

DÉCLARATION DES DROITS DU SALARIÉ ET DU JEUNE EN MISSION LOCALE



Préambule

La Nation proclame que le droit au travail ne peut être séparé du droit à l'existence digne.

Elle reconnaît que la privation d'emploi procède d'abord des conditions économiques, sociales et historiques, et qu'aucune personne ne peut être tenue seule responsable d'une situation produite par l'organisation collective de la société.

Elle affirme que l'accompagnement vers l'emploi ne saurait devenir un instrument de contrainte substitué à la garantie effective des droits sociaux.

Considérant que le droit à l'emploi et à l'insertion professionnelle est un droit fondamental,

Considérant que les Missions Locales sont un pilier essentiel de l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie.

Afin d'assurer un cadre clair, équilibré et respectueux des principes du service public en direction des jeunes accompagnés et des conseillers référents, les droits suivants sont proclamés :

Article 1 – Droit à l'accompagnement inconditionnel

Tout jeune a droit à un accueil et un accompagnement inconditionnel au sein des Missions Locales, sans discrimination liée à son statut administratif, sa situation sociale ou son parcours. Cet accompagnement constitue un droit social.

Article 2 – Primauté de la personne & Droit à un parcours choisi et construit

L'organisation du service public de l'emploi est fondée sur le respect de la personne humaine.

Les dispositifs d'insertion tiennent compte de la santé, de la situation familiale, sociale et psychologique de chacun.

Toute personne participe à la définition de son parcours d'insertion.

Nul ne peut être contraint à un projet professionnel incompatible avec ses capacités, sa dignité ou ses droits fondamentaux.

Article 3 – Droit aux moyens réels d'insertion

La Nation garantit l'accès effectif :

- À la formation,
- À l'acquisition de qualifications,
- À l'accompagnement social,
- Aux conditions matérielles permettant l'accès à l'emploi.

L'obligation d'insertion suppose la mise à disposition préalable de ces moyens.

Les personnes les plus éloignées de l'emploi bénéficient d'une protection renforcée.

Quand la société exige un effort d'insertion, elle doit d'abord garantir les conditions matérielles et sociales permettant cet effort.

Article 4 – Primauté de l'existence sur l'insertion & Non-assimilation du chômage à une faute

La garantie des moyens d'existence précède toute obligation d'insertion.

Nul ne peut être contraint à démontrer son utilité sociale pour conserver le droit de vivre dignement.

La privation d'emploi est une situation de fait et les politiques publiques ne sauraient instituer une présomption de responsabilité individuelle face au chômage.

Article 5 – Limites de l'accompagnement intensif & Refus de la conditionnalité excessive

L'intensité de l'accompagnement ne peut avoir pour effet de transformer l'aide en surveillance permanente ni l'assistance en contrôle social.

Toute action publique doit préserver la liberté personnelle et le temps nécessaire à la reconstruction individuelle.

Les droits sociaux ne peuvent être subordonnés à l'accomplissement d'activités dont l'utilité réelle pour l'accès à l'emploi n'est pas démontrée.

La solidarité nationale ne constitue pas une contrepartie contractuelle mais une garantie collective.

Article 6 – Droit au temps et à l'autonomie & Proportionnalité des obligations

Le temps de recherche, de formation, de soin, ou de réorientation personnelle constitue un droit nécessaire à l'émancipation et ne peut être assimilé à une inactivité fautive.

Les engagements demandés aux personnes accompagnées sont adaptés à leur situation réelle ; ils ne peuvent excéder ce que permettent leurs capacités physiques, sociales ou familiales.

Article 7 – Liberté du conseiller & Responsabilité partagée

- Les conseillers doivent avoir la liberté d'adapter leur accompagnement aux besoins spécifiques exprimés par le jeune.
- Les directions doivent assumer leur responsabilité dans l'organisation du travail et la répartition des charges, en évitant toute surcharge délétère et s'engagent à respecter l'arrêté relatif à l'accompagnement intensif.
- Le conseiller bénéficie d'une autonomie technique dans l'évaluation des situations individuelles, sous réserve du cadre réglementaire. Cette autonomie constitue une garantie essentielle d'impartialité et d'efficacité. Elle doit toutefois se concilier avec les impératifs de traçabilité et d'évaluation des politiques publiques.
- Le conseiller bénéficie d'une formation continue et d'un appui technique lui permettant d'assurer un accompagnement global, incluant les dimensions professionnelles, sociales et périphériques à l'emploi.
- Les conseillers doivent bénéficier d'un soutien psychologique et professionnel pour prévenir les risques d'épuisement.
- La charge de travail des conseillers doit être évaluée et régulée, en lien avec la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Article 8 – Droit à l'information des jeunes

Le jeune reçoit une information transparente sur :

- L'utilisation de ses données et sur l'exercice de ses droits (RGPD et CNIL)
- Les objectifs du dispositif ;
- Les engagements réciproques ;
- Les modalités d'évaluation de son parcours ;
- Les conditions d'attribution, de suspension ou de suppression d'allocation ;
- Les voies de recours existantes.
- Le plan d'action détaillé et précis hebdomadaire

Article 9 – Droit à un environnement bienveillant et non stigmatisant

- Aucune clôture de dossier ne peut être liée à des motifs discriminants (origine, situation administrative, etc.)
- Les conseillers dans leur cadre contractuel (contrat de travail) sont protégés des pressions financières ou quantitatives pour garantir un accompagnement pacifié.

Article 10 – Droit à la participation et à l'expression

- Les jeunes doivent pouvoir participer à l'évolution du dispositif via des consultations régulières et des espaces d'expression.
- Les conseillers doivent être associés aux décisions stratégiques concernant l'accompagnement intensif.

Article 11 – Durée du Contrat d'engagement, durée d'activité hebdomadaire suivant arrêté du 6 août 2025

Durée du CEJ : La loi n'a pas prévu de durée. La durée doit être a minima celle prévue au lancement du dispositif : 12 mois avec prolongation de 6 mois et renouvellement possible sans limite.

- Les heures d'activité hebdomadaires imposées :
 - Doivent être adaptées aux réalités des jeunes, avec des aménagements possibles (ex. : public en situation de handicap) et ne doivent pas devenir une sanction déguisée.
 - Sont une référence à discuter avec les jeunes avant la signature du contrat.
 - Peuvent être réduites (a minima 1 heure, voire aucune) ou augmentées selon la situation du jeune
- Fréquence des entretiens : 1 entretien hebdomadaire

Le jeune a donc droit :

- À des aménagements,
- À des exemptions (santé, handicap, parentalité, difficultés majeures).

Article 12 - Droit de recours

En cas de décision défavorable (suspension, réduction ou suppression de l'allocation, réorientation, rupture du contrat), le jeune dispose d'un droit à recours gracieux ou administratif selon les voies et délais en vigueur. Toutefois, elle demeure encadrée par des garanties procédurales : motivation des décisions de suspension ou de suppression, respect du contradictoire, possibilité de recours.

Le jeune bénéficie ainsi d'une protection juridictionnelle effective, ce qui inscrit le dispositif dans le champ du contrôle du juge administratif.

La Mission locale doit accompagner le jeune dans son droit au recours.

Textes de références

Décision du Conseil constitutionnel n° 2023-858 DC du 14 décembre 2023 – extrait

Par décision du Conseil constitutionnel n° 2023-858 DC du 14 décembre 2023, l'article 2 de la loi a été déclaré conforme à la Constitution, sous la réserve énoncée au paragraphe 35 aux termes de laquelle, la durée hebdomadaire d'activité que le demandeur d'emploi peut être tenu d'accomplir (...) doit être déterminée en fonction des besoins de la personne, définis au titre des objectifs d'insertion sociale et professionnelle précisés par le plan d'action, et correspondre à l'intensité de l'accompagnement requis et que sauf à méconnaître les exigences constitutionnelles résultant des dispositions [des cinquième et onzième alinéas] du Préambule de la Constitution de 1946, cette durée devra être adaptée à la situation personnelle et familiale de l'intéressé et limitée au temps nécessaire à l'accompagnement requis, sans pouvoir excéder la durée légale du travail en cas d'activité salariée

35. D'autre part, si le législateur n'a pas fixé de plafond à la durée hebdomadaire d'activité que le demandeur d'emploi peut être tenu d'accomplir, il résulte des termes mêmes des dispositions contestées que **cette durée doit être déterminée en fonction des besoins de la personne**, définis au titre des objectifs d'insertion sociale et professionnelle précisés par le plan d'action, et correspondre à l'intensité de l'accompagnement requis. Dès lors, sauf à méconnaître les exigences constitutionnelles résultant des dispositions précitées du Préambule de la Constitution de 1946, **cette durée devra être adaptée à la situation personnelle et familiale de l'intéressé** et limitée au temps nécessaire à l'accompagnement requis, sans pouvoir excéder la durée légale du travail en cas d'activité salariée.

Préambule de la Constitution de 1946

5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

11. Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.

Contrat d'engagement et Accompagnement intensif

- Voir l'[article L 5411-6](#) du Code du Travail – contrat d'engagement
- Arrêté du 6 août 2025 - Référentiel de l'accompagnement intensif – [Lien Ici](#)



DECLARATION DES DROITS DU SALARIE ET DU JEUNE EN MISSION LOCALE

Inspirée des principes de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen et fondée sur l'arrêté du 6 août 2025 du Comité National pour l'Emploi relatif à l'accompagnement intensif, pris en application de la Loi Plein Emploi.

Préambule

La Nation proclame que le droit au travail ne peut être séparé du droit à l'existence digne.

Elle reconnaît que la privation d'emploi procède d'abord des conditions économiques, sociales et historiques, et qu'aucune personne ne peut être tenue seule responsable d'une situation produite par l'organisation collective de la société.

Elle affirme que l'accompagnement vers l'emploi ne saurait devenir un instrument de contrainte substitué à la garantie effective des droits sociaux.

Considérant que le droit à l'emploi et à l'insertion professionnelle est un droit fondamental,

Considérant que les Missions Locales sont un pilier essentiel de l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie.

Afin d'assurer un cadre clair, équilibré et respectueux des principes du service public en direction des jeunes accompagnés et des conseillers référents, les droits suivants sont proclamés :

Article 1 - Droit à l'accompagnement inconditionnel

Tout jeune a droit à un accueil et un accompagnement inconditionnels au sein des Missions Locales, sans discrimination liée à son statut administratif, sa situation sociale ou son parcours. Cet accompagnement constitue un droit social.

Article 2 - Primauté de la personne & Droit à un parcours choisi et construit

L'organisation du service public de l'emploi est fondée sur le respect de la personne humaine.

Les dispositifs d'insertion tiennent compte de la santé, de la situation familiale, sociale et psychologique de chacun.

Toute personne participe à la définition de son parcours d'insertion.

Nul ne peut être contraint à un projet professionnel incompatible avec ses capacités, sa dignité ou ses droits fondamentaux.

Article 3 - Droit aux moyens réels d'insertion

La Nation garantit l'accès effectif :

- à la formation,
- à l'acquisition de qualifications,
- à l'accompagnement social,
- aux conditions matérielles permettant l'accès à l'emploi.

L'obligation d'insertion suppose la mise à disposition préalable de ces moyens.

Les personnes les plus éloignées de l'emploi bénéficient d'une protection renforcée.

Quand la société exige un effort d'insertion, elle doit d'abord garantir les conditions matérielles et sociales permettant cet effort.

Article 4 - Primauté de l'existence sur l'insertion & Non-assimilation du chômage à une faute

La garantie des moyens d'existence précède toute obligation d'insertion. Nul ne peut être contraint à démontrer son utilité sociale pour conserver le droit de vivre digne.

La privation d'emploi est une situation de fait et les politiques publiques ne sauraient instituer une présomption de responsabilité individuelle face au chômage.

Article 5 - Limites de l'accompagnement intensif & Refus de la conditionnalité excessive

L'intensité de l'accompagnement ne peut avoir pour effet de transformer l'aide en surveillance permanente ni l'assistance en contrôle social.

Toute action publique doit préserver la liberté personnelle et le temps nécessaire à la reconstruction individuelle.

Les droits sociaux ne peuvent être subordonnés à l'accomplissement d'activités dont l'utilité réelle pour l'accès à l'emploi n'est pas démontrée. La solidarité nationale ne constitue pas une contrepartie contractuelle mais une garantie collective.

Article 6 - Droit au temps et à l'autonomie & Proportionnalité des obligations

Le temps de recherche, de formation, de soin, ou de réorientation personnelle constitue un droit nécessaire à l'émancipation et ne peut être assimilé à une inactivité fautive.

Les engagements demandés aux personnes accompagnées sont adaptés à leur situation réelle ; ils ne peuvent excéder ce que permettent leurs capacités physiques, sociales ou familiales.

Article 7 - Liberté du conseiller & Responsabilité partagée

- Les conseillers doivent avoir la liberté d'adapter leur accompagnement aux besoins spécifiques exprimés par le jeune.
- Les directions doivent assumer leur responsabilité dans l'organisation du travail et la répartition des charges, en évitant toute surcharge délétère et s'engagent à respecter l'arrêté relatif à l'accompagnement intensif.

• Le conseiller bénéficie d'une autonomie technique dans l'évaluation des situations individuelles, sous réserve du cadre réglementaire. Cette autonomie constitue une garantie essentielle d'impartialité et d'efficacité. Elle doit toutefois se concilier avec les impératifs de traçabilité et d'évaluation des politiques publiques.

- Le conseiller bénéficie d'une formation continue et d'un appui technique lui permettant d'assurer un accompagnement global, incluant les dimensions professionnelles, sociales et périphériques à l'emploi.
- Les conseillers doivent bénéficier d'un soutien psychologique et professionnel pour prévenir les risques d'épuisement.
- La charge de travail des conseillers doit être évaluée et régulée, en lien avec la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Article 8 - Droit à l'information des jeunes

Le jeune reçoit une information transparente sur :

- l'utilisation de ses données et sur l'exercice de ses droits (RGPD et CNIL)
- les objectifs du dispositif ;
- les engagements réciproques ;
- les modalités d'évaluation de son parcours ;
- les conditions d'attribution, de suspension ou de suppression d'allocation ;
- les voies de recours existantes ;
- le plan d'action hebdomadaire détaillé et précis.

Article 9 - Droit à un environnement bienveillant et non stigmatisant

• Aucune clôture de dossier ne peut être liée à des motifs discriminants (origine, situation administrative, etc.).

- Les conseillers dans leur cadre contractuel (contrat de travail) sont protégés des pressions financières ou quantitatives pour garantir un accompagnement pacifié.

Article 10 - Droit à la participation et à l'expression

- Les jeunes doivent pouvoir participer à l'évolution du dispositif via des consultations régulières et des espaces d'expression.
- Les conseillers doivent être associés aux décisions stratégiques concernant l'accompagnement intensif.

Article 11 - Durée du Contrat d'engagement, durée d'activité hebdomadaire suivant arrêté du 6 août 2025

- Durée du CEJ : La loi n'a pas prévu de durée. La durée doit être a minima celle prévue au lancement du dispositif : 12 mois avec prolongation de 6 mois et renouvellement possible sans limite.
- Les heures d'activité hebdomadaires imposées :
 - doivent être adaptées aux réalités des jeunes, avec des aménagements possibles (ex. : public en situation de handicap) et ne doivent pas devenir une sanction déguisée.

- sont une référence à discuter avec les jeunes avant la signature du contrat.

- peuvent être réduites (à minima 1 heure, voire aucune) ou augmentées selon la situation du jeune

- Fréquence des entretiens : 1 entretien hebdomadaire

Le jeune a donc droit :

- à des aménagements,
- à des exemptions (santé, handicap, parentalité, difficultés majeures).

Article 12 - Droit de recours

En cas de décision défavorable (suspension, réduction ou suppression de l'allocation, réorientation, rupture du contrat), le jeune dispose d'un droit à recours gracieux ou administratif selon les voies et délais en vigueur. Toutefois, elle demeure encadrée par des garanties procédurales : motivation des décisions de suspension ou de suppression, respect du contradictoire, possibilité de recours.

Le jeune bénéficie ainsi d'une protection juridictionnelle effective, ce qui inscrit le dispositif dans le champ du contrôle du juge administratif.

La Mission locale doit accompagner le jeune dans son droit au recours.

REVENDEICATIONS CGT

Ce que la CGT a porté au CNE (commission Inclusion dans l'emploi)
Séances du 27 janvier & 27 mars 2025 : Quels contours pour l'accompagnement intensif ?
Rappel : La CGT exige l'abrogation de la Loi pour le Plein Emploi.

1) Le diagnostic, le Contrat, Le plan d'action : Le Conseiller apprécie, évalue, estime donc décide !

Pour la CGT, c'est au conseiller en charge de l'accompagnement qu'il incombe de définir le Plan d'action et la durée hebdomadaire d'activité.

C'est d'ailleurs cette logique qui prévalait dans le CEJ. (voir circulaire CEJ du 21 février 2022 – [lien ICI](#) :

« L'orientation vers le contrat d'engagement jeune ou un autre dispositif d'accompagnement repose sur le diagnostic des besoins du jeune **appréciés par le conseiller** »

« Le contrat d'engagement jeune est donc proposé aux jeunes qui souhaitent s'inscrire dans un accompagnement intensif de plusieurs mois et **dont le conseiller évalue** qu'ils sont en capacité de s'y investir pleinement. »

« Le **conseiller estime** nécessaire de lever avant tout engagement dans le contrat d'engagement jeune, il pourra par exemple être proposé d'intégrer un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). »

2) La Loi et la durée hebdomadaire de l'accompagnement : De zéro à une heure minimum !

Pour la CGT, la durée minimale d'activité peut être nulle, ou d'au minimum une heure. Conformément à la Loi – Article L 5411-6 du code du travail.

Pour quelle raison focaliser ou orienter la communication sur un accompagnement qui serait exclusivement fondé sur les 15 heures d'activité alors que la Loi stipule les choses différemment et de manière plus nuancée : Voir l'article [L 5411-6](#) du Code du Travail.

3) Les portefeuilles de bénéficiaires accompagnés par conseiller référent unique :

30 bénéficiaires.

Selon la CGT, le conseiller référent unique ne doit suivre en tout et pour tout que 30 bénéficiaires dans le cadre du Contrat d'Engagement. Le conseiller référent doit donc être dédié au contrat d'engagement en dehors de tout autre dispositif.

Comme c'était le cas dans le cadre du CEJ confié à Pôle Emploi devenu France Travail, pour la CGT, le portefeuille de chaque conseiller référent unique ne devra pas dépasser 30 bénéficiaires.

4) Qui décide du plan d'action et de la durée d'activité hebdomadaire ? Cette durée est déterminée par le Conseiller référent au vu du diagnostic global conformément à la Loi

C'est au conseiller d'établir le plan d'action donc la durée hebdomadaire d'activité, ainsi chaque membre du RPE ne pourra pas établir de manière unilatérale et uniforme cette durée ce serait contraire à la Loi. Mais également, au sein du RPE, chaque établissement ne pourra se substituer à la décision du Conseiller concernant le Plan d'action pour uniformiser la durée d'activité hebdomadaire.

5) Rendre opposable les engagements de l'organisme référent

Le contrat d'engagement doit relever d'un droit opposable. L'organisme référent doit s'engager sur des actions précises et concrètes qui doivent être inscrites dans le Plan d'action.

Les bénéficiaires doivent pouvoir faire respecter les engagements de l'organisme référent en matière d'accompagnement, de suivi, et d'actions mises en œuvre. Ainsi l'organisme référent devra pouvoir proposer concrètement des ateliers collectifs ou des parcours qui devront être inscrits précisément dans le plan d'action afin de prouver que les engagements sont présents et réels (calendrier, durée, lieu, places disponibles etc...).

Le Plan d'action ne peut se résumer à une simple liste de dispositifs, il faut que des actions programmées existantes et concrètes (avec par exemple : date d'information collective, de début et de fin).

La CGT Missions Locales revendique pour les jeunes qu'elles accompagnent :

Le Droit à un CEJ universel et sans limitation de durée de 16 à 25 ans

- **Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) doit être accessible à tous les jeunes sans condition restrictive**, y compris les Mineurs Non Accompagnés (MNA) et demandeurs d'asile.
- **Aucun jeune ne doit être exclu du dispositif** en raison de la fin de son titre de séjour ou d'obstacles administratifs.
- **Son allocation doit être fixe et pérenne**, sans durée imposée non soumise à des sanctions arbitraires afin de garantir une stabilité financière d'un montant de 80% du SMIC revendiqué par la CGT.
- **Les conseillers doivent être protégés des pressions financières** liées à l'atteinte d'objectifs quantitatifs.

La liberté du jeune consiste à pouvoir s'engager en connaissance de cause. Nul ne peut être tenu par des obligations qui ne lui auraient été clairement exposées.

Toute décision affectant le bénéfice de l'allocation ou la poursuite du contrat doit être motivée, proportionnée et précédée d'une information permettant au jeune de faire valoir ses observations.

Droit à une formation rémunérée jusqu'à la qualification

Tout jeune doit bénéficier d'un **véritable droit à la formation**, intégralement financée et rémunérée, jusqu'à l'obtention d'une qualification reconnue.

Droit à la transparence et à l'équité

- **Les jeunes ont droit à une information claire et transparente** sur leurs droits, les étapes de leur parcours et les critères d'évaluation.

DROIT AU RECOURS DES JEUNES – CEJ

Comment accompagner concrètement les jeunes dans leur droit à recours ?

1- Les sanctions ?

L'article R. 5131-18 du Code du travail dispose qu'au troisième manquement constaté sans motif légitime, le contrat d'engagement jeune est rompu. Le jeune est donc exclu du CEJ. Cela impose une notification (Lettre RAR ou remis contre récépissé).

La sanction doit faire l'objet d'une motivation (*claire, précise et adaptée aux faits de l'affaire. Elle ne doit pas seulement mentionner la loi.*)

Elle doit être signée par le représentant légal de la ML ou la personne habilitée (Directeur-trice).

Le courrier de sanction doit préciser les voies de recours contentieux auprès du Tribunal Administratif territorialement compétent (*en ref. au siège social de la ML*) à exercer dans un délai de 2 mois à compter de la notification. Il peut être saisi par la voie numérique : <https://citoyens.telerecours.fr>

Pendant ce délai de 2 mois, peut être exercé un recours :

- Gracieux auprès du Représentant légal de la Mission Locale
- Hiérarchique auprès de la ministre de l'Emploi (*adresse précise*).

Les conseillers peuvent donc accompagner les jeunes dans un premier temps dans la démarche de recours gracieux en leur indiquant qu'ils doivent envoyer une lettre pour recours gracieux ou recours hiérarchique dans laquelle ils pourront exprimer les motifs de contestation de la sanction.

Nous insistons sur le fait qu'une information claire et précise soit transmise avant la signature du contrat, non seulement sur les sanctions encourues, les procédures mise en œuvre et les modalités du respect du principe du contradictoire mais également sur les modalités de contestation. Cela peut se faire notamment par le commentaire et la contextualisation d'un document explicatif transmis à chaque jeune.

Annexes - Article L 5411-6 – sur le contrat d'engagement – extraits

I.-Au vu du **diagnostic global** réalisé en application de l'article [L. 5411-5-2](#), la personne mentionnée à l'article [L. 5411-1](#) élabore et signe, avec l'organisme référent vers lequel elle a été orientée et dans un délai fixé par décret, un contrat d'engagement qui est ensuite périodiquement actualisé dans les mêmes formes.

II.-Le contrat d'engagement définit :

1° Les engagements de l'organisme référent, notamment les actions mises en œuvre en matière d'accompagnement personnalisé de la personne mentionnée à l'article L. 5411-1 et, le cas échéant, de formation et de levée des freins périphériques à l'emploi. Ces engagements comportent la désignation d'un référent unique en son sein, chargé de l'accompagnement de la personne mentionnée au même article L. 5411-1 pendant la durée du contrat ;

2° Les engagements de la personne mentionnée audit article L. 5411-1, parmi lesquels son assiduité et sa participation active aux actions prévues par le plan mentionné au 3° du présent II ;

3° Un plan d'action, précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle et, en fonction de la situation du demandeur d'emploi, le niveau d'intensité de l'accompagnement requis auquel correspond une durée hebdomadaire d'activité du demandeur d'emploi d'au moins quinze heures. Il comporte notamment des actions de formation, d'accompagnement et d'appui.

La durée hebdomadaire minimale mentionnée au même 3° peut être minorée, sans pouvoir être nulle, pour des raisons liées à la situation individuelle de l'intéressé et au vu du diagnostic global réalisé en application de l'article L. 5411-5-2.

À leur demande, les personnes rencontrant des difficultés particulières et avérées en raison de leur état de santé, de leur handicap, de leur invalidité ou de leur situation de parent isolé sans solution de garde pour un enfant de moins de douze ans peuvent disposer d'un plan d'action sans durée hebdomadaire d'activité.

DÉCLARATION DES JEUNES PRIVÉ.ÉS D'EMPLOI

Préambule

Nous, personnes privées d'emploi, accompagnées, orientées, suivies et évaluées, déclarons que notre situation ne nous retire ni notre dignité ni notre qualité pleine de membres de la société.

Nous affirmons que nul ne se réduit à un statut administratif, à un parcours prescrit ou à un objectif d'insertion.

Nous rappelons que si la société organise le travail, elle organise aussi l'absence d'emploi, et qu'en conséquence elle partage la responsabilité de ses effets.

Article 1 – Nous ne sommes pas un dispositif

Nous ne sommes ni des publics, ni des flux, ni des parcours.

Nous sommes des personnes dont la valeur ne dépend pas d'un taux de retour à l'emploi.

Article 2 – Notre existence ne se mérite pas

Le droit de vivre dignement ne peut être conditionné à la preuve permanente de notre volonté d'insertion.

Nous existons avant toute évaluation.

Article 3 – L'accompagnement doit rester un soutien

Nous acceptons l'aide lorsqu'elle nous renforce.

Nous refusons qu'elle devienne surveillance, suspicion ou mise à l'épreuve continue.

Article 4 – Le temps nous appartient

Le temps nécessaire pour comprendre, apprendre, guérir, élever nos enfants, changer de voie ou simplement reprendre confiance constitue un temps social utile.

Nous refusons que ce temps soit nommé inactivité.

Article 5 – Nous avons droit à l'erreur et au détour

Un parcours humain n'est ni linéaire ni programmable.

Changer d'avis, échouer, hésiter ou recommencer fait partie du droit commun de toute existence.

Article 6 – La responsabilité est collective

Lorsque l'emploi manque, lorsque les conditions de travail excluent, lorsque les territoires se désertifient, la cause ne réside pas uniquement en nous.

Nous refusons de porter seuls le poids des déséquilibres économiques.

Article 7 – Notre parole a valeur politique

Notre expérience du chômage, de la précarité et des institutions constitue un savoir légitime.

Nous avons le droit de participer à la définition des politiques qui nous concernent.

Article 8 – Refuser n'est pas disparaître

Refuser une orientation, une activité ou un emploi incompatible avec notre dignité ne doit pas nous faire perdre nos droits fondamentaux.

Le consentement ne peut être obtenu par la peur de la privation.

Article 9 – Nous ne sommes pas en transition permanente

Nous refusons d'être maintenus dans une succession infinie de dispositifs temporaires qui remplacent l'accès à une stabilité réelle.

La société nous doit autre chose qu'une attente organisée.

Article 10 – Le travail doit être choisi pour être juste

Nous voulons travailler pour vivre et participer au monde commun, non pour satisfaire une obligation abstraite.

Un emploi digne suppose reconnaissance, sécurité et sens.