



## Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

### *Groupe de travail Accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle Jeudi 20 mai 2021*

**Ministère des Solidarités et de la Santé**

Membres présents .....	2
Approbation du compte rendu de la réunion du groupe de travail du 15 avril 2021.....	3
Intervention sur le modèle « Territoires zéro chômeur de longue durée » (TZCLD) par Christiane DEMONTÈS, conseil d'administration du Fonds et Nicolas ZIMMAN, salarié de 13 Avenir « Territoire zéro chômeur de longue durée » de Paris 13e .....	3
Commentaire de Anne FRÉTEL, économiste à l'université Lille et membre du comité d'évaluation de la stratégie contre la pauvreté.....	6
Commentaires de Sylvie HÉBERT du 5 <sup>e</sup> collège.....	8
Commentaires de Chantal RICHARD, secrétaire confédérale, service Emploi-sécurisation des parcours professionnels (CFDT) sur l'articulation de ces dispositifs avec l'indemnisation du chômage.....	8
Commentaires de Servio MARIN du 5 <sup>e</sup> collège .....	9
Commentaires d'Olivier FANTONE (CFE-CGC) et Dominique VIENNE (ATD) .....	9
Intervention sur les chantiers d'insertion mis en œuvre par les Restos du cœur par Yves MÉRILLON, bénévole veille stratégique des Restos du cœur. Intervention sur les effets de la réforme de l'insertion par l'activité économique (IAE) sur les personnes concernées par Emmanuel STÉPHANT, Président de Chantier École .....	10

## Membres présents

- **PRÉSIDENT** : Jean-Claude BARBIER
- **COLLÈGE DES ASSOCIATIONS**
  - Yves MÉRILLON (Restos du cœur)
  - Bernard GOUEDIC (MNCP)
  - Dominique VIENNE (ATD)
- **COLLÈGE DES ORGANISMES SOCIAUX**
  - Laurence SALTER (Pôle emploi)
- **COLLÈGES DES PARTENAIRES SOCIAUX**
  - Chantal RICHARD (CFDT)
  - Annabelle LOISON (FO)
  - Alain ROUSSENNAC (FO)
  - Olivier FANTONE (CFE-CGC)
- **COLLÈGES DES PERSONNES QUALIFIÉES**
  - Christiane DEMONTÈS (conseil d'administration du fonds)
  - Jean-Luc OUTIN (CNRS)
- **COLLÈGE DES PERSONNES CONCERNÉES**
  - Sylvie FOUCHÉ (FAS Centre-Val de Loire)
  - Marie-Jeanne GRENIER (PAS À PAS)
  - Servio MARIN (HH)
  - Sylvie HÉBERT (AF-UPP)
  - Sylvain TERNOIR (Chôm'actif)
  - Kadour et Manuella (PARTAGE FAOURETTE)
- **ADMINISTRATIONS**
  - MINISTÈRE de l'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**
    - Naouel AMAR (Direction de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la vie associative)
  - MINISTÈRE des Solidarités et de la Santé**
    - Jérémy FELLER (DGCS)
- **COMITÉ SCIENTIFIQUE**
  - Jean-Luc OUTIN (CNRS)
  - Paul HENRY (CASVP)
- **INVITÉS**
  - Nicolas ZIMMAN (13 Avenir)
  - Anne FRÉTEL (économiste université de Lille)
  - Emmanuel STÉPHANT (Président de Chantier école)
  - Florence LAMARQUE (FNSS)
  - Virginie MORTARI (DAP)
  - Lucie CHARBONNEAU (ATIGIP)
- **SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU CNLE**
  - Juliette RAMSTEIN
  - Fatima GUEMIAH

*La séance est ouverte à 9 heures 34.*

## Approbation du compte rendu de la réunion du groupe de travail du 15 avril 2021

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Le premier sujet concerne l'adoption du compte rendu. Un rajout qui a été fait par un participant à propos de la question de l'insertion des personnes en prison va être annexé au compte rendu. Un des points importants de la réunion du 15 avril - et qu'il va falloir retravailler - est ce qu'on appelle « aller vers ». Il faut réfléchir à la façon dont on peut étendre cette notion notamment aux personnes qui représentent les services sociaux dans leur activité quotidienne. Lors de la réunion du 15 avril, d'autres points ont été soulignés dans les études de cas coordonnées par Angélique CRETEAU et Monsieur BREGER et plus particulièrement la question des droits des personnes autour des animaux domestiques.

*Le compte rendu de la réunion du groupe de travail du 15 avril est approuvé à l'unanimité.*

## Intervention sur le modèle « Territoires zéro chômeur de longue durée » (TZCLD) par Christiane DEMONTÈS, conseil d'administration du Fonds et Nicolas ZIMMAN, salarié de 13 Avenir « Territoire zéro chômeur de longue durée » de Paris 13e

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Le thème de notre réflexion aujourd'hui va porter sur le projet concernant les « Territoires zéro chômeur de longue durée » et la question de l'insertion professionnelle. On peut observer que beaucoup de pays ont mis en place des initiatives dans ce sens, dont le Danemark qui a initié un projet appelé « Flex jobs ». Ce projet permet, dans certains cas, aux personnes qui avaient été mises au chômage ou qui avaient rencontré des handicaps de réintégrer leur dernière entreprise. À ce jour, il existe encore plusieurs dizaines de milliers de « Flex jobs » au Danemark. Notre analyse doit nous amener à comparer les différentes possibilités de créer ou de stabiliser des emplois pour des personnes qui rencontrent d'importantes difficultés d'accès à l'emploi. L'une des dimensions de comparaison est d'évaluer le coût et la capacité d'accès des personnes à ce type d'accompagnement.

Cette première séquence sera présentée par Christiane DEMONTÈS, membre du conseil d'administration du projet, Nicolas ZIMMAN, salarié de 13 Avenir, Anne FRÉTEL, universitaire, Sylvie FOUCHÉ, membre du conseil d'administration de Bourges et Chantal RICHARD, CFDT.

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : L'expérimentation « Territoires zéro chômeur » est issue d'une proposition de loi qui a été portée par des députés et des acteurs sociaux tout au long de l'année 2015. Cette proposition de loi a été votée en 2016. Il s'agit d'une loi d'expérimentation donnant le droit aux territoires de conduire une expérimentation sur « Zéro chômeur de longue durée ».

Trois principes sous-tendaient cette proposition de loi, à savoir :

- Personne n'est inemployable, l'emploi est accessible à tout le monde.
- Ce n'est pas le travail qui manque. Il y a beaucoup de besoins dans les territoires auxquels on ne répond pas par faute de moyens et par faute d'emplois.
- Ce n'est pas l'argent qui manque. Les indemnités versées aux personnes qui n'ont pas de travail peuvent se transformer en salaire. Il s'agit de l'activation des dépenses passives.

Suite au vote de la loi, un appel à projets a été lancé. Une centaine de territoires s'est positionnée et dix territoires ont été sélectionnés. Ces territoires avaient fixé les étapes du projet. Dans un premier temps, il faut que les acteurs du territoire se réunissent. En moyenne démographique, il s'agit de territoires entre 5 000 et 10 000 habitants avec un nombre de chômeurs longue durée repéré. Un consensus doit exister sur le territoire afin que l'accès au droit à l'emploi puisse se faire. Dans le territoire, il y a un comité local pour l'emploi constitué d'élus locaux, d'acteurs économiques, d'acteurs du service public de l'emploi - Pôle emploi, missions locales et acteurs de l'insertion économique – et de citoyens volontaires en situation de non-emploi. Les étapes suivantes impliquent des rencontres avec des personnes privées durablement d'emploi, le recensement des travaux utiles ainsi que l'ouverture d'une entreprise à but d'emploi (EBE). Cette entreprise salarie les personnes qui sont volontaires pour faire des activités dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps choisi. L'embauche dans cette entreprise n'est pas sélective. La personne volontaire décide de rentrer dans l'entreprise. Les activités au sein de cette entreprise peuvent être délimitées dans trois pôles :

- La cohésion sociale et la lutte contre l'exclusion (services que peut rendre la collectivité, lien social, mobilité, vie des quartiers, culture, information et aide aux personnes). Ce pôle est différent selon les territoires et représente 1/3 de l'activité des « territoires zéro chômeur ».

- La transition écologique (activité circulaire, agriculture durable, consommation responsable, écomobilité, lutte contre la précarité énergétique, information des personnes). Ce pôle représente entre 30 et 40 % des activités des « territoires zéro chômeur ».
- Le développement du tissu économique local (prestations et services aux entreprises, mobilisation de soutien au commerce, questions relatives au patrimoine et au tourisme, productions locales).

Ces trois pôles produisent des activités sur lesquelles les personnes volontaires sont embauchées.

En ce qui concerne le coût de cette expérimentation, il faut noter que les personnes sans emploi qui sont volontaires pour accéder à un emploi sur « Territoires zéro chômeur » ont la possibilité de percevoir un salaire en remplacement des indemnités de chômage. Quant aux titulaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), ces derniers ne touchent plus le RSA, mais perçoivent un salaire. Le conseil départemental transfère les sommes versées dans le cadre du RSA du côté du « Territoire zéro chômeur ».

Concernant l'EBE, cette dernière respecte les principes de l'économie sociale et solidaire. Les salariés participent à la gouvernance et les bénéficiaires sont réinvestis dans l'entreprise. Toutefois, le modèle économique de l'EBE est identique à celui de n'importe quelle autre entreprise avec des charges (salaires, achats de matériel) et des produits qui proviennent de ceux qui ont demandé à ce qu'on les aide à répondre à un besoin.

Comme évoqué précédemment, dix territoires ont été sélectionnés. Il s'agit de territoires très différents (ruraux, semi-urbains, urbains, quartiers politiques de la ville...). La manière dont l'EBE s'organise dans les territoires est différente en fonction des besoins.

À ce jour, il y a environ 12 000 salariés dans les EBE sur les dix territoires, sachant que certains territoires ont mis en place une deuxième EBE afin de faciliter la gestion des salariés. En moyenne, les salariés embauchés dans les EBE ont été privés d'emploi depuis 54 mois. La moyenne d'âge de ces salariés est de 44 ans et leur niveau de formation correspond à un niveau V (BEP ou CAP).

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Et plutôt des hommes ?

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : Oui, mais au fil du temps, il y a de plus en plus de femmes qui rejoignent les EBE. Le rapport hommes/femmes se situe autour de 60/40. On remarque que les femmes entrent davantage sur des contrats à temps partiel.

Le bilan de cette première loi d'expérimentation permet de constater que la remise à l'emploi se fait sur le principe du volontariat. On observe également que des besoins sociaux sont satisfaits par des emplois de proximité. Le troisième point du bilan concerne la création d'une dynamique territoriale qui a un effet levier dans le territoire pour mettre en relation des entreprises, le service public de l'emploi, des acteurs de l'insertion par l'activité économique, des décideurs. En outre, cette expérimentation est un moyen d'activation des dépenses des politiques de l'emploi.

Une deuxième loi d'expérimentation vient d'être votée permettant de recruter 50 territoires au cours de l'année 2021 et au-delà. Il faut noter qu'un effort devra être fait afin de répondre aux besoins de formations des salariés.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Je vous propose d'enchaîner avec le témoignage de Nicolas ZIMMAN.

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : Je tiens à remercier Nicolas ZIMMAN d'avoir accepté de témoigner de son expérience à 13 Avenir qui est l'EBE de Paris 13e.

Nicolas, vous êtes salarié de l'EBE depuis bientôt trois ans. Comment avez-vous connu 13 Avenir et quelle était votre situation à l'époque ?

**Nicolas ZIMMAN (13 Avenir)** : J'ai connu 13 Avenir parce que j'ai été contacté par Pôle emploi qui m'a invité à une information collective. Lors de cette session d'information collective, une présentation du dispositif a été faite. Ce dispositif répondait à certaines de mes valeurs personnelles (engagement envers l'écoresponsabilité, dynamisation de la vie du quartier). À l'époque je disposais de petits contrats avec la SNCF et la RATP en tant qu'agent d'accueil sur les quais des gares.

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : Donc en fait vous étiez inscrit à Pôle emploi et vous étiez chômeur exerçant des activités.

**Nicolas ZIMMAN (13 Avenir)** : En effet, j'avais des micros boulots. Les contrats pouvaient varier d'une heure à trois jours et en période d'été les contrats pouvaient aller jusqu'à un mois en activité partielle très fractionnée. Le fractionnement de ces contrats rendait difficile l'ouverture de droits à l'indemnisation.

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : C'est donc ce point qui vous a incité à rejoindre l'EBE. Pouvez-vous nous confirmer les activités qui sont proposées par l'EBE 13 Avenir sur un quartier très urbain et très particulier dans le 13<sup>e</sup> arrondissement de Paris ?

**Nicolas ZIMMAN (13 Avenir)** : Au fur et à mesure du temps, l'EBE 13 Avenir a développé toute une palette d'activités. L'activité qui marche le mieux est la conciergerie pour séniors. Cette conciergerie a entre 120 et 150 abonnés et propose quatre services gratuits par mois (accompagnement pour démarches administratives, portage de courses, demande de compagnie afin de briser l'isolement...) Un autre pôle d'activités est basé sur la recyclerie. Une cafétéria sociale a été ouverte à la Cité du refuge dans le 13<sup>e</sup> arrondissement. Des accords ont été passés avec les commerçants du quartier afin de récupérer les invendus alimentaires. Ces denrées sont récupérées par le service de cyclo-logistique et acheminées à la cuisine de la Cité du refuge qui est en charge de confectionner des repas. Ces repas peuvent être commandés par les salariés avec une prise en charge du prix du repas par l'entreprise à hauteur de 50 %. Ce service est également à la disposition des personnes hébergées à la Cité du refuge qui est un hébergement d'urgence pour personnes en très grande précarité. Un espace de coworking ainsi qu'un espace de détente ont été ouverts au sein de la cafétéria sociale.

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : Quelles sont vos activités au sein de 13 Avenir ?

**Nicolas ZIMMAN (13 Avenir)** : Pour ma part, je fais des balades commentées du quartier. Il s'agit d'une offre culturelle que je propose tous les jeudis aux personnes qui habitent ou travaillent dans le quartier.

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : Les activités proposées par 13 Avenir sont au service des habitants et du lien social. Depuis votre embauche au sein de 13 Avenir, avez-vous pu observer des choses qui se sont créées autour du lien social ?

**Nicolas ZIMMAN (13 Avenir)** : La conciergerie séniors est vraiment le meilleur exemple.

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : Quel bilan faites-vous aujourd'hui pour vous de cet emploi au sein de 13 Avenir ? Est-ce que cet emploi a changé des choses dans votre vie professionnelle et personnelle ? Comment estimez-vous votre situation aujourd'hui ?

**Nicolas ZIMMAN (13 Avenir)** : Dans ma vie professionnelle, j'ai la garantie d'avoir un salaire régulier. Cela a amélioré ma qualité de vie personnelle. Je peux partir en vacances et ai moins de soucis de factures de fin de mois. Cet emploi a retiré toute l'angoisse liée à la précarité.

**Sylvie FOUCHÉ (PC-FAS Val de Loire)** : J'ai une question pour Madame DEMONTÈS. Qu'en est-il des personnes qui ne sont pas inscrites à Pôle emploi ?

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : C'est une question importante, car l'initiative « Territoires zéro chômeur » ne concerne pas que les personnes inscrites à Pôle emploi. En effet, certaines personnes qui sont au chômage depuis très longtemps pensent que cela ne sert à rien d'être inscrit à Pôle emploi. Dans le repérage des personnes privées d'emploi, les territoires vont contacter les centres sociaux ainsi que les structures associatives dans lesquelles on trouve des personnes qui sont déconnectées de la recherche d'emploi et qui ne sont pas inscrites à Pôle emploi.

**Sylvie FOUCHÉ (PC-FAS Val de Loire)** : Contactez-vous également les CHRS ?

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : Oui, les CHRS font partie des structures qui sont contactées quand elles existent sur le territoire. Toutefois, Pôle emploi est un pilier du conseil local pour l'emploi. Pôle emploi connaît les gens et est en mesure de repérer des personnes qu'il n'a plus vues depuis quelque temps et qui pourraient être intéressées.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : L'exemple des activités de Nicolas ZIMMAN me fait penser aux activités gérées précédemment par les « emplois jeunes » sur l'offre culturelle. De telles activités ont été menées alors que la garantie d'un CDI de « Territoires zéro chômeur » de Paris 13 n'existait pas. L'articulation de la création d'un emploi stable et la spécificité du projet avec la création d'EBE doit être interrogée. En effet, il existe plusieurs façons de créer des emplois.

## Commentaire de Anne FRÉTEL, économiste à l'université Lille et membre du comité d'évaluation de la stratégie contre la pauvreté

**Anne FRÉTEL (économiste à l'université de Lille) :** J'ai fait partie des équipes qui ont été mandatées pour appuyer le travail du conseil scientifique qui est en charge de l'évaluation de « Territoires zéro chômeur ». Avec des collègues universitaires, nous avons enquêté sur le territoire de la MEL (Métropole européenne de Lille) qui est un des dix territoires d'expérimentation initiaux de « Territoires zéro chômeur ». Nous sommes sur un territoire très urbain qui est également un quartier politique de la ville. Un travail d'investigation de deux ans nous a conduits à faire régulièrement des observations au sein des comités locaux et des EBE. Des entretiens réguliers ont été menés avec tous les acteurs du projet (Direction d'EBE, partenaires territoriaux) ainsi qu'avec un panel de 12 salariés de l'EBE. Suite à ce travail, deux rapports ont été remis au conseil scientifique en juin 2019 et à l'automne 2020.

Il me paraît important de s'interroger jusqu'où « Territoires zéro chômeur » offre un potentiel d'innovation par rapport aux pratiques usuelles d'insertion et jusqu'où cette initiative rénove les registres d'intervention des politiques d'emploi et d'insertion.

Les deux points suivants méritent de s'attarder :

- Quelle est la place de l'accompagnement dans « Territoires zéro chômeur » (TZC) et jusqu'où ce modèle d'accompagnement peut être dépassé ?
- Jusqu'où « Territoires zéro chômeur » permet de repenser le type d'emplois proposé dans des démarches d'insertion ?

En ce qui concerne le premier point, TZC offre une rupture potentielle par rapport au paradigme dominant de l'accompagnement dans le champ des politiques d'insertion, modèle de l'accompagnement qui s'est imposé depuis plus de 30 ans et qui considère qu'il est nécessaire de passer par un dispositif d'insertion afin de retourner à l'emploi. Dans ce modèle d'accompagnement, les difficultés d'insertion s'expliquent par des freins individuels qu'il convient de lever (manque de formation, manque d'expérience, problèmes de santé, problèmes de gardes d'enfants...). Cette démarche individualise les causes du chômage. La personne se retrouve en difficulté d'insertion, car des choses ne fonctionnent pas de son côté et il faut lui proposer une logique d'accompagnement constituée d'étapes à franchir afin de retourner à l'emploi. Ces parcours sont longs, les personnes sont souvent ballotées entre plusieurs institutions et leur probabilité de retour à l'emploi est faible et décalée dans le temps. « Territoires zéro chômeur » est en rupture par rapport à ce paradigme de l'accompagnement. TZC estime que la personne est en capacité de travailler dès le début, sans passer par différents dispositifs d'accompagnement. TZC considère que la personne n'est pas inemployable et que les problèmes d'employabilité ne relèvent pas de la personne elle-même, de freins et de défauts qu'elle aurait. Les problèmes d'employabilité sont liés à des formes de recrutement trop sélectives. La personne a la possibilité de choisir ou non de participer à « Territoires zéro chômeur de longue durée ». Il ne s'agit pas de recruter une personne au sein de l'EBE, mais de l'embaucher sans étapes de sélection ou de conditions à remplir pour rentrer dans le dispositif. TZC considère qu'à partir du moment où la personne le souhaite, cette dernière a des qualités et est en capacité d'agir, d'énoncer ce qu'elle souhaite faire et ce qu'elle est en capacité de faire. TZC n'est évidemment pas le seul modèle de politique d'emploi qui essaie de repenser l'accompagnement. Le dispositif qui s'appuie sur la méthode IOD cherche également à renverser la démarche d'accompagnement en commençant par l'accès à l'emploi et en considérant que les personnes sont en capacité de faire sans avoir fait tout un parcours préalable.

En pratique, un certain nombre de difficultés émergent dans la mise en œuvre de « Territoires zéro chômeur de longue durée », car la capacité d'autonomie suppose d'être accompagnée. Les entretiens réalisés auprès des salariés ont permis de constater qu'un certain nombre d'entre eux se sentent démunis et manquent de ressources pour s'intégrer à une dynamique collective et à un projet exigeant. Les EBE ont un fonctionnement très horizontal, ce qui suppose une capacité à s'autogérer. Chaque personne doit avoir la capacité de penser son activité, d'organiser son activité et de la développer. Souvent, en pratique, les salariés se retrouvent ramenés au fait d'avoir ou non l'esprit du dispositif et ceci devient un préalable au recrutement au sein de l'EBE. Ce point-là pose la question du type d'accompagnement qui serait nécessaire. Il me semble que TZC pose la question de la nécessité d'un accompagnement qui se ferait sur le poste de travail afin d'aider à construire un contexte de travail habilitant qui permettrait de donner le moyen aux personnes de s'intégrer pleinement dans la dynamique du projet. Cela repositionne la place de l'accompagnement dans les politiques d'insertion en pensant un accompagnement plus innovant directement relié à l'activité de travail.

Le deuxième point qui me semble important est le type d'emplois proposé par TZC. Le modèle dominant des politiques d'emploi et d'insertion est de proposer des formes d'emplois dérogatoires (CDD, temps partiels, contrats aidés) offrant des exonérations de cotisations sociales aux employeurs afin de compenser le défaut de productivité. Il s'agit d'une logique de prescription avec des formes d'emplois assez « occupationnelles » qui ne permettent pas aux personnes d'avoir des trajectoires d'insertion et de retour vers de l'emploi dites « normales ». TZC propose un certain nombre de ruptures avec ce modèle de l'emploi dérogatoire. Les principes de TZC consistent à ne pas être dans de la prescription – les gens choisissent ou non de rentrer dans le dispositif. De plus, TZC est sur un emploi de droit commun et non sur une forme d'emploi dérogatoire avec un emploi de qualité (CDI à

temps choisi rémunéré au SMIC). Par ailleurs, il n'y a pas de durée de passage limitée au sein de l'EBE. La personne peut choisir d'y rester durablement ou de se servir de l'EBE comme tremplin vers d'autres projets professionnels. On est sur un emploi qui cherche à avoir du sens, car l'activité de la personne est choisie et la personne est motivée pour occuper ce type d'emploi. Ce type d'emploi pourrait potentiellement produire une forme de régulation locale. Sur le territoire de Loos et de Tourcoing, l'EBE qui comportait 150 salariés était l'un des plus gros employeurs du territoire, ce qui peut produire un effet de régulation par rapport à des employeurs locaux qui proposeraient des conditions de travail dégradées et laisser le choix aux personnes de se diriger vers un emploi de plus grande qualité. Mais là aussi en pratique, il y a un certain nombre de difficultés qui émergent. Au sein de TZC l'emploi prend souvent le pas sur l'enjeu du travail et la question du sens du travail. L'expérimentation – du fait des pressions politiques et des enjeux de l'expérimentation – s'est beaucoup concentrée sur la question de l'emploi laissant de côté le cadre de travail. L'expérimentation s'est focalisée sur l'EBE comment étant la structure qui intégrait les salariés. Toutefois, l'EBE n'a pas été pensée dans toutes ses dimensions et notamment dans la dimension de l'entreprise qui suppose avoir un modèle d'activité, un modèle d'organisation collective du travail permettant à chacun de trouver sa place. Une réflexion a été menée concernant le financement d'une aide aux postes pour créer les emplois, mais tout ce qui suppose la mise en emploi (financement des locaux et outils de travail, fonds d'amorçage...) n'a pas été négocié, contraignant certaines EBE à s'endetter. De la même manière, les comités locaux ont conduit à des recrutements à un rythme soutenu sans que le travail à occuper soit pleinement disponible. De ce fait, beaucoup de salariés signalent que les journées peuvent être longues et que le poste qu'ils occupent est occupationnel. La question des perspectives d'évolution se pose également pour les salariés qui sont durablement au sein de l'EBE. En effet, le poste qui leur est proposé est un emploi de salarié polyvalent et les personnes s'interrogent dans quelle mesure elles pourront créer leur dynamique de parcours et faire valoir ce qu'elles ont acquis au sein de l'EBE. Les politiques d'insertion se concentrent sur l'emploi, mais derrière la question de l'emploi se pose aussi la question du travail et la manière dont ce dernier peut être organisé, la manière dont il permet le développement personnel des personnes qui intègrent ces dispositifs d'insertion. Le modèle d'activité de l'entreprise doit donc être pensé, car tout ce qui relève des modèles d'activité me semble rester un impensé général des politiques d'insertion.

Pour conclure, il me semble que TZC est une tentative de réponse pour dépasser une certaine limite des politiques d'insertion, ce prisme de l'accompagnement étant nécessaire pour lever des freins individuels. Toutefois, il semble difficile de faire émerger un modèle qui soit totalement innovant du fait du portage politique fort qui fait que TZC a été une forme de concept qu'il fallait réussir à faire passer pour susciter l'adhésion. Ce concept a conduit à mettre en avant des mots clés sans que toutes les conséquences de ces mots clés soient totalement pensées. Il y a donc un deuxième niveau de lecture à avoir de TCZ qui est la mise en application concrète de TZC au niveau des territoires avec l'émergence de toutes les difficultés relatives au modèle d'activité d'entreprise, au travail, à l'accompagnement sur le poste de travail. Il s'agit là des difficultés rencontrées globalement par les EBE qui requièrent du temps afin que l'expérimentation puisse aller à son terme.

**Jean-Claude BARBIER (président) :** Merci, Anne pour votre bonne adaptation au questionnaire visant à présenter plusieurs facettes du riche travail qui a été fait. Votre présentation fait ressortir toute la palette des complexités du projet. Je pense qu'il faut interroger Nicolas ZIMMAN qui est directement concerné par ce sujet.

**Nicolas ZIMMAN (13 Avenir) :** Je ne me suis pas totalement reconnu dans les propos de Madame FRÉTEL. Son étude est sans doute pertinente. De mon point de vue, j'ai des journées bien remplies grâce à des activités polyvalentes. Hormis l'offre culturelle, je suis chargé de la qualité de vie au travail, je représente l'entreprise auprès des acteurs locaux. Je ne me sens pas inutile et je n'ai pas l'impression d'être dans l'occupationnel. Mon activité se déroule essentiellement dans le tertiaire et je ne contribue pas directement au chiffre d'affaires de l'entreprise. Au sein de l'EBE, il existe des pôles centrés sur l'activité commerciale qui génèrent du chiffre d'affaires.

**Jean-Claude BARBIER (président) :** Vous partez de votre expérience bien sûr. À l'occasion du projet, avez-vous circulé dans d'autres endroits afin de comparer votre emploi et votre travail par rapport à ce qui se fait dans d'autres territoires ?

**Nicolas ZIMMAN (13 Avenir) :** Oui, j'ai participé au premier rassemblement des EBE. J'ai pu constater les différences qui existent entre une EBE rurale, une EBE de ville et une EBE en banlieue.

**Jean-Claude BARBIER (président) :** Anne, que pouvez-vous dire par rapport aux différences qui existent au sein des EBE ?

**Anne FRÉTEL (Economiste à l'université de Lille) :** En effet, les territoires sont souvent très différents et le potentiel de créations d'activités n'est pas le même selon les territoires. Un des principes qui s'applique est le principe de la non-concurrence. Il faut déterminer si le principe de la non-concurrence s'exerce sur l'activité ou sur le territoire sur lequel l'EBE évolue. Il faut également prendre en considération les partenariats économiques qui peuvent se nouer afin d'éviter ces formes de concurrence et créer de la synergie et de la coopération. Les difficultés soulignées préalablement sur le modèle économique, la capacité à faire vivre pleinement l'activité, à la penser durablement et les questions des formes d'accompagnement se retrouvaient également dans d'autres EBE. La dynamique territoriale doit être animée afin de trouver des solutions pour permettre d'inscrire durablement l'EBE sur un territoire et dans un écosystème.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Quand vous parlez d'accompagnement, cela recoupe la fourniture de services pour aide à l'accompagnement aux personnes. Dans le fonctionnement de l'entreprise, cela recoupe aussi la gestion des ressources humaines (GRH).

**Anne FRÉTEL (Economiste à l'université de Lille)** : Ces questions sont en train d'être traitées par les EBE. Il faut savoir qu'il y a eu des pressions politiques très fortes pour montrer que TZC fonctionnait. Durant l'expérimentation, l'enjeu était de faire rentrer le plus de monde possible au sein de l'EBE. Lorsque l'EBE franchit le seuil des 50 salariés, cela suppose une représentation du personnel, un plan de formation et énormément de choses qui n'ont pas été anticipées. Tout ceci est en train de se mettre en place en ce moment. Penser une entreprise est un vrai travail qui nécessite du temps. Compte tenu de la dynamique de croissance des EBE, cela fait émerger des tensions et soulève de nombreuses questions.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Sylvie, pouvez-vous nous faire part de vos commentaires ?

### Commentaires de Sylvie HÉBERT du 5<sup>e</sup> collège

**Sylvie HÉBERT (PC-AF UPP)** : Je fais partie du CA de Bourges pour le futur territoire zéro chômeur de longue durée. On attend toujours le cahier des charges. TZC est assez complexe. Il nous faut trouver des projets et des métiers innovants. J'ai pu discuter avec Prémery qui travaille avec Pôle emploi. Ils ont commencé à entendre parler de TZC en 2014 et voulaient créer des emplois à tout prix. Ils ont réceptionné le cahier des charges en 2016 et avaient 25 personnes en 2017. Je n'ai toutefois pu savoir comment ils ont financé les locaux et le personnel. À ce jour, ils sont à plus de 80 salariés et réfléchissent à une extension.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : De toute façon vous continuez.

### Commentaires de Chantal RICHARD, secrétaire confédérale, service Emploi-sécurisation des parcours professionnels (CFDT) sur l'articulation de ces dispositifs avec l'indemnisation du chômage

**Chantal RICHARD (CFDT)** : TZC est un dispositif parmi d'autres. Par ailleurs, nous sommes dans une loi d'expérimentation. Ce qui a intéressé la CFDT dans cette expérimentation, c'est qu'on cible le public qui entre dans TZC (chômeurs de longue durée de plus de 6 mois) et qu'on propose du CDI. Par ailleurs, la dynamique du dialogue très territorial avec tous les acteurs du territoire est très importante pour nous. Par contre, dans le cadre de la loi d'expérimentation, le CDI proposé est supposé avoir une durée de 5 ans. Il faut s'interroger si, en fonction de l'âge, ce CDI peut permettre de sortir du dispositif pour accéder à un emploi classique ou si les personnes y restent en attendant la retraite. La CFDT est très présente dans les dix comités locaux et est très attentive aux emplois créés. La formation des salariés au sein de l'EBE est un autre sujet qui n'est pas simple à gérer. Les deux difficultés de la première loi d'expérimentation pointées par la CFDT concernent l'accompagnement et le management. L'accompagnement managérial n'a pas été pensé. La deuxième loi d'expérimentation prévoit des dispositions plus précises en termes de management et d'accompagnement. En ce qui concerne le financement, on est sur un financement exceptionnel sur les lignes de la DGEFP et on n'a pas réussi à mutualiser les financements de différents ministères. Ce sujet devra être retravaillé dans la deuxième loi d'expérimentation. Les territoires et les acteurs territoriaux étant tellement différents que cette expérimentation ne peut être un copier-coller d'un territoire à l'autre. La mise en place de ce dispositif nécessite un important temps de préparation ainsi qu'une dynamique territoriale considérable. Dans certains territoires, les EBE sont les plus grandes entreprises du territoire. Les questions de la représentation des salariés, le droit syndical dans l'entreprise, l'accès à la formation, les conditions de travail ainsi que les revendications salariales viennent sur le devant de la scène et doivent s'y organiser.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Merci Chantal. Tous ces éléments devront être retravaillés à partir du compte rendu, car il s'agit de dimensions primordiales.

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : Sylvie FOUCHÉ interrogeait sur le cahier des charges de la deuxième loi. Ce dernier est prêt et a été validé par le conseil d'administration du fonds. Il est actuellement entre les mains de la DGEFP et nous sommes dans l'attente de l'arrêté du cahier des charges. En ce qui concerne le repérage des personnes par Pôle emploi, les stratégies diffèrent selon les territoires. La moyenne du temps de non-emploi par les personnes volontaires est supérieure à 4 ans. Certaines personnes ont été repérées par Pôle emploi à un moment donné, mais ne sont plus inscrites à Pôle emploi. L'enjeu de la deuxième loi est de préparer la suite, de consolider ce qui est consolidable, de préparer la sortie de cette expérimentation et d'examiner les conditions de la pérennisation pour l'ensemble du territoire. Il y a peut-être un nouveau modèle économique à créer. Il faut sortir de l'emploi à tout prix, car les politiques de l'emploi à tout prix ont fait mettre de côté le sens du travail et la qualité de l'emploi.

## Commentaires de Servio MARIN du 5<sup>e</sup> collège

**Servio MARIN (PC-HH)** : J'ai essayé de créer une alternative multiple à ce que nous avons entendu aujourd'hui. Cette alternative donne accès au logement à un prix accessible, offre la possibilité de devenir propriétaire d'un logement, ouvre une porte vers un business de vente et d'achat de mobilier, donne des possibilités additionnelles à des institutions de et autres ainsi que la possibilité d'expansion de l'offre de la demande sociale. Je donnerai plus de détails sur cette alternative, si j'ai l'opportunité de participer à une autre réunion.

## Commentaires d'Olivier FANTONE (CFE-CGC) et Dominique VIENNE (ATD)

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Nous attendons donc votre proposition écrite. Je donne à présent la parole à Monsieur FANTONE.

**Olivier FANTONE (CFE-CGC)** : Ces interventions posent des questionnements sur l'articulation entre emploi, travail et accompagnement. Il s'agit de savoir qui doit faire l'accompagnement social dans une EBE, car les moyens mis à disposition ne sont pas là. La question de l'accompagnement et de l'encadrement au travail se pose également. Par ailleurs, il faut s'interroger sur l'investissement sur l'outil de travail. Est-ce que les EBE - dans le cadre particulier de TZC - ont accès aux dispositifs d'accompagnement et financements proposés par les collectivités territoriales aux entreprises ? Comment l'ensemble des collectivités territoriales au plus près du terrain s'engagent-elles pour que ce soit une réussite en termes d'accompagnement, d'emploi et de travail ? Il ne faut pas que ce dispositif soit quelque chose qui rende service au territoire pour diminuer le taux de chômage, mais ce dernier doit être une véritable réussite économique et sociale sur le territoire pour les personnes. Par ailleurs, la question de la durée du CDI pour 5 ans m'interpelle, ne serait-ce que pour accéder à du crédit. Pour avoir échangé avec quelques acteurs porteurs de projets dans certains territoires, j'ai pu observer une différence entre ceux qui sont accompagnés par une collectivité territoriale engagée et ceux qui ont du mal à avoir une collectivité territoriale à leur côté. J'ai noté un écart dans la qualité du projet et dans la possibilité de mener le projet dans la durée.

**Dominique VIENNE (ATD)** : Je trouve qu'on a eu un débat d'excellent niveau et des réactions très intéressantes. Il y a cependant plusieurs points qui n'ont pas été évoqués. Il y a le problème crucial du financement. Le problème de base du financement est l'estimation du coût du poste de travail. À l'origine du projet, ATD a estimé le coût du poste de travail à 17 000 euros. Différentes estimations ont été faites par ailleurs qui chiffrent le coût du poste de travail à près de 35 000 euros. Si on veut que ce projet soit accepté, il faut agréer le principe de financement. Le deuxième point est le problème de l'exhaustivité. Certains considèrent qu'on ne peut pas accepter tout le monde pour des raisons de coûts et d'organisation. ATD est fermement opposé à ce principe. Le dernier point concerne la sortie de l'expérimentation. Il est fondamental de sortir du CDI à 5 ans, examiner les perspectives d'avenir et penser à la fin de l'expérimentation. ATD est disposé à réfléchir sur ce point.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Les points que vous venez de mentionner sont clés. Il faut s'interroger sur les éléments et moyens mis en place par la société pour pouvoir assurer un emploi pour tous.

**Chantal RICHARD (CFDT)** : L'expérimentation est en train de prouver que les demandeurs d'emploi longue durée veulent travailler. Cela change la donne vis-à-vis des populations actives des territoires et ceci est une grande victoire. Pour que le dispositif fonctionne, l'investissement de tous les acteurs est nécessaire (sociaux, politiques, syndicaux, employeurs, sociétés civiles). L'investissement financier de la part des communes, des départements, voire des régions est essentiel. L'association présidée par Laurent GRANDGUILLAUME facilite et accompagne les territoires dans ce projet-là. L'EBE bénéficie des aides de l'État au même titre que les autres entreprises. En ce qui concerne le CDI sur 5 ans proposé aux salariés de l'EBE, ce dernier leur donne des perspectives (vacances, crédit, logement). Toutefois, les CDI au sein des EBE dépendent d'un financement de l'État et sont dans un cadre de projet de société qui doit être accepté pour que les financements puissent se poursuivre. En ce qui concerne l'accompagnement dans l'EBE, les comités locaux peuvent, avec tous les acteurs du territoire, apporter leur aide dans ce domaine. La fonction managériale au sein de l'EBE n'est pas simple, car le directeur de l'EBE doit avoir des compétences d'accompagnateur, des compétences sociales et financières, des compétences d'animateur ainsi que des compétences en ressources humaines. Il s'agit d'un dispositif géant tant pour la personne que pour le territoire. Il faut arriver à trouver des indicateurs pour arriver à évaluer cela, car ce n'est pas qu'une question financière.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : En effet ce n'est pas qu'une question financière, mais c'est aussi une question financière, car au départ, le projet était censé ne rien coûter.

**Sylvie FOUCHÉ (PC-FAS Val de Loire)** : Je me permets de revenir sur le côté financier, car je ne comprends pas comment une entreprise peut avoir un dirigeant sans aucun moyen financier.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : C'est une question en soi. Nous n'avons pas le temps de la traiter, mais elle sera mise au compte rendu.

**Sylvie FOUCHÉ (PC-FAS Val de Loire)** : Je souhaiterais également savoir comment on arrive à trouver des projets novateurs.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Je pense que Monsieur ZIMMANN pourra vous répondre sur ce point.

**Intervention sur les chantiers d'insertion mis en œuvre par les Restos du cœur par Yves MÉRILLON, bénévole veille stratégique des Restos du cœur. Intervention sur les effets de la réforme de l'insertion par l'activité économique (IAE) sur les personnes concernées par Emmanuel STÉPHANT, Président de Chantier École**

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)**: Lors d'un précédent groupe de travail sur l'accompagnement et sur l'emploi, nous avons évoqué la réforme de l'insertion par l'activité économique. J'ai donc demandé aux acteurs de l'insertion par l'activité économique (IAE) comment ces derniers observent sur le terrain les questions relatives à la mise en place de la plateforme, la suppression de l'agrément ainsi que la question du CDI d'insertion pour les plus de 57 ans.

*Un document est projeté.*

**Yves MÉRILLON (Restos du cœur)** : Je vais vous parler des chantiers d'insertion des Restos du cœur. Il s'agit d'un dispositif d'insertion par l'activité économique orienté vers des publics très éloignés de l'emploi avec pour objectif de rapprocher des populations de l'emploi.

L'IAE essaie de traiter simultanément la mise à l'emploi (CDD à temps partiel), l'accompagnement pour traiter les freins à l'emploi ainsi que le financement de la formation.

Les Restos du cœur ont investi dans les ateliers et chantiers d'insertion. À ce jour, ils disposent de 101 structures d'insertion. Le premier support, ce sont des jardins d'insertion qui font du maraichage. Le deuxième support concerne les ateliers logistiques qui sont dans la chaîne d'approvisionnement des Restos du cœur. Il y a également des cuisines d'insertion qui cuisinent des produits en provenance des commerçants pour les activités « gens de la rue ». Il faut noter que sur Paris, 3 000 repas sont confectionnés chaque jour, 7 jours sur 7, pour les activités « gens de la rue ».

Les Restos du cœur ont l'ambition d'accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi. Nous essayons d'orienter vers les chantiers d'insertion les publics « rue » que nous avons dans nos activités « rue » ou d'hébergement d'urgence ou les personnes que nous accueillons dans les centres de distribution alimentaire qui bénéficient d'ateliers d'aide à la personne avec notamment du soutien à la recherche d'emploi. Le deuxième pilier des Restos du cœur est la forte implication du bénévolat. Les bénévoles interviennent pour organiser des ateliers en complément du travail des accompagnateurs sociaux-professionnels. La troisième spécificité est le modèle économique intégré. En effet, à la différence des autres chantiers d'insertion, les Restos du cœur ne commercialisent pas les produits issus des ateliers et chantiers d'insertion, ce qui permet de consacrer le temps nécessaire à l'accompagnement des salariés.

Les Restos du cœur essaient de lever les freins à l'emploi. Le premier frein à l'emploi concerne les problèmes administratifs. Les autres freins à l'emploi portent sur l'absence de projet professionnel, les problèmes de mobilité, les freins linguistiques, les problèmes de santé, les problèmes de logement, les problèmes budgétaires, la fracture numérique, les addictions ou les questions relatives à la garde d'enfants. À la sortie des chantiers d'insertion, un salarié sur deux dispose d'un emploi ou a suivi une formation qualifiante de moyenne ou longue durée. Une étude dite « d'utilité sociale » a été lancée auprès d'un cabinet indépendant afin de mesurer les impacts du passage dans les chantiers d'insertion des Restos du cœur. Cette étude a permis de construire un modèle de l'utilité sociale sur la base de 60 entretiens. De plus une enquête nationale a été menée auprès des salariés en parcours, des encadrants techniques et des accompagnateurs sociaux-professionnels. Un quart des salariés a participé à l'enquête et 500 questionnaires ont été remplis. Le modèle de l'intégration décrit par le bureau d'études repose sur les trois registres suivants :

- La dignité retrouvée grâce à un environnement permettant la reconstruction et le développement des capacités,
- La participation à une société solidaire avec le sentiment d'appartenance à un collectif,

- Le chemin vers l'emploi incluant la formation qui est indispensable à une réintégration professionnelle.

Je termine en essayant de répondre aux questions de Madame DEMONTÈS.

La plateforme de l'inclusion est pratiquée depuis quelques mois seulement au sein des Restos du cœur. Le bilan paraît globalement extrêmement positif. La plateforme permet de mieux se faire connaître et d'obtenir des candidatures supplémentaires pour les chantiers.

En ce qui concerne les CDI d'inclusion, les Restos du cœur sont en discussion avec les DGEFP sur les décrets d'application. À ce jour, ce dispositif - qui semble intéressant - n'a pas encore été mis en œuvre. Pour l'équilibre des équipes, il faudra toutefois plafonner le nombre de personnes qui seront dans ce dispositif.

La suppression de l'agrément va dans le bon sens, car nous demandions depuis longtemps une simplification et une plus grande réactivité. Nous devons toutefois veiller à ne pas abandonner le lien avec Pôle emploi qui octroyait l'agrément auparavant. Ce lien doit être conservé et le rôle irremplaçable de Pôle emploi doit perdurer.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Merci, je suggère de poursuivre par la présentation de Monsieur STEPHANT.

**Christiane DEMONTÈS (collège des personnes qualifiées)** : Monsieur STEPHANT, je vous propose de compléter l'intervention de Monsieur MERILLON. Vous êtes président de Chantier École ainsi que directeur du groupe Ardéco sur le Nord de la France. Je vous avais interrogé sur les conséquences sur le terrain de la réforme de l'insertion par l'activité économique.

**Emmanuel STÉPHANT (Chantier École)** : Je remarque que certains a priori par rapport à l'IAE sont tenaces. Je tiens à signaler que nous avons bien travaillé entre partenaires au niveau national pour faire en sorte que TZC ait aujourd'hui toute sa place. Nous avons affiné les liens que nous pouvions avoir entre le secteur de l'IAE et TZC et avons la volonté d'offrir une palette accrue de services pour que l'ensemble des personnes qui sont sur des dynamiques de retour à l'emploi autonome puisse le faire. Le réseau Chantier École est bien un réseau d'entreprises sociales apprenantes qui ont la vocation de faciliter le retour à l'emploi classique et d'être des passerelles vers celui-ci en accompagnant et qualifiant les personnes que nous salarions. Chantier École comprend plus de 1 300 ateliers et chantiers d'insertion portés par 750 adhérents. Chantier École est un réseau qui essaie de défendre les intérêts de ses adhérents et de travailler à leur qualification et professionnalisation.

En ce qui concerne la suppression de l'agrément qui était très attendue, j'y vois quelques avantages, mais également beaucoup d'inconvénients. À ce jour, nous sommes dans l'attente des décrets d'application relatifs au CDI d'inclusion ainsi qu'à la suppression de l'agrément. La suppression de l'agrément permet de partir sur un pass IAE qui est valable 24 mois, ce qui facilite considérablement le passage des personnes d'une structure à une autre. Par ailleurs, le pass IAE permet aux salariés, sur des situations reconnues (longue maladie, maternité...), d'interrompre le CDI et de le redémarrer sans perdre l'addition totale des 24 mois. Par contre, la suppression de l'agrément induit la perte d'accompagnement concerté d'un certain nombre d'acteurs.

Quant à la plateforme de l'inclusion, cette dernière conduit à une automatisation au détriment de la relation humaine et de la concertation. L'ambition dans le cadre du pacte IAE était d'organiser les choses en termes de contrôle et de suivi pour l'État et d'avoir une logique de simplification dans les constructions de parcours pour les acteurs. Au-delà d'une mise en relation de personnes en recherche de structures et d'emplois, cette plateforme devait formaliser les échanges afin que l'IAE se vulgarise. On ne retrouve pas sur cette plateforme cette notion de grand public qui aurait permis aux structures de l'IAE de confirmer leur existence et de pouvoir aller plus loin dans la complémentarité entre les structures de l'IAE et le secteur économique classique.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : J'ai une question sur la manière dont vous employez le terme de simplification.

**Emmanuel STÉPHANT (Chantier École)** : Pour nous la simplification est de pouvoir favoriser et ouvrir l'IAE au maximum aux personnes éloignées de l'emploi et de pouvoir faciliter leur sortie vers l'entreprise classique. Malgré les grands effets d'annonce, il nous faut encore aujourd'hui défendre le bien-fondé de l'IAE par rapport aux destinataires finaux qui sont amenés à embaucher durablement et en CDI les salariés qui sont passés par nos structures. La notion de simplification est la notion facilitatrice et de transparence. Aujourd'hui il n'existe aucune instance qui permette aux bénéficiaires de l'IAE de dire ce qu'ils pensent et le politique ne s'est pas donné le moyen d'écouter les bénéficiaires de l'IAE.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : On approche de la fin de notre réunion. Que peut-on dire par rapport à la réforme de l'insertion (garantie d'activité, grand service d'insertion...) ?

**Yves MÉRILLON (Restos du cœur)** : Il y a besoin de faciliter la vie des structures qui portent de l'IAE et notamment faciliter le dépôt des dossiers et l'évaluation. Il faut améliorer l'évaluation pour prendre en charge l'ensemble des activités. Il y a d'autres simplifications administratives sur les financements européens (FSE). À plus long terme, il faut assurer la pérennité des

financements, que ce soit des financements d'État, de départements, de régions et de collectivités territoriales. La collectivité a intérêt à ce que l'IAE fonctionne bien et soit en croissance. Pour cela, il y a un certain nombre de conditions à réunir notamment sur les aspects financements et formation.

**Emmanuel STÉPHANT (Chantier École)** : Le FSE qui aurait dû venir en complément de financements déjà existants est arrivé en substitution de ces derniers. On nous pousse beaucoup vers le FSE pour pouvoir développer l'activité. Dès lors, certaines structures ne s'engagent pas, car le FSE – au-delà du caractère complexe de la démarche - nécessite des avances de trésorerie qui ne sont pas toujours possibles.

Cela fait 9 ans que je suis président de réseau, c'est la cinquième ministre que je côtoie et c'est la troisième réforme que je suis. En 2013, la réforme était bienvenue, car elle permettait de mettre toutes les structures sur un même pied d'égalité et reconnaître la complémentarité des différentes typologies de SIE. En 2017, cette première réforme a été mise sous le coude et on est reparti de zéro avec la création d'un pacte ambition IAE. En 2020, suite au changement de ministre, la thématique IAE a été lâchée. On attend les décrets d'application, mais on n'ira pas jusqu'au bout de ce pacte ambition. L'État a une forte ambition quantitative pour l'IAE et souhaite voir monter le nombre de postes offerts dans le cadre de l'IAE sans se soucier véritablement des personnes.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Cette conclusion n'est pas très optimiste pour les bénéficiaires.

**Emmanuel STÉPHANT (Chantier École)** : Les réseaux sont de plus en plus militants afin de défendre l'IAE. On aimerait que le politique ne remette pas systématiquement les choses en cause et nous accompagne pour chercher l'efficacité pour les bénéficiaires, l'idée étant que l'activité puisse générer au bout de 5 ans sa propre autonomie.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : Oui, cette dimension est très importante. Notre groupe est composé de personnes susceptibles d'être accueillies et embauchées dans des chantiers d'insertion et nous n'avons pas abordé la question de la qualité de l'insertion et de l'efficacité. Il faudra qu'on remette ce point à l'ordre du jour.

**Emmanuel STÉPHANT (Chantier École)** : Nous ne réussissons ces politiques publiques d'emploi avec des financements publics qu'à partir du moment où nous n'oublions pas pour qui et pourquoi ces politiques sont mises en place. C'est en partant de l'intérêt de la personne qu'il sera possible de faire évoluer les politiques. J'espère que les modèles complémentaires que portent les réseaux perdureront avec cette recherche d'efficacité.

**Chantal RICHARD (CFDT)** : Aujourd'hui l'IAE est confrontée à une politique du chiffre de l'État. Au contraire de TZC, l'IAE est un sas vers l'emploi classique. Il faut qu'on change de paramètres, qu'on change l'image de ces personnes qui viennent de l'IAE et qui sont en capacité d'intégrer un emploi classique à partir du moment où les employeurs s'engagent. Il s'agit là d'une bataille continue.

**Jean-Claude BARBIER (président)** : C'est un sujet que nous ne pourrions pas traiter aujourd'hui, mais qui sera inscrit au compte rendu. La prochaine séance portera sur la question du revenu garanti et aura lieu le 22 juin prochain. Monsieur Emmanuel BODINIER de l'association Aequitaz viendra présenter ce sujet. Afin de réfléchir sur ce thème, nous partirons du rapport fait par le Secours catholique et l'association Aequitaz. Le but de cette séance est de réfléchir à un revenu garanti sans contrepartie.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 heures 37.*