

SAMETH :

Un forum AGEFIPH pour *Réussir ensemble*

Le 20 janvier dernier s'est tenu à Paris le forum de l'AGEFIPH « Réussir ensemble » qui a réuni un peu plus de 870 acteurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

C'est la deuxième grande journée organisée par l'AGEFIPH. La première (le 23 janvier 2009) avait permis de présenter le plan de soutien 2009-2011, cette seconde journée avait pour finalité de tirer un premier bilan des mesures mises en œuvre.

La matinée a laissé place à une assemblée plénière avec l'évaluation de l'année 2009 par Annick MONTFORT, Directrice de l'Évaluation et de la Prospective de l'AGEFIPH. A suivi un débat « regards croisés sur la crise » avec Daniel COHEN (économiste) et Yves COPPENS (paléoanthropologue). Enfin, Nonce PAOLINI a pu présenter la politique du groupe TF1 en ce qui concerne l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs handicapés.

L'après-midi était organisée sous forme de forum présentant différentes expériences, d'ateliers sur diverses thématiques comme « comment optimiser la qualité du parcours professionnel des TH », « Comment mettre en cohérence les services de l'AGEFIPH aux entreprises » ... Et enfin de conférences de différents groupes (RHODIA, RANDSTAD, CASINO).

Le bilan de l'année 2009 :

☞ Le 1^{er} point important est que malgré la crise, l'un des premiers objectifs : « faire en sorte que la situation économique touche le moins possible les Travailleurs Handicapés », a été atteint. En effet, le taux de deman-

deurs d'emploi des Travailleurs Handicapés a diminué, le plan de soutien a été « aidant » même si bien entendu il n'est pas seul responsable de ce résultat.

Trois axes principaux dans le cadre du plan de soutien :

- Eviter la précarité des Travailleurs Handicapés : dans ce sens les primes d'insertion (doublées) ont été bénéfiques.
- Eviter la sortie des Travailleurs Handicapés et en particulier des séniors : c'est l'aide à l'aménagement du temps de travail qui a porté ses fruits, c'est une mesure bien accueillie tant par les employeurs que les salariés.
- Favoriser la formation : là ce sont les contrats de professionnalisation qui ont été un levier d'action non négligeable.

Actuellement, le taux de chômage des Travailleurs Handicapés progresse moins vite que pour les autres catégories (pour lesquelles on a noté une augmentation de 10 %). On observe pour décembre 2009 une progression (certes faible) de 1% des embauches pour les Travailleurs Handicapés par rapport à 2008.

Le plan de soutien a appuyé le recrutement de dix milles personnes en 2009, à noter + 2,5% pour les plus de 50 ans.

☞ Le 2^{ème} point important : l'importance et la nécessité de travailler en synergie entre acteurs. Dans ce sens, l'AGEFIPH va continuer à développer la communication, dixit Pierre BLANC (directeur de l'AGEFIPH) « il est indispensable de faire savoir le savoir-faire des différents opérateurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés ».

L'AGEFIPH s'est présentée comme un acteur, un acteur particulier car proche des institutionnels, et dans ce sens, elle se doit d'être garante du maintien de la coopération entre les intervenants afin que cette coopération soit pérenne.

Pierre BLANC a enfin insisté sur l'interdépendance des acteurs sans qui les mesures à la fois du droit commun et de l'AGEFIPH ne pourraient être mobilisables.

Enfin, différents constats pour cette année 2009 :

- C'est la croissance du handicap psychique en lien avec la problématique du stress. Les encadrants ont à la fois peu de moyens et/ou connaissances sur le sujet, d'où la nécessité d'accompagner les entreprises sur ce champ.
- La prise de conscience par l'AGEFIPH que pour les entreprises le handicap est « un monde complexe et siglé » d'où la nécessité d'organiser des rencontres entre les entreprises et acteurs de l'insertion et du maintien pour progresser en lisibilité (qui fait quoi). La forme de ces rencontres est à construire, le sujet est encore à la base de la réflexion.
- Travailler et accompagner le salarié pendant son arrêt de travail est une action à développer. En effet, ceci permet d'anticiper et de rendre acteur le salarié par rapport à son retour en emploi, alors qu'il est souvent dans une situation passive durant l'arrêt (référence au dispositif MOAII).

Enfin, pour conclure cette synthèse, je reprendrais une phrase de Nonce PAOLINI « il ne faut pas confondre « accompagner » et « assister », ceci pourrait devenir délétère pour la personne et dangereux pour l'équilibre et le management d'une équipe ».

Ainsi l'insertion et le maintien en emploi de personnes en situation de handicap font partie intégrante de la politique RH de l'entreprise.

Les acteurs sont l'entreprise et le salarié, le garant est le médecin du travail, et j'ajouterais que le SAMETH n'est qu'un facilitateur et accompagnant des actions mis en œuvre.