



CONVENTION AGEFIPH - « Réussir ensemble ! »

23 Janvier 2009

Allocution d'ouverture	2
Pierre BLANC Directeur Général de l'Agefiph	
Vision des observateurs économiques et sociaux	4
Jean-Pierre REVOIL Économiste, statisticien et ancien Directeur général de l'Unedic Denis CLERC Fondateur de la revue Alternatives Economiques	
Vision des acteurs de terrain	12
Jean-François CHANTARAUD Directeur général de l'Odis (Observatoire du dialogue et de l'intelligence sociale) Synthèse des réflexions et analyses des partenaires de terrain de l'Agefiph	
Plan de soutien 2009-2010	19
Annick MONTFORT Directrice de l'évaluation et de la prospective Agefiph Anne TOURLIERE Directrice des interventions Agefiph François ATGER Directeur territorial sud, Directeur de la communication	
Réactions des observateurs au Plan de soutien	24
Jean-Pierre REVOIL, Denis CLERC, Jean-François CHANTARAUD	
Réactions des acteurs de terrain au Plan de soutien	26
Christine BLACK-CHARLEC Déléguée générale du Medef du Val-de-Marne Isabelle FAURE Directrice de le Sameth (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) Delphine HAVILAND Responsable de la diversité au sein de la Direction de l'emploi et des compétences de Manpower Yannick DUCLEUX Délégué régional des boutiques de gestion des Pays de la Loire François LEROUX Directeur des ressources humaines de l'entreprise SAMSIC à Rennes Alain VITARD Directeur de Cap Emploi au Havre	
Modalités de poursuite de la réflexion et de l'enrichissement du Plan de soutien	37
Pierre BLANC	
Allocution de clôture	38
Tanguy du CHENE - Président de l'Agefiph	

Allocution d'ouverture

Pierre BLANC
Directeur Général de l'Agefiph

Diffusion d'un jingle vidéo d'ouverture

« Difficulté, courage, volonté, motivation, compétences, garder le moral, donner sa chance, proposer, aider ». Ce sont là les mots du vécu et les attentes de ceux pour lesquels nous poursuivons tous le même but : leur accès à un emploi durable, signe de leur dignité et de leur citoyenneté. C'est la première fois que l'Agefiph regroupe l'ensemble de ses partenaires à l'occasion du lancement de nouvelles actions. La situation l'impose. Face à une crise économique sans précédent, dont nul ne connaît avec certitude ni l'ampleur ni l'issue, les risques du repli durable de l'emploi et de la solidarité sont bien réels. Les personnes handicapées ne doivent pas voir leurs espoirs et leurs rêves d'emplois (somme toute, de simplement vivre comme les autres) s'éloigner et se dissoudre dans les turbulences de la crise. C'est là la conviction de l'Agefiph. C'est la raison pour laquelle elle a entrepris, rapidement et avec réactivité, l'élaboration d'un plan de soutien des personnes handicapées en 2009 et 2010. Les ressorts de ce plan sont classiques. Il s'agit de baisser le coût du travail catégoriel, de soutenir la transition du travail précaire vers l'emploi durable, et de faciliter l'accès à la formation.

Mais face à la complexité de la crise, il en va de la responsabilité de l'Agefiph de s'interroger sur la pertinence, sur l'adéquation de ce plan et de son programme complémentaire avec les différentes phases que nous allons inévitablement devoir traverser durant ces deux années. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de mesures figées, gravées dans le marbre, et attendre deux ans pour en voir les résultats. Nous ne pouvons pas non plus vous proposer des outils qui pourraient s'avérer obsolètes après quelques mois seulement. C'est pourquoi, au-delà de la présentation du plan de soutien, c'est la question de son évolutivité que nous souhaitons aborder ensemble aujourd'hui, mais aussi demain.

En effet, notre assemblée regroupe l'essentiel de la communauté des professionnels qui œuvrent pour l'emploi des handicapés. Je salue la présence des représentants du service public de l'emploi, des PDITH, des Cap Emploi, des Sameth, des structures en charge de la mobilisation économique, ainsi que la présence des collaborateurs de l'Agefiph. Plus que jamais, la performance des uns dépend de celle des autres. Comment maintenir, voire accroître la performance collective dans un contexte économique et un marché du travail durablement dégradés ? Face à tant d'incertitude et de complexité, la question centrale devient à nos yeux celle de la qualité de la synergie de l'ensemble des acteurs. C'est aussi ce challenge que nous vous proposons de relever collectivement.

Ces deux objectifs sont également interdépendants : la performance dépend tout autant de l'engagement collectif des acteurs que de la pertinence de leurs outils. Sans la contribution et sans l'adhésion de ceux qui agissent directement sur le terrain, les outils peuvent en effet s'avérer rapidement peu ou pas efficaces. Aujourd'hui, aucun acteur ni aucune institution ne détient seul les clés de la complexité. Chacun d'entre nous possède seulement une part de cette expertise. Aussi, notre proposition consiste à prendre une initiative difficile et exigeante. Cette journée inaugurale va la préfigurer dans sa forme : organiser un dialogue interactif avec vous, l'ensemble des acteurs, afin de faire évoluer nos outils communs durant ces deux années, pour répondre au mieux aux besoins évolutifs des personnes handicapées et des entreprises.

L'Etat, garant de la cohérence de la politique de l'emploi des personnes handicapées, approuve tout à la fois le plan de soutien initial et le principe de son évolutivité. « Réussir ensemble », le slogan

de cette journée, constitue donc un projet ambitieux et difficile qui requiert l'engagement, mais aussi la confiance de tous. C'est pourquoi cette journée accorde une large place à la vision des acteurs de terrain et des partenaires opérationnels de l'Agefiph. C'est aussi la raison pour laquelle il vous a été proposé de remplir un premier questionnaire lors de l'inscription, et un second en début de rencontre. Tout cela, pour partager la parole, et pour vous permettre, dès à présent, de faire part de vos analyses et de vos suggestions pour « réussir ensemble ».

Vision des observateurs économiques et sociaux

Jean-Pierre REVOIL

Économiste, statisticien et ancien Directeur général de l'Unedic

Stéphane PAOLI

Vous l'avez dit, M. Blanc, il faut aujourd'hui faire preuve de réalisme et regarder la situation telle qu'elle est. Cette crise est importante et les questions qu'elle pose s'inscrivent très certainement dans la durée. Nous tenterons aujourd'hui de trouver des solutions pour « réussir ensemble » à la surmonter.

Cette journée se déroulera dans un esprit d'ouverture et d'échange.

Diffusion d'un jingle vidéo de présentation de l'Agefiph

Stéphane PAOLI

M. Revoil, si nous nous trouvons certes dans une période de récession, la situation est-elle encore plus grave ? Comment la qualifieriez-vous ?

Jean-Pierre REVOIL

Les hommes politiques et les médias se demandent quant à eux si nous nous trouvons dans une période récessive. Mais il ne faut pas hésiter : nous sommes dans la récession. En France, le déclic a eut lieu au printemps 2008, quand l'activité économique a subitement baissé. Et maintenant, la question est de savoir s'il s'agit d'une récession ou d'une dépression.

Stéphane PAOLI

Nous avons pourtant une certaine visibilité de l'économie mondiale. Les indicateurs annonçaient le danger, mais la crise s'est néanmoins produite. Comment a-t-on pu en arriver là ?

Jean-Pierre REVOIL

Cette crise économique devenait inéluctable, mais personne n'est hélas intervenu à temps. Elle est née de la bulle Internet et des attentats du 11 septembre dans les années 2000 et 2001. L'activité économique a ensuite été ébranlée aux Etats-Unis, et les taux d'intérêt ont été abaissés pour que les gens consomment, comme c'est d'ailleurs le cas aujourd'hui. Mais ils étaient alors variables et les ménages se sont endettés. Les banques n'ont, par la suite, pu revendre les maisons abandonnées : de là est née la question de leur solvabilité. Elles pouvaient d'autant moins prêter de l'argent aux particuliers qu'elles ne s'en prêtaient plus entre elles.

Stéphane PAOLI

Vous touchez un point très important : celui de la confiance.

Jean-Pierre REVOIL

Oui. Les banquiers connaissaient l'existence des produits toxiques. La titrisation, qui consiste à vendre ce que l'on n'a pas encore acheté, en est un exemple. Les traders avaient ainsi pris

l'habitude d'acheter sans l'argent nécessaire pour vendre le soir, et payer ainsi leurs achats du matin. Ce système marche donc à l'envers.

Stéphane PAOLI

Vous décrivez des événements qui s'inscrivent dans un temps immédiat, par opposition au temps long, qui devrait être celui de l'économie. Quelles conséquences ce conflit a-t-il entraînées sur le marché du travail ?

Jean-Pierre REVOIL

C'est l'arrêt du crédit qui a rendu la crise déterminante. Rappelons ici que la moitié des voitures s'achètent à crédit. L'arrêt du crédit a ainsi des conséquences directes sur le marché de l'automobile. Les collectivités locales engagent également des travaux sur la base de crédits, et les entreprises investissent elles-mêmes souvent par le biais de crédits. Le crédit disparu, tous ces mécanismes se réduisent donc drastiquement. Ensuite, le marché du travail est directement impacté. En effet, une entreprise qui ne peut plus vendre ou investir doit réduire ses capacités de production, en instaurant le chômage partiel dans un premier temps (c'est ce que nous sommes en train de vivre), puis en licenciant.

Stéphane PAOLI

Le chômage va-t-il donc malheureusement augmenter de façon mécanique ?

Jean-Pierre REVOIL

L'évolution de l'emploi est directement liée à l'activité économique. Nous vivons par la croissance économique, que l'on prévoit de 1,5 % en 2011, à condition que les plans de relance fonctionnent. Or, en 2009, à une estimation de la baisse de l'activité économique de 1,8 %, correspondrait une diminution de 400 000 emplois salariés. Ces chiffres pourraient être plus graves. Il faut savoir par ailleurs que le lien entre le PIB et l'emploi est très fort. Par exemple, une croissance lente de + 1 % du PIB ne dégage pas d'emploi. En revanche, chaque point de PIB supérieur ou inférieur équivaut à une diminution de 200 000 emplois salariés. Un PIB à -2 %, comme on l'annonce, entraîne donc une réduction de 600 000 emplois dans l'année.

En outre, autre point capital, l'activité économique française dépend de la situation mondiale. Cette crise est partie des Etats-Unis, mais elle s'est vite étendue au monde entier.

Stéphane PAOLI

Cela signifie-t-il que cette crise systémique appelle une réponse systémique ? Avons-nous les moyens de mettre en place des réponses susceptibles de supporter une si large géométrie ?

Jean-Pierre REVOIL

Il s'agit d'un travail évidemment difficile, mais nécessaire. Il faut envisager les remèdes selon la cause de la crise économique, une cause en l'occurrence financière. Toutes les imprudences qui ont été commises doivent être dorénavant contrôlées. Il appartient non seulement au FMI et aux Etats-Unis, mais aussi à tous les pays développés, de réguler les banques afin que leurs processus deviennent plus convenables. Il faut également se débarrasser de tous les produits toxiques. Malheureusement, les paradis fiscaux constituent de réels problèmes...

Stéphane PAOLI

Rien d'efficace n'a d'ailleurs été décidé pour régler ces problèmes.

Jean-Pierre REVOIL

Même si l'on sait que plusieurs années de situation économique défavorable vont se succéder, on est lent à réagir. Il faut absolument mettre fin à toutes les malversations...

Stéphane PAOLI

Avec Bernard Madoff, il s'agissait d'une véritable délinquance financière.

Jean-Pierre REVOIL

Oui. Je ne mets pas en cause le capitalisme, mais ses dérives. Il faut donc sauver les banques, dans l'intérêt de tous les particuliers. C'est à juste titre que les Etats recapitalisent ces dernières. En effet, il n'y aura pas de reprise économique sans relance du crédit.

Stéphane PAOLI

Si on sauve les banques, il faut qu'elles se montrent reconnaissantes et qu'elles remplissent leur fonction de redistribution du crédit, comme elles le doivent...

Jean-Pierre REVOIL

...et selon des méthodes responsables. De fait, il importe de prendre garde à ne pas accorder des crédits à des gens qui n'ont pas les moyens de les rembourser, car c'est de cette façon qu'est née la crise aux Etats-Unis. Mais les collectivités locales, les entreprises et les acheteurs de voitures ou de maisons ont besoin de crédit.

Stéphane PAOLI

Le contexte doit également porter l'économie. Une politique de grands travaux à l'échelle européenne serait-elle un moyen de relancer la machine ?

Jean-Pierre REVOIL

En cas de crise, les grands travaux sont souvent nécessaires. Mais ils seront précédés d'une année avant d'être lancés, ce qui constitue un problème. Je pense qu'il faut aussi impulser une relance par la consommation. Il s'agit en effet de redonner de la liquidité aux ménages, et favoriser ainsi la consommation. Or, une augmentation du Smic pénalise les entreprises, et une distribution d'argent aux ménages les plus pauvres coûte à l'Etat. Cependant, ce coût est faible à l'aune des risques de la situation économique. Malgré tout, il manque une relance par la consommation.

Stéphane PAOLI

Comment éviter le piège dans lequel sont tombés les Américains ? Ils ont effectivement prêté à des gens qui n'ont pas pu rembourser, ce qui a entraîné la crise.

Jean-Pierre REVOIL

Encore une fois, les banques se sont montrées trop commerciales quand elles n'ont pas indiqué que les taux très faibles auxquels elles prêtaient étaient variables. L'emprunt à taux fixe, quoique plus cher, semble plus raisonnable.

Il faut donc assainir les finances et relancer le crédit. Nous sommes aidés dans cette tâche par les prix du pétrole et des matières premières qui sont redevenus normaux. Il faut également lutter contre les abuseurs. Enfin, il faut profiter de l'opération pour se reconstruire. Pour rebondir, il existe des remèdes structurels : l'accroissement de la recherche et du développement dans les entreprises, les responsabilités sociales de ces dernières (il faudrait d'ailleurs un RSE de financement des entreprises), et l'accroissement du dialogue social.

Stéphane PAOLI

Dans ce contexte, la question des travailleurs handicapés prend une dimension particulière. Quelles sont les réponses possibles ?

Jean-Pierre REVOIL

Je vous ai présenté une relance qui aura lieu en 2011. Mais si les mesures ne sont pas prises au niveau financier, si l'immobilier s'effondre, si la crise s'étend à la Chine, par exemple, la situation pourrait être bien pire.

Rappelons que sur la période 1929-1932, la France a perdu 15 % de son PIB, qui n'est revenu à son niveau de 1929 que dix ans plus tard. Les pays les moins touchés par cette crise étaient ceux qui avaient le moins de contacts avec la sphère du marché de l'échange mondial, comme l'URSS ou le Japon, conduits en outre d'une manière autoritaire. Il s'agit d'ailleurs de l'un des dangers de cette crise.

A propos du travail des handicapés, il est heureux que ce plan de relance 2009-2010 existe. En effet, le taux de chômage de cette population est le double du taux national. De plus, les personnes handicapées sont moins qualifiées que la moyenne. Il s'agit donc d'un marché difficile.

On assiste en outre à un renouvellement générationnel : le papy boom part à la retraite, il faut donc remplacer cette génération. Par ailleurs, le marché du travail compte 500 000 rotations d'emplois par an. Nous devons donc, et c'est l'enjeu de cette journée, pouvoir y insérer des personnes handicapées.

Stéphane PAOLI

De surcroît, il existe fort heureusement des règles de protection pour les personnes handicapées.

Jean-Pierre REVOIL

Tout d'abord, les entreprises sont tenues de comporter 6 % de personnes handicapées. On licencie également moins facilement quelqu'un qui présente un handicap. Cependant, force est de reconnaître que la conjoncture n'est pas facile. Pour « réussir ensemble », il nous appartient donc de bien travailler ensemble.

Denis CLERC
Fondateur de la revue Alternatives Economiques

Stéphane PAOLI

Auriez-vous un commentaire à apporter à l'analyse de M. Revoil ?

Denis CLERC

M. Revoil a justement insisté sur l'ampleur potentielle de cette crise. Son corollaire dépendra des actions qui seront mises en place.

Stéphane PAOLI

Nous nous trouvons donc dans une situation économique grave, qui s'apparente véritablement à une crise.

Denis CLERC

Sans aucun doute. Si on compare à celles d'aujourd'hui les prévisions économiques pour 2009 établies en septembre dernier, alors que la crise battait déjà son plein aux Etats-Unis, le rythme de croissance a chuté de 4 % pour la quasi-totalité des pays.

Stéphane PAOLI

Vous dites bien : « dans la quasi-totalité des pays ». Il s'agit donc d'une crise générale.

Denis CLERC

Il faut bien voir que la situation s'est dégradée très rapidement, ce que personne n'avait prévu. Les plans de relance n'ont certes pas encore produit leurs effets, mais beaucoup craignent qu'une psychose économique nous saisisse et qu'un cercle déflationniste soit en train de se mettre en place.

Stéphane PAOLI

Les plans de relance doivent-ils être coordonnés ? L'Europe, par exemple, a-t-elle besoin d'une réflexion transverse pour répondre à cette crise systémique ?

Denis CLERC

Oui, les pays de l'Union Européenne sont suffisamment intégrés pour donner du sens à une coordination des plans de relance. Malheureusement, cela n'a pas été le cas. Ces plans de relance, certes tous différents, ont cependant en commun la réinjection par l'Etat d'argent dans l'économie, ainsi que, pour ceux de la zone euro, la baisse des taux d'intérêts en vue de la réduction des coûts du crédit.

Stéphane PAOLI

Il faut cependant ajouter d'autres éléments dont on ne parle pas suffisamment. Depuis le 23 septembre dernier en effet, nous consommons davantage que les matières premières produites par la planète, ce qui pose des questions environnementales et existentielles.

Denis CLERC

Cette date du 23 septembre est largement symbolique, d'autant que l'on constate actuellement une baisse de la consommation des matières premières. Cependant, il est certain qu'à la crise conjoncturelle s'ajoute un problème concernant nos modes de production et de consommation. Nous savons qu'il faudra changer de cap pour sauver la planète, et les plans de relance peuvent favoriser ce recentrage sur le développement durable.

Stéphane PAOLI

Pourquoi pensons-nous que les plans de relance classiques ne répondent pas réellement aux questions qui nous sont posées ?

Denis CLERC

Je distinguerai deux éléments. Tout d'abord, Giraudoux écrivait : « je veux tout et tout de suite ». L'opinion publique souhaite ainsi que les mesures soient efficaces immédiatement. Or, l'économie a besoin de temps. Ensuite, en Europe, les plans de relance ont été annoncés alors que la crise n'avait pas encore atteint son apogée. Aux Etats-Unis par exemple, M. Obama va injecter 1 000 milliards de dollars dans l'économie, ce qui correspond à 10 % du PIB. Quant à elle, la France relance la sienne à hauteur de 11 milliards effectifs, alors que la crise est 5 à 6 fois plus importante.

Stéphane PAOLI

En outre, cette crise ne touche pas toutes les branches de l'économie. On observe donc une contradiction : si elle est systémique, elle n'est pas générale.

Denis CLERC

Oui. La crise se traduit par une baisse d'ensemble, mais certains secteurs sont bien plus touchés que d'autres qui vont continuer à tirer leur épingle du jeu. Trois domaines sont aujourd'hui préoccupants : l'automobile, le bâtiment ainsi que l'immobilier, et les services financiers. De ce point de vue, la situation française présente quelques avantages. En effet, l'ensemble de l'activité industrielle française ne repose pas sur l'automobile, contrairement à l'Allemagne. Par ailleurs, les services financiers sont très présents au Royaume-Uni, et moins importants en France. L'hexagone va donc moins subir les effets de la crise que ses voisins européens.

Stéphane PAOLI

Diriez-vous que les services seront moins touchés que d'autres secteurs ?

Denis CLERC

Oui. Certains services se maintiendront, car leurs prestations passent par un face-à-face. Vous ne pouvez ainsi pas imaginer remplacer des enseignants ou des soignants par des machines. On stabilisera donc plus aisément une économie largement tertiaire telle que la nôtre.

Stéphane PAOLI

Pour revenir aux travailleurs handicapés, comment vont-ils encaisser la crise, comparativement aux autres salariés ?

Denis CLERC

Il me semble que les travailleurs handicapés sont concentrés dans le secteur tertiaire. Ils seront donc peut-être moins victimes que les autres. De plus, il est difficile pour une entreprise de se séparer de ses travailleurs handicapés, puisqu'elle ferait alors l'objet de taxes et de prélèvements Agefiph.

Ces deux phénomènes peuvent donc contribuer à limiter les effets de la crise pour les travailleurs handicapés, même s'ils n'y échapperont pas.

Stéphane PAOLI

J'ai été frappé par les enjeux de moralisation de l'économie dont M. Revoil a parlé. Trop souvent dans le cas des travailleurs handicapés, on ne prend malheureusement en compte que la réglementation. On pourrait là aussi profiter de la crise pour changer les comportements.

Denis CLERC

On peut inciter les entreprises, qui accordent une place primordiale au calcul économique, à changer. La taxation, qui augmentera en 2010, y contribuera d'ailleurs certainement. Mais n'attendons pas 2010. Les entreprises dans lesquelles la proportion de travailleurs handicapés progresse plus rapidement que leurs emplois pourraient être récompensées. Un tel dispositif permettrait en outre aux entreprises en difficulté de sortir plus facilement de la crise.

Stéphane PAOLI

Pour reprendre le slogan de la journée (« Réussir ensemble »), que peut faire la collectivité pour améliorer la situation des travailleurs handicapés durant cette crise ?

Denis CLERC

Il faut ajuster deux politiques différentes : d'une part les politiques générales, comme les plans de relance mis en place en Europe, et de l'autre les politiques spécifiques, axées sur les personnes fragiles. Jean-Pierre Revoil a dit l'essentiel du premier point. Notons tout de même qu'elles sont très différentes d'un pays à l'autre. Certains pays, comme le Royaume-Uni, ont en effet insisté sur la relance par la consommation et ont baissé la TVA, tandis que cette orientation n'a pas été choisie en France, où l'on a, selon moi, trop privilégié la relance par l'investissement. De plus, le montant du plan de relance français est très faible, et peut-être pas suffisant pour éviter le cercle déflationniste. La collectivité aurait dû dire : « nous allons frapper très fort, malgré l'endettement important que cela entraînera ».

Stéphane PAOLI

Les mesures spécifiques chargées de protéger les plus fragiles sont-elles efficaces ?

Denis CLERC

J'engloberai les travailleurs handicapés dans les personnes les plus fragiles, dont il faut se soucier. Aux Etats-Unis par exemple, M. Obama a annoncé la mise en place d'un fonds de garantie pour permettre aux ménages qui n'arrivent plus à rembourser les crédits immobiliers de garder leurs logements. Ce genre de système assure une vie normale aux plus touchés. De ce point de vue cependant, beaucoup reste à faire dans le domaine de l'assurance chômage, en particulier pour les nouveaux chômeurs. 700 000 à 1 million de personnes supplémentaires vont en effet se retrouver au chômage. Or, une partie d'entre elles risque de ne pas être indemnisée, ou pas suffisamment. Ils

auront pourtant besoin d'une aide spéciale, même temporaire. En outre, l'Agefiph pourrait peut-être aider des entreprises qui emploient spécifiquement des handicapés, pour les accompagner durant cette mauvaise passe. Enfin, on peut inciter les entreprises qui ne licencient pas malgré le contexte, ce qui éviterait également de verser dans l'anticipation négative.

Stéphane PAOLI

Dans une situation comme celle que nous traversons aujourd'hui, le rôle de l'Etat n'est pas simplement de faire en sorte que la machine économique reparte, mais touche aussi d'autres enjeux.

Denis CLERC

Oui. La cohésion sociale constitue le premier enjeu, au cœur duquel se situe la question des personnes handicapées. Il en va de la responsabilité de l'Etat de maintenir cette cohésion sociale. Le second enjeu est la réorientation du navire économique pour que notre modèle de développement consomme moins de matières premières, d'énergie, etc. La crise peut ici devenir un atout, car elle correspond à un moment où chacun se tourne vers l'Etat. Pour citer une idée qui m'est chère, pourquoi ne pas fortement baisser la TVA sur des produits labellisés verts ?

Stéphane PAOLI

A vous écouter, l'idée s'impose que nous n'avons plus le choix, et que nous devons apporter des réponses immédiates à cette situation très délicate.

Denis CLERC

Globalement, nous n'avons pas le choix. Nous l'avons dans les détails, et chacun sait que le diable se niche dans les détails : c'est malheureusement ce qui a empêché l'Union Européenne de réagir d'une seule voix.

Vision des acteurs de terrain

Jean-François CHANTARAUD

Directeur général de l'Odis (Observatoire du dialogue et de l'intelligence sociale)

Stéphane PAOLI

Pourriez-vous, avant toute chose, vous présenter et nous donner votre vision des acteurs de terrains aujourd'hui ?

Jean-François CHANTARAUD

Nous essayons de comprendre le lien social, les différentes personnes, les différents systèmes et les différentes façons d'être ensemble, afin de construire des mécanismes qui nous permettent de mieux nous comprendre. En effet, c'est en comprenant ces problèmes que l'on a le plus de chances de les résoudre. Chacun à son niveau doit les prendre en main.

Stéphane PAOLI

Souhaitez-vous commenter les analyses de MM. Revoil et Clerc ?

Jean-François CHANTARAUD

Il ne faut pas penser que la solution vient des autres. Dans la société comme dans la vie, il appartient à chacun d'accomplir son parcours, de choisir son rythme, son sens et ses actions pour aider à la prise en charge du collectif.

Stéphane PAOLI

Si on parle beaucoup d'intelligence économique, on parle aussi désormais beaucoup d'intelligence sociale. Que signifie cette formule ?

Jean-François CHANTARAUD

L'intelligence sociale est la capacité à comprendre et à construire le lien social. Pour être ensemble, il faut penser ensemble, prendre le temps d'échanger nos informations afin de poser des diagnostics partagés et construire ensuite des projets communs. C'est ainsi que l'on arrive à faire bouger l'ensemble du corps social.

Synthèse des réflexions et analyses des partenaires de terrain de l'Agefiph

Jean-François CHANTARAUD

Procédons tout d'abord à la synthèse de vos réponses au livre bleu qui vous a été remis il y a quelques jours, selon ses deux parties, les entreprises et les personnes handicapées. Pour les entreprises, nous avons classé vos réactions en trois thèmes : les dispositifs Agefiph, les dispositifs multipartites et votre mode relationnel.

1. Les entreprises

Dans le premier thème, certains d'entre vous proposent de réduire la charge administrative, de simplifier les offres et leur accès, d'optimiser la cèvethèque, de préparer et d'assister les différentes phases du recrutement, de repenser le fonctionnement des Cap Emploi et d'organiser une plateforme conseil aux entreprises. D'autres vont plus loin et veulent construire un module de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des personnes handicapées à destination des entreprises, mettre en place des modules de formation pour les étudiants, créer un observatoire de l'emploi des personnes handicapées et valoriser les bénéfices induits par l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise.

En ce qui concerne le deuxième thème, plusieurs souhaitent simplifier les aides, accroître les financements et développer toutes les formes d'accès à l'emploi. D'autres, plus audacieux, prescrivent une articulation par bassin d'emploi entre les entreprises, les bases de données et les dispositifs d'insertion. Enfin, certains offrent de promouvoir des offres d'emplois handicapées et d'impliquer les médias, peu présents, selon vous, sur le sujet.

Dans le troisième thème, il s'agit de faire connaître les Cap Emploi, les offres, la loi et les pénalités. D'autres entendent quant à eux montrer que le handicap est l'affaire de tous, et que les personnes handicapées sont efficaces, dotées d'une force personnelle liée à leur handicap, et qu'il existe des exemples d'insertions réussies. Enfin, on retrouve dans ce dernier thème une volonté d'implication collective dans des processus de mobilisation globale des entreprises, des clubs, des associations, des fédérations professionnelles, des chambres de commerce et de métiers, des élus locaux et de la presse.

2. Les personnes handicapées

Nous avons également divisé cette partie en trois thèmes : la relation et l'aide, la formation, et l'emploi. Le premier thème est tout d'abord nourri par des idées basiques, telles que la subvention des prothèses auditives. Ensuite, vous désirez communiquer à travers d'autres relais en impliquant les médias et mentionnez la mise en place d'un numéro vert. Certains proposent également des éléments plus structurants et plus complexes à mettre en œuvre, comme la construction d'un suivi durable par un référent extérieur, l'installation d'un bilan global sur les plans médical et professionnel, mais aussi social et sociétal. Enfin, on retrouve une volonté de sécurisation des revenus et des parcours professionnels, ainsi qu'un désir de réflexion avec les personnes handicapées et les réseaux sociaux sur l'accès aux transports et aux auxiliaires de vie.

Vous dites en outre à propos de la formation qu'il faut faciliter les démarches administratives et l'hébergement, promouvoir les aides dans les services de formation, et déployer des catalogues de stages par région. Vous proposez également des carrefours de métiers, des formations spécifiques pour les personnes handicapées, des stages de formation en entreprise, et le développement des capacités relationnelles et comportementales.

En termes d'emploi, vous souhaitez orienter les personnes handicapées vers les entreprises qui ne satisfont pas encore les obligations légales, mais aussi vers leurs Cap Emploi, en rédigeant un argumentaire. Vous proposez par ailleurs de les parrainer dans leur recherche d'emploi en décrivant toute une série de dispositifs pratiques. Enfin, quelques suggestions sont adressées à Pôle Emploi : il faudrait aider cet organisme en formant ses conseillers, en tenant compte du handicap dès le premier entretien, et en construisant un répertoire des offres d'emploi par bassin.

3. Forum interactif

Je vous propose à présent de prendre la parole à votre tour, autour de cette question : « comment faut-il développer l'emploi des personnes handicapées ? ». Essayons de comprendre tout le monde, de n'omettre aucun argument, de dissocier les faits des opinions et de rechercher l'intérêt collectif à long terme. Emettons des propositions réalistes, constructives et ambitieuses, tentons de rendre possible ce que nous savons nécessaire, soutenons les idées les plus pertinentes, et soyons tous responsables de notre avenir commun.

Sylvain VACHERESSE, Cap Emploi de Côte d'Or

L'Agefiph devrait inciter le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique à instaurer un dispositif de primes à l'embauche ou à l'insertion comparable à celui qu'il a mis en place depuis des années.

Patrice VIARD, Cap Emploi Allier

Comment coordonner nos intentions d'aujourd'hui, tout à fait louables, et la réforme de l'allocation aux adultes handicapés, mesure très importante dans notre secteur d'activité ? Notre société doit se montrer solidaire, comme cela a été dit ce matin, et admettre que des bénéficiaires de cette allocation ne soient pas soumis à des obligations de recherche d'emploi trop intenses.

Stéphanie DES ORMEAUX

La rémunération constitue une difficulté que nous rencontrons fréquemment dans le cadre d'un reclassement interne. Les OPCA ne prennent effectivement pas en charge l'intégralité de la rémunération. De ce fait, on peut même rater un reclassement interne.

Aline BOUFFARD, PDITH de Somme

Nous travaillons sur la compensation du handicap et nous nous sommes attachés à mettre en place, dans tout le parcours d'insertion de la personne handicapée, un plan de compensation individualisé qui permet de prévoir les conséquences du handicap en situation de travail, comme en situation de formation. Ce plan est élaboré avec l'ensemble des partenaires, en lien avec le récent Guide de la compensation du handicap réalisé par l'Agefiph.

Jean-François CHANTARAUD

Quelles sont les clés de son succès ? Comment êtes-vous parvenus à coordonner votre action ?

Aline BOUFFARD

D'abord, en se connaissant bien. Ensuite, en travaillant ensemble territorialement et en se rencontrant souvent : nous nous réunissons chaque semaine. Le plan donne un impact fort au parcours de la personne handicapée, puisque nous sommes coordonnés par bassin d'emploi.

Jean-François CHANTARAUD

D'où viennent les documents techniques sur lesquels vous travaillez ?

Aline BOUFFARD

Nous avons conçu une aide sur l'AMDPH, le plan de compensation du handicap. Il s'agit d'un ensemble d'éléments qui permettent à la Maison du handicap de prendre des décisions, et qui sont

rédigés par tous. L'Agefiph a donc réalisé le Guide de la compensation, document qui nous est fort utile, et que nous avons individualisé collectivement. Nous avons commencé à l'utiliser dans le cadre de l'apprentissage, et, sur 120 jeunes, plus de la moitié ont décroché un contrat de travail. Pour l'instant, cet outil pratique fonctionne. Beaucoup d'autres départements travaillent également sur le sujet.

De la salle

Il faut renforcer le lien entre les entreprises et le milieu du maintien en emploi. Ce dernier est très riche, car il propose beaucoup d'outils aux entreprises et aux travailleurs handicapés. Mais l'ensemble reste diffus, et les entreprises rencontrent des difficultés dans leurs recherches d'informations. Il faudrait donc réfléchir à un pôle référent en la matière pour les entreprises.

Fabienne CHRIST, Cap Emploi du Val d'Oise

Depuis environ un an, mon équipe et moi constatons une très forte dégradation de l'employabilité des personnes handicapées, qui s'exprime par leur situation sociale et financière. Leur motivation à rejoindre les postes de façon durable est également en chute libre. Les salariés résilient en effet fréquemment leurs contrats dès avant la fin de la période d'essai. Hormis les convocations répétées, nous n'avons pas de remèdes à ces problèmes inquiétants.

Jean-François CHANTARAUD

A quoi attribuez-vous cette chute de motivation ?

Fabienne CHRIST

L'ANPE nous dit que notre département est particulièrement touché par les prémices de la crise, qui se sont fait fortement ressentir dès cet automne.

Jean-François CHANTARAUD

Comment ceux qui abandonnent leur poste expliquent-ils leur comportement ?

Fabienne CHRIST

Ils nous répondent qu'ils avaient trop de travail, qu'ils refusent de travailler le samedi... Moi qui étais auparavant plutôt ouverte et généreuse, j'ai maintenant tendance à penser que cette population se replie sur elle-même, et souffre d'un manque de motivation conséquent. J'attribue également ce phénomène à une dégradation de la situation sociale des plus défavorisés. Je ne leur jette donc pas la pierre.

Marina LEMAÎTRE, responsable du pôle partenariat au sein de Pôle Emploi d'Île-de-France

Je me joins aux propos que vient de tenir Mme Christ et souhaite y associer les réflexions d'autres intervenants. Les difficultés rencontrées par les publics handicapés pour accéder à l'emploi sont les mêmes que celles auxquelles est confronté l'ensemble des nouveaux salariés. On trouve en effet de moins en moins d'emplois non qualifiés. Les missions se complexifient notamment dans les entreprises de services, nombreuses en Île-de-France. Auparavant, dans le bâtiment par exemple, une mission consistait à tirer sur une ficelle pour monter des tuiles dans un seau. Mais aujourd'hui, les tuiles sont montées par une machine dont le maniement requiert un minimum de qualification.

Jean-François CHANTARAUD

L'entrée dans l'ère du tertiaire pénalise donc les personnes handicapées.

Marina LEMAÎTRE

Oui, car le public handicapé se caractérise malheureusement par son faible niveau de qualification. C'est sur ce point que je veux attirer l'attention du collectif que nous représentons. Nous devons ainsi axer nos efforts sur l'amélioration de la qualification des personnes handicapées. Il est important d'en optimiser les systèmes de financement, et de former et informer les agents de Pôle Emploi pour qu'ils s'approprient les dispositifs d'aides, notamment ceux de l'Agefiph. Nous devons sans cesse mieux communiquer et nous former mutuellement à nos différentes offres de services pour mieux les mobiliser auprès de nos publics. En Île-de-France par exemple, notre partenariat avec l'Agefiph est particulièrement efficace, même si tout est toujours perfectible.

Jean-François CHANTARAUD

Comment améliorer ce partenariat ?

Marina LEMAÎTRE

Peut-être en insistant davantage sur l'appropriation conjointe des offres de services, puisqu'il existe de multiples intervenants sur ce secteur, qui proposent chacun des offres de services différentes. Nous devons rendre ces offres complémentaires, et non concurrentes. En outre, les intervenants ne connaissent pas assez les prestations des autres.

Jean-François CHANTARAUD

Comment organiser une mutualisation des savoirs en la matière ?

Marina LEMAÎTRE

Nous mettons déjà en place des modules de formation ainsi que plusieurs outils informatiques qui permettent une diffusion assez large. En Île-de-France, 8 000 conseillers Cap Emploi travailleront bientôt ensemble, et nous ne pouvons donc pas nous réunir tous.

Véronique STRASSER, PDITH de Moselle

A l'heure d'une importante régionalisation, on se rend pourtant compte que le niveau local reste très pertinent, notamment pour les entreprises. En Moselle, nous avons développé des outils de simplification du paysage à destination des entreprises. Beaucoup d'acteurs promeuvent en effet l'emploi des personnes handicapées sans savoir à qui s'adresser.

Jean-François CHANTARAUD

En quoi consiste cette simplification ?

Véronique STRASSER

Il s'agit, sans prétention, d'expliquer à une entreprise qu'il existe un réseau de partenaires qui ont chacun des compétences spécifiques et interviennent à des moments différents.

Jean-François CHANTARAUD

Comment avez-vous instauré ce mode opératoire ?

Véronique STRASSER

Nous avons tout d'abord élaboré un plan d'action, et nous avons ensuite eu à cœur de travailler avec les chargés de mission des organismes consulaires, qui visitent les entreprises.

Jean-François CHANTARAUD

Quels sont les points faibles de cette coordination ?

Véronique STRASSER

Il faudrait avoir une visibilité des politiques d'emploi et de formation aux niveaux départemental et régional. Ces politiques devraient également être mises en œuvre de façon concertée.

Daniel NOIREL, Mission Entreprise de Haute-Marne

Au niveau de l'anticipation et du plan de soutien 2009-2010, ne pourrait-on pas nous intégrer davantage en amont pour éviter l'hémorragie, nous, partenaires de l'Agefiph ? Contrairement à ce qui a été annoncé, la personne handicapée n'est pas protégée au sein de l'entreprise. Il me semble plutôt que l'on se contente de doubler le délai de préavis pour certains handicaps lourds. J'entends parler de coordination, ce qui me surprend, car le PDITH, notre relais au sein de la direction du travail, est l'un des seuls organismes à être au courant de la préparation des plans de licenciements. Ne pourrait-on pas coordonner une action avec des partenaires publics qui aiderait l'Agefiph à limiter la saignée, et convaincre les entreprises du bien-fondé du plan de soutien ?

Stéphane GAINAUX, Coordinateur PDITH du Doubs

Je voudrais témoigner d'un projet qui fonctionne bien dans le Doubs, en Franche-Comté, dans le Territoire de Belfort et en Haute-Saône. Diverses formes de pactes territoriaux ont vu le jour en France il y a quelques années. Dans notre région, plusieurs entreprises nous ont cependant expliqué que nous, services de l'Etat, ne proposons guère de candidats à leurs offres d'emplois. Nous avons donc réfléchi sur le processus de l'offre d'emploi. Nous avons alors travaillé dans la durée avec les entreprises, et sur les métiers pour lesquels elles savent qu'elles vont recruter. Ensuite, nous avons demandé à ces entreprises de s'engager sur un volume de recrutement. En contrepartie, nous avons créé un groupe-projet qui rassemble les différents acteurs du bassin d'emploi. Sur le flux des demandeurs d'emplois, nous repérons enfin les candidats jusqu'à ce que l'employeur ait atteint ses objectifs de recrutement.

Jean-François CHANTARAUD

Pour synthétiser tout ce qui vient d'être dit, je note que le manque de qualification des travailleurs handicapés constitue un frein important à leur insertion professionnelle. Il faut aussi les aider à se remotiver, même si l'on ne peut pas accomplir leur part du travail. Enfin, certains ont donné des éléments de méthode pour améliorer la coordination, mais nous devons sans doute encore aller plus loin.

Stéphane PAOLI

Nous devons également éviter le décrochage de ceux que l'on appelle désormais « les travailleurs pauvres », expression qui a cours pour l'ensemble des salariés.

Jean-François CHANTARAUD

Il s'agit bien sûr d'un modèle de société. Quelle place y ferons-nous aux plus défavorisés ? Quelles aides leur apporterons-nous pour qu'ils s'y insèrent ?

Plan de soutien 2009-2010

Annick MONTFORT
Directrice de l'évaluation et de la prospective Agefiph

Anne TOURLIERE
Directrice des interventions Agefiph

François ATGER
Directeur territorial sud, Directeur de la communication

Diffusion d'un jingle vidéo de présentation du plan de soutien

I. Présentation générale du plan de soutien

Stéphane PAOLI

Que retiendriez-vous surtout de ce qui a été dit ce matin ? La façon dont la crise est perçue recoupe-t-elle la lecture que vous en faites ?

Annick MONTFORT

J'ai retenu, à propos de la situation des personnes âgées, qu'il existait des difficultés, mais aussi des opportunités, comme le renouvellement générationnel, qui peut bénéficier à l'emploi des personnes handicapées. J'ai également retenu : « le pire n'est pas le plus sûr », « l'obligation d'emploi », citée un certain nombre de fois, et les dispositifs spécifiques.

Tous autant que nous sommes, nous souhaitons que la conjoncture épargne au maximum les personnes handicapées, ce qui constitue l'objectif principal du plan de soutien.

Stéphane PAOLI

Craignez-vous que la crise aggrave encore la situation des personnes handicapées ?

Annick MONTFORT

Au bilan 2008, la tendance est positive, grâce à l'implication de tous sur le terrain ainsi qu'à plusieurs outils créés par l'Agefiph pour développer la formation, aider certains publics, etc. Les embauches se sont en effet multipliées au cours de l'année 2008. Par ailleurs, de plus en plus d'entreprises manifestent leur désir d'intégrer des personnes handicapées. Nous voulons donc que ces tendances positives se pérennisent. Nous savons certes pertinemment que les personnes handicapées sont les premières victimes en temps de crise, mais ce n'est pas notre constat aujourd'hui.

Stéphane PAOLI

Votre anticipation de la situation dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui a-t-elle eu des effets positifs ?

Annick MONTFORT

Tout à fait. De la même façon que la PIE a été un amortisseur à la baisse des contrats aidés, nous sommes réunis aujourd'hui dans la même optique. Entre juin et novembre, 8 000 personnes handicapées supplémentaires se sont retrouvées sur les listes du chômage. Cette augmentation, bien qu'inférieure à celle du chômage dans son ensemble, n'en reste pas moins un signal d'alerte. En outre, une partie des embauches de 2008 correspond à des contrats précaires. Notre nous efforçons donc d'anticiper et de ne pas sombrer dans le catastrophisme.

Stéphane PAOLI

Selon vous, la vigilance procède donc de la mise en œuvre du plan de soutien ?

Annick MONTFORT

Tout à fait. Nous devons être particulièrement vigilants aux publics fragilisés : les seniors, les moins formés, les chômeurs de longue durée, les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé, etc.

II. Principales mesures

Stéphane PAOLI

Quel est le socle du plan de soutien ?

Anne TOURLIERE

L'un des socles du plan de soutien a déjà fait ses preuves l'année dernière : la Prime Initiative Emploi, qu'Annick vient d'évoquer. L'année dernière, ce dispositif a en effet contribué à l'insertion professionnelle de 9 500 personnes très éloignées de l'emploi. Rappelons que la PIE est destinée à faciliter l'embauche de chômeurs, soit depuis plus d'un an, soit de plus de 45 ans, soit porteurs d'un handicap majeur, soit bénéficiaires de minima sociaux.

Nous avons privilégié deux axes au sein de ce dispositif. Pour les plus de 45 ans tout d'abord, la PIE serait majorée de 50 %.

Stéphane PAOLI

C'est d'autant plus important que le débat politique porte aujourd'hui sur la durée du temps de travail pour l'ensemble des salariés.

Anne TOURLIERE

Vous avez raison de le rappeler. Ce dispositif est d'ailleurs complémentaire de la nouvelle législation.

Outre les seniors, nous avons également travaillé sur la première embauche. On mène en effet actuellement une grande campagne à destination des entreprises qui n'engagent aucune action en faveur des personnes handicapées. Nous avons mis en place des diagnostics, et dans 30 % des cas, nous préconisons une embauche. Il faut donc profiter de cette opportunité pour que les entreprises passent à l'acte, et qu'elles recrutent une personne handicapée. Nous avons ainsi également décidé de majorer la PIE dans ce cas.

Stéphane PAOLI

Une fois l'embauche réalisée, la personne handicapée se trouvera-t-elle suffisamment bien dans son nouvel emploi pour que le principe se développe et en génère d'autres ? Avez-vous prévu des dispositions dans ce sens ?

Anne TOURLIERE

L'ensemble de nos partenaires met en œuvre des dispositifs de suivi pour accompagner au mieux l'insertion professionnelle.

Stéphane PAOLI

Prenons un cas concret sur cette nécessité que je viens d'évoquer.

François ATGER

Dans le jingle vidéo, un dirigeant d'entreprise a désigné le volet formation comme l'un des atouts du plan de soutien. L'Agefiph intervient massivement depuis ses débuts sur cette question, car la faible qualification des travailleurs handicapés les défavorise lourdement. Nous intervenons donc dans la formation en alternance ainsi que dans celle des demandeurs d'emploi. Chose nouvelle, dans les douze mois qui suivent l'embauche, une entreprise peut désormais déceler un besoin de formation complémentaire chez un travailleur handicapé, et lui faire bénéficier d'une formation de 70 heures. Ces formations sont de surcroît couvertes par un forfait de 2 000 euros.

Stéphane PAOLI

Même en temps de crise, des entreprises se créent. Qu'avez-vous prévu dans le domaine de la création d'entreprises ?

François ATGER

Quand l'emploi se fait rare, la solution de le créer soi-même peut s'imposer. L'Agefiph, qui finance également de nombreuses créations d'entreprises depuis plusieurs années, a renforcé le dispositif d'aide à la création d'entreprise. Ainsi, nous accompagnons le créateur d'entreprise pendant la mise en œuvre de son projet, en lui offrant une formation de 250 heures en gestion. En outre, après avoir expérimenté ce dispositif dans quatre régions, l'Agefiph a décidé de garantir les emprunts bancaires souscrits par les créateurs d'entreprise handicapés. Nous favorisons ainsi la confiance que les banquiers peuvent accorder aux travailleurs handicapés. De plus, nous mettons en place une micro-assurance qui permet de couvrir le risque professionnel et la prévoyance santé au cours du commencement du projet. Une entreprise petite et nouvelle est en effet fragile. Elle peut pâtir de surcroît de périodes d'interruption pour raisons de santé. Enfin, nous avons porté la subvention d'aide à la création d'entreprise à un montant de 12 000 euros.

Stéphane PAOLI

La question de l'inquiétude des personnes handicapées vieillissantes demeure.

Annick MONTFORT

Tout à fait. S'il faut favoriser l'accès des personnes handicapées à l'emploi, il faut également les maintenir en emploi. La population des travailleurs handicapés est très vieillissante : entre 45 et 50 % des salariés sont en effet âgés de plus de 50 ans. Les problématiques de handicap peuvent de plus s'aggraver avec l'âge, et nous nous trouvons dans une logique d'allongement de la durée de la

vie professionnelle. Dès lors, comme faire en sorte que ces salariés aient toutes leurs chances de rester en emploi ? Il y a un peu plus d'un an, des professionnels nous ont dit qu'il manquait un outil à notre palette. Tout en maintenant le salaire du salarié, nous encourageons l'entreprise à aménager son temps de travail s'il connaît une aggravation de son handicap. Ce dispositif correspond à l'un des axes du plan seniors du gouvernement, qui incite les entreprises à réduire le temps de travail des salariés vieillissants. Nous accompagnons ainsi ceux de plus de 55 ans pendant deux ans, à raison d'une subvention forfaitaire de 9 000 euros par an.

Stéphane PAOLI

Que prévoyez-vous concernant les contrats précaires, également générateurs d'inquiétude ?

Annick MONTFORT

Les entreprises peuvent apprécier les compétences d'une personne handicapée avec un contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou des missions d'intérim. Cependant, au regard de la conjoncture actuelle, elle peut hésiter à signer des contrats à long terme. Avec ce plan de soutien, nous mettons en place une prime à l'emploi durable de 3 000 euros pour pérenniser l'insertion. Or, une personne peu formée de 50 ans (qui correspond à la majorité des profils de travailleurs handicapés) n'a qu'une chance sur dix de retrouver un emploi. Cette prime sera donc augmentée de 50 % si le salarié est senior.

Stéphane PAOLI

Quels dispositifs comptez-vous mettre en place pour les personnes les plus précaires ?

Anne TOURLIERE

Dans le milieu handicapé, beaucoup bénéficient des minima sociaux, même s'ils sont très motivés pour travailler. Nous avons donc décidé de doubler la prime à l'insertion (en la faisant passer à 1 800 euros) pour aider les plus défavorisés à se remettre au travail.

Nous allons en outre ouvrir le bénéfice de la PIE au secteur non-marchand, c'est-à-dire notamment aux associations. Celles-ci constituent en effet un vivier d'emplois parfaitement adapté aux personnes handicapées.

III. Un plan évolutif

Stéphane PAOLI

Dans cette situation de crise, avez-vous suffisamment anticipé ? On n'en connaît en effet pas encore l'ampleur exacte, ce qui rend complexifier l'anticipation.

François ATGER

Nous avons tenté d'anticiper et posé plusieurs axes de travail commun. L'avenir nous dira s'ils sont pertinents. Quoi qu'il en soit, il fallait être réactif, et nous l'avons été.

Cependant, tout n'est pas joué. La mécanique du plan de soutien est en effet dynamique et évolutive. Ce plan n'est donc certainement pas gravé dans le marbre des années 2009 et 2010, mais il est bien plutôt appelé à évoluer grâce au dialogue avec nos partenaires. Nous avons entendu toute une série de propositions émises par la salle, mais aussi soulevées par plusieurs questionnaires : il est certain que nous en prendrons en compte une partie.

Stéphane PAOLI

Estimez-vous que la réalité du terrain est convenablement envisagée ?

François ATGER

Le dialogue avec le terrain ne date pas d'aujourd'hui. Sur des propositions touchant tant aux mesures qu'aux méthodes de travail, nous tenterons de faire un pas de plus. En effet, la situation est à présent tellement critique que nous sommes convaincus de la pertinence du plan de soutien grâce à un dialogue nourri. Nos partenaires de terrain restent bien sûr les mieux placés pour observer cette réalité.

Stéphane PAOLI

Effectivement, jamais la nécessité de l'échange d'informations n'a été aussi forte qu'aujourd'hui.

Réactions des observateurs au Plan de soutien

Jean-Pierre REVOIL, Denis CLERC, Jean-François CHANTARAUD

Diffusion d'un jingle vidéo sur la façon dont travailleurs handicapés et entreprises envisagent leur avenir commun

Stéphane PAOLI

Ce plan de soutien répond-il à la situation que vous évoquiez ?

Denis CLERC

Je ne le connaissais pas et il m'est donc difficile de le commenter à chaud. Il me semble cependant que ce plan s'attaque aux points cruciaux : les personnes en difficulté, les travailleurs seniors et la formation.

Je demeurerai cependant interrogatif à propos des jeunes. En effet, les emplois précaires disparaissent massivement aujourd'hui, et dans la grande majorité des cas, les jeunes, surtout les moins qualifiés, commencent leurs parcours professionnels par des missions d'intérim ou des CDD. Si les entreprises embauchent moins, ce sont les jeunes qui en pâtiront donc le plus. Or, dans ce plan de soutien, je n'ai pas repéré de mesure spécifique en faveur des jeunes. Par ailleurs, toutes les études démontrent qu'un mauvais démarrage dans la vie active entraîne souvent une longue précarisation sur le marché du travail.

Jean-Pierre REVOIL

Par rapport aux remarques de la salle et à ce plan de soutien, deux points ont attiré mon attention. Tout d'abord, la nécessité de former est évidente. Dans le processus de mondialisation, la France ne s'en sortira en effet que par la qualification. Cette nécessité s'applique donc à l'ensemble des salariés et des chômeurs. Les Assedic financent d'ailleurs certains dispositifs de formation. Ce point est d'autant plus important que les travailleurs handicapés sont souvent très peu formés. La formation n'est cependant pas facile à mettre en place, puisqu'elle requiert de l'argent, du temps, et de la motivation. De plus, toutes les statistiques démontrent que ce sont très souvent des gens assez formés qui prennent part à des programmes de formation.

Ensuite, le contact avec l'entreprise me semble primordial. Il faut en effet anticiper la crise dans l'entreprise. Un intervenant vient de dire qu'il ne faudrait qu'un seul interlocuteur pour l'entreprise. Même s'il existe de nombreux organismes d'aide au travail des handicapés, une règle locale est nécessaire dans ce domaine.

Jean-François CHANTARAUD

Il me semble qu'il faut travailler selon deux vitesses. Or, le plan de soutien n'en constitue qu'une, celle de la réaction, certes indispensable à la conjoncture à laquelle nous faisons face. Toute la série de mesures annoncées ce matin va dans ce sens.

La deuxième vitesse consiste quant à elle à inventer, anticiper et impliquer tous les prestataires et tous les acteurs, à commencer par la personne handicapée elle-même. Il faut également en mobiliser d'autres, qui ne font pas partie du monde du handicap, et faire de cette question du handicap une question cruciale pour l'entreprise, la ville et la société. Il faut en effet réfléchir à la façon dont nous

voulons être ensemble. C'est pourquoi nous devons donc apprendre à travailler ensemble. Or, cela n'a jamais été fait dans l'histoire du monde. Nous disposons cependant à présent de certains outils que nous ne détenions pas auparavant. Ainsi, il y a quelques siècles, nous ne savions pas lire, contrairement à aujourd'hui. Cependant, nous empilons des monologues les uns sur les autres, au lieu d'échanger et de faire circuler l'information. Nous raisonnons dans l'immédiateté, nous tous, mais également la personne handicapée. Il est donc nécessaire d'inventer un modèle nouveau, de produire un nouveau souffle pour dénicher des territoires neufs, qui vont nous permettre de construire ce monde inédit, dans lequel nous saurons mieux vivre ensemble et respecter les personnes différentes. C'est de cette diversité que naîtra de la performance durable dans toute la société et dans chaque entreprise dans laquelle vous souhaitez chaque jour intégrer une personne handicapée, et différentes des autres.

Stéphane PAOLI

On a en effet beaucoup insisté ce matin sur l'enjeu de la solidarité, et sur l'accompagnement des travailleurs pauvres. L'enjeu de la formation est également revenu plusieurs fois. Enfin, il faut prendre en compte la réalité, comme vous le disiez tout à l'heure. Avez-vous également retenu ces éléments des remarques faites par la salle ?

Denis CLERC

Oui, en partie. Il faudrait aussi approfondir la question de la solidarité, notamment concernant le nombre de travailleurs pauvres dans notre pays. Ce nombre croît en effet, pour des raisons parfois liées aux politiques publiques, comme l'encouragement du travail à temps partiel, ou son extrême flexibilisation. Aujourd'hui, on compte ainsi plus de 2 millions de travailleurs pauvres en France.

J'insisterai également sur l'aide à la création d'entreprises, de façon complémentaire à ce qui a été dit. Cet axe est trop souvent négligé, et je suis donc très heureux qu'il ait été retenu par le plan de soutien. En effet, le tissu productif d'un pays comme le nôtre se renouvelle à une vitesse beaucoup plus rapide qu'on ne le croit. Derrière la permanence des boutiques ou des entreprises se cache de fait un incessant maelström. C'est par celui-ci qu'une société se modernise et qu'ainsi des gens apprennent, également par l'emploi, à compléter leurs connaissances, à s'adapter à de nouvelles situations, etc. La formation ne se situe donc pas seulement avant, mais aussi dans l'emploi. La création d'entreprises constitue de fait un formidable levier pour permettre aux gens de donner le maximum de ce qu'ils ont en eux.

Stéphane PAOLI

Ce que je trouve très nourrissant, c'est que vous avez ouvert cette journée par une analyse inquiétante de la situation d'aujourd'hui, mais qu'à présent, à vous écouter, on a l'impression que la crise s'apparente à une opportunité à saisir.

Jean-Pierre REVOIL

Gardons en tête les multiples mouvements de main d'œuvre, encore plus nombreux après le départ en retraite du papy boom.

En outre, 10 % des entreprises seront à reprendre dans les trois ans, du fait du vieillissement de leurs chefs, notamment en province. De plus, 1/3 des reprises et des créations d'entreprises sont effectuées par des chômeurs. Il est donc possible de créer son entreprise aujourd'hui.

Stéphane PAOLI

Vos interpellations véhémentes, M. Chantaraud, m'ont frappé et m'ont plu.

Jean-François CHANTARAUD

Il ne faut pas tomber dans le piège du commentaire des politiques publiques, car l'Agefiph constitue une chance formidable. Cet organisme va en effet plus loin aujourd'hui pour essayer de faciliter l'insertion et le maintien professionnels des personnes handicapées demain. Cependant, nous ne devons surtout pas nous exclamer : « il manque telle chose dans le plan, donc je ne peux rien faire ». Ce n'est bien sûr pas l'Agefiph qui peut résoudre tous les problèmes causés par la globalisation. Chacun d'entre nous doit s'impliquer pour mieux faire, au quotidien et sur le terrain.

Réactions des acteurs de terrain au Plan de soutien

Christine BLACK-CHARLEC
Déléguée générale du Medef du Val-de-Marne

Isabelle FAURE
Directrice de le Sameth (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés)

Delphine HAVILAND
Responsable de la diversité au sein de la Direction de l'emploi et des compétences de Manpower

Yannick DUCLEUX
Délégué régional des boutiques de gestion des Pays de la Loire

François LEROUX
Directeur des ressources humaines de l'entreprise SAMSIC à Rennes

Alain VITARD
Directeur de Cap Emploi au Havre

Diffusion d'un jingle vidéo sur le financement de l'emploi des personnes handicapées et sur le travail des seniors

Stéphane PAOLI

M. Leroux, pouvez-vous nous présenter l'activité de l'entreprise SAMSIC ?

François LEROUX

SAMSIC, créée il y a 22 ans, œuvre dans le domaine de la prestation de services. La propreté constitue le cœur de notre métier. Nous travaillons également dans la sécurité, l'environnement et les services à la personne. Nous faisons en outre concurrence à Mme Haviland dans le domaine du travail temporaire. SAMSIC est un groupe familial, géré par ses fondateurs, qui emploie 50 000 salariés, en France et en Europe. Son chiffre d'affaire s'élève à 1,3 milliard d'euro.

Stéphane PAOLI

M. Ducleux, comment décririez-vous les boutiques de gestion ?

Yannick DUCLEUX

Il s'agit d'un réseau d'associations, né au début des années 1980, qui a pour vocation d'aider les porteurs de projets de création d'entreprise. Ce réseau les accompagne, les forme et les suit en période de démarrage. Aujourd'hui, près de 900 salariés accueillent en France plus de 40 000 personnes par an. Nous nous sommes donné pour vocation principale de rendre accessible cette initiative aux gens qui rencontrent des freins dans leurs démarches. C'est pourquoi nous travaillons avec les personnes handicapées.

Stéphane PAOLI

Delphine Haviland, pouvez-vous nous rappeler ce qu'est Manpower ?

Delphine HAVILAND

Nous agissons tout d'abord, depuis la loi de cohésion sociale, sur tous les fronts de l'emploi : travail temporaire, recrutement en CDI et en CDD, mais également évaluation, formation, accompagnement et conseil aux candidats et aux services des entreprises. Manpower représente 500 000 salariés intérimaires, délégués dans plus de 90 000 entreprises clientes, dont 60 000 sont des PME et des PMI. Nous effectuons en outre 25 000 prestations de recrutement en CDI et accompagnons vers l'emploi plus de 5 000 travailleurs handicapés. Nous jouons enfin un rôle d'observateur au cœur des bassins d'emploi, avec un réseau de plus de 1 000 agences.

Stéphane PAOLI

Quelle lecture faites-vous du Plan de soutien ? Avez-vous l'impression que les aides engagées correspondent réellement aux besoins ?

Delphine HAVILAND

Oui, puisque ce Plan de soutien, tout comme l'ensemble des aides dont nous bénéficions par l'Agefiph, profite à notre politique « Handicapé, Handicapable », et donc à nos 5 000 travailleurs handicapés. Plus globalement, ce Plan soutient l'ensemble de nos engagements en faveur de la diversité dans les entreprises, ainsi que nos actions de lutte contre les discriminations. L'emploi durable pour les personnes handicapées constitue le premier axe de ce Plan de soutien. C'est d'autant plus important que 95 % de nos candidats désirent trouver un emploi durable, dans l'idéal un CDI.

Stéphane PAOLI

On peut opposer l'emploi de longue durée aux chômeurs de longue durée. Par quels moyens faut-il accompagner ces derniers ?

Delphine HAVILAND

Cet aspect constitue l'un des points importants du Plan de soutien. Pour la première fois en effet, celui-ci répond de façon spécifique à des problématiques propres aux publics particulièrement vulnérables. De fait, dans un contexte de crise, les personnes handicapées sont les plus fragiles, notamment dans leur maintien en emploi. L'Agefiph a donc entendu cette préoccupation et y répond avec des aides spécifiques.

Je mentionnerai en outre un exemple pour adopter le point de vue des entreprises qui nous sollicitent. Aujourd'hui, le plan senior oblige les entreprises de plus de 50 salariés à négocier un accord en faveur du maintien ou de l'intégration des travailleurs âgés de plus de 45 ans. Toutes les aides de ce Plan de soutien vont donc nous permettre de réagir beaucoup plus efficacement.

Stéphane PAOLI

Comment jugeriez-vous la valeur ajoutée de ce Plan ? Qu'apporte-t-il de nouveau, outre ce que vous venez d'évoquer ?

Delphine HAVILAND

Au risque de me répéter, ce Plan est tourné vers l'emploi durable, ce qui constitue un premier point positif. De plus, l'Agefiph a su entendre les problématiques spécifiques de ses publics, et leur proposer des aides ciblées, malgré un contexte qui fragilise encore davantage les publics éloignés de l'emploi. Ce Plan répond ainsi aux besoins des entreprises qui, dans leur mise en œuvre d'actions en faveur de l'intégration des chômeurs, attendent de nous une solution non pas globale mais particulière, sur mesure.

Stéphane PAOLI

Isabelle Faure, êtes-vous convaincue par ce qui a été dit aujourd'hui à propos du slogan « Réussir ensemble » ?

Isabelle FAURE

Pour nous, professionnels qui œuvrons dans cette branche depuis de nombreuses années, ce Plan constitue un ensemble d'outils qui va contribuer à la poursuite de notre activité.

Stéphane PAOLI

En quoi enrichit-il la boîte à outil dont vous disposez depuis longtemps, au titre de défenseur du maintien de l'emploi ?

Isabelle FAURE

Nous sommes comme un ouvrier qui, face à une difficulté particulière sur sa machine, a besoin de renouveler ses outils, et adresse une commande à son patron : avant même de les réclamer, nous possédons déjà de nouveaux outils tout à fait cohérents avec la réalité que nous rencontrons. Il serait ensuite intéressant de pouvoir les adapter en fonction des situations géographiques ou des types d'entreprises.

Stéphane PAOLI

Une intervenante de ce matin a évoqué l'efficacité de l'action locale.

Isabelle FAURE

Il est important de mettre l'accent sur notre travail de réseau, en place depuis de nombreuses années. Dans ma région, nous avons en effet l'habitude de travailler ensemble, et d'échanger nos bonnes pratiques. Cela nous permet de réfléchir de façon inventive sur des axes ensuite soumis à notre délégation. Dès lors, nous pouvons mettre en place les solutions les plus adaptées au terrain.

En ce qui concerne le maintien de l'emploi, les outils ne sont pas très nombreux. Il est cependant désormais possible de diminuer le temps de travail, même si nous devons prendre en considération le recul de l'âge de départ à la retraite. Nous disposons donc de moyens supplémentaires, qu'il faudrait ensuite adapter. Par exemple, il serait intéressant de moduler la subvention de 6 000 euros sur le maintien en emploi en fonction de la taille de l'entreprise. Une fois le cadre général établi, il faudrait donc en dessiner les détails.

Stéphane PAOLI

Mme Black-Charlec, quelles sont vos impressions sur ce que vous avez entendu depuis ce matin ?

Christine BLACK-CHARLEC

Le Plan de soutien me semble cohérent avec plusieurs politiques d'emploi, auxquelles sont soumises les entreprises. C'est un plan qui balaie avec pertinence l'ensemble de la vie d'un salarié, de son insertion à sa fin de carrière, en passant par sa formation et sa consolidation dans l'emploi. Deux points m'ont particulièrement intéressée concernant les mesures relatives à l'emploi *stricto sensu*. Tout d'abord, les entreprises, y compris les petites, sont obligées en 2009 de réfléchir à un plan d'action sur l'emploi de seniors. L'Agefiph a judicieusement inclus plusieurs mesures concernant l'emploi des seniors, grâce auxquelles l'entreprise pourra remplir ses obligations, en matière à la fois d'emploi des seniors, et de recrutement des personnes handicapées.

Stéphane PAOLI

L'aménagement du temps de travail s'apparente donc à une piste intéressante ?

Christine BLACK-CHARLEC

Oui. Je ne parlerai pas ici des grandes entreprises, qui peuvent bénéficier d'un service dédié au traitement de la politique des handicapés. Je parlerai plutôt des PME, qui constituent l'essentiel du tissu économique français. Pour celles-ci en effet, la mise en place des politiques d'emploi des TH est plus problématique. L'aide à la trésorerie d'une entreprise qui embauche un TH, ainsi que la possible modulation de son temps de travail sans charge supplémentaire pour l'entreprise, me semblent, effectivement, des mesures positives.

Stéphane PAOLI

Que pensez-vous du nouveau rôle dévolu du secteur associatif dans les aides à l'embauche ?

Christine BLACK-CHARLEC

Le secteur associatif ne me concerne pas particulièrement. Nous assistons malgré tout depuis quelques années, surtout dans les départements de la petite couronne, comme le Val-de-Marne, à un développement des structures associatives qui génèrent un nombre important d'emplois. Il est donc avantageux d'étendre les dispositifs et les primes au secteur associatif.

Stéphane PAOLI

Avez-vous remarqué, Mme Black-Charlec, l'importance accordée à l'enjeu de la formation des personnes handicapées ?

Christine BLACK-CHARLEC

La formation me semble de fait absolument essentielle, puisque les entreprises souhaitent s'ouvrir au monde du handicap. Cependant, nous rencontrons très souvent des difficultés pour dénicher les compétences demandées. Dans le secteur tertiaire principalement, même si les postes proposés requièrent une faible qualification, nous nous heurtons à un manque de compétences de la part des TH. Il me semble donc essentiel que le service public de l'emploi intervienne en amont afin de favoriser la formation de ces personnes handicapées. En effet, il est aujourd'hui parfois très difficile pour une entreprise, dont le budget dédié est relativement limité, de développer un véritable plan de formation pour une personne spécifiquement handicapée. L'aide apportée par l'Agefiph est donc tout à fait opportune, d'autant plus que la formation peut être dispensée au sein de l'entreprise.

Stéphane PAOLI

Qu'en est-il du renforcement de la formation des jeunes ?

Christine BLACK-CHARLEC

L'apprentissage a longtemps été cantonné au secteur artisanal. Il faut néanmoins noter que, depuis quelques années, les PME, et même les grandes entreprises, se sont ouvertes beaucoup plus largement à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation. Ces derniers constituent de fait des moyens essentiels pour qualifier un jeune et lui permettre de s'insérer dans une entreprise. Il faudrait donc abondamment travailler avec les CFA et toutes les structures qui œuvrent dans le domaine de l'apprentissage.

Stéphane PAOLI

M. Leroux, quelle est votre grille de lecture de tout ce qui a été présenté aujourd'hui ?

François LEROUX

Quoi qu'il advienne, les entreprises se doivent de toujours s'adapter. Or, tandis qu'elles ont souvent tendance à reprocher aux organisations publiques, et parfois paritaires, leur lenteur de réaction, celle de l'Agefiph est exemplaire. Au risque d'être redondant, ce Plan, articulé sur l'insertion, l'emploi durable, la formation et les seniors répond vraiment aux besoins de l'emploi.

Stéphane PAOLI

L'anticipation de la crise permet d'en amortir les effets.

François LEROUX

Effectivement, l'entreprise se doit de fonctionner ainsi. Dans le cas contraire, elle meurt. Rappelons qu'elle ne détruit pas d'emplois par plaisir, puisque le fonctionnement même d'une entreprise consiste à produire. Pour cela, il faut cependant des moyens techniques et des ressources humaines.

Stéphane PAOLI

Vous touchez un point très important qui, malheureusement, concerne beaucoup d'entreprises en France, en Europe et dans le monde : la peur de la crise. Cet enjeu de l'anticipation conduit hélas des entreprises à se débarrasser d'une partie de leur personnel pour disposer, en cas de choc, d'une meilleure capacité de résistance. Je me souviens de cette magnifique phrase de Jean-Paul II : « n'ayez pas peur ». Cependant, comment l'appliquer ici ?

François LEROUX

Nous sommes pris dans un cercle qui n'est pas vertueux. Nous-mêmes, individus, ignorons de quoi sera fait l'avenir. Cette incertitude remonte au niveau d'une entreprise, d'une nation et du monde entier. Aujourd'hui, au lieu de nous protéger, nous alimentons indirectement cette crise et nous fragilisons l'emploi et l'économie. Cependant, il appartient à chacun de nous de se mobiliser pour travailler. Il n'existe pas de solution collective. La solution individuelle est beaucoup plus pertinente.

Stéphane PAOLI

Nous avons beaucoup insisté sur la formation. Le forfait formation vous semble-t-il efficace ?

François LEROUX

Il s'agit d'un outil parfaitement adapté à nos besoins. Depuis trois ans, nous avons mis en place des formations avec des organismes gestionnaires des Cap Emploi à destination des chômeurs de longue durée. Ces derniers s'adaptent ainsi plus facilement lors de leur retour dans l'entreprise. Nous avons d'ailleurs souvent affaire à un public qui souffre d'une déficience de formation, mais nous avons fait le choix de la qualification : nous recrutons également des gens que nous adaptons ensuite au poste.

Stéphane PAOLI

Que pensez-vous de l'aide à l'aménagement du temps de travail ?

François LEROUX

Dans la continuité du plan senior de l'Etat, cette mesure est bien ciblée et ne peut être que positive. L'entreprise se doit de produire. Si le salarié n'est plus en capacité de produire et qu'il n'est pas soutenu par ce genre d'aides, il risque de devoir quitter l'entreprise.

Stéphane PAOLI

Yannick Ducleux, pouvez-vous nous commenter, à votre tour, ce Plan de soutien ?

Yannick DUCLEUX

Je voudrais tout d'abord réagir au désir propre à l'Agefiph de construire et d'échanger avec ses prestataires. Je suis moi-même partenaire de l'Agefiph depuis vingt ans. C'est avec elle que nous avons le plus construit et que nous sommes allés le plus loin. Aujourd'hui, le recours systématique aux appels d'offre constitue un léger tournant. Je ne mets cependant pas en cause le principe de la transparence, ni celui de l'organisation des achats. Il faut simplement faire attention à leur mise en œuvre, qui peut provoquer un appauvrissement de l'offre et une perte de dialogue.

Stéphane PAOLI

Pouvez-vous revenir sur l'anticipation qui a fait naître le Plan de soutien ?

Yannick DUCLEUX

Nous sommes au courant de ce Plan depuis un an. Un certain nombre de mesures ont en effet été expérimentées dans quatre régions, dont les Pays de la Loire. L'Agefiph a ainsi souhaité travailler sur une approche beaucoup plus globale de la problématique de création, sur la sécurisation du parcours et sur la structuration financière. Elle s'est d'ailleurs engagée dans ce dernier domaine sur un dispositif permettant de renforcer la bancarisation des entreprises.

Stéphane PAOLI

Que ressort-il de ce laboratoire des Pays de la Loire ?

Yannick DUCLEUX

L'expérimentation est menée depuis un an, et nous n'avons donc pas eu le temps de l'évaluer. Plusieurs indicateurs prouvent toutefois que cette démarche fonctionne bien, même si elle demande aussi des conditions particulières.

Stéphane PAOLI

Cette approche vous paraît-elle déjà dynamique ?

Yannick DUCLEUX

Oui. Cette logique qui consiste à travailler sur plusieurs leviers en même temps permet de renforcer, de mieux pérenniser les projets de l'entreprise.

Stéphane PAOLI

Alain Vitard, quel serait votre commentaire sur ce Plan de soutien ?

Alain VITARD

Du point de vue de Cap Emploi, ce Plan représente une chance pour l'emploi des travailleurs handicapés. Sur le public que nous avons reçu en 2008, 84 % des gens avaient un niveau 5 ou infra 5, 25 % avaient plus de 50 ans et 30 % avaient plus de 2 ans de chômage. Ce plan va donc aider les personnes de plus de 50 ans, il va aider les gens moins formés, et il va aider les gens les plus éloignés de l'emploi, à reprendre ou à garder confiance. Aujourd'hui, les offres sont moins nombreuses, et il nous faut porter davantage de formation...

Stéphane PAOLI

C'est donc la formation que vous mettez en avant ?

Alain VITARD

Oui, pour ceux qui le peuvent. Un homme formé en vaut deux. Par ailleurs, M. Atger nous a dit ce matin que ce Plan n'était pas gravé dans le marbre. Nous pourrions donc le revoir en fonction des difficultés qui peuvent survenir au cours des mois et des années à venir.

Ce Plan s'adresse en outre autant à l'entreprise qu'au particulier, ce qui lui confère une grande force. Assurer les minima sociaux, redonner confiance, procurer rapidement un moyen de locomotion ... Ce plan donne des réponses concrètes, dont les gens ont besoin.

Stéphane PAOLI

Ces réponses, M. Vitard, peuvent-elles aussi changer le regard que la société porte sur le handicap ?

Alain VITARD

Oui. N'oublions jamais que le handicap est la deuxième cause de discrimination en France. Ce Plan est ambitieux, et l'Agefiph ne peut pas le porter seule. Sa rapide réaction positive doit en effet être suivie par une réponse des entreprises publiques, de l'Etat, des maisons du handicap... Nous devons tous nous montrer réactifs et dynamiques. Le réseau Cap Emploi, fort de 107 structures et de 111 collaborateurs ne peut pas réussir seul. Nous sommes donc réunis tous ensemble pour réussir ensemble.

Stéphane PAOLI

Vous venez d'employer le mot « positif ». Dans cet enjeu auquel vous êtes tous confrontés aujourd'hui, faut-il aller jusqu'à la discrimination positive ?

Alain VITARD

Les mesures qui nous sont proposées relèvent déjà de la discrimination positive. Cependant, une fois les aides financières taries, la personne handicapée gardera son emploi grâce aux compétences qu'elle aura acquises. Le but reste donc l'emploi pérenne, et non pour six mois.

Stéphane PAOLI

Quels sont les aspects négatifs du Plan ?

Delphine HAVILAND

Tout d'abord, l'Agefiph a ciblé des aides en fonction de la distance qui sépare public et emploi, et en fonction du maintien en emploi. Toutefois, elle n'a pas tenu compte des différences entre les entreprises. En effet, la grande majorité d'entre elles est constituée par les TPE, les PME et les PMI. A titre d'exemple, chez Manpower, sur 90 000 entreprises clientes, 60 000 sont des PME et des PMI. En outre, 87 % des entreprises qui nous sollicitent dans le cadre de prestations de travail temporaire ou de recrutement de travailleurs handicapés sont des entreprises de moins de 250 salariés. Une entreprise de 22 salariés ne fournit donc pas le même effort pour intégrer un travailleur handicapé qu'une entreprise beaucoup plus structurée.

De même, le plan formation devait au départ bénéficier aux salariés, mais aussi aux entreprises, qui en avaient le plus besoin. Or, nous nous sommes finalement rendus compte que les entreprises les plus importantes en bénéficiaient principalement. Il faudrait donc maintenir ce système d'aides, de primes et de subventions, mais en tenant compte des différences d'effectifs entre les entreprises.

Stéphane PAOLI

Que pensez-vous des mesures concernant les CDD et les CTT ?

Delphine HAVILAND

Je prêcherai un peu pour ma paroisse. Nous avons dit que nous n'avions pas de solutions pour essayer de corriger le tir en ce qui concerne l'emploi durable. Nous en avons pourtant une, mais qui n'est pas tout à fait satisfaisante : les contrats de travail temporaire et les CDD, dont la durée devient de plus en plus longue. Effectivement, il n'existe pas d'aides accordées aux entreprises qui, du fait de la situation économique, ne maintiennent pas leur niveau de recrutement en CDI, mais font l'effort de maintenir l'emploi en utilisant des contrats plus flexibles, notamment des CDD et des CTT. A titre d'exemple, un tiers de nos salariés intérimaires accèdent à un emploi durable, un CDI ou un CDD de longue durée, à l'issue d'une mission de travail temporaire. Les contrats flexibles et temporaires constituent donc un véritable facteur d'intégration, un véritable levier vers l'emploi durable.

Stéphane PAOLI

Quid de l'insertion des travailleurs handicapés de moins de 25 ans ?

Delphine HAVILAND

Concrètement, si nous regardons les études concernant les publics les plus impactés par la crise actuelle de l'emploi, la réponse est très claire. Les trois publics les plus visés sont les jeunes de 25 ans, les intérimaires et les personnes en CDD sur des postes les moins qualifiés. Selon une logique préventive, il est donc nécessaire d'accompagner les jeunes de moins de 25 ans, comme le fait le plan Espoir Banlieues, qui vise à faciliter l'accès à l'emploi pour les jeunes issus de quartiers sensibles.

Stéphane PAOLI

Isabelle Faure, que manque-t-il dans ce Plan de relance ?

Isabelle FAURE

Il manque une continuité dans la communication. En effet, nous assistons souvent à des manifestations comme celle-ci, qui ne sont ensuite guère relayées par les médias. Or, nous vivons dans une société de communication : plus nous enverrons de messages forts envers nos concitoyens, plus leurs esprits seront marqués par les difficultés que rencontrent les personnes handicapées.

Stéphane PAOLI

Dans les mesures elles-mêmes, où verriez-vous les faiblesses ?

Isabelle FAURE

Tout à l'heure, je n'étais pas d'accord avec mes collègues sur la mesure concernant le temps partiel. Selon moi en effet, elle laisse des zones d'ombres qui demanderont à être éclaircies. Ensuite, quelques mesures devraient être plus modulables pour permettre une meilleure adaptation à des situations très particulières.

Stéphane PAOLI

Mme Black-Charlec, que critiquerez-vous en premier lieu ?

Christine BLACK-CHARLEC

Ma première réflexion porte sur l'accompagnement des entreprises dans la mise en place des politiques TH. L'Agefiph a créé, il y a quelque temps, une mesure intéressante, mais qui s'adresse uniquement aux entreprises de plus de 250 salariés. Je regrette que le Plan n'évoque pas du tout le renforcement de l'aide aux entreprises de moins de 250 salariés. Celles-ci ne sont en effet pas structurées ; elles n'ont ni RH, ni service dédié. Elles ont donc besoin d'être accompagnées dans leur politique globale de TH.

Ensuite, j'ai été particulièrement intéressée par les différentes actions qui ont pu être menées sur le terrain avec les entreprises d'insertion, les ESAT et les EA. Or, le plan semble ignorer le lien qui existe pourtant entre les entreprises du milieu ordinaire, et les ESAT et EA. Il s'agit pourtant d'une source de collaboration intéressante entre l'entreprise et le milieu protégé. Dans les PME, on observe des actions remarquables, tant au niveau de l'entreprise que des salariés, qui participent de manière active à une reprise en main de leur insertion professionnelle. Nous pouvons donc regretter qu'aucune mesure ne soit dédiée à ce volet-là.

Enfin, ma dernière remarque dépasse largement le cadre de l'Agefiph. Au Medef, nous sommes sans cesse confrontés à la difficulté de faire repérer les demandeurs d'emploi handicapés par les entreprises. Il serait donc souhaitable qu'il existe, au niveau d'un bassin d'emploi (par exemple au niveau d'un département), un pôle unique, un vivier de demandeurs d'emploi, toutes catégories confondues, où l'entreprise puisse recruter efficacement. En effet, l'entreprise ne parvient pas à trouver un interlocuteur adéquat, à cause de la multiplication et de la dispersion des acteurs. Il faudrait donc un référent unique pour les entreprises.

Stéphane PAOLI

M. Leroux, que mettriez-vous en avant dans votre lecture critique du Plan ?

François LEROUX

Tout d'abord, entre le moment où un salarié handicapé perd son emploi et celui où il en retrouve un, il serait intéressant de donner aux structures Cap Emploi les moyens de l'aider à bâtir un projet, et l'empêcher ainsi de s'éloigner de la réalité du terrain.

J'insisterai également sur le maintien en emploi, une question très technique qui fait intervenir beaucoup de partenaires. Serait-il possible d'élaborer une méthodologie pour que l'entreprise soit moins isolée ? En effet, toutes ne savent pas qu'il faut s'adresser dans ce cas aux Sameth. Pour une entreprise, il est de fait souvent techniquement plus facile de procéder à des licenciements pour inaptitude que de mettre en œuvre des opérations de maintien.

Par ailleurs, nous sommes une grande entreprise, et nous comptons des collaborateurs dédiés pour travailler sur le handicap. Il est bien évident que nous nous inscrivons à ce massif Plan de soutien, et que nous y travaillerons. Cependant, les TPE et les PME seront-elles suffisamment informées pour pouvoir bénéficier de ce soutien, dont elles auront peut être plus besoin que nous, grandes entreprises ? Il s'agit là d'une interrogation, et non d'une critique.

Yannick DUCLEUX

Dans le secteur que je connais, je ne ressens pas de manque, mais un problème d'ajustement entre les différentes aides. Dans la phase expérimentale du projet, le suivi des jeunes cadres d'entreprise était construit sur la base de 49 heures. Or, l'appel d'offre qui vient d'être lancé, indique une base de 15 ou 16 heures. Dans ma région, il s'agit d'une sérieuse régression. Nous nous trouvons dans

un contexte de crise économique, une « opportunité » à saisir pour des personnes handicapées qui souhaitent créer leur entreprise. Néanmoins, il ne s'agit pas du cadre le plus facile pour se lancer. Les phases de démarrage sont en effet excessivement lentes. Elles exigent donc un soutien important. Dans ma région, j'ai interviewé dix créateurs d'entreprise : ils consacrent beaucoup de temps à rencontrer des gens. 15 ou 16 heures réparties sur deux ou trois ans ne me semblent donc pas suffisantes.

L'expérimentation du travail selon des logiques de garantie d'emprunt et de micro assurance a plutôt bien fonctionné dans la région Pays de la Loire, où le contexte était particulier. L'Agefiph doit donc inciter les différents acteurs à travailler ensemble. Nous aussi, opérateurs, avons en effet besoin d'être régulés.

Enfin, M. Chantaraud disait tout à l'heure qu'il était important que nous échangions nos informations. Je crois moi-même beaucoup à la co-construction. Je souhaite donc que l'Agefiph mette en place un groupe de travail selon une logique structurelle et non conjoncturelle. Il faut en effet que tous ses opérateurs puissent réfléchir ensemble de façon permanente à la création des outils de demain.

Stéphane PAOLI

Alain Vitard, à votre tour de nous faire part de votre critique.

Alain VITARD

Il est toujours délicat de critiquer un plan nouveau, à peine lancé. J'ai toutefois noté que l'essentiel des mesures proposées s'inscrivent dans un axe de développement et d'engagement vers l'entreprise, car il est naturel que l'Agefiph travaille sur l'obligation d'emploi des entreprises. En revanche, ce sont celles de 20 salariés et plus qui reçoivent la prime au premier embauché. Mais bien souvent, les entreprises ne comptent même pas 20 salariés, et elles embauchent pourtant des travailleurs handicapés. Il faut donc aider les très petites entreprises à intégrer les personnes handicapées.

Stéphane PAOLI

Vous souhaitez nous faire part d'une anecdote ?

Alain VITARD

M. Clerc disait ce matin qu'il fallait trouver des solutions pour aider les entreprises à passer ce mauvais cap. La région du Havre, dans laquelle je vis, est aujourd'hui frappée par les difficultés rencontrées par Renault et ses sous-traitants. Même si l'Agefiph ne pourra bien sûr pas porter seule ce projet, ne serait-il pas possible d'aider ces entreprises à éviter la désinsertion de leurs salariés ? J'ai par exemple été appelé par une entreprise de nettoyage qui a recruté trois personnes en situation de handicap, dont une sortant d'ESAT depuis quelques années. Cette personne, qui est illettrée, lave les véhicules de l'entreprise, et prépare les ustensiles nécessaires au nettoyage. Or, aujourd'hui, l'entreprise est en train de perdre ses marchés. Elle m'a donc demandé : « Connaissez-vous une mesure pour nous permettre de garder cette personne ? Nous avons en effet réussi à l'intégrer, à lui conférer sa dignité de travailleur, et nous ne voulons pas la renvoyer. » J'ai alors répondu : « Vendredi, ils seront tous en face de moi et je leur poserai la question. »

Modalités de poursuite de la réflexion et de l'enrichissement du Plan de soutien

Pierre BLANC

Diffusion d'un jingle vidéo sur l'importance de l'accompagnement des personnes handicapées

Je remercie Stéphane Paoli pour la qualité de son animation.

Tout au long de cette journée, nous avons essayé d'être à votre écoute et de régénérer le dialogue afin de réussir ensemble.

Revenons tout d'abord sur le livre bleu. 200 personnes ont accepté d'y répondre, ce qui représente 40 % de notre assemblée, chiffre très significatif regroupant de façon partagée nos collaborateurs ainsi que nos partenaires. Une question vous a été posée : les aides et les services vous paraissent-ils couvrir les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi handicapés ? Les réponses sont largement favorables : elles oscillent entre 60 et 80 % selon les différentes cibles. En outre, nos partenaires se montrent dans l'ensemble plus satisfaits que nos collaborateurs des mesures que nous mettons en œuvre. Cela traduit sans doute la remise en question permanente des équipes de l'Agefiph. Par ailleurs, l'offre du Plan de soutien est jugée appropriée à la situation. Ce Plan a pourtant été élaboré rapidement. Nous pouvons donc nous interroger sur son adéquation avec la réalité des futurs besoins. Or, les périodes de crise engendrent souvent beaucoup de créativité. C'est pourquoi nous avons souhaité développer avec vous ce dialogue interactif.

Ce questionnaire comportait des questions plus subtiles, telles que : « pensez-vous qu'il soit réaliste de construire un Plan de soutien évolutif » ? Nous avons constaté ici une certaine circonspection, et même, parfois, de la défiance, tant chez nos propres équipes que chez nos partenaires. Cette appréhension est sans doute légitime, et les cultures n'évoluent pas rapidement. Il nous a dès lors semblé nécessaire de redynamiser notre mode relationnel. Cette journée s'apparente donc à la rampe de lancement d'un processus engagé pour agir ensemble en vue d'une performance durable. Ceci n'est possible que si nous partageons les diagnostics et construisons des projets collectifs. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions réussir ensemble.

Aujourd'hui, la fusée a décollé et il faut à présent que tous les étages se déploient. Il y aura donc une suite à cette journée. Très vite, en février et en mars, nous nous rendrons ainsi dans les fédérations régionales, le Président de l'Agefiph et moi-même, pour poursuivre ce dialogue avec vous. Nous nous appuierons alors principalement sur l'ensemble des propositions que vous avez émises. Les dispositions du programme complémentaire de l'Agefiph sont également visées par cette démarche.

En juin, notre Conseil d'Administration se penchera sur un premier projet d'évolution de ce Plan de soutien. Dans chaque région, nous organiserons à cet effet des forums avec l'ensemble de nos partenaires et dans l'esprit de cette journée. Enfin, notre Conseil d'Administration de décembre 2009 votera les éventuelles modifications et améliorations du Plan qui auront été décidées.

Allocution de clôture

Tanguy du CHENE
Président de l'Agefiph

Le Président de l'Agefiph n'est que le Président de son Conseil d'Administration, qui, je vous rassure, jouit d'un réel pouvoir. Je vais d'ailleurs vous le démontrer.

En introduction, je voudrais revenir sur la crise. Initialement financière, celle-ci s'est muée en crise économique. Cette situation de crise est sans précédent. Personne ne peut aujourd'hui mesurer son ampleur exacte, ni appréhender sa complexité ou sa durée. Face à elle, nous avons le choix entre deux types de comportement. Nous pouvons d'une part faire le dos rond et attendre qu'elle se dissipe. Vous constaterez cependant que le Conseil d'Administration n'a pas opté pour cette solution. Nous pouvons d'autre part résister et affronter avec courage les obstacles que rencontrent au quotidien ceux pour lesquels nous œuvrons.

Or, dans un environnement inconnu, il convient d'agir avec souplesse et réactivité, et, en l'occurrence, de façon collective. Il nous faut pour cela produire plus d'interaction, et innover dans notre champ commun, celui du partenariat. Votre Conseil d'Administration, dans la diversité qui est la sienne, a considéré dès la fin du mois de septembre que nous nous dirigeons vers une crise majeure, et que nous nous devons de réagir rapidement. Après une prise de conscience générale et une réunion de toutes nos instances, nous avons élaboré quatre semaines plus tard ce Plan de soutien, voté par la quasi-totalité des membres du Conseil d'Administration.

Nous pouvons comparer notre budget à une légion romaine, bien organisée, qui fait la tortue face aux difficultés. Le budget complémentaire consistait à ajouter quelques cohortes aux légions déjà existantes. Ce système fonctionnait parfaitement. La crise nous a cependant contraints à imaginer des solutions différentes. Pour filer la métaphore, des cavaliers venus d'Extrême-Orient, très mobiles, assistaient les légions romaines. Ces dernières faisaient office de navire amiral, et les cavaliers lui conféraient souplesse et réactivité. Au budget de l'Agefiph et au budget complémentaire, nous avons ajouté un Plan de soutien, des cavaliers souples et rapides qui nous permettront de faire face à la crise.

L'exemple antique nous enseigne également que nous ne pouvons pas gagner seuls. En effet, ni le Conseil d'Administration de l'Agefiph, ni son comité de direction, ni l'ensemble de ses collaborateurs ne sont omniscients. Mais chacun détient une part de vérité. C'est donc par l'échange que nous améliorerons nos dispositifs. Notre écoute ne consistera pas en une reprise exhaustive de vos propositions, car elles reflètent parfois les intérêts particuliers propres à chaque partenaire. De la même façon, certains administrateurs peuvent représenter des intérêts qui ne sont pas forcément collectifs. Le Conseil d'Administration se doit donc de s'élever au-dessus de l'intérêt particulier, pour viser l'intérêt général, qui correspond à notre mission, l'intégration de personnes handicapées dans l'entreprise et leur maintien dans l'emploi. L'organe exécutif de l'Agefiph, son Conseil d'Administration, tranchera donc au nom de l'intérêt général.

Lorsque nous engageons le dialogue, nous adoptons une posture de service, notion à laquelle je suis fort attaché. Nous sommes en effet au service d'une grande cause. Pierre Blanc vous l'a rappelé, nous sommes réunis aujourd'hui afin de déclencher un processus et nous rendre ensuite dans les régions. De fait, c'est sur le terrain que l'on observe la réalité, et c'est en observant la réalité que l'on remarque ce qui fonctionne ou pas. Je rappelle cependant que, par définition, toute idée émise n'est pas forcément bonne. Il nous appartient ainsi de veiller à la cohérence de nos actions, en restant au service de notre mission, l'ouverture de l'emploi aux personnes handicapées.

Je conclurai par une image ayant trait à notre slogan, « Réussir ensemble ». Si une crise engendre beaucoup d'opportunités, tout n'est pas forcément possible. J'apprécie la formule suivante : « que la force me soit donnée de supporter ce qui ne peut être changé ». Effectivement, il faut être fort pour supporter ce qui ne peut être changé. Mais ce n'est pas suffisant. Il faut aussi avoir le courage de changer ce qui peut l'être. Il faut également faire preuve de la sagesse nécessaire pour distinguer la force du courage, et ce que l'on ne peut changer de ce que l'on peut changer. Je reprendrai ici mes légions romaines, qui représentent la force. Le cheval évoque pour sa part le courage, et le sphinx, la sagesse. Essayez donc de déterminer, dans notre assemblée, qui figure la tortue, le cheval, et le sphinx. Dans un moment critique tel que celui que nous sommes en train de vivre, oublions nos différences et mettons en commun tout ce qui nous rapproche. C'est en travaillant ensemble que nous parviendrons à minimiser l'impact de la crise sur l'emploi des personnes handicapées. Nous ne pouvons réussir qu'ensemble, nous tous, tortues, chevaux et sphinx.