locale

La porosité des frontières rend évident le besoin d'une coopération extrêmement aboutie entre les entreprises d'insertion et d'inclusion, 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.