

## Rencontre avec la Ministre du Travail

Madame El KHOMRI

4 Janvier 2016

*Myriam El Khomri, Ministre du Travail a demandé à GNIAC de lui organiser une rencontre avec des responsables de TPE/PME pour échanger sur les questions d'emploi et de formation et sur le Pôle citoyen pour l'emploi (PCPE) .*

*Cette rencontre a rassemblé : Thierry du Bouetiez, président de GNIAC, Anne Céline Ribadeau Dumas, cheffe de projet PCPE, deux entrepreneurs sociaux (François Dechy, Baluchon ; Thibaut Guilluy, Groupe ARES), deux entrepreneurs « classiques » (Sally Benacer, Art and Blind ; Mouloud Bezzouh, Dataconnect) et Matthieu Dardaillon (Ticket for change).*

***A cette occasion, GNIAC a remis à la ministre la liste ci-dessous d'idées/propositions extraites de la vingtaine de contributions reçues du réseau.***

*Ces propositions sont le reflet de la diversité qui caractérise notre réseau ; elles ont été livrées « à l'état brut » en tant que contributions individuelles et n'engagent donc pas l'association GNIAC en tant que telle.*

## ***Propositions recueillies au sein du réseau GNIAC***

### ***1. Propositions de simplification et assouplissements***

#### **Aide à la fonction employeur des TPE**

- Création d'un « service public » de la fonction employeur pour toute TPE créant son premier emploi = Intervention d'un consultant (Expert comptable ? Ou plus subversif mais tellement plus intéressant, un contrôleur du travail) amenant tous les éléments permettant à un chef d'entreprise de bonne foi de satisfaire l'ensemble des préalables à l'embauche (affichage réglementaire, choix de la convention collective, process établissement fiche de paie).

- Marchés publics : créer un modèle spécifique, privilégié, avec une charte par exemple ou une qualification, qui donne des avantages ou des préférences pour les TPE lors de réponse à des marchés publics lancés par l'Etat ?
- Suppression de toutes les demandes statistiques (généralement trimestrielles) de l'état et des organismes parapublics (enquête sur les prévisions d'embauches, enquêtes Insee, usages du numérique...)

Ces enquêtes récurrentes alourdissent inutilement la charge administrative des entreprises, doivent probablement générer des coûts extrêmement élevés pour les pouvoirs publics (envois par courrier...). Par ailleurs, il est probable que la qualité des réponses soit aléatoire. A l'heure du big data, il semblerait pertinent d'envisager des solutions moins coûteuses et plus efficaces pour fournir à l'administration les données nécessaires au pilotage des politiques publiques.

➤ **Stage bras droit dirigeant en PME de 2 mois obligatoire tous les 5 ans pour : les conseillers des acteurs de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, plie, etc.) ET les inspecteurs du travail .**

## Valorisation du Chômage /aide à la reprise d'activité

- **Un revenu universel ou une allocation d'activité, pour passer de l'indemnisation du chômage à la valorisation de l'activité.** Mettre en place une allocation d'activité pour toute personne au chômage qui s'investit dans une activité contributrice à la société (projet associatif, artistique, création d'entreprise), sur au moins sur la moitié de son temps. Valoriser la contribution à la société plutôt que le fait d'avoir ou non un CDI, et en créant une sécurité en cas de manque de celui-ci.

➤ **Rendre plus attractive la reprise d'un emploi salarié classique à l'issue d'un contrat d'insertion.** Un salarié en entreprise d'insertion pendant 2 ans se constitue des droits à chômage. A la sortie de son contrat, il est amené à arbitrer entre un travail au SMIC (parfois à temps partiel) et des indemnités chômage d'un montant presque équivalent (voir inférieur en cas de temps partiel). Sans compter les surcoûts liés à l'emploi (garde d'enfant, véhicule, vêtement, etc.).

-Proposition : prime à la reprise du travail en CDI (50 % versé à la signature du CDI / 50 % versé à la fin de la période d'essai).

=> Par exemple une prime de 2500 euros. Il s'agit certes d'un nouveau dispositif (qui se rapproche de la prime ACCRE qui permet à un chômeur créateur d'entreprise d'utiliser une part de ses allocations chômage sous forme de capital pour créer son entreprise) mais à comparer au montant total des allocations chômage qui seraient versées en cas de non reprise d'un emploi à l'issue du contrat d'insertion (15000 euros environ).

=> Ce dispositif pourraient être étendus à tous les chômeurs de longue durée bénéficiaires de minimas sociaux avec une prime de reprise d'activité en CDI qui pourrait correspondre à 3 ou 6 mois d'allocations.

➤ **Rendre lisible la mosaïque des aides à l'emploi et des contrats aidés mobilisables par les entreprises.**

Donner à chaque demandeur d'emploi la possibilité de télécharger sur son espace pôle emploi la liste des dispositifs d'aides à l'emploi et de réductions de charges auxquels il est éligible en détaillant par type d'employeur (Association non marchande / Entreprise / Collectivité publiques) la nature et le montant des aides mobilisables, la nature et la durée des contrats, et un mémo clair sur la marche à suivre pour l'employeur pour bénéficier des aides.

- L'assurance-chômage est en France la seule assurance qui ne fait absolument rien pour prévenir le risque de sinistre. Positionner Pole Emploi comme le partenaire de la sécurisation (prévention du chômage) et de l'accélération de carrière, ce qui bénéficie autant à Pole Emploi (un salarié avec un « meilleur » poste est mieux payé, génère plus de cotisations, et a un risque de chômage plus faible) qu'au DE (ils bénéficient de prestations d'accompagnement tout au long de la carrière accessibles actuellement seulement aux professions supérieures via des cabinets de chasseurs de têtes, des associations d'anciens élèves, etc.)"

## **Favoriser les immersions en entreprise des demandeurs d'emploi de longue durée**

En permettant à toutes les structures d'accompagnement ayant conclu un contrat de suivi avec un demandeur d'emploi (PLIE, Mission locale, Projet de ville RSA, Association d'insertion) de conclure avec toute entreprise motivée des conventions de stage d'immersion d'une à deux semaines maximum.

Il existe aujourd'hui un dispositif géré par pôle emploi qui est relativement lourd à mobiliser (PMSMP). Les missions locales ont déjà cette possibilité de signer directement sur le public garantie jeune, il faut donner à tous les acteurs de l'emploi cette possibilité de signer des conventions de stage d'immersion avec les entreprises, avec information et contrôle a posteriori par pôle emploi et PAS d'instruction a priori en totale redondance avec le travail effectué par l'organisme d'accompagnement. Donner aussi la possibilité à l'entreprise d'accueil d'accorder une gratification au stagiaire (aujourd'hui impossible lorsqu'il s'agit de demandeurs d'emplois indemnisés).

**supprimer les besoins de consultation des IRP lors de la mise en place de Prêt de main d'œuvre à but non lucratif** par des acteurs de l'insertion car cette disposition (loi Cherpion) a rendu totalement inapplicable en pratique le recours à cet outil pourtant précieux pour accompagner le passage d'un collaborateur en fin de parcours d'insertion sur un emploi dans une entreprise classique.

## **Assouplissement contrat d'Apprentissage et autres contrats en alternance**

- Permettre à chaque demandeur d'emploi ayant quitté le système scolaire sans obtenir de diplôme d'accéder à une formation qualifiante en alternance.

Aujourd'hui des dispositifs existent. Certains gérés par les partenaires sociaux, d'autres par Pôle Emploi et / ou la région. Mais ils sont loin de couvrir les besoins et ils sont complexes à actionner. Il faut « désintermédiaire » les processus !

⇒ Un chômeur de longue durée sans diplôme devrait pouvoir s'inscrire dans un CFA dès lors qu'il a trouvé une entreprise pour son alternance. Avec info à posteriori de pôle emploi et pas instruction a priori !

Autre problème : au-delà de 25 ans, le contrat d'apprentissage n'est plus possible. Le contrat de professionnalisation prend la suite mais le contrat pro n'est pas intéressant pour les entreprises puisque charges sociales plein pot alors même que le salarié est absent de l'entreprise ¼ du temps! (alors que 0 charges sociales pour le contrat d'apprentissage).

- Assouplir le contrat d'apprentissage pour le licenciement en supprimant l'obligation de recours aux prud'hommes préalablement à toute rupture de contrat d'apprentissage - cette disposition du code du travail est dissuasive d'autant qu'elle ne s'applique pas aux autres contrats en alternance tels les contrats pro.
- Revoir à la baisse le salaire des apprentis surtout celui à 80% du smic qui décourage l'embauche des BTS dans les pme, présents 50% du temps en entreprise.

**Fongibilité des fonds de la formation professionnelle**, entre les budgets des régions, de l'Etat, de l'assurance chômage pour permettre de répondre de manière souple et rapide aux différentes situations qui ne rentrent pas forcément toutes dans des cases par publics, territoires, branches professionnelles etc. (voir aussi plus loin Jobrotation)

### **Fongibilité des contrats aidés**

- Admettre la fongibilité entre contrats aidés et contrats d'insertion : les enveloppes de contrats aidés ne sont souvent pas consommées alors que les postes d'insertion sont plafonnés et empêchent la création de nouvelles structures d'insertion par l'activité économique, à l'efficacité reconnue.

### **Recrutement élargi en CDDI par les SIAE**

- Il est limité au département d'agrément et seule une agence dédiée de pôle emploi est autorisée à prescrire des candidats. Il faudrait à la fois élargir le territoire possible de recrutement et multiplier les prescripteurs quitte à contrôler à posteriori l'éligibilité des candidats.

**Permettre le recours au CDDI dans les entreprises adaptées** pour favoriser leur rôle de tremplin et d'accès à l'emploi dans des entreprises classiques de personnes en situation de handicap. Cette mesure ne coûterait absolument rien à l'Etat et favoriserait pour les personnes en situation de handicap qui en ont le souhait et les capacités de rejoindre une entreprise classique et de libérer ainsi un poste dans une entreprise adaptée pour des personnes qui en ont besoin (pour mémoire 23000 postes en entreprises adaptées pour 470000 personnes handicapées au chômage !)

### **Maintien ou rétablissement de financements privés pour des actions d'insertion :**

- **Insertion professionnelle** : il y a ou peut y avoir des problèmes de recours à la taxe d'apprentissage pour des actions de formation ou accompagnement de chômeurs. Il existe un petit pourcentage ("hors quota") de cette taxe qui peut être orienté vers l'insertion. Cette disposition est assez menacée (et de manière variable suivant les régions et les interprétations). Il faudrait la sécuriser !
- **Taxe d'apprentissage et Ecole de la Deuxième Chance** : les Ecoles de la 2ème chance ont été écartées de la collecte de la taxe d'apprentissage depuis la réforme de la taxe

d'apprentissage, alors que cela représentait une source importante de co-financement privés (7% en moyenne).

Il y a un problème de catégorisation des Ecoles : il existe un flou sur les organismes inscrits au titre dérogatoire de l'article L6241-10 du code du travail (et pas de précision dans le décret d'application), qui fait que l'habilitation des E2C en catégorie A, B ou "sans catégorie" est faite par les Préfectures de Région, sur la base de listes du Rectorat. Les E2C se retrouvent aléatoirement dans l'une ou l'autre des catégories.

Or, les règles de ventilation en fonction de ces catégories plafonnent les montants versés pour les catégories B (pas de changement pour catégorie A).

Les E2C demandent la levée de l'obligation de ventiler les affectations entre les catégories A et B et l'habilitation des E2C en catégorie A de manière automatique.

- **Insertion par le logement** : il existait une possibilité pour les collecteurs de 1% patronal de "flécher" une très faible partie de leur collecte vers de l'accompagnement social des publics en difficulté dans le PLAI (vers des associations genre Habitat et Humanisme ou SNL). La loi Boutin a rendu impossible cette possibilité. Les subventions dans ce domaine proviennent des conseils départementaux dont tout le monde connaît les difficultés budgétaires. Il serait bon de rétablir cette souplesse (dans des limites très light qui ne pèseraient guère sur le volume mobilisé pour la construction) et permettrait un financement mixte su "social" qui me semble l'avenir (idée probablement partagée par E. Macron)

## Avantages fiscaux et sociaux aux ESUS

- Réflexion à avoir sur marchand/lucratif, notions confondues du point de vue fiscal ou des aides à l'emploi. Se référer plutôt au statut ESUS pour ouvrir les droits aux avantages fiscaux (défiscalisation du mécénat par exemple) ou les emplois aidés
- **Défiscaliser « de droit » toutes les entreprises agréées solidaires d'utilité sociale** (loi ESS) : il existe une -injonction contradictoire de l'Etat aux acteurs associatifs et aux acteurs de l'ESS : « développez votre autofinancement marchand » ; et en même temps la défiscalisation est restreinte dès que l'activité devient un peu marchande...  
  
Aujourd'hui des fondations arrêtent de financer des EI parce qu'elles ne peuvent pas défiscaliser... l'Etat ne confondrait-il pas marchand et lucratif ? On a la chance d'avoir un outil qui désormais distingue officiellement les entreprises commerciales d'intérêt général (agrément ESUS), et plus largement les structures à activité économique qui sont au service de l'IG. Allons au bout en permettant la défiscalisation de fait pour toutes ces entreprises.
- **La Loi ESS reconnaît l'entreprise sociale comme membre de l'ESS, mais le cadre fiscal ne suit pas forcément.** Le soutien à une entreprise sociale n'est pas considéré comme une action d'intérêt général et n'ouvre pas aux avantages fiscaux type réduction sur l'IR, IS, l'ISF or on sait que pour mobiliser des donateurs, des mécènes

ces mécanismes sont plus qu'utiles. A partir du moment où le soutien va à une entreprise, même sociale, on considère que c'est de l'intérêt privé. L'agrément ESUS ne permet pas d'accéder aux dispositifs de réduction d'impôts (dons des particuliers ou mécénat des entreprises)

- Les structures non fiscalisées sont souvent pénalisées dans certaines actions par le fait que les politiques de développement économiques s'appuient sur de la défiscalisation, crédit d'impôt : Pas de Crédit d'impôt recherche, Pas d'aide à la réservation de places en crèches pour les salariés.  
Pourtant ces structures des impôts importants par le biais de la taxe sur les salaires notamment.... Est-ce que ces déductions fiscales permettant de mener des politiques de développement économiques ou d'amélioration de la vie sociale des salariés de ces structures ne pourraient pas s'imputer sur la taxe sur les salaires ? Ce serait une sacré amélioration de la situation, un soutien à la création d'emplois.
- Les entreprises de l'ESS ou les ESUS ne bénéficient aujourd'hui d'aucune habilitation, tels que :
  - les emplois aidés (emploi d'avenir[1], CUI-CAE[2]), notamment réservés aux organismes sans but lucratif et aux SCIC ;
  - les services civiques[3], notamment réservés aux organismes sans but lucratif.Il est à noter que certaines régions ont prévu localement le bénéfice d'aides pour certains contrats type " Emplois tremplin " à des ESUS, élargissant le champ des aides à l'emploi. Cette initiative pourrait inspirer les aides de l'Etat pour les contrats cités plus haut.

## **Aménagement du Temps de travail pour les « aidants actifs »**

Pour un salarié qui doit concilier, avec difficultés, vie privée et vie professionnelle, dès lors qu'il s'occupe d'un proche fragilisé par la maladie, le handicap et/ou le grand âge. Un aidant actif s'arrête 16 jours de plus qu'un collègue non aidant. L'annonce de la dépendance de son proche est une cause de « burn out ». 48% d'entre eux déclarent avoir une maladie chronique. Quelques entreprises testent des solutions pour aménager les horaires de leurs salariés qui rencontrent ce genre de difficultés.

## **Simplification du FSE :**

- Simplifier drastiquement les procédures administratives d'accès de contrôle (souvent plus contraignante en France que ce qu'impose l'Europe) et paiement des financements européens pour les associations en leur garantissant délai et montant de règlement selon conventions accordées. Seules de très rares grosses associations arrivent aujourd'hui à mobiliser ces financements, prenant un véritable risque et de trésorerie (versements 3 ans après) et d'exploitation (réfactions extrêmement fréquentes + coût de gestion énorme).

## Simplifications fiscales- d'impôts et taxes

- **Heures supplémentaires** : Alléger la fiscalité des heures supplémentaires au moins les tranches heures de 35h-39h si ce n'est pas possible à envisager pour les heures au-delà.
- **Primes** : Créer un système de prime pour les salariés sans fiscalité, afin d'augmenter le pouvoir d'achat des ménages et à percevoir immédiatement (Rien à voir avec LE PERCO ou PEE)
- **Prélèvements sur salaires** - deux lignes dans les bulletins de paie : une pour les impôts une pour la sécurité sociale, ainsi l'organisation peut éditer des bulletins de salaire elle-même sans se tromper. L'argent que les sociétés payent aujourd'hui aux cabinets spécialisés de paie (et le temps d'explication aux salariés etc) peut être investi dans de l'emploi de qualité, durable, création de valeur plutôt que des métiers de « gratte-papier » qui ne donnent lieu à aucune création. Idée proposée par un chef d'entreprise qui pratiquait cela en Angleterre en faisant les paies de ses 55 salariés en quelques minutes tous les mois...
- **Dividendes** : Permettre aux actionnaires des entreprises (notamment des SAS et SA) d'avoir le choix d'abandonner leurs dividendes lorsqu'ils le souhaitent. Témoignage d'un chef d'entreprise : *« tous les ans je propose 2% de dividendes à mes 100 actionnaires. 70% sont heureux de les toucher mais 30% préféreraient que je les garde pour renforcer ma trésorerie et financer d'autres projets. Hors il m'est impossible de ne pas distribuer aux uns si je distribue aux autres. En Angleterre il est possible de le faire »*
- **Actions** : Ne pas taxer les salariés et l'entreprise lorsque celle-ci souhaite donner des actions gratuites à ses salariés (si ce don n'est pas réservé qu'aux dirigeants et/ou cadres bien sûr). Témoignage d'un chef d'entreprise : *« Aujourd'hui si je veux donner des actions à mes salariés, les petits salaires ne peuvent pas payer les impôts qui leurs sont demandés alors que l'action est gratuite : ils n'ont pas les moyens que je leur donne des actions !!! »*
- **Inciter fiscalement les entreprises à impact social ou environnemental positif** : Exonérer de toutes charges les jeunes start-ups ayant un impact social positif ou un bilan carbone positif

**Point de vigilance sur la rétroactivité des lois (de finance par exemple)** : comment piloter un budget lorsque l'Etat peut changer les règles et lorsqu'il applique ces lois sur les activités passées !

## Fusion et simplification des régimes

- **Un seul régime pour tous** : Fusionner le régime général et le RSI (fusion des régimes et des caisses), pour faciliter le passage de salarié à entrepreneur. Mettre en place un compte individuel, avec un numéro d'immatriculation à vie : mêmes accès à tout, dans les mêmes proportions, et mêmes obligations. Mêmes droits et mêmes devoirs pour tous.
- **RSI & auto-entrepreneurs** : Simplifier en profondeur le RSI (système trop lourd, pas flexible), avec moins de charges et un interlocuteur unique. « Je mets au défi quiconque est indépendant, de partager une expérience positive de ses liens avec le RSI » - Une entrepreneuse

## Statuts des dirigeants de l'ESS : convergence des droits du travail.

Cette question permettrait d'éliminer certaines zones de non droit de l'ESS et de proposer un début de convergence des droits du travail des dirigeants de l'ESS, quelque soient la forme juridique de leur entreprise.

Les dirigeants d'associations faiblement rémunérés (ex : rémunération < 3/4 du SMIC) sont actuellement dans une zone de non-droit : ni rattachés au régime général, ni rattachés au régime des indépendants.

Parmi les 18 familles coopératives, seuls les dirigeants de SCOP et de coopératives de banques sont favorisés, de même que les gérants non-salariés de coopératives SARL. Quid des autres familles coopératives (SCIC, coopératives de consommateur, ...) et des coopératives SAS et SA ?

Cela nécessiterait au moins 2 amendements à l'[article L.311-3 du Code de la Sécurité Sociale](#) sur les "assimilés-salariés" . Actuellement, sont **assimilés-salariés** :

*"22° Les dirigeants des associations remplissant les conditions prévues au deuxième alinéa du d du 1° du 7 de [l'article 261 du code général des impôts](#) [associations d'intérêt général uniquement]"*

- **On pourrait proposer la formulation " les dirigeants rémunérés des associations régies par la loi du 1er juillet 1901 " qui est plus englobante**

*"6° les gérants non-salariés des coopératives [...]" ;*

*13° les membres des sociétés coopératives de production ainsi que les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des mêmes coopératives lorsqu'ils perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions et qu'ils n'occupent pas d'emploi salarié dans la même société ;*

*30° Les présidents des sociétés coopératives de banque, mentionnées aux [articles L. 512-61](#) à L. 512-67 du code monétaire et financier"*

- **On pourrait supprimer cette partie du 6°, et supprimer le 13° et le 30°, pour créer un nouvel alinéa disposant : " les membres des coopératives ainsi que les gérants, les directeurs généraux, les présidents [allusion aux coopératives SAS], les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des mêmes coopératives**



*lorsqu'ils perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions et qu'ils n'occupent pas d'emploi salarié dans la même société. " ?*

## **Réduction du nombre de branches**

- Réduire le nombre de branches en les regroupant, il y a le travail de réflexion allant dans le sens de centrer le code du travail sur les éléments fondamentaux (durée du travail, forme de contractualisation, mode de rupture) pour laisser les aménagements dans les branches et dans les entreprises (la création du conseil d'entreprise permettant de descendre les accords au niveau de l'entreprise pour un certain nombre de sujets)

## ***II. Propositions concernant les nouvelles formes d'emploi***

### **Crédit d'heure Mécénat de compétences**

- Mobiliser, dans une commune, des entreprises locales, via leurs salariés, pour créer un crédit d'heures de mécénat de compétences destiné à compenser en partie la baisse de la subvention financière destinée à des associations de proximité à fort impact sociétal. L'idée est de mobiliser deux types d'entreprises :
  - celles à dimension nationale ET locale, type La Poste, Orange, SNCF, Veolia, etc, qui ont des problématiques opportunes de redéploiement de compétences de collaborateurs et qui ont généralement déjà un pied dans le mécénat de compétences (ex : mécénat de compétences des seniors chez Orange)
  - celles à dimension purement locale qui veulent donner une dimension vraiment territoriale à leur actions de RSE

Concernant les associations, l'idée est de cantonner l'expérimentation à celles qui œuvrent dans l'emploi, la santé, l'éducation, les seniors, etc, et qui ont un fort impact social et local, et de les créditer entre 10 et 50 heures/an de mécénat de compétences selon leurs besoins réels pré-identifié avec les mairies.

### **Statut de porteur de projet de « Bien commun »**

- Créer un statut pour les porteurs de projet "bien commun". Quand on sert l'intérêt général on se retrouve coincé entre le statut d'association ou celui d'entrepreneur. Aucun de ces deux statuts n'est adapté et chacun présente des inconvénients : pour l'association c'est les limites de gouvernance, de financement du leader ; ce statut supportant mal l'existence d'un leader. Pour l'entreprise c'est l'obligation de volume et l'impossibilité de recevoir des subventions. La SCIC est intéressante mais impose un salaire de gérant impossible à fournir au départ quand on sert l'intérêt général.

- Encourager les incubateurs à accueillir les porteurs de projet "bien commun" au lieu de les rejeter sous prétexte qu'ils n'ont pas de business model. (97% des porteurs sont gentiment refoulé en innovation social sous l'unique prétexte qu'il ne sont pas viables financièrement). Or d'après les spécialistes, 65% des métiers de demain sont à inventer aujourd'hui. Comment faire si les innovateurs sociaux sont systématiquement rejetés ? La solution que je vois : puisque les porteurs de projets d'intérêt général n'ont que des modèles économiques faibles dans un premier temps, alors profitons-en pour les aider avec des spécialistes des modèles économiques au lieu de leur demander d'être avant tout des business man.

## **Les groupements d'employeurs : simplifier et développer**

*Voir propositions CRGE Poitou- Charentes*

## **Développer le partage temporaire de salariés entre entreprises**

### **Le jobrotation à la Française**

- Il s'agit d'inciter les TPE-PME à envoyer leurs salariés en formation (= montée en compétences des salariés de l'entreprise) tout en leur permettant de remplacer ces salariés par des chômeurs - souvent de longue durée - en formation (= montée en compétence des chercheurs d'emploi par une vraie expérience professionnelle). Mais cela nécessite de la **fongibilité entre les fonds de la formation professionnelle, les budgets de formation de Pôle emploi, les fonds de l'assurance chômage...**

## **De l'adaptation : inventer de nouveaux types de contrat**

Mettre en place des alternatives au salariat classique (CDI ou CDD) (ultra engageant pour l'employeur, et qui crée un système d'insiders / outsiders pour ceux qui en bénéficient) en créant des contrats à droits progressifs, non contraignants pour les deux parties / par des solutions contractuelles de gré à gré .

## **« Uberisation et impact du digital »**

Dans une société qui a évolué où les personnes et les métiers sont profondément différents de ce qu'ils étaient il y a 20 ans, il est nécessaire de changer les approches et il y a urgence à "uberiser" (refondre au regard des besoins des utilisateurs, pas des émetteurs) et de digitaliser les systèmes :

- **l'orientation** : le modèle et le monopole de l'ONISEP doit être remis en cause car de toute part il y a des initiatives et des bonnes pratiques qui démontrent sa stérilité (jobIRL par exemple)
- **l'insertion professionnelle et sociale** doit être ré-insérée => arrêtons de demander aux gens "c'est quoi ton projet professionnel ?" et privilégions "le travail qui est plus insérant que les formations généralistes"
- **la formation professionnelle continue** dont la complexité est absolument insupportable pour une PME : suivi administratif et financier du plan de formation, identification des formations adaptées et appréciées par les utilisateurs etc → créer une plate-forme de type uber donnant de la visibilité aux formations dispensées par les organismes agréées et simplifiant le suivi aurait un impact substantiel sur la qualité et le coût d'un dispositif dans lequel sont pourtant investis des milliards d'euros

- **la recherche d'emploi** : malgré l'Emploi Store de Pôle Emploi qui est un bon signe quoique minoritaire dans la démarche générale de cette institution, il faut modifier les pratiques dans ce domaine, re-former tous les conseillers (notamment en missions locales) et privilégier des approches bottom up
- **la nécessaire territorialisation des approches** sur deux niveaux :
  - renforcer les GPEC locales des bassins de vie/d'emploi car tout le monde n'est pas mobile et certains métiers (le numérique) permettent la relocalisation d'emplois dans des territoires et/ou l'intégration de personnes en télétravail (handicap, mamans, seniors)
  - mettre le paquet sur la géographie prioritaire