



Débat « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée » organisé par la SSR Sgen-CFDT 59/62

Lille CFDT 10 janvier 2019 9H30-12H30

[Notes prises par E. Fichez]

Intervenantes :

Laure Toulemonde (adjointe au directeur)

Dorothée Kennedy : animatrice de groupe depuis sept. 2017 mais déjà là depuis octobre 2016

Halima : couturière embauchée depuis mars 2018

Principes de l'expérimentation

Projet porté par ATD quart monde, Emmaüs etc.

Loi expérimentale votée en février 2016 (décrets juillet 2016) et active jusqu'en 2021

Il y a 2 associations avec chacune son logo : une avec territoires déjà habilités¹, l'autre avec expérimentation territoriale locale en cours².

On parle de chômeur de longue durée pour un chômeur depuis au moins 1 an.



Laure Toulemonde nous présente le projet sur la base d'un diaporama qu'on pourra retrouver sur le site du Sgen-CFDT 59/62 ; les numéros font référence aux diapos de cet document.

L'Emploi conçu comme un droit (diapo 3) : 3 piliers

- Personne n'est inemployable
- Ce n'est pas le travail qui manque
- Ce n'est pas l'argent qui manque (18 à 35.000 euros = coût d'un chômeur à la collectivité)

*"Chacun a le devoir de travailler
et le droit d'obtenir un emploi".*

Préambule de la constitution de 1946

Objectifs

Embaucher toutes les personnes privées d'emploi en CDI (pour qu'elle puisse accéder à des droits pour le logement par ex.)

Adapter aux savoir-faire des personnes.

Temps choisi en fonction des contraintes personnelles

Pas de recrutement : embauche sur volontariat

Le projet

- Principe : le territoire se mobilise et met en place une entreprise à but d'emploi (EBE) ;
- Préalable : partir des projets ou en développer
Exemple des Oliveaux (LOOS) : culture maraîchère bio pour accéder à une alimentation de qualité pour des gens qui n'y ont pas accès facilement
La mairie de Loos a mis à disposition un terrain de 4000 m² en juillet 2017
Développer des services de jardinage, engager avec des agriculteurs du coin la transition écologique en vue peut-être de développer un service de conseil dans ce domaine (travaillent en partenariat avec des organismes du coin : Intermed/intervac).

Le modèle économique

Partir des coûts induits pour un chômeur

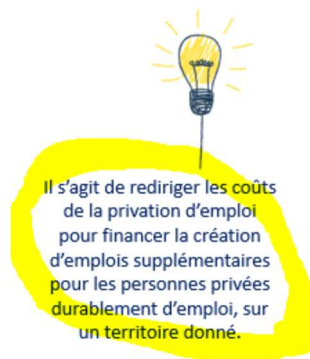
Privation d'emploi : elle coûte 43 milliards à la collectivité

Les étapes de l'expérimentation

Les 1^{ers} territoires

Le Prolongement

Le Droit d'option



Il s'agit de rediriger les coûts de la privation d'emploi pour financer la création d'emplois supplémentaires pour les personnes privées durablement d'emploi, sur un territoire donné.

¹ <https://www.tzcld.fr/>

² <http://etclld.fr/>

Les principes fondamentaux

- L'exhaustivité territoriale : mobiliser tous les acteurs pour essayer de contacter tous les gens privés d'emploi
- L'embauche non sélective (absence totale de sélection)
- La qualité de l'emploi
- L'emploi à temps choisi
- L'emploi formation
- La création nette d'emplois en dehors de l'association

Le déroulement du projet

- **La fabrique du consensus sur les principes énoncés** : aller chercher les chômeurs et réfléchir aux besoins. Ça prend du temps
Dorothée : par exemple moi j'ai commencé en 2016 mais les groupes ont démarré en 2017. Il faut des volontaires du côté des chômeurs
Des territoires ont été refusés : Fives, Lille sud. Ils doivent continuer à revoir leur projet
Métropole de Lille : particularité c'est la MEL qui présente la candidature au national
Il y a eu 7 villes pour 2 villes retenues chacune pour un de leurs quartier (environ 7.500 habitants aux Oliveaux et 3000 à Tourcoing)
- **Rencontre des personnes durablement privées d'emploi (PPDE)**
Comment s'y prend-on ?
Par beaucoup de canaux : Pole emploi, centre social, allocataires RSA, CCAS, bouche à oreilles aux Oliveaux (ça marche bien au fur et à mesure de l'avancée)
Sur certains territoires il y a du porte à porte
Exhaustivité : se donner les moyens d'informer tout le monde, mais on sait bien que c'est théorique
Recensement des travaux utiles par le comité local et la fabrique de l'emploi
Voir comment on peut se mettre à disposition d'entreprises qui pourraient être concurrentes en voyant avec elles sur quoi se combiner et se compléter
- **Ouverture d'une ou plusieurs EBE ?**
1 seule aujourd'hui qui compte 90 salariés à Loos et 23 à Tourcoing
1 directeur, 1 adjointe et 2 animateurs de site pour une dizaine de projets
On peut difficilement aller au-delà de 160 salariés pour une même EBE d'où projet d'une deuxième EBE. Si trop nombreux, perte qualitative de la connaissance des salariés.
- **L'organisation**
Les missions de l'association nationale (10 territoires) ; voir diapo 16
Le comité de pilotage local : instance de régulation, de validation, gestion de la file d'attente ; voir diapo 17 pour la MEL
Organisation par la MEL : Oliveaux à Loos (7000) et Les Phalempins (triangle de Menin) à Tourcoing (3000).
On a touché 20% des 530 personnes potentielles contactées soit 110 volontaires sur les 2 sites.
Notre territoire était très industriel dans les deux sites. Certains ne se retrouvent pas dans ce qui s'est mis en place autour de l'agriculture ou services. Préféreraient du travail « physique » industriel. Il faut réfléchir à cela.

A Loos : 94 CDI dont 2 décès, 4 licenciements et 2 personnes qui ont signé un CDI ailleurs (contrat maintenu pdt la période d'essai)
Maraichage : 2 salariés ont eu des formations en maraichage + 2 autres (par Interval, maraicher bio à Haubourdin) + 1 autoformation à la permaculture
On a expérimenté en mettant en œuvre le projet de maraichage. Tout n'était pas ficelé loin de là au départ
Financement : Fonds d'amorçage + fondation Carrefour + camion frigorifique
Contact avec l'épicerie solidaire quand il y a eu des surplus, mais ce n'est pas prévu pour alimenter l'épicerie solidaire.
Restauration : soutenir au local (cantine de quartier, livraison et collecte en bio aux restos des alentours, soupe fraîche...).

Collaboration avec « Bio demain » (= des petits agriculteurs en transition écologique), et « A deux pas d'ici »

Tourcoing : n'a pas eu la même démarche que Loos (d'abord structuration avant embauche)
26 candidats, 22 embauchés et 30 à 40 personnes prévues en embauche

Qui sont-ils ? (au 30/11/2018) voir diapo 24,
Formation infra bac
Les activités (effectif par activité) voir diapo 25,
Epicerie Loos, garage, ressourcerie, recyclerie,
restauration, « Solidaire assurances » (soutien d'une entreprise qui souhaite travailler avec des retraités pour des négociations groupées de leur assurance)

■ 44 ans d'âge moyen
■ 36 mois de durée moyenne de privation d'emploi

Chiffre d'affaires de la Fabrique voir diapo 26,
Bilan intermédiaire complet édité en novembre 2018 par ETCLD ([voir le site](#))
18.000 euros de contribution pour chaque emploi et besoin 30% d'autofinancement en plus.
Questions : Toutes les activités ne sont pas finançables de la même façon : quelle sélection des activités auto-finançables ?

Est-ce plus rentable de financer la pauvreté ou l'emploi ?

Qu'est-ce que ça change vraiment pour le territoire ?

Réponses : mais aussi critère de qualité : on a fait le choix d'arrêter le garage solidaire après le départ du salarié compétent ; on va plus s'occuper de l'autofinancement cette année

Exemple : Textile : ligne nouvelle de sacs avec du recyclé. Fédérer des personnes autour de ce projet qui peut nous rapporter

3 questions qu'on se pose :

- Est-ce que c'est vraiment un besoin du territoire ? Comment on est capable de le défendre ?
- Est-ce que ça génère de l'emploi tout de suite ?
- Est-ce que ça peut générer du CA et de l'emploi à l'avenir ?

Autre question : Vous dites que ça n'a rien à voir avec une structure d'insertion. Or dans une structure d'insertion dans mon quartier, je retrouve les mêmes activités

Réponse : de toute façon, on travaille en partenariat avec des structures d'insertion

Par exemple à Tourcoing, à côté de l'épicerie solidaire, ouverture d'un magasin complémentaire pour des produits autres que de l'épicerie

Témoignage de Fatima

Au début on était 3 à récupérer des boutons, des fermetures éclair, du tissu

Après on a eu des machines et on a fabriqué des sacs, des pochettes de téléphone portable etc.

Je suis sortie de « mère au foyer ». Temps et horaire choisi : 35 h mais avec les horaires que je veux et qui me permettent de m'occuper aussi de ma maison et de mes enfants

On a fait un marché de Noël, mais on vend aussi sur place

On a un entresol où on a installé nos bureaux.

On loue un dojo, et on négocie des locaux avec le presbytère

Adresse Facebook : <https://www.facebook.com/LaFabriquedelemploi/posts/1926217821040300>
et site <https://fabrique-emploi.fr/>

On n'a pas de site de vente internet propre, mais Emmaüs va mettre nos articles en vente sur son site.

Journée « Laboratoire des travaux utiles » 31 janvier 2019 prochain à Loos et Tourcoing

Dorothée

Je suis animateur de groupe mais ce n'est pas un chef

Je suis là pour animer les réunions, réguler l'ambiance du groupe, coordonner

Répartition des responsabilités : devis, entretien, sécurité, formation, veille environnement

Animateurs formés à la communication non violente pour réguler les conflits

Les Responsable d'exploitation sont des responsables opérationnels

Des groupes de travail ont des rencontres régulières sur les orientations à prendre

- Comment structurer l'entreprise

- Comment travailler avec l'environnement

Il y a une « Charte de la fabrique de l'emploi » ; participation de chacun à ce collectif

Question :

Y-a-t-il des représentants syndicaux ?

Réponse : Ce n'est pas le cas. On y réfléchit aussi.

Mais certains sont méfiants en pensant qu'on va avoir des contestataires alors qu'on arrive à décider ensemble

Dorothée : un exemple, j'étais au début sur deux groupes parce que « Textile et bois » c'était un groupe sur Haubourdin et un sur Loos. C'était compliqué pour moi.

Je n'ai pas eu besoin de contester comme dans une entreprise ordinaire : je suis allée discuter et on m'a très rapidement affecté à un seul groupe.

L'objectif principal est que l'employé soit bien .

Question : Pourquoi vous ne visez pas de devenir auto entrepreneur ?

Réponse : pourquoi pas si c'est le projet de la personne. On peut l'accompagner, lui proposer des formations.

Dorothée : on ne vous demande pas d'avoir les compétences, on vous demande de vouloir les avoir.

Un salarié travaille au plan de formation : permis de conduire, secourisme, sécurité, équivalence de diplômes etc.

Les postes « ressources humaines », comptable etc. sont assurés par d'ex-chômeurs longue durée (internalisation).