



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

OBJECTIF PLEIN EMPLOI

PRÉSENTATION DU PROJET
DE LOI POUR LE PLEIN EMPLOI

DOSSIER DE PRESSE

MERCREDI 7 JUIN 2023

SOMMAIRE

P. 02 Éditos

P. 08 Introduction

P. 14 **Partie 1**

Améliorer l'accompagnement de toutes les personnes sans emploi dans le cadre d'un contrat d'engagement renouvelé

P. 23 **Partie 2**

Renforcer les missions et la coordination des acteurs du service public de l'insertion et de l'emploi

P. 27 **Partie 3**

Poursuivre l'engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap

P. 32 **Partie 4**

Lever les freins périphériques à l'emploi en matière d'accueil des jeunes enfants en précisant la gouvernance et les responsabilités des acteurs

P. 35 En synthèse



ÉDITOS

Élisabeth BORNE

Première ministre

Depuis 2017, le Président de la République a placé le travail au cœur de son action.

En 6 ans, grâce aux réformes menées, nous avons enfin inversé la tendance et montré que le chômage de masse n'était pas une fatalité.

Aujourd'hui, nos efforts portent leurs fruits, le taux de chômage a atteint son plus bas depuis 40 ans et le temps d'emploi est à son plus haut historique.

Surtout, ces résultats nous montrent que le plein emploi est accessible.

Le plein-emploi, c'est offrir à davantage de Français un travail, et donc lutter contre les assignations sociales et offrir un chemin vers l'émancipation.

C'est aussi plus de poids aux travailleurs et permettre ainsi l'amélioration des conditions de travail et l'attractivité des métiers.

C'est mieux répondre aux attentes de nos concitoyens sur leurs parcours professionnels, en favorisant les formations, les transitions et les reconversions.

C'est enfin être en mesure d'orienter plus de compatriotes vers les métiers d'avenir, comme la transition écologique et le numérique, et nous donner les moyens de réussir notre réindustrialisation.

C'est pourquoi j'ai décidé de placer le plein emploi au cœur de la feuille de route de mon Gouvernement.

Depuis un an, avec le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, Olivier DUSSOPT, nous avons engagé des chantiers majeurs :

- ▶ en allant au terme de la réforme de l'assurance chômage, devant laquelle tant de majorités avaient reculé ;
- ▶ en menant la réforme des retraites, qui va permettre d'assurer le financement de notre modèle social et favoriser l'emploi des seniors ;
- ▶ et en lançant, sous l'égide du Président de la République, et avec le ministre de l'Éducation nationale, la réforme du lycée professionnel, pour le rapprocher des métiers.

Aujourd'hui, le projet de loi pour le plein emploi est la quatrième étape de notre action.

Autour de ce texte, et avec tous les parlementaires déterminés à défendre le travail et atteindre le plein emploi, nous voulons prendre des mesures fortes, ambitieuses, efficaces.

Ce texte va offrir un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin. Il passera par une transformation du service public de l'emploi, avec la création de France Travail, dans une gouvernance coordonnée et adaptée aux territoires, qui rapproche l'État, les régions et les départements, les opérateurs du service public de l'emploi.

Il offrira un parcours plus adapté et résolument orienté vers l'insertion pour les bénéficiaires du RSA.

Il va permettre de lever les freins à l'activité, notamment pour l'accueil des jeunes enfants.

Il va permettre de rendre l'emploi plus inclusif, pour les personnes en situation de handicap.

Ce projet de loi est une étape importante pour le plein emploi. Pour réussir, nous aurons aussi besoin de la détermination de tous, tout particulièrement des collectivités, avec qui je suis déterminée à travailler.

C'est ensemble que nous bâtirons un nouveau service public de l'emploi, plus efficace et adapté à notre ambition : faire encore baisser le chômage et atteindre le plein emploi.



Offrir à davantage de Français un travail, et donc lutter contre les assignations sociales et offrir un chemin vers l'émancipation



Olivier DUSSOPT

Ministre du Travail, du Plein emploi
et de l'Insertion

Nous nous sommes fixé un objectif exigeant mais réaliste : atteindre le plein emploi d'ici la fin du quinquennat. Pour cela, il nous faut baisser le taux de chômage à 5%, et donc créer au moins 700 000 nouveaux emplois sur les 4 prochaines années. En six ans, nous avons déjà fait une grande partie du chemin, en ramenant le chômage à 7,1%. C'est tout simplement son point le plus bas depuis 1982. Après une première étape à travers la loi visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail promulguée en 2022, le Gouvernement poursuit ses réformes pour parvenir au plein emploi. Ce projet de loi porte ainsi l'ambition d'un emploi pour tous à travers un accompagnement socioprofessionnel renforcé des personnes qui en ont le plus besoin, et une transformation du service public de l'emploi et de l'insertion.

Nous voulons en effet ramener vers l'emploi tous ceux qui en sont les plus éloignés. Aujourd'hui, ceux qui ont le plus besoin d'être accompagnés sont trop peu suivis. Quand ils le sont, ils font face à une multitude d'acteurs insuffisamment coordonnés, rendant difficiles les démarches et générant des ruptures dans les parcours. Le cas des allocataires du RSA est particulièrement parlant : 40% seulement sont inscrits à Pôle emploi. Le cas des travailleurs en situation de handicap est tout aussi urgent : le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste près du double du taux de chômage moyen en 2022.

Or, notre objectif du plein emploi traduit aussi notre conviction que personne n'est inemployable.

Ainsi, avec France Travail, nous ferons en sorte que les démarches des demandeurs d'emploi s'inscrivent dans un cadre beaucoup plus cohérent et coordonné. Le réseau France Travail permettra d'identifier 100% des demandeurs d'emploi ayant besoin d'un accompagnement, de les accompagner dans des parcours personnalisés, intensifs et sans rupture. Il permettra de reconnaître et de cibler les freins à l'emploi, qui ne sont pas les mêmes pour une mère isolée que pour un jeune sans permis en milieu rural, et qui ne sont pas levés par une approche seulement monétaire. C'est la garantie de ramener tous ceux qui le peuvent vers l'emploi, dans une logique de complémentarité entre les partenaires de l'insertion, d'investissement social, de poursuite de notre engagement pour la formation, de mobilisation collective au plus proche des territoires.

Cet accompagnement rénové et renforcé pour ceux qui en ont le plus besoin, notamment les allocataires du RSA, s'inscrira dans le cadre d'un nouveau contrat d'engagement entre le demandeur d'emploi et l'opérateur référent.

Le RSA est un minimum social qui permet à près de 2 millions d'allocataires d'avoir un filet de sécurité. A ce titre, il n'a jamais été question de le remettre en cause. Mais rester longtemps au RSA n'est pas une solution ; l'inactivité exclut, isole, et éloigne chaque jour un peu plus davantage du travail. La République ne remplit pas sa mission de solidarité si elle ne propose pas un horizon de sortie durable des minima sociaux ;

celui-ci doit passer par l'accès au travail. C'est pourquoi nous agissons :

- ▶ Dans une logique d'investissement social, en renforçant et en personnalisant l'accompagnement.
- ▶ En prenant en compte les situations dans leur ensemble.
- ▶ Avec un meilleur équilibre des droits et des devoirs pour les personnes accompagnées : nous rénovons les règles de sanctions en cas de manquements au contrat d'engagement signé entre le bénéficiaire du RSA et l'organisme qui l'accompagne : le système de sanctions sera plus progressif et plus effectif.

Nous accompagnerons également davantage les entreprises. De fait, France Travail développera une offre mieux coordonnée et plus proactive pour accompagner les entreprises dans leurs recrutements, pour identifier toutes les offres d'emploi potentielles, formidable levier pour l'emploi, et pour répondre à leurs besoins de compétences.

Cet accompagnement nécessite également une rénovation du service public de l'emploi et de sa gouvernance. Nous mettrons en place une gouvernance partagée entre l'État et les collectivités locales, régions, départements, communes et leurs groupements, et avec les partenaires sociaux au niveau national et régional. Cette gouvernance sera respectueuse des compétences de chacun, mais garante de la complémentarité des interventions et de leur lisibilité pour les usagers. Elle sera mieux outillée pour piloter les politiques et réellement territorialisée pour construire des plans d'action communs au plus proche des réalités locales. Les opérateurs seront également confortés : Pôle emploi deviendra l'opérateur France Travail et exercera, au bénéfice de tous et en lien avec tous, des missions d'appui et de soutien. Les Missions locales et les Cap emploi, opérateurs spécialisés, verront leur champ d'action et leur expertise confortés dans le cadre du réseau France travail, qui intégrera tous les partenaires de l'insertion, de la formation et de l'emploi, du secteur associatif aux structures d'insertion par l'activité économique.



Ce projet de loi porte ainsi l'ambition d'un emploi pour tous

Par ailleurs, nous rénovons aussi le service public de l'emploi pour les travailleurs en situation de handicap, dans le cadre de France Travail. C'est une condition nécessaire pour organiser l'emploi pour tous. Pour ce faire, ce projet de loi retranscrit les propositions pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap annoncées par le Président de la République lors de la Conférence nationale du handicap le 26 avril 2023. Les travailleurs en situation de handicap feront ainsi l'objet d'un accompagnement personnalisé par France Travail, qui mettra l'accent sur la construction de leur projet professionnel, c'est-à-dire leur liberté d'orientation entre une entreprise ordinaire, adaptée ou vers le secteur protégé des ESAT. C'est la garantie de construire une société du plein emploi inclusive, où chacun est présumé pouvoir travailler en milieu ordinaire. En outre, le projet de loi propose d'aligner les droits des travailleurs en Esat sur ceux des salariés ordinaires, tout en conservant la protection spécifique dont ils bénéficient.

Ce projet de loi s'inscrit dans la volonté initiale du projet du Président de la République : en finir avec les assignations à résidence, celles des individus les plus éloignés de l'emploi comme celles des travailleurs en situation de handicap. C'est un pas de plus vers la fin des parcours spécifiques qui excluent, et un pas de plus vers des parcours spécifiques qui protègent et qui engagent les bénéficiaires.

OBJECTIF PLEIN EMPLOI



Jean-Christophe COMBE

Ministre des Solidarités,
de l'Autonomie et des Personnes
handicapées

Depuis le premier jour de ma prise de fonctions, j'ai eu à cœur de concrétiser l'engagement de campagne du Président de la République de permettre à toutes les familles d'accéder à une place d'accueil de qualité pour leur enfant, jusqu'à son entrée à l'école maternelle, à un prix raisonnable et similaire quel que soit le mode d'accueil.

Ce chantier, dont le projet de loi pour le plein emploi porte les dispositions renouvelant en profondeur la gouvernance de la politique d'accueil du jeune enfant, est doublement essentiel.

Essentiel à l'échelle individuelle. D'abord pour apporter une réponse satisfaisante à ce qui constitue la première préoccupation des familles qui vont s'agrandir : la recherche d'une place d'accueil. Aussi, cette réforme vise à mettre fin au parcours du combattant qu'elle devient pour tant de futurs parents, suscitant une inquiétude, parfois de l'angoisse, pour ceux d'entre eux – et surtout d'entre elles – qui redoutent d'être contraints de réduire, voire d'interrompre, leur activité professionnelle faute d'avoir trouvé une place. Gardons à l'esprit que la garde d'enfants est un des principaux freins périphériques à l'accès à l'emploi, notamment des femmes.

Et essentiel à l'échelle collective. Une politique d'accueil du jeune enfant rénovée, un système d'accueil qui fonctionne, c'est une condition de réussite du progrès social. Sans places d'accueil de qualité pour toutes les familles, ni la société du plein emploi, ni la recherche d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes, ni la lutte contre les inégalités de destin ne pourraient être complètement atteintes.

Je crois profondément à l'intelligence des territoires et au dialogue entre les forces vives qui les animent. C'est pourquoi tous – parents, élus, professionnels, organisations syndicales et patronales, pilotes de la branche famille de la sécurité sociale – ont été appelés à faire entendre leur voix, et à construire ensemble l'accueil du jeune enfant de demain dans le cadre du Conseil national de la refondation. Les dispositions du projet de loi pour le plein emploi en sont un des aboutissements. Chacun l'a dit, le morcellement des responsabilités, pèse sur l'information des familles et l'organisation de l'accueil. Les dispositions du projet de loi pour le plein emploi visent donc à clarifier les responsabilités de chacun pour créer un nombre suffisant de places d'accueil de qualité, notamment en confortant dans leurs missions les maires, dont nous connaissons l'engagement en faveur de la petite enfance. Cela permettra notamment de recenser les offres d'accueil comme les besoins des parents à l'échelle de la commune, et de prévoir des trajectoires de développement de l'offre adaptées.

Avec la réforme du service public de la petite enfance, c'est un levier majeur vers le plein emploi qui va se concrétiser, en répondant aux besoins et difficultés que les parents rencontrent au quotidien.

**Geneviève DARRIEUSSECQ**

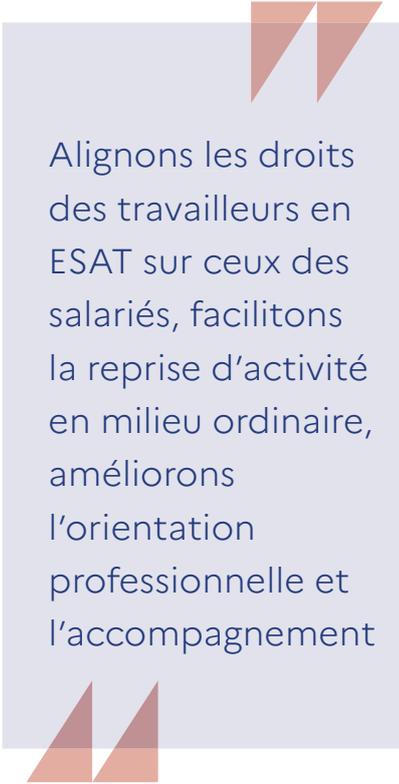
Ministre déléguée auprès du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, chargée des Personnes handicapées

Le projet de loi qui s'écrit a le souci de créer les conditions nécessaires d'un accès égalitaire à l'emploi en France. Depuis 2017, le taux de chômage des personnes en situation de handicap est passé de 19 % à 12 %, et le nombre d'apprentis handicapés a été multiplié par 2,5 depuis 2019. Si ces chiffres sont encourageants, nous entendons réduire l'écart avec le taux de chômage des travailleurs du milieu ordinaire grâce au cadre légal qui se construit.

Les mesures « emploi » de la Conférence nationale du handicap y trouveront leur déploiement. Elles prévoient que les personnes en situation de handicap exercent leur métier dans les dispositifs du droit commun. J'y suis très attachée : ces dispositifs doivent concerner tous les citoyens français. Nous allons aligner les droits, individuels et collectifs, des travailleurs en ESAT sur ceux des salariés, faciliter la reprise d'activité en milieu ordinaire, améliorer l'orientation professionnelle et faire de France Travail un lieu d'accompagnement de toutes les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi.

Plus largement, l'obtention de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sera facilitée ainsi que l'accès aux formations, afin de garantir à chacune et chacun le libre-choix de son parcours s'il souhaite se réorienter.

Il est important de concrétiser rapidement ces mesures car travailler est le meilleur moyen de gagner en autonomie, une question absolument centrale dans la vie des personnes en situation de handicap.

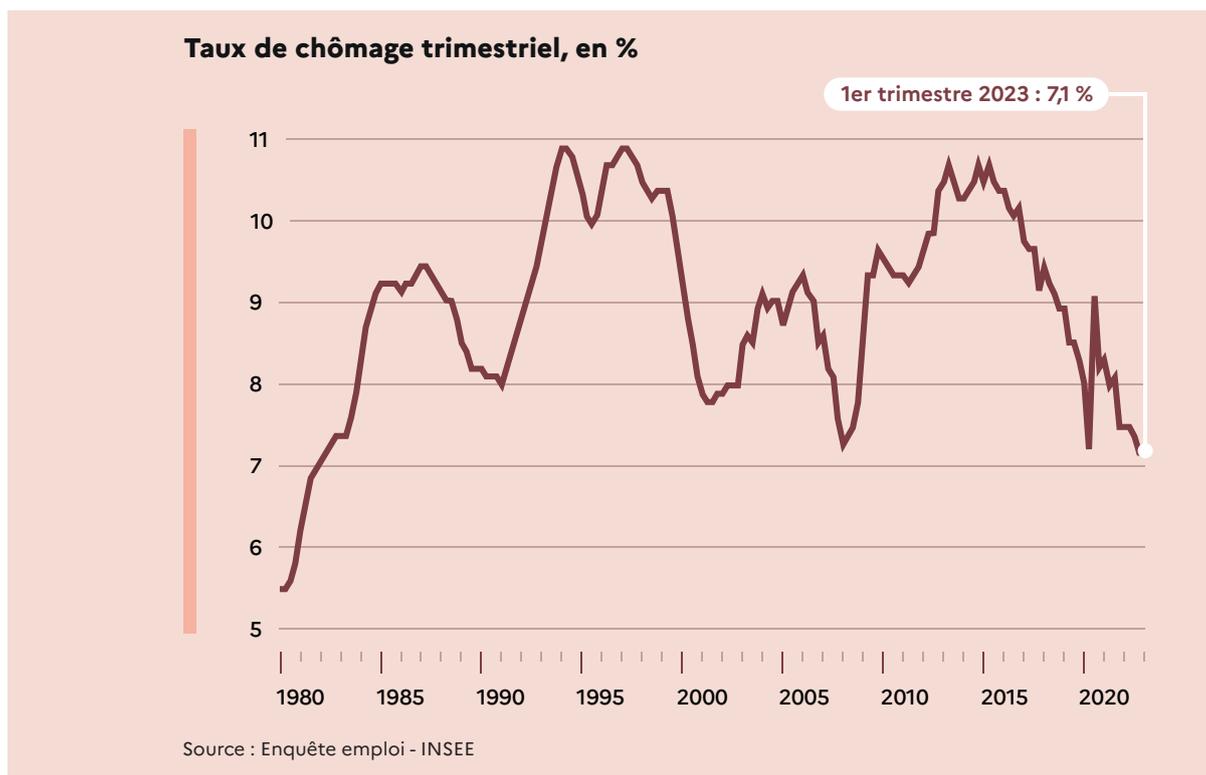


Alignons les droits des travailleurs en ESAT sur ceux des salariés, facilitons la reprise d'activité en milieu ordinaire, améliorons l'orientation professionnelle et l'accompagnement

INTRODUCTION

Le chômage en France a significativement baissé ces dernières années pour atteindre son plus bas niveau depuis 40 ans (7,1 %) et **le taux d'emploi, à 68,6 %, est à son niveau le plus haut depuis qu'il est mesuré (1975)**. En particulier, le dernier quinquennat a permis la création de près de 1,7 million d'emplois.

Au regard de ces chiffres, **l'atteinte du plein emploi à horizon 2027**, qui passe par la création d'au moins 700 000 nouveaux emplois, semble plus que jamais atteignable.



Cette situation rend toutefois de plus en plus visible un paradoxe, vécu et constaté par tous sur le territoire. Les **entreprises**, quelle que soit leur taille, leur territoire ou leur secteur d'activité, sont de plus en plus nombreuses à rencontrer **des difficultés importantes pour trouver les salariés dont elles ont besoin** (61 % des recrutements sont jugés « difficiles » par les employeurs en 2023) tandis qu'un **nombre important de personnes dépourvues d'emploi peinent à retrouver un travail**. Un chiffre illustre ce paradoxe : entre 308 000 et 470 000 recrutements sont abandonnés chaque année faute de candidats¹.

¹ Pôle emploi

OBJECTIF PLEIN EMPLOI

Parmi les catégories durablement éloignées de l'emploi, les dernières années ont permis de faire des progrès significatifs, en particulier :

▶ pour les **demandeurs d'emploi de longue durée** dont le nombre est au plus bas depuis 10 ans, avec une baisse marquée depuis 2017 (passage de ~1,5 million de personnes en 2017 à ~1,1 million en 2023²), en particulier grâce à l'effet du plan « demandeurs d'emploi de longue durée » ;

▶ pour les **jeunes** dont le taux de chômage est au plus bas depuis 40 ans à la faveur des mesures prises dans le cadre du plan 1 jeune, 1 solution ; en particulier le Contrat d'Engagement Jeunes, mis en œuvre par les missions locales et Pôle emploi, a attiré près de 305 000 jeunes en moins d'un an dans un dispositif d'accompagnement intensif qui permet à plus de trois quarts d'entre eux d'accéder à l'emploi dans les 9 mois qui suivent leur entrée ;

▶ pour les **personnes en situation de handicap** dont le nombre de demandeurs d'emploi a amorcé une baisse continue depuis fin 2018, en partie du fait des mesures nouvelles portées dans la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et sous l'impulsion de différentes stratégies de développement (rapprochement du réseau Cap emploi avec les agences Pôle emploi, déploiement des plateformes emploi accompagné sur les situations de handicap invisibles, plan Cap vers l'Entreprise Inclusive de 2018 pour le développement des entreprises adaptées, plan de transformation des ESAT de 2022, etc.). Sur la dernière période 2021 / 2022, le taux de chômage a diminué en un an de 3 points passant de 15 % à 12 % (contre 8 % à 7,1 % pour le tout public).

Pour autant, il faut poursuivre et accentuer les efforts, le taux de chômage des personnes les plus vulnérables reste élevé et certaines d'entre elles ne sont plus connues et accompagnées par le service public de l'emploi. Leur insertion professionnelle nécessite dans un premier temps de les repérer, de les accompagner avec des dispositifs davantage personnalisés et intensifs et donc un engagement plus conséquent des acteurs de l'insertion et de l'emploi. En effet :

▶ **le taux de chômage des demandeurs d'emploi en situation de handicap est de 12 %** ; même s'il est en forte diminution, **il reste encore largement supérieur à celui du reste de la population (+5 pts)** ;

▶ **celui des jeunes** (16,9%) reste également largement supérieur à celui de l'ensemble de la population et le nombre de jeunes ni en emploi ni en formation reste supérieur aux meilleures pratiques européennes³.

L'éloignement durable de l'emploi est également marqué pour les personnes au RSA dont 34% seulement ont retrouvé un emploi 7 ans après leur entrée au RSA. La France a connu une **augmentation ininterrompue des effectifs du RSA entre 2009 et 2016, pour atteindre 1,9 million d'allocataires en 2022**, loin des

² Inscrits 12 mois sur les 15 derniers en catégorie A

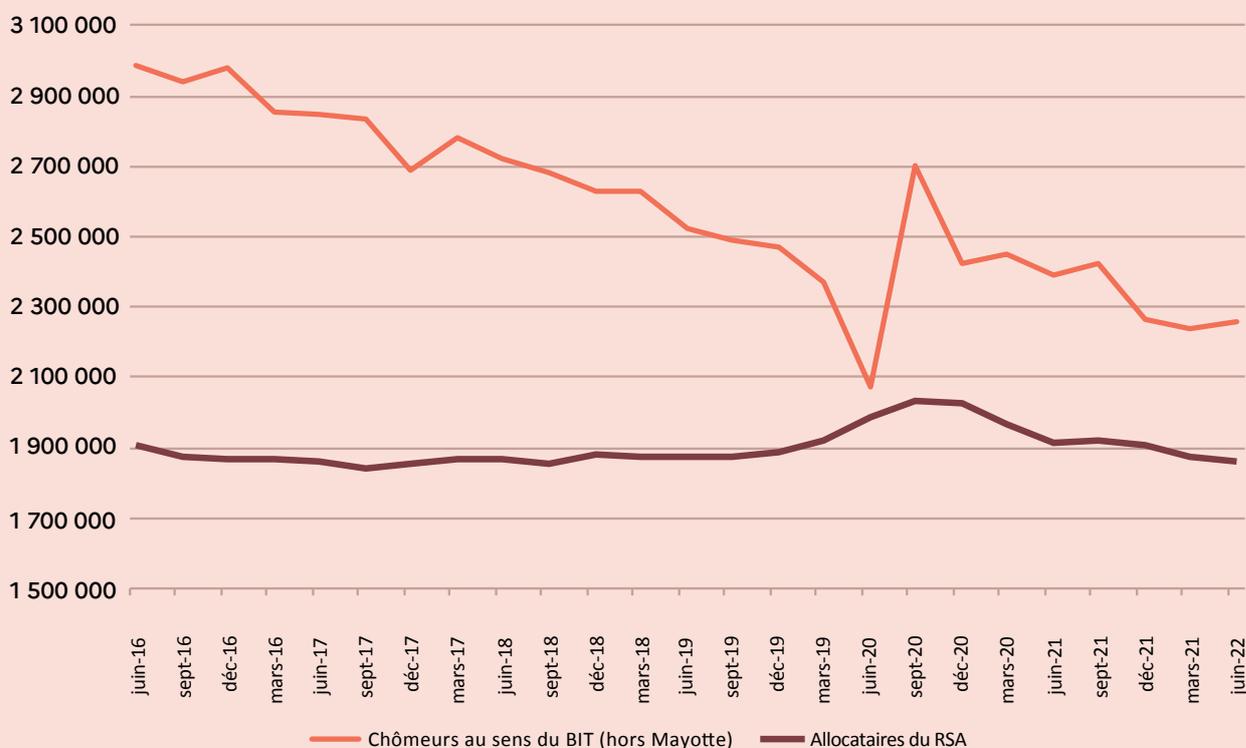
³ 1,4 million de jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation en 2021 – statistiques INSEE

18% des allocataires du RSA ne sont pas orientés vers un organisme d'accompagnement

300 000 anticipés à la création du revenu minimum d'insertion en 1988, laissant le sentiment que la précarité et l'exclusion sont une fatalité. Les dépenses d'allocation ont ainsi pris le pas sur celles d'insertion, qui ne représentent plus que 10% du budget dédié au RSA avec des effets directs sur la qualité de l'accompagnement :

- ▶ 18% des allocataires ne sont pas orientés vers un organisme d'accompagnement ;
- ▶ 50% des allocataires orientés vers un autre organisme que Pôle emploi⁴ ne disposent pas de Contrat d'Engagement⁵ ;
- ▶ le délai moyen entre l'ouverture de droits et la signature d'un contrat s'élève à près de 5 mois⁶ ;
- ▶ les bénéficiaires accompagnés ont en moyenne 3 contacts par an avec leur organisme référent (mail compris).

Malgré la baisse rapide du nombre de chômeurs, le nombre d'allocataires du RSA stagne

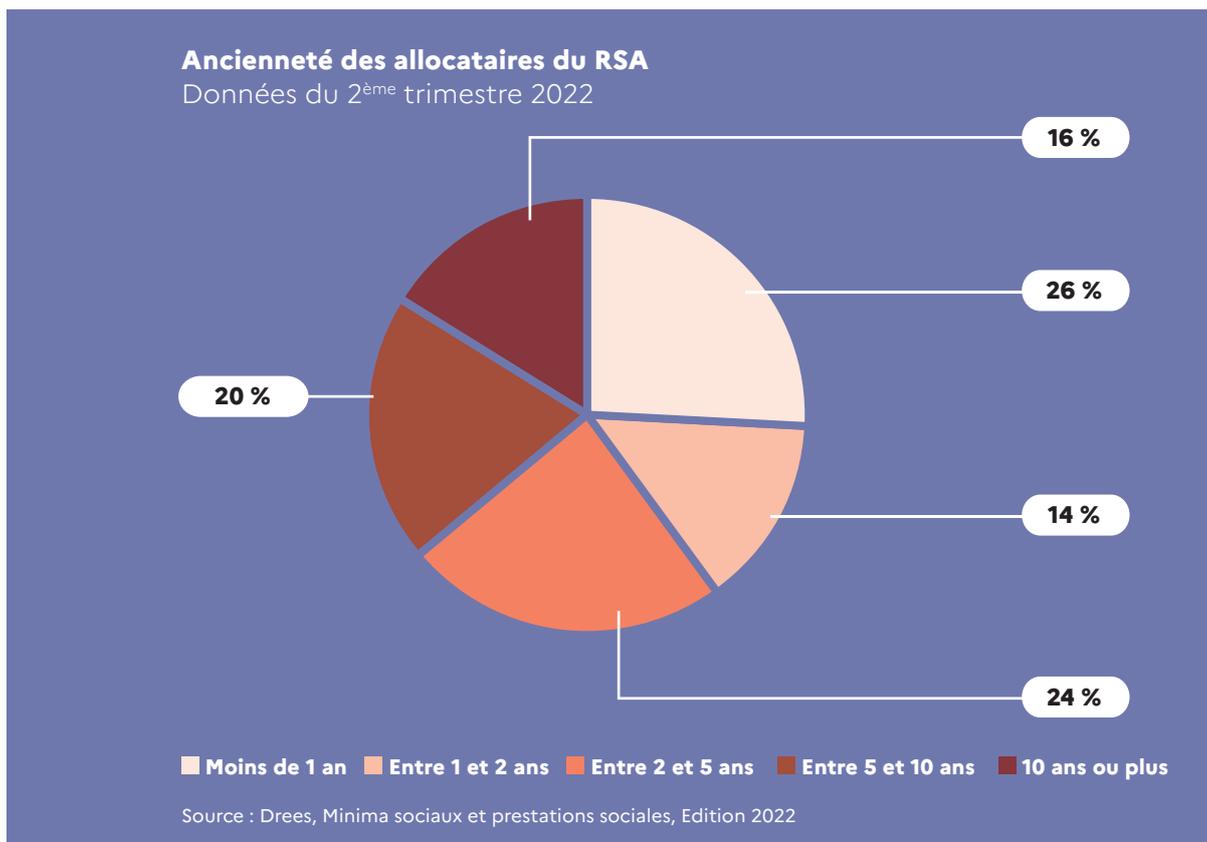


Source : CAF et Insee

⁴ 40% en moyenne des allocataires sont orientés vers Pôle emploi.

⁵ Contrat signé entre l'allocataire du RSA et l'organisme qui l'accompagne précisant les engagements de chaque partie. Pour les allocataires orientés vers Pôle emploi, il s'agit du PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi).

⁶ Rapport de la Cour des comptes sur le RSA – Janvier 2022.



Pour faire face à ce paradoxe, et permettre la rencontre de l'offre et la demande de travail, il s'agit aussi d'accompagner **les personnes dans l'intégralité de leur parcours vers l'emploi**, qui peut nécessiter :

▶ de la **formation**, dont les études montrent qu'elle augmente de 9 points le taux de retour à l'emploi à 2 ans ;

▶ de **l'accompagnement socio-professionnel ou social pour faire face aux freins "périphériques" à l'emploi** : selon des statistiques diffusées par Pôle emploi en 2020, 2 millions de demandeurs d'emploi sont concernés par ces problématiques sociales (santé, mobilité, logement, garde des jeunes enfants, précarité financière, etc.). Selon une étude de la DREES de janvier 2023, **ce sont deux tiers des bénéficiaires du RSA** fin 2017 se trouvant au chômage en 2018 qui déclarent **être freinés dans leurs démarches de recherche d'emploi par des problématiques d'ordre sociale**. Selon le Haut conseil des familles, de l'enfance et de l'âge, plus de 150 000 personnes sont empêchées de prendre ou reprendre un emploi, faute d'avoir trouvé une place d'accueil près de chez elle et dans leurs moyens pour leur enfant de moins de 3 ans.

La France est déjà particulièrement **mobilisée sur ces efforts d'inclusion, de formation et d'emploi**

La France est déjà particulièrement **mobilisée sur ces efforts d'inclusion, de formation et d'emploi, avec la particularité d'être l'un des pays européens qui cumule le plus grand nombre d'acteurs intervenant sur ces champs** : État, régions, départements, bloc communal, opérateurs publics et acteurs associatifs et privés engagés pour répondre aux nombreux enjeux qui influent sur l'emploi : formation, logement, mobilité, mode de garde d'enfants.

Cette mobilisation de l'État et de la société civile est **une richesse qui peut toutefois aussi être vecteur de complexité**, en raison d'un fonctionnement encore trop en silos générant des « trous dans la raquette », « doublons » et « ruptures de parcours » à plusieurs niveaux. Cette complexité est infligée aux personnes comme aux entreprises, ainsi qu'à tous les professionnels qui les accompagnent. La multiplicité des contrats d'engagements et des dispositions qui y figurent est une illustration de cette complexité.

C'est pour répondre à ce défi que le Gouvernement a érigé France Travail comme politique prioritaire, en nommant Thibaut GUILLUY, Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises à la tête d'une large mission de concertation et de préfiguration. Le rapport rendu le 17 avril à Olivier DUSSOPT, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion est le fruit de **cette concertation qui a associé au niveau national et territorial des représentants des collectivités territoriales, des élus, des partenaires sociaux, des acteurs privés (notamment des entreprises, associations...), des représentants de l'ensemble des opérateurs concernés ainsi que des administrations**. Il détaille 10 principes clés d'action et avance 99 propositions.

Inspiré des recommandations de cette concertation, le projet de loi vise à déployer les grands principes qui doivent permettre une amélioration substantielle de l'offre de services proposée aux personnes en recherche d'emploi et aux entreprises. Il permettra d'organiser la coopération des acteurs, au bénéfice des usagers. En mettant en place les moyens et la gouvernance qui contribueront à l'atteinte de l'objectif de plein emploi, **la France se dotera d'un système qui permettra réellement d'aider chaque personne à accéder à l'autonomie et à la dignité par le travail et à chaque entreprise de recruter dans un contexte où nombre d'entre elles indiquent rencontrer des difficultés pour pourvoir leurs postes**. En contrepartie, le bénéficiaire du RSA devra s'engager à suivre le parcours d'insertion qui a été discuté avec lui, faute de quoi son allocation pourra être suspendue ou supprimée.

Sur le temps plus long, en se dotant d'un système plus agile et transversal, renforcé par un pilotage par les résultats, la France sera plus à même de répondre aux transformations profondes que connaît le monde du travail aujourd'hui, aux enjeux de compétences et aux défis technologiques et environnementaux qui se posent dans les territoires. C'est tout l'objet de ce projet de loi.

PARTIE 1

AMÉLIORER
L'ACCOMPAGNEMENT
DE TOUTES
LES PERSONNES SANS
EMPLOI DANS LE
CADRE D'UN CONTRAT
D'ENGAGEMENT RÉNOVÉ

UNE ENTRÉE PLUS RAPIDE DANS LE PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Le projet de loi porte l'ambition d'un accompagnement des personnes en recherche d'emploi plus individualisé, adapté au niveau d'autonomie et aux besoins de chacun, et plus fluide, afin d'améliorer leur insertion professionnelle en leur apportant la bonne solution au bon moment.

Cela passe par plusieurs axes d'amélioration par rapport à la situation existante : un repérage plus systématique des personnes en recherche d'emploi, une inscription généralisée auprès de France Travail des personnes en recherche d'emploi, une orientation rapide vers le professionnel en charge de l'accompagnement, une meilleure compréhension des besoins et aspirations des personnes et la mise en place d'un accompagnement personnalisé et intensif pour ceux qui en ont besoin.

Le repérage des personnes qui ne sont plus identifiées par le service public de l'emploi et l'inscription de toutes les personnes en recherche d'emploi à France Travail

Au début de l'année 2023 en France, environ 5 millions de personnes sont sans emploi et en âge de travailler. Certaines d'entre elles sont connues et accompagnées par le service public de l'emploi, comme les 3 millions d'inscrits en catégorie A à Pôle emploi ou les 1,1 million de jeunes accompagnés par les missions locales. D'autres points d'entrée existent (structures de l'insertion par l'activité économique, Epide, structures associatives, ...) et proposent des accompagnements.

Pour les plus de 1,9 million d'allocataires du revenu de solidarité active en 2022⁷, les portes d'entrée sont les départements, les caisses d'allocations familiales et la mutualité sociale agricole pour les personnes relevant du régime agricole. Or, seuls 40% des allocataires du RSA sont inscrits à Pôle emploi.

Enfin, de nombreuses personnes ne bénéficient aujourd'hui d'aucun accompagnement vers l'emploi comme les 42 % des jeunes (16 – 29 ans), qui ont terminé leur formation initiale, sont sans emploi et ne mobilisent pas le service public de l'emploi⁸.

Il est ainsi difficile de connaître à l'échelle d'un territoire l'ensemble des personnes en recherche d'emploi et la nature de leurs besoins et aspirations.

Pour y remédier, le projet de loi propose dans un premier temps une **inscription généralisée à France Travail des personnes en recherche d'emploi**, et qui sera automatique pour les allocataires du RSA au moment de la demande de droit. Cette inscription sera possible en ligne ou à travers un réseau physique.

⁷ Source : Bureau des minima sociaux, Direction générale de la cohésion sociale

⁸ Etude Dares, Quel recours des jeunes au service public de l'emploi ? – Juillet 2022

OBJECTIF PLEIN EMPLOI

Ensuite, pour identifier et accompagner les personnes en recherche d'emploi non suivies alors même qu'elles souhaitent une insertion professionnelle, le projet de loi prévoit de faciliter la mise en place **d'actions d'aller-vers**. Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a financé des expérimentations⁹ mises en œuvre notamment par les acteurs associatifs, qui ont permis de formaliser des techniques et actions de repérage, souvent considérées comme informelles (maraudes en pied d'immeubles dans les quartiers prioritaires de la ville, rencontres informelles lors d'événements locaux comme des match de foot, de basketball, marchés, kermesses, forums des associations, etc.) et qui ont fait leur preuve.

Afin de soutenir ces actions dans la durée et de permettre à ces acteurs de passer à l'échelle quand les résultats sont positifs, le projet de loi **prévoit la reconnaissance d'une nouvelle catégorie d'organismes chargés de repérer et proposer des solutions d'accompagnement adaptées aux publics les plus éloignés de l'emploi**. Le projet de loi définit les missions de service public confiées à ces organismes qui devront conclure des conventions d'objectifs et de moyens avec l'État, qui préciseront notamment les modalités d'évaluation des résultats obtenus ainsi que la qualité des actions qu'ils mettent en œuvre.

Le diagnostic socio-professionnel et l'orientation rapide vers le bon interlocuteur

Une fois repérées et inscrites à l'opérateur France Travail, l'ambition du projet de loi est de permettre **une orientation plus rapide vers le bon interlocuteur** et un **diagnostic socio-professionnel** prenant en compte les besoins et aspirations des personnes.

Aujourd'hui, les règles d'orientation des publics dépendent de la porte d'entrée de la personne, et les réorientations vers l'interlocuteur le plus pertinent pour l'accompagnement ne font pas systématiquement. De plus, les délais d'orientation sont souvent trop longs, notamment pour les allocataires du RSA¹⁰.

Le projet de loi porte l'ambition d'une orientation rapide de la personne vers l'interlocuteur le plus pertinent compte tenu de sa situation et de ses aspirations. Pour atteindre cet objectif, les critères d'orientation, tenant compte de la situation professionnelle et sociale de la personne, seront harmonisés et définis collégialement par les acteurs du réseau France Travail et formalisés par arrêté du ministre du Travail et du ministre des Solidarités. Ils pourront être, le cas échéant, adaptés au niveau départemental en accord entre le conseil départemental et l'État.

Ces critères seront partagés entre les opérateurs en charge de l'accompagnement (tout particulièrement entre l'opérateur France Travail, les missions locales, les cap emploi) et les conseils départementaux.

⁹ Dispositif « 100% inclusion », « intégration professionnelle des réfugiés-IPR » avec plus d'une centaine de projets

¹⁰ 95 jours en moyenne nationale - Enquête OARSA 2021.

Enfin, le **diagnostic de la personne sera plus global**, tenant compte de questions sociales et professionnelles, et basé sur des référentiels mutualisés avec l'ensemble des acteurs de l'insertion, dans le but de **proposer l'accompagnement le plus adapté** et de pouvoir partager l'information entre professionnels afin d'éviter les ruptures de parcours.

UN PARCOURS FORMALISÉ DANS LE CADRE D'UN CONTRAT D'ENGAGEMENT RÉNOVÉ ET UNIFIÉ

L'ambition est de permettre à chaque personne de **bénéficier d'un accompagnement qui corresponde au mieux à ses aspirations et besoins, résolument tourné vers l'emploi** tout en étant adapté aux difficultés particulières rencontrées, le cas échéant, par la personne. Ainsi, ces parcours devront, en tant que de besoin, proposer des actions qui permettent de lever les freins sociaux à l'emploi pour les personnes présentant des difficultés liées à la mobilité, la garde d'enfant, l'accès à un logement ou à des problèmes de santé.

Le projet de loi propose un **nouveau contrat d'engagement de tous les demandeurs d'emploi** inscrits auprès de l'opérateur France Travail, unifié autour d'un socle commun de droits et de devoirs. Ce contrat est coconstruit avec la personne en recherche d'emploi, **adapté dans ses objectifs et sa durée** et permettra donc de préserver les spécificités propres aux situations individuelles des personnes. Un plan d'action sera également coconstruit entre l'organisme et le demandeur d'emploi. Il figurera dans le contrat d'engagement et précisera :

- ▶ les engagements de l'organisme référent : ateliers, actions de formations, mise en situation professionnelle ainsi que, le cas échéant, l'intensité de l'accompagnement ;
- ▶ les engagements du demandeur d'emploi (assiduité, participation au plan d'actions, ...).

Ce contrat sera donc personnalisé au regard de la situation du demandeur d'emploi et sera actualisé au gré des avancées du parcours en étant accessible à la personne accompagnée pour constituer un véritable outil opérationnel de l'accompagnement.

La création de ce nouveau contrat vise à améliorer la situation actuelle **puisque aujourd'hui, la formalisation et le contenu du contrat d'engagement sont très variables** ; à titre d'exemple, seuls 20 % des allocataires du RSA disposent d'un contrat en cours de validité qui n'est pas toujours bien identifié¹¹.

¹¹ Seulement 58 % des bénéficiaires du revenu de solidarité active disent avoir déjà entendu parler des droits et devoirs associés au bénéfice du revenu de solidarité active, 41 % déclarent savoir ce qu'est un référent unique et 35 % ce qu'est un contrat d'engagement réciproque (CER) fin 2017. Source : Panorama des minima sociaux, édition 2022 / Enquête auprès des bénéficiaires de minima sociaux (BMS) de 2018

OBJECTIF PLEIN EMPLOI

Le respect des engagements fera l'objet d'un suivi régulier par des conseillers. Les modalités de signature du contrat restent en revanche inchangées : les personnes orientées vers l'opérateur France Travail signeront un contrat d'engagement avec l'opérateur, ceux orientés vers le département ou ses délégataires avec le président du conseil départemental.

Ce nouveau contrat permettra notamment de proposer un accompagnement intensif, tout particulièrement pour les allocataires du RSA qui en ont besoin, en leur proposant 15 à 20 heures d'activités d'accompagnement hebdomadaires afin d'améliorer leur insertion sociale et professionnelle. En effet, l'intensité de l'accompagnement a été identifiée comme un facteur clé de réussite pour les personnes les plus éloignées de l'emploi dans le cadre du **benchmark européen** formalisé dans un rapport conjoint de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et de l'Inspection générale des Finances (IGF) sur la comparaison du service public de l'emploi (SPE) dans cinq pays et régions d'Europe (Allemagne, Catalogne, Danemark, Flandre et Suède).

	Allemagne	Espagne (Catalogne)	Belgique (Flandres)	Danemark	France
Inscrits : ETP opérateurs principal	38	205	40	N.D	96
Taille moyenne des portefeuilles (personnes éloignées de l'emploi)	100	400	100	100	150
Taux de chômage	3 %	9,3 %	5,4 %	4,5 %	7,2 %

Sources : Mission IGAS-IGF, benchmark des services publics de l'emploi européens.

Un tel accompagnement intensif est actuellement déployé dans le cadre du Contrat d'Engagement Jeune avec des résultats positifs. **Des expérimentations pilotes actuellement coconstruites avec les conseils départementaux dans 18 territoires** permettront d'affiner le contenu et les modalités de ces parcours d'accompagnement particulièrement intensifs et personnalisés. Au-delà, dans la lignée des recommandations de la mission de préfiguration et concertation de France Travail, les parcours d'accompagnement proposés aux demandeurs d'emploi seront améliorés autour de plusieurs axes avec notamment :

▶ la mise en place de parcours réellement intensifs pour les personnes le nécessitant. Les portefeuilles des conseillers dédiés à cet accompagnement intensif seront réduits pour permettre un accompagnement de qualité, organiser des revues d'objectifs régulières et accélérer ainsi la résolution des problématiques et le retour à l'emploi durable ;

¹² Référentiel couvrant les thématiques suivantes : construire la relation d'accompagnement, approfondir le diagnostic, lever les freins sociaux, prendre confiance et se mobiliser, construire son projet professionnel, développer ses compétences, préparer sa candidature, rechercher des solutions d'emploi, créer son entreprise.

- ▶ des parcours revisités pour les plus proches de l'emploi, qui pourront capitaliser sur un ensemble de services digitaux plus accessibles, personnalisables et inter-opérables mis à leur disposition (ex. auto-évaluation, meilleure connaissance des possibles, accès à des formations et *e-learning*, etc.) ;
- ▶ la mise en place de points d'étape systématiques à 3, 6 ou 12 mois maximum pour réévaluer la situation de la personne et, le cas échéant, la remobiliser dans sa dynamique de recherche d'emploi ;
- ▶ la systématisation du volet « entreprises » dans l'ensemble des parcours d'accompagnement, avec notamment les immersions professionnelles, les formations préalables à l'embauche, la médiation active.

CAS PRATIQUE

Une allocataire du RSA ne bénéficiant plus d'un accompagnement avec des problèmes de garde d'enfants sera demain inscrite à France Travail, orientée dans des délais rapides vers une structure pour l'accompagner. Son référent réalisera un diagnostic socioprofessionnel qui permettra d'identifier son problème de garde d'enfants et de chercher des solutions locales. Le plan d'action et l'intensité de l'accompagnement seront formalisés dans son contrat d'engagement. Les points très réguliers avec son référent lui permettront de constater les évolutions de sa situation. Grâce à une immersion professionnelle, elle identifiera le secteur dans lequel elle souhaite s'engager et les points réguliers avec son référent lui permettront de trouver rapidement la formation adaptée à ses besoins, de multiplier les contacts avec des entreprises et favoriser ainsi son insertion professionnelle.

LA RÉNOVATION DU RÉGIME DE CONTRÔLE ET DE SANCTIONS DES ALLOCATAIRES DU RSA

Le projet de loi rénove le régime de contrôle et de sanctions des allocataires du RSA, pour le rendre **plus progressif mais également plus effectif**.

Il précise que le contrôle des engagements est mis en œuvre par l'organisme référent qui assure l'accompagnement, c'est-à-dire le conseil départemental ou l'opérateur France Travail, le cas échéant. Lorsque l'opérateur France Travail est en charge du contrôle des engagements, le projet de loi précise les conditions dans lesquelles il propose, s'il y a lieu et en cas de manquement constaté et non justifié au terme d'une procédure contradictoire, une mesure de sanction au président du conseil départemental.



Une logique de droits et de devoirs matérialisée par un contrat d'engagement et un régime de sanctions progressif pour plus d'effectivité



Il permet, en cas de manquement, et avant toute mesure de suppression du RSA, de suspendre d'abord temporairement son versement, mais sans interrompre l'accompagnement pour ne pas rompre le lien entre le conseiller chargé de l'accompagnement et la personne, et prévoit le versement rétroactif des droits suspendus dès lors que la personne respecte ses engagements. Plus progressive qu'une mesure de suppression du RSA dès le premier manquement, mais également plus rapidement activable à l'entrée dans le parcours ou tout au long de ce

dernier, et donc plus contemporaine du manquement, cette mesure prise par le président du conseil départemental, à défaut, par l'opérateur France Travail pour les allocataires qu'il accompagne ou s'inscrit également dans une logique de « remobilisation ».

Plus largement, la rénovation du régime de contrôle et de sanctions s'inscrit dans le cadre d'une logique d'engagements réciproques effective et réelle, aussi bien du côté des organismes en charge de l'accompagnement, que du côté des personnes auxquelles l'accompagnement est proposé. Elle ne remettra pas en cause les garanties qui s'attachent au caractère de minima social du RSA, et notamment la prise en compte systématique de la situation particulière de la personne dans la décision.

Le suivi des pratiques de sanctions sera partagé avec la gouvernance du réseau France Travail pour en évaluer les effets et en améliorer les pratiques.

LA CONSOLIDATION DU LEVIER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est un levier essentiel de l'accès et du retour à l'emploi : elle améliore le taux de retour à l'emploi de 9 points en moyenne à 2 ans¹³, effet qui s'accroît pour certains publics sur le marché du travail (seniors, personnes peu ou pas qualifiées, personnes en situation de handicap).

L'investissement des régions, compétences en la matière, conjoint avec l'État dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) a donné une nouvelle dimension au système de formation professionnelle : les formations sont aujourd'hui plus largement disponibles pour les demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi.

¹³ « Quels taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés ? », Dares Analyses n°11, février 2022 et « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? L'apport de la base ForCe pour l'analyse des trajectoires individuelles du chômage vers l'emploi », Documents d'études, n°261, août 2022.

Mais si l'**accès à la formation** s'est amélioré, il **demeure insuffisant** pour certains publics (jeunes suivis par les missions locales, bénéficiaires du RSA, personnes en situation de handicap, seniors). Deux types de formation doivent en particulier être développés : les formations aux compétences socle et savoirs de base, d'une part, et les **formations de préparation à l'emploi dans les entreprises. Les formations doivent par ailleurs être encore plus orientées sur la réponse aux besoins des entreprises, notamment dans les secteurs en tension.**

Cela contribuera fortement à **améliorer la réponse aux besoins de recrutement des entreprises.**

Le projet de loi **conforte le principe de la contractualisation pluriannuelle entre l'État et les régions.**

Ces futures contractualisations régionales prioriseront plus clairement les finalités suivantes :

▶ développer l'**accessibilité des formations aux publics les plus éloignés de l'emploi** (jeunes sans qualification, allocataires du revenu de solidarité active, demandeurs d'emploi de longue durée, seniors, personnes en situation de handicap, personnes réfugiées notamment) ;

▶ favoriser les **formations aux métiers et emplois les plus en tension de recrutement**, pour répondre aux enjeux immédiats mais aussi en anticipation des besoins à venir, en prenant mieux en compte l'expression des besoins des entreprises.

Par ailleurs, les pratiques de formation évoluent, avec une accélération depuis la crise sanitaire. Ainsi, se former totalement à distance convient à un nombre significatif de demandeurs d'emploi (plus de 70 000 se sont formés ou sont en cours de formation, depuis le lancement du marché national financé par le PIC en mars 2020) alors qu'une partie ne se serait pas formée sans cette modalité : pour des freins d'organisation, de mobilité, de coût de déplacement, de recherche d'un rythme d'apprentissage très personnalisé. Le projet de loi porte cet enjeu d'assurer un égal accès aux demandeurs d'emploi à cette modalité de formation.

L'accès aux formations, et notamment aux formations avant recrutement dites « préparations opérationnelles à l'emploi » (POE), particulièrement efficaces en termes d'accès à l'emploi, sera également fluidifié et développé.

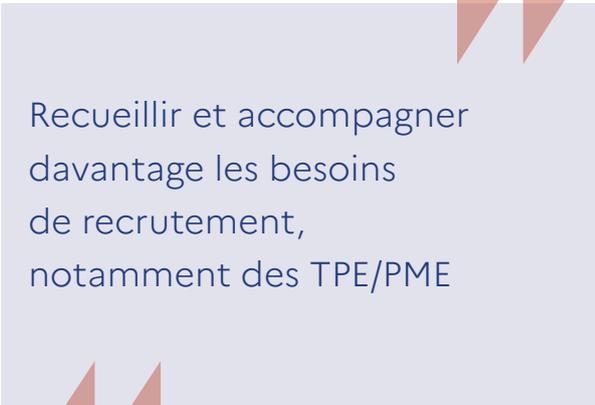
OBJECTIF PLEIN EMPLOI

Plus largement, de nombreux leviers seront mobilisés pour aider les entreprises à recruter plus simplement et plus rapidement et à s'ouvrir à tous les talents possibles pour créer in fine plus d'emplois durables.

France Travail mettra notamment à disposition une plateforme de services numériques personnalisés et interopérables entre tous les acteurs du réseau France Travail (dont les opérateurs de compétences, chambres consulaires, services des collectivités, opérateurs privés de placement, etc.), permettant a minima le dépôt d'offres « une fois pour tous », la mise en commun de l'offre de services et l'accès à la « banque de profils » permettant un meilleur ciblage des offres d'emploi aux candidatures possibles.

Le renforcement du partenariat entre les opérateurs au sein du réseau France Travail permettra d'apporter une meilleure réponse à chaque entreprise qui le souhaite, et notamment l'identification d'un interlocuteur privilégié dans le cadre d'une offre de services coordonnée. La mise en réseau des équipes, et leur renforcement, permettra de développer la prospection auprès des entreprises afin de recueillir et d'accompagner davantage les besoins de recrutement, notamment des TPE/PME, en allant jusqu'à sécuriser l'intégration réussie dans l'emploi lorsque l'entreprise et/ou la personne recrutée en ont besoin. Cela

permettra également de faire évoluer les pratiques de recrutement des entreprises afin de les rendre plus inclusives, favorisant ainsi leur marque employeur, élément clé de leur attractivité.



Recueillir et accompagner
davantage les besoins
de recrutement,
notamment des TPE/PME

PARTIE 2

RENFORCER
LES MISSIONS ET
LA COORDINATION
DES ACTEURS
DU SERVICE PUBLIC
DE L'INSERTION
ET DE L'EMPLOI

LA CRÉATION DU RÉSEAU FRANCE TRAVAIL : DES ACTEURS MIEUX COORDONNÉS POUR UNE PLUS GRANDE TERRITORIALISATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI

La multiplicité des acteurs (État, régions, départements, bloc communal, mais aussi une multitude d'opérateurs publics et d'acteurs associatifs et privés) rend la lisibilité des outils d'insertion professionnelle et sociale complexe pour les demandeurs d'emploi comme pour les entreprises et les professionnels et nous oblige collectivement à repenser la manière de travailler au plus près des territoires, à l'instar des démarches contractualisées avec les départements dans le cadre du service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE).

Le projet de loi permet de **réaffirmer les compétences de chaque acteur, notamment celles de l'État et des collectivités locales, en renforçant leur coordination. Il porte le projet d'une meilleure coopération**, accompagnée de **clarifications et simplifications** qui sont appelées de leurs vœux par une très grande majorité des parties prenantes. La gouvernance locale sera mieux outillée avec **mise en place de « communs », c'est-à-dire d'outils qui permettront d'organiser l'action collective.**

La rénovation de la gouvernance confortera et donnera plus de lisibilité à l'action de chacun, et permettra d'améliorer l'efficacité du système via des méthodes et outils partagés ; c'est la logique de **patrimoine commun** portée dans le projet de loi.

Pour concrétiser cette nouvelle approche, **Pôle emploi se transformera en opérateur France Travail**, coordinateur des communs physiques, numériques et méthodologiques et animateur opérationnel de l'offre de services du réseau France Travail, dans le **cadre d'une intervention au plus près des réalités du terrain**. Les principales orientations stratégiques assignées à l'opérateur France Travail restent définies dans le cadre d'une convention tripartite pluriannuelle conclue avec l'État et l'Unedic, en cohérence avec les orientations nationales partagées dans le cadre du comité national France Travail.

L'opérateur France Travail sera ainsi chargé d'organiser « pour le compte de tous et avec tous » les **conditions de la collaboration et de l'efficacité collective**, dans le cadre de la gouvernance d'ensemble assurée par l'État et les collectivités locales, et les partenaires sociaux au niveau national et au niveau régional. En particulier, **son système d'information évoluera en plateforme**, ce qui permettra notamment de développer les outils numériques communs et de favoriser le partage des données nécessaires à la coordination des interventions.

Le projet de loi définit ainsi le patrimoine commun indispensable à la bonne coordination des acteurs :

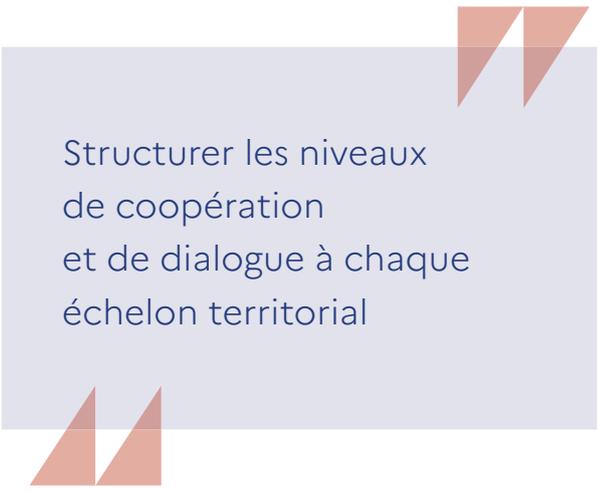
- ▶ des **méthodes de travail communes** : critères communs d’inscription et d’orientation, règles de coordination, partage de référentiels ;
- ▶ un **partage de l’information** en déployant l’interopérabilité des systèmes propres à chacun des acteurs avec les outils et services numériques communs ;
- ▶ des **indicateurs communs et partagés** ;
- ▶ de **référentiels métiers** et des actions de développement des compétences communs à l’ensemble des professionnels du réseau France Travail.

Dans cet objectif de meilleure coordination, l’ensemble des acteurs intervenant sur le champ de l’insertion, de la formation et de l’emploi font partie du réseau France Travail ainsi regroupés autour de l’État, des collectivités locales, de l’opérateur France Travail et des opérateurs spécialisés que sont les Missions locales et les Cap emploi. **Ce réseau intégrera l’ensemble des partenaires France Travail et des représentants du monde économique notamment** : Agence pour l’emploi des cadres (APEC), Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), Opérateurs de compétences (OPCO), Caisse d’allocations familiales (CAF), Mutualité sociale agricole (MSA), Caisse primaire d’assurance maladie (CPAM), structures de l’insertion par l’activité économique (SIAE), Plan Local pour l’Insertion et l’Emploi (PLIE), centres communaux d’action sociale (CCAS), le secteur associatif de l’insertion professionnelle et sociale et le réseau consulaires ...

UNE GOUVERNANCE RÉNOVÉE

La gouvernance de l’écosystème de l’emploi, de l’insertion et de la formation doit évoluer concomitamment à la création du réseau France Travail, dans un objectif de meilleure efficacité du service public de l’emploi. Compte tenu de la nécessaire articulation de sujets complexes (développement économique, emploi, formation professionnelle, levée de freins périphériques, etc.), le projet de loi prévoit un co-pilotage État et collectivités locales à chaque échelon territorial pertinent pour assumer la gouvernance d’ensemble du réseau, tout en réduisant le nombre d’instances existantes et en associant les partenaires sociaux.

- ▶ au niveau national, le projet de loi propose la création d’une nouvelle instance, le **comité national France Travail**, présidée par le ministre chargé de l’Emploi, qui aura pour rôle de définir les orientations stratégiques et d’assurer le pilotage du patrimoine commun au réseau France Travail. Ce comité sera garant des nouvelles modalités de coopération à travers le réseau France Travail : conception partagée des communs physiques, méthodologiques, numériques, métiers, charte d’engagements.



Structurer les niveaux de coopération et de dialogue à chaque échelon territorial

► au niveau régional, l'instance sera co-présidée par le président du conseil régional et le préfet. Le **comité régional France Travail** pourra être intégré au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, ou exercer les missions et reprendre la composition du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, sous réserve de l'accord du représentant de l'État dans la région et du président du conseil régional.

► au niveau départemental, le comité France Travail deviendra l'instance unique de suivi partagé des politiques d'insertion et d'emploi : le représentant de l'État dans le département le co-présidera avec le président du conseil départemental. Cette instance remplacera celles existantes sur ce champ d'intervention.

► au niveau infra-départemental, les comités locaux France Travail pourront être présidés par les sous-préfets avec un ou plusieurs représentants d'une ou plusieurs collectivités territoriales, désignés par le préfet de région après concertation avec l'ensemble des membres du comité.

Cette nouvelle gouvernance permettra d'inverser la logique d'action actuellement très descendante pour aller du local vers le national dans un cadre dans lequel chaque niveau territorial aura des finalités claires, correspondant à ses domaines de compétences et où le bassin d'emploi deviendra la maille opérationnelle, le cœur de l'action du réseau France Travail. Elle permettra d'améliorer les actions et la qualité de l'accompagnement tant pour les demandeurs d'emploi que pour les entreprises.

Afin de s'assurer d'une bonne coordination effective, il est **institué une charte d'engagements France Travail** qui visera à fédérer les acteurs autour de principes, outils et pratiques communes, la mise en œuvre de plans d'action territoriaux, les modalités du partage de l'information ou encore la possibilité de faire réaliser des audits sur des opérateurs ou partenaires du réseau.

PARTIE 3

POURSUIVRE
L'ENGAGEMENT
POUR L'EMPLOI
DES PERSONNES
EN SITUATION
DE HANDICAP

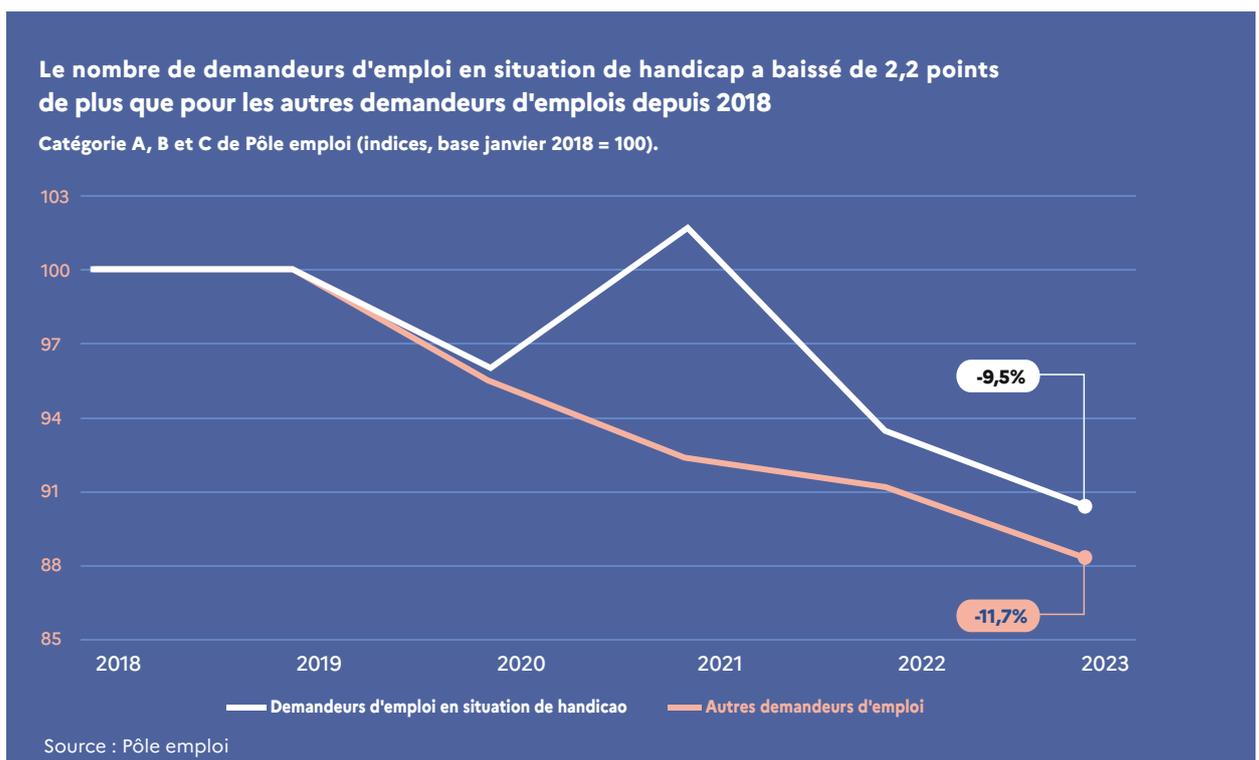
OBJECTIF PLEIN EMPLOI

L'objectif de plein emploi doit bénéficier à tous ceux qui rencontrent des difficultés particulières pour accéder au marché du travail, notamment les personnes en situation de handicap. Exercer une activité professionnelle est source d'émancipation et d'autonomie. La responsabilité des pouvoirs publics est de garantir à chacun la possibilité d'engager un parcours professionnel et d'exercer un emploi.

Ces dernières années beaucoup a été fait s'agissant de l'emploi des personnes handicapées : la stratégie « Osons l'Emploi », le rapprochement de Pôle emploi et des Cap emploi, le dispositif d'aide au recrutement des personnes handicapées du plan de relance, le déploiement des plateformes Emploi accompagné, le plan Cap vers l'Entreprise Inclusive pour les entreprises adaptées, le plan de transformation des ESAT et l'ensemble des mesures qui ont été développées dans ces cadres, sont autant d'avancées marquantes pour l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

Les résultats sont là :

- ▶ une diminution continue de la demande d'emploi plus forte que le tout public, avec une baisse de près de 12 % du nombre de demandeurs d'emploi et un taux de chômage qui passe de 15 % à 12 % entre 2021 et 2022 ;
- ▶ une multiplication par près de 2,5 des entrées en apprentissage depuis 2019 ;
- ▶ un triplement des personnes en situation de handicap bénéficiant d'un accompagnement spécifique au titre des « plateformes en emploi accompagné » depuis 2020.



Entre 2017 et 2022, nous avons fait la première partie du chemin. Il nous reste à faire la seconde.

En effet même s'il a diminué de façon constante, le taux de chômage des personnes handicapées reste encore supérieur à celui du reste de la population. Par ailleurs le taux d'emploi des entreprises fixé à 6% il y a plus de 30 ans dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), est de 3,5 %.

La 4^{ème} Conférence Nationale du Handicap (CNH) qui s'est tenue le 26 avril dernier sous l'autorité du Président de la République nous donne le cap pour les 4 prochaines années.



Améliorer l'accès à l'emploi mais aussi l'accès aux organismes de formation de droit commun

Elle a été l'occasion de lancer une très large concertation avec l'ensemble des parties prenantes : les associations représentatives, Pôle emploi et Cap emploi, des MDPH, l'Agefiph et le Fiphfp, des entreprises, l'ensemble des organisations syndicales et patronales, des personnes handicapées, des professionnels de terrain.

Afin de favoriser l'insertion en milieu ordinaire, les mesures emploi présentées à la CNH s'inscrivent dans la logique portée par la réforme de France Travail pour améliorer l'accès à l'emploi mais aussi l'accès aux organismes de

formation de droit commun, quel que soit le handicap.

La **Conférence Nationale du Handicap comporte 17 propositions pour l'emploi**, concrètes et transformatrices à de nombreux égards, avec une ambition majeure : cesser d'enfermer les personnes dans des dispositifs et des parcours spécifiques et rendre l'environnement professionnel de droit commun totalement accessible, quel que soit le handicap.

Les mesures législatives sont intégrées dans le projet de loi pour le plein emploi : l'accompagnement et l'orientation dans l'emploi des personnes en situation de handicap ; l'amélioration des droits sociaux des travailleurs en ESAT.

Dès lors qu'un demandeur d'emploi en situation de handicap est considéré avant tout comme un demandeur d'emploi, il s'agit de confier au service public de l'emploi l'accompagnement de toutes les personnes handicapées recherchant un emploi et d'améliorer l'orientation professionnelle des personnes en privilégiant le milieu ordinaire simple ou accompagné.

OBJECTIF PLEIN EMPLOI

Dans cette perspective, l'orientation en milieu ordinaire de travail (entreprise) associée à la délivrance d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par les MDPH, deviendra un droit universel : chacun est présumé pouvoir travailler en milieu ordinaire. Les RQTH ne mentionneront plus cette orientation.

France Travail sera également informé par les MDPH de toute RQTH délivrée à une personne sans emploi qui a confirmé son souhait d'être accompagnée afin de permettre au service public de l'emploi de la contacter de façon pro-active dans la logique de France Travail (« aller vers ») et de lui proposer un diagnostic pour déterminer le bon niveau d'accompagnement et l'environnement professionnel idoine.

Les orientations en ESAT seront prononcées par les MDPH sur une préconisation de Pôle emploi / Cap emploi, appuyé par les acteurs du médico-social, à l'issue d'un travail réalisé avec la personne sur son projet, qui comprendra des immersions dans différents environnements professionnels.

Un appui renforcé à la construction du projet professionnel sera mis en place par le futur opérateur France Travail, en lien avec les Cap emploi, et avec l'appui des professionnels du médico-social. Ce nouveau circuit d'accompagnement sera testé dès 2024 sur plusieurs départements volontaires et mis en œuvre sur l'ensemble du territoire national d'ici le 1^{er} janvier 2027.

Il permettra d'éviter des orientations systématiques en ESAT pour certains publics, notamment les jeunes sortant de classe Ulis, et permettra leur accompagnement par le service public de l'emploi avec une participation à la détermination de leur projet professionnel, en testant l'ensemble des environnements possibles de travail : ESAT, entreprise adaptée, entreprise ordinaire avec appui emploi accompagné.

CAS PRATIQUE

Alice, 16 ans, en situation de handicap (troubles cognitifs et légère déficience intellectuelle), vient de finir sa scolarité en classe Ulis (éducation nationale).

Aujourd'hui, elle va déposer son dossier unique auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), qui va lui octroyer sa Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapée (RQTH) et qui, en même temps, va se prononcer sur son orientation professionnelle, sur la base uniquement de son dossier qui présente les limites de ses capacités, attestées par des certificats médicaux. Alice bénéficiera soit d'une RQTH avec orientation en milieu ordinaire (entreprise), sans que ne soit organisé son accompagnement par le service public de l'emploi, soit d'une RQTH avec orientation milieu protégé (ESAT), sans que les différents environnements professionnels possibles n'aient été testés, pour vérifier que l'ESAT est la solution la plus adaptée pour elle actuellement.





Demain, la MDPH délivrera uniquement la RQTH. Dans la foulée, Alice sera contactée par France Travail pour bénéficier d'un accompagnement du service public de l'emploi, appuyé par des professionnels du médico-social, afin de déterminer, sur la base d'immersions (courts stages dans différents milieux) notamment, l'environnement professionnel le plus adapté, en fonction de son degré d'autonomie : milieu ordinaire classique, entreprise avec le soutien d'un référent d'une plate-forme emploi accompagné, entreprise adaptée ou ESAT. Si l'ESAT est la solution, France Travail établira une préconisation à la MDPH, pour l'inviter à prononcer l'orientation professionnelle « milieu protégé ».

La trajectoire de développement de l'emploi accompagné sera confortée afin de maintenir le développement de ces accompagnements spécifiques, pour les personnes en situation de handicap invisible (majoritairement troubles psychiques, autistiques, mentaux, cognitifs), pour favoriser l'accès à l'emploi ou sécuriser l'emploi de celles déjà en poste.

Les personnes reconnues handicapées avec un titre autre que la RQTH, notamment titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité, auront les mêmes droits que les personnes titulaires d'une RQTH, sans passer par la MDPH.

Elles pourront ainsi désormais être recrutées en entreprise adaptée, bénéficier de l'emploi accompagné ou avoir une rémunération majorée en tant que stagiaires de la formation professionnelle.

Les droits sociaux des personnes employées en ESAT convergeront avec les droits des salariés.

Les travailleurs en ESAT auront les mêmes droits individuels (prise en charge mutuelle, transport domicile travail etc.) et collectifs (droit de grève, droit syndical...) et bénéficieront des dispositions des conventions collectives de leur ESAT quand elles sont plus favorables, mais resteront protégées pour ne pas pouvoir être licenciées.

Enfin il s'agit de favoriser l'engagement des employeurs privés et publics qui sont souvent démunis pour recruter des personnes en situation de handicap.

Pour les accompagner dans leurs recrutements, **le modèle des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) et des Contrat à Durée Déterminée nommés « Tremplin » (CDDT) jusqu'alors expérimentaux, seront confirmés et rentreront dans le Code du travail.** Avec le déploiement de ces deux dispositifs, les entreprises adaptées deviendront non seulement des partenaires commerciaux de l'entreprise ordinaire, mais aussi des partenaires RH. Une personne en situation de handicap pourra ainsi être recrutée par une entreprise après une période d'intérim en EATT ou à l'issue d'un CDDT qui lui aura permis d'être formé aux besoins de ladite entreprise

PARTIE 4

LEVER LES FREINS
PÉRIPHÉRIQUES
À L'EMPLOI EN MATIÈRE
D'ACCUEIL DES JEUNES
ENFANTS EN PRÉCISANT
LA GOUVERNANCE
ET LES RESPONSABILITÉS
DES ACTEURS

L'ambition du projet de loi pour le plein emploi est également de pouvoir lever les freins tenant à la nécessité de trouver une place d'accueil pour les parents de jeunes enfants.

En effet, l'offre souffre de fortes disparités territoriales et est globalement insuffisante pour répondre aux besoins des parents d'enfants de moins de trois ans. Ces derniers, le plus souvent des mères, sont alors contraints de se retirer du marché du travail ou de réduire leur activité professionnelle, faute de places d'accueil disponibles et accessibles financièrement.

Ainsi :

- ▶ en moyenne, la France propose une place d'accueil pour 6 enfants de moins de 3 ans sur 10 seulement. 12 départements ont des taux de couverture inférieurs à 50% ;
- ▶ 200 000 places d'accueil supplémentaires sont nécessaires pour couvrir l'ensemble des besoins ;
- ▶ 150 000 parents, le plus souvent des mères, sont empêchés de prendre ou reprendre un emploi faute de place adaptée à leurs besoins et à leurs moyens ;
- ▶ alors que 13 millions de travailleurs sont concernés par le travail en horaires étendus, atypiques, ou décalés, 9 des parents concernés sur 10, en particulier les familles monoparentales, ont eu des difficultés à trouver une solution d'accueil. Moins de 40% d'entre eux sont satisfaits de leur arrangement actuel.

Apporter une réponse aux parents constitue, aux côtés de la lutte contre les inégalités de destin et de la recherche d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, la triple ambition du service public de la petite enfance, engagement de campagne du Président de la République dont les contours ont été dessinés le 1^{er} juin par la Première ministre et font l'objet d'un dossier de presse complet qui lui est entièrement dédié.

Le projet de loi pour le plein emploi en porte les mesures qui renouvellent, en profondeur, les modalités de gouvernance partagée de cette politique publique essentielle, au plus près des préoccupations quotidiennes de nos concitoyens, en vue de les adapter à l'ambition de créer, à horizon 2030, 200 000 nouvelles places d'accueil de qualité à même de répondre enfin aux besoins des familles.

En particulier, il convient d'identifier un acteur responsable localement du déploiement de la politique d'accueil. C'est cette évolution que porte le projet de loi, selon les principes suivants.

OBJECTIF PLEIN EMPLOI

Le bloc communal, acteur essentiel du secteur de la petite enfance, **sera désigné comme autorité organisatrice de l'offre d'accueil**, en reconnaissance du rôle-clé que de nombreuses communes jouent déjà, et pour que soit enfin identifié un pilote local de cette politique publique, au plus près des citoyens :

- ▶ tous les maires seront confortés dans leur mission de recensement des offres disponibles sur leur territoire, d'information et d'orientation des parents ;
- ▶ les communes de taille plus importante définiront une trajectoire de développement à atteindre sur leur territoire, dans le cadre d'un schéma stratégique.

L'État s'engagera davantage, en établissant une stratégie nationale qui fixera les orientations de la politique d'accueil du jeune enfant et déterminera notamment les objectifs nationaux de développement quantitatif et qualitatif de l'offre d'accueil, ainsi que les besoins de formation professionnelle associés du jeune enfant et de lui donner les moyens de proposer une solution à chaque parent qui en exprime le besoin.

La branche famille de la Sécurité sociale, principal financeur de la politique d'accueil du jeune enfant, **apportera son soutien financier et en ingénierie** aux autorités organisatrices et ses missions légales seront précisées en ce sens.

Les comités départementaux de services aux familles suivront la mise en œuvre des plans de développement élaborés par les autorités organisatrices, afin de garantir, sur l'ensemble du territoire, le déploiement d'une politique d'accueil du jeune enfant répondant aux besoins des familles.

Enfin, **si les résultats ne sont pas atteints dans un territoire, alors les CAF pourront intervenir en dernier ressort** afin de garantir l'ouverture de nouvelles places d'accueil collectif ou individuel et ainsi répondre aux besoins des familles.

Ces dispositions du projet de loi pour le plein emploi relatives à la petite enfance sont une des briques du service public de la petite enfance. Elles seront complétées par :

- ▶ **la prochaine convention d'objectifs et de gestion 2023-2027 en cours de négociation entre l'État et la Caisse nationale des allocations familiales** pour renforcer et renouveler les leviers de soutien à l'offre d'accueil du jeune enfant ;
- ▶ **un plan d'action pour assurer la qualité d'accueil**, avec un développement de l'offre de formation, des contrôles plus fréquents des structures, un suivi des signalements d'incidents de qualité ;
- ▶ enfin **la mise en œuvre des propositions du comité de filière « Petite enfance »** qui œuvre à trouver des solutions aux pénuries de professionnels et à la crise d'attractivité du secteur.

EN SYNTHÈSE**Un projet de loi pour l'insertion de tous dans l'emploi****■ La création de France Travail, c'est :**

▶ Une **réponse au service des personnes en situation d'insertion et de recherche d'emploi et au service des entreprises** qui cherchent à recruter

▶ Une **orientation systématique et rapide bénéficiaires du RSA** dès leur demande d'allocation vers un dispositif d'accompagnement

▶ Une **inscription automatique** des bénéficiaires du RSA **comme demandeur d'emploi** car la finalité c'est l'insertion professionnelle pour tous

▶ Un **contrat d'engagement** entre le bénéficiaire de l'allocation et l'organisme référent pour l'accompagnement : **des droits et des devoirs** ; une intensité d'accompagnement qui dépend des besoins de la personne ; des sanctions en cas de manquement, plus progressives et plus efficaces

▶ Une **gouvernance renouvelée du service public de l'emploi** : des outils en commun (SI, référentiel d'orientation, indicateurs, base de données des profils et des offres d'emploi...), des lieux de décision partagés.

■ La création de France Travail, c'est permettre aussi aux personnes en situation de handicap d'être accompagnées dans l'emploi et prioritairement en milieu ordinaire

▶ Un diagnostic et un **accompagnement vers l'emploi** des personnes avec la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) **par l'opérateur France Travail, en lien avec les opérateurs spécialisés**

▶ Une **simplification** des démarches pour la délivrance d'une **RQTH**

▶ Une **reconnaissance** des **droits individuels et collectifs** en matière de droit du travail pour les travailleurs en **ESAT** (établissement ou service d'aide par le travail).

■ La levée d'un frein périphérique à l'accès à l'emploi : les modes d'accueil des jeunes enfants

▶ La **commune**, acteur-clé de la petite enfance au niveau local, nouvelle autorité **organisatrice de l'offre d'accueil du jeune enfant**

▶ Une information claire, des formalités allégées et un accompagnement pour les parents en recherche d'un mode d'accueil : avec la mise en place d'un **relais petite enfance** dans toutes les villes de plus de 10 000 habitants.



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cabinet de M^{me} Élisabeth BORNE

01 42 75 50 78/79

communication@pm.gouv.fr

Cabinet de M. Olivier DUSSOPT

01 49 55 31 27

sec.presse.cabtravail@cab.travail.gouv.fr

Cabinet de M. Jean-Christophe COMBE

01 40 56 45 04

sec.presse.cabsolidarites@social.gouv.fr

Cabinet de M^{me} Geneviève DARRIEUSSECQ

01 40 56 50 92

sec.presse.cabph@social.gouv.fr