



Les Actes

Synthèse table ronde des solutions explorées 4 décembre 2009





Séances plénières du 4 décembre 2009

I. Synthèse des solutions explorées dans les forums

Animateur :

Daniel DESESQUELLE, Journaliste

Rapporteur :

Henri ROUILLEAULT, Administrateur de l'INSEE, ancien Conseiller spécial du Commissaire européen en charge de l'Emploi sur la politique européenne en temps de crise

Experts discutants :

Xavier TIMBEAU, Directeur du Département Analyse et Prévision, Observatoire Français des Conjonctures Economiques,
Tristan KLEIN, Chef de projet Prospective des Métiers et des Qualifications, Centre d'Analyse Stratégique

1. Considérations générales sur la crise

Henri ROUILLEAULT, Administrateur de l'INSEE et rapporteur général des forums de la conférence, introduit ses propos en rappelant que la France est sortie de la récession au 2^{ème} trimestre 2009, mais qu'elle n'est pas sortie de la crise car le chômage continue à progresser, les déterminants de la crise économique et financière sont toujours là, de même que les déterminants de la crise écologique, et enfin, le pacte social, fragilisé, est à restaurer.

La France a certes fait «moins mal» que les autres pays en termes de croissance, mais elle se situe désormais au milieu du peloton en termes d'emploi.

Enfin, il apparaît qu'elle doit évoluer vers un nouveau modèle de croissance, plus innovant, plus vert et plus solidaire, permettant une plus grande mobilité professionnelle et protégeant davantage les trajectoires professionnelles.

2. Considérations générales sur le FSE

Henri Rouilleault poursuit ces premiers constats en indiquant que le FSE a été utile avant la récession car ses objectifs et sa programmation a été construite avant la crise et adaptée pendant la récession. Il est utile dans la période actuelle et le sera également lorsque les Etats membres seront sortis de la crise.

Le FSE est, en effet, un outil de politique structurelle qui :

- favorise l'adaptation des salariés et des entreprises aux mutations ;
- permet de lutter contre les discriminations, de faire de chacun un acteur de son parcours, d'apporter une attention particulière aux plus fragiles ;
- développe les partenariats pour construire des solutions adaptées ;
- assure la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques.

Il apporte une valeur ajoutée sur le contenu en facilitant l'émergence d'innovations, la capitalisation et la diffusion de bonnes pratiques, et sur les processus en aidant à rompre le cloisonnement des acteurs et des dispositifs, à construire des partenariats, en apportant un cofinancement et en poussant à l'évaluation.

Il aide enfin à accompagner les salariés dans l'entreprise, les transitions, les demandeurs d'emploi et les créateurs d'entreprises.

3. Restitution générale des 4 Forums

Le rapporteur général présente une synthèse des échanges et réflexions qui ont été conduits à l'occasion de différents forums.

Forum 1 : Investir dans la formation, une clé pour l'avenir

Au cours de ce forum, deux expériences ont été présentées :



Séances plénières du 4 décembre 2009

- celui de la fonderie THEVENIN (groupe S3I), en Franche-Comté, qui a su s'appuyer sur une démarche antérieure de GPEC de branche et sur une démarche de compétences du MEDEF afin de développer, en situation de crise, un plan de formation associé au chômage partiel, en mutualisant avec d'autres entreprises et pour des salariés licenciés. Le cofinancement du FSE a aidé à ce décloisonnement et le Conseil régional est également intervenu financièrement. Aujourd'hui, le travail continue afin d'améliorer l'attractivité des métiers dans un contexte où l'entreprise n'a pas encore retrouvé son niveau d'activité d'avant la crise ;
- celui du projet BATIRECO, projet complexe de formation des artisans plombiers, électriciens, couvreurs à la pose de panneaux photovoltaïques et d'autres activités nouvelles. Il s'agit d'articuler les réponses aux problèmes d'aujourd'hui et de demain, face au «verdissement» annoncé des emplois traditionnels au-delà des emplois «verts». Le FSE a aidé à enrichir la réponse apportée par ce projet à la problématique et à l'adapter à la diversité des attentes.

Forum 2 : Accompagner et reclasser les salariés touchés par la crise

Au cours de ce forum, les expériences suivantes ont été présentées :

- le cas slovène, consistant à pousser les entreprises en situation de chômage partiel à former leurs salariés et des demandeurs d'emploi ;
- la mise en place des Contrats de transition professionnelle (CTP) et des Conventions de reclassement personnalisé (CRP) en région Limousin et le développement d'un appui «Gestion des Ressources Humaines» aux petites entreprises concernées par des restructurations ;
- le partenariat OPCALIA/AGEFOS-PME/Pôle Emploi, qui apporte une meilleure connaissance des situations rencontrées par les entreprises ;
- le partenariat entre les OPCA et les branches, car la mobilité des moins qualifiés est peu géographique et doit être de plus en plus interprofessionnelle. Le FSE permet de sortir des limites de la branche.

Forum 3 : Soutenir la création et la reprise d'entreprises

Le public des créateurs d'entreprises est en train de changer : les demandeurs d'emploi et les femmes y sont de plus en plus représentés, d'où la nécessité d'un accompagnement multidirectionnel : analyse des projets, financement, accompagnement de la création dans la durée. Il faut également moins segmenter le partenariat alors que les opérateurs sont habitués à travailler sur des segments différents de la création d'entreprise. Là encore, le FSE peut intervenir en développant un meilleur accompagnement par la mise en réseau des accompagnateurs.

Forum 4 : Faciliter l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables en accompagnement du rSa.

Le Revenu de Solidarité Active (rSa) est une récente mesure d'inclusion active. Le FSE a aidé à l'expérimentation menée dans plusieurs régions en termes d'accompagnement global de tous les publics vers l'emploi, mettant d'emblée en perspective la question du retour à l'emploi et mettant en avant la nécessité d'un accueil multidirectionnel.

En définitive, le FSE est un outil utile à tous les Etats-membres pour stimuler les bonnes pratiques et stimuler les acteurs.

4. Questions de la salle

Un participant demande, au terme de l'exposé, ce qu'il en est de la transition vers les «emplois verts», évoquée au cours du Forum 1, et de l'avenir de ce secteur.

Henri ROUILLEAULT répond qu'au cours de cet atelier, il a été question des transitions «job to job», avec des formules de type «agences transitionnelles», permettant d'éviter le passage par le chômage.

Un autre intervenant aborde ensuite la question de la visibilité de l'action du FSE. Celle-ci n'est pas toujours évidente, y compris en période de crise.

Lenia SAMUEL, Directeur général adjoint de la Direction Générale à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Egalité des chances



Séances plénières du 4 décembre 2009

de la Commission européenne, prend la parole pour répondre et constate qu'avant la crise, le FSE a effectivement rencontré un problème de visibilité. Son adaptation à la situation économique lui a permis de surmonter cet écueil. Aujourd'hui, chaque Etat-membre a fait œuvre de communication sur l'existence du FSE et sur les aides concrètes qu'il apporte et ces résultats sont édifiants. Elle estime que le Fonds a un grand avenir devant lui, notamment pour aider au développement des «emplois verts», secteur d'avenir et réel gisement de nouveaux emplois qui viendront remplacer nombre d'emplois existants, plus industriels. Ces «emplois verts» seront durables, et le FSE jouera un rôle fondamental dans leur développement.

Le regard croisé des experts sur la crise : une crise durable de l'emploi

Xavier TIMBEAU, Directeur du Département Analyse et Prévision à l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques, début ses propos en constatant que les acteurs de l'emploi ont du mal à prendre la mesure de la crise actuelle car ils se la représentent à partir de chiffres qui restent abstraits et parce qu'ils n'ont pas l'habitude de faire face à une telle situation. En effet, leur premier réflexe a été de se comparer aux autres pays, mais cela masque la réalité : faire «un peu mieux» que les autres ne signifie pas que la situation n'est pas grave. Qui plus est, les chiffres sur lesquels ils s'appuient sont complexes et difficiles à manipuler.

Par exemple, il a été dit que la France avait perdu 3,5 points de PIB, contre 6 points pour l'Allemagne et 9 points pour le Japon, mais la question doit être posée : cela a-t-il changé quelque chose à la situation ? Certains ont perdu leur emploi, d'autres, leurs économies. En moyenne, les pays développés ont perdu 5 points de PIB. Pour les deux tiers de leur population, cela n'a rien changé. Ainsi donc, pour le tiers restant de la population, cette dégradation moyenne de 5 points s'est traduite par une dégradation de 15 %, du fait d'une perte de revenus ou d'une diminution du travail. De plus, un dixième de la population a perdu 50 % de ses revenus. Or ces personnes ne sont pas visibles. Leur situation n'est guère relayée par les médias.

Par ailleurs, il va falloir se faire à l'idée que la crise s'installe dans la durée. Jusqu'au début 2008, le monde a vécu dans un régime de croissance partiellement artificiel en raison de l'apparition d'une bulle spéculative immobilière globale liée au fait que les marchés financiers ont eu tendance à transformer les moindres signes positifs en un optimisme débridé, permettant une création artificielle d'activité. A un certain moment, on a réalisé que cet optimisme avait été exagéré, d'où une sévère correction.

Ainsi donc, il apparaît que la trajectoire de croissance qui a existé jusqu'en 2008 ne sera jamais retrouvée. Après la sortie de crise, la croissance devrait être de retour, mais à un rythme moins soutenu. Certains en bénéficieront et d'autres subiront les ajustements.

Conséquences sur l'emploi

Xavier Timbeau poursuit en indiquant que les dispositifs mis en place suite à la crise, notamment l'élargissement du chômage partiel, ont visé à empêcher l'augmentation du chômage. Si cela est vrai dans les chiffres, cela ne signifie pas pour autant que la situation économique s'améliore. De fait, le taux de chômage s'est stabilisé à 9,5 % de la population active en France, essentiellement grâce au Contrat de Transition Professionnelle qui prend en charge les personnes ayant perdu leur emploi pendant un an, période lors de laquelle elles ne sont pas comptabilisées comme chômeurs. Si l'on fait abstraction de cela, le chômage a augmenté de 0,3 point au 3ème trimestre 2009.

Aujourd'hui, en Europe, il existe un rapport de 1 à 2 voire 3 entre l'augmentation du chômage et l'augmentation de l'activité économique. Nous pourrions donc voir l'augmentation du chômage doubler à l'avenir : elle passerait ainsi à 3 ou 4 points à moyen terme, soit un taux de chômage de 11,5 % de la population active en France. Dans les prochaines années, des entreprises fermeront et d'autres lanceront des plans de licenciement massifs.

Revoir les dispositifs d'accompagnement de la crise

Xavier Timbeau conclut en précisant la période la plus difficile de la crise est encore à surmonter. Cela est lié au fait que les ajustements nécessaires seront portés par une minorité de la population. Jusqu'ici, des dispositifs d'urgence ont été mis en place, mais ils ne sauraient s'inscrire dans la durée et permettre un accompagnement pérenne des victimes de la crise : les bénéficiaires



Séances plénières du 4 décembre 2009

des minima sociaux, les jeunes, mais surtout les seniors. En effet, à l'occasion de la crise, des entreprises ont disparu ou vont disparaître. Lorsque la création d'entreprise repartira, les nouvelles entreprises feront davantage appel aux jeunes qu'aux seniors, et leur proposeront des salaires moindres. Ces jeunes conserveront, du reste, ce déficit salarial tout au long de leur carrière.

Cette réalité impose une révision des dispositifs de soutien au marché du travail et d'activation. Les «jeunes seniors», âgés de 50 à 55 ans, sont ciblés par une politique d'augmentation de leur taux d'activité, soutenue par des incitations financières à se maintenir dans l'emploi. Ceux qui ne peuvent retrouver un emploi voient, en revanche, leurs revenus baisser considérablement. Le risque est donc d'assister à une paupérisation de cette population, alors que le dispositif mis en place avant la crise les concernant visait à les soutenir. Il s'agit là d'un effet pervers de ce dispositif.

Tristan KLEIN, Chef de projet Prospective des Métiers et des Qualifications au Centre d'Analyse Stratégique, poursuit la discussion en présentant les perspectives en matière d'évolution des métiers et des qualifications.

Il rappelle tout d'abord que la France et l'Europe vont être confrontées à des mutations démographiques considérables sur le marché du travail dans les années à venir. En effet, un actif sur trois va partir à la retraite à l'horizon 2020.

En deuxième lieu, il se dessine une polarisation des qualifications avec un fort besoin d'emplois qualifiés et d'encadrement dans le secteur des services et, à l'autre bout, des emplois moins qualifiés dans le secteur des services à la personne associés à un moindre besoin d'ouvriers et de techniciens dans le secteur industriel.

En troisième lieu, la tertiarisation et la féminisation de l'économie vont se poursuivre, transformant l'économie en une économie «servicielle», avec des perspectives potentiellement infinies dont pourrait profiter l'industrie, par ricochet.

En quatrième lieu, il est beaucoup question d'une «croissance verte». Il existe déjà des «emplois verts», étroitement liés à la protection de l'environnement. Ils sont au nombre de 200 000 environ, mais il ne s'agit pas là du principal gisement de nouveaux emplois. Celui-ci concerne surtout les emplois, beaucoup plus nombreux, qui devront être créés dans le secteur du BTP suite aux mesures prises à l'occasion du Grenelle de l'Environnement, en particulier celle prévoyant une remise à niveau du parc immobilier, ce qui inclut 300 000 à 400 000 créations d'emplois. Cela étant, cette «croissance verte» pourrait ne pas suffire à combler les destructions d'emplois causées par la crise. En effet, si les solutions techniques existent, il reste à créer de nouveaux dispositifs de formation professionnelle afin de permettre un développement de ces nouveaux emplois.

En cinquième lieu, on constate de plus fortes tensions sur les recrutements dans un certain nombre de secteurs, comme le bâtiment ou l'hôtellerie-restauration, mais également dans certains territoires ou parmi certaines couches de la population, notamment les jeunes diplômés.

En sixième lieu, enfin, il faudra faire face à des changements organisationnels de grande ampleur dans notre système productif, à la fois pour accompagner la sortie de crise et pour permettre l'essor de la croissance verte. Il n'est pas certain que les entreprises, aujourd'hui confrontées à la crise, choisissent d'investir dans le facteur travail.

Dans le paysage ainsi dessiné, **Tristan Klein** identifie plusieurs enjeux.

Le premier enjeu a trait à la mobilité professionnelle. Il s'agit là d'un véritable chantier à ouvrir. En moyenne, en 5 ans, 1 personne sur 3 change de métier. Toute la question sera de lui permettre de bénéficier d'une mobilité ascendante et construite pour répondre aux perspectives futures. Aujourd'hui, la politique de l'emploi est encore trop sectorielle. Il faudra «territorialiser», et permettre une sécurisation des parcours professionnels tout en favorisant la dimension interprofessionnelle.

Le deuxième enjeu est la nécessité de poursuivre et d'amplifier les politiques structurelles afin de lutter contre la segmentation du marché du travail. Il faudra davantage cibler les non-qualifiés, notamment les jeunes hommes, et les chômeurs de longue durée en construisant des politiques spécifiques et innovantes.



Séances plénières du 4 décembre 2009

Le troisième enjeu a trait à la dimension territoriale qui est très importante dans le cas de la France. Cela impose d'analyser plus finement les situations. Ainsi, le choc démographique sera plus rude et les mutations de l'emploi plus fortes dans le quart nord-est de la France. Il faudra donc construire des politiques territorialement ciblées en conséquence.

Le quatrième enjeu concerne les politiques d'intermédiation du marché du travail. Tristan Klein évoque ici l'accompagnement plus ciblé des demandeurs d'emploi et le renforcement de l'appariement entre l'offre et la demande de travail à assurer par le Pôle Emploi, une fois qu'il aura «digéré» la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC.

Pour conclure ses propos, **Tristan Klein** propose des outils de 3 ordres :

- une dimension d'observation et d'anticipation au niveau européen, au niveau territorial et au niveau des branches : il faudrait croiser toutes ces approches pour avoir un diagnostic très fin identifiant les inégalités territoriales, sectorielles ou de populations ;
- une nécessité d'évaluation des politiques de l'emploi aiguillonnée par le FSE ;
- le renforcement du dialogue social et le partenariat : développement du dialogue social territorial, GPEC territoriale, CTP... Les outils existent ; il reste à les faire vivre, à bien les « profiler » et à en assurer un pilotage fin.

Questions et commentaires de la salle

Ken LAMBERT, Directeur de l'Autorité de Gestion FSE de Grande-Bretagne (Royaume-Uni), prend la parole pour apporter un regard européen. Il précise qu'au Royaume-Uni, les seniors sont valorisés car les entreprises ont besoin de leur expérience. Il s'agit donc là d'une approche différente de celle de la France les concernant. Des entreprises, comme TESCO, ont renforcé leurs embauches de demandeurs d'emploi de longue durée, soutenues par le FSE.

Xavier TIMBEAU répond que la qualification ou l'expérience d'un senior sont des éléments pouvant aider à leur maintien dans l'emploi. Néanmoins, la crise actuelle pose deux questions de ce point de vue :

- son ampleur et sa brutalité entraîne des fermetures d'entreprises, si bien que tous leurs salariés perdent leur emploi. Leur capacité à en retrouver un est partiellement corrélée à leur âge. Or, pour un certain nombre de seniors, la qualification ou l'expérience acquise dans leur entreprise précédente ne sont pas transférables dans d'autres entreprises. Cela entraînera des difficultés spécifiques les concernant ;
- en admettant qu'un certain nombre d'individus aient des qualifications et une expérience leur permettant de retrouver un emploi, cela sera-t-il suffisant dans une situation économique aussi difficile ? Si seules les personnes fortement qualifiées s'en sortent, cela signifie que les moins qualifiés n'en retrouveront pas. Dès lors, que faire pour ces derniers ? Le plein emploi était une réalité au Royaume-Uni avant la crise et les dispositifs sociaux avaient été dimensionnés en conséquence. Aujourd'hui, les dispositifs de soutien à l'emploi ne disposent pas de moyens suffisants, d'où une augmentation dramatique du taux de pauvreté pour ces catégories de la population.

Daniel DESEQUELLE, animateur de la table ronde, poursuit la discussion en demandant ce qu'est un «senior», aujourd'hui ?

Xavier TIMBEAU précise que cette notion diffère d'un pays à l'autre. En France, l'on devient plus vite «vieux» qu'au Danemark, par exemple. Pour un employeur, l'adaptation d'un poste de travail à l'âge du salarié est considérée comme une charge en France alors qu'il s'agit plutôt d'une responsabilité sociale dans d'autres pays.

Cela étant, la crise va donner un «coup de vieux» assez brutal à un certain nombre de personnes : lorsqu'une entreprise fait faillite, le salarié qui avait construit autour de lui, dans ce cadre, un environnement qui faisait qu'il restait «jeune» va être confronté à un nouvel environnement, plus tendu, dans lequel il va paraître plus «vieux». Des seniors de 50 ans vont avoir de graves difficultés dans cette crise car ils se retrouveront «deshabillés» de leur environnement professionnel précédent, qu'ils ne pourront reconstruire ailleurs.



Séances plénières du 4 décembre 2009

Henri ROUILLEAULT prend la parole et constate qu'avant la récession, pour que le système social soit soutenable, la France est sortie du modèle de la «génération unique au travail», qui induisait des difficultés tant à l'entrée qu'à la sortie du marché du travail. Il est à craindre, aujourd'hui, qu'à la sortie de la crise, avec une croissance plus faible que précédemment, les difficultés concernent les jeunes les moins qualifiés et les seniors ayant une forte ancienneté dans leur entreprise.

Face à cela, il estime qu'il faudra travailler sur les compétences en situation de travail et les compétences transférables. Il conviendra également de considérer la «servicialisation» d'une partie de l'industrie, appelant une montée en compétences des salariés, et l'industrialisation d'une partie des services. Ces deux phénomènes recèlent des gisements d'emplois, pour peu qu'un accompagnement adapté soit mis en place.

Enfin, la typologie des emplois de services devra être affinée afin d'aider à la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) territoriale.

Au terme de ces propos, un représentant du PLIE de Saint-Etienne Métropole prend la parole. Il précise que cette structure intervient auprès de 2 500 à 2 800 personnes éloignées de l'emploi. Leur nombre croît d'année en année et ces bénéficiaires restent de plus en plus longtemps dans le dispositif. Ils souffrent de problèmes de plus en plus nombreux – logement, addictions –, difficiles à traiter. L'aide du FSE permet d'éviter leur marginalisation, mais même ceux que le PLIE parvient à dynamiser sont confrontés à une absence de travail. Il demande alors s'il ne faudrait pas inciter plus fortement le développement de métiers moins qualifiés dans les entreprises, en particulier dans les secteurs d'avenir.

Tristan KLEIN répond à cette question en indiquant que ces emplois sont déjà aidés par une exonération de cotisations sociales sur les bas salaires, représentant près de 30 milliards d'euros à l'heure actuelle. Ces aides, qui existent depuis 1994, ont été assez efficaces. Néanmoins, la contrainte financière fait qu'il est difficile de les amplifier. Peut-être serait-il nécessaire de les cibler davantage mais il faut bien voir que les perspectives économiques françaises, notamment pour les emplois industriels, font qu'il faudra plutôt pousser au développement d'emplois qualifiés. Seul le secteur des services non délocalisables est épargné par cette tendance.

Au-delà de cette question, à laquelle il n'est guère facile de proposer des solutions, il faut peut-être promouvoir des dispositifs plus ciblés sur l'individu. L'expérience du PLIE de Saint-Etienne Métropole montre la nécessité de lier l'accompagnement social et l'accompagnement vers l'emploi dès le départ, en n'opérant pas de segmentation des publics entre ceux qui seraient employables et ceux qui ne le seraient pas. Il faut lever les freins au retour à l'emploi tout en renforçant les compétences, ce qui nécessite de construire des réponses fines.

Xavier TIMBEAU complète cette réponse en rappelant que jusqu'en 2008, l'objectif était de revenir au plein emploi, si bien que les publics les plus défavorisés pourraient être réemployés par les entreprises. En termes de dispositifs d'accompagnement, cela aurait été relativement peu coûteux.

Aujourd'hui, la perspective du plein emploi comme facteur d'assainissement du marché du travail s'est éloignée. Il paraît donc nécessaire de créer des «emplois d'insertion» pour les publics éloignés de l'emploi, mais cela aura un coût plus important. Il faudra avoir le courage de le faire. Les moyens financiers n'étant pas infinis, il sera nécessaire d'opérer des choix en revoyant d'autres dispositifs très coûteux, mais peut-être moins efficaces à l'heure actuelle. La crise imposera donc des changements d'instruments et des réorientations budgétaires entre ceux-ci.