

INSERTION : TOUT LE MONDE SUR LE PONT

Aujourd'hui, évolution démographique oblige, il convient de mobiliser toutes les énergies disponibles. La nécessité d'ancrer dans le monde productif les personnes touchées pour un handicap (personnel, social...) est plus que jamais à l'ordre du jour.

D'heureuses convictions

Jean-Louis BORLOO, alors Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du logement faisant référence aux dispositifs des Lois de 2002 et 2005 concernant, entre autre, le handicap, déclarait : « Notre devoir, aujourd'hui, est de gérer les ressources humaines du pays avec une grande précision. L'urgence, c'est de redonner du travail à ceux qui en sont dépourvus... »

C'est dans cet environnement que s'inscrit l'action des Pouvoirs Publics en matière d'insertion et, plus précisément, ce qui est l'objet de cet article, en ce qui touche aux personnes handicapées, quelle que soit la nature de leur manque : physique, psychologique voire social. Puis, pour lui marquer son intention, le ministre d'insister : « l'objectif est de favoriser tous les talents car nous devons relever le défi du recrutement et des ressources humaines ».

L'appui des sociétés d'intérim

Désormais les Sociétés d'Intérim sont autorisées par la loi de cohésion sociale de 2005 à étendre leurs activités.

Elles revoient, de ce fait, leurs objectifs à la hausse. Elles prévoient sur 2 ans de doubler le recrutement des salariés en CDD et CDI. Elles envisagent de passer ainsi de 7000 à 40 000 embauches.

Pour répondre aux exigences et aux enjeux de cet accroissement de leurs activités, elles font preuve d'innovation et adoptent des stratégies de développement différenciées. Ainsi, par exemple, MANPOWER a-t-il recruté 200 consultants dédiés aux CDI et propose-t-il à ses clients une offre de recrutement « clé en main » adaptée à leurs besoins, avec comme ambition de devenir leur partenaire privilégié pour la gestion des emplois et des compétences.

Une telle volonté ne pourrait se concrétiser sans la prise en compte des populations en situation de handicap.

C'est là, le second pari de MANPOWER.

Société d'intérim : Une responsabilité sociétale

« Pourquoi MANPOWER se donne-t-il du mal pour le handicap ? Cela n'entre-t-il pas en concurrence avec les visées de rentabilité de l'entreprise ? » Ma question est posée sans ambages, à brûle pourpoint. Marianne POINTILLART, responsable de formation sur le Grand Nord-Est (200 agences MANPOWER, 14 formateurs) ne se démonte pas : « MANPOWER c'est une entreprise créée pour le travail temporaire, pour une relation tri-partite avec des demandes d'entreprises qui ont besoin de ressources. Temporairement ou sur une longue durée.

Mais nous sommes une entreprise de la diversité. Cette diversité c'est aussi le handicap.

On se positionne comme un facilitateur vers la remise à l'emploi de personnes qui, parfois, sans nous, ne pourraient pas remettre le pied à l'étrier. Notre organisation, notamment avec la formation nous permet de mettre en place les bonnes étapes pour leur donner plus de choix dans les emplois et bien les accompagner ».

Marianne POINTILLART ne m'a pas convaincu, elle le devine. Aussi elle rajoute : « Aujourd'hui on est dans une période où certaines entreprises se retrouvent en pénurie de qualification. Notamment en face de départs massifs à la retraite... On est donc - et cela peut sembler paradoxal...- dans une période de pénurie ce qui implique que l'on s'ouvre à d'autres populations qui a un moment donné ont été mises sur des voies de garage.. Avec de plus des dispositifs d'accompagnement social qui les entretiennent dans ce contexte là », n'hésite-t-elle pas à rajouter.

Un savoir-faire adapté

MANPOWER n'a pas attendu que le Plan de cohésion sociale donne plus de latitudes à ses activités de placement. L'entreprise doit sans cesse rechercher la "RESSOURCE" en face des demandes des entreprises. Au delà il convient de mettre cette ressource en phase avec les aptitudes et qualifications demandées. C'est pour cela que sont programmés des parcours de mise à niveau et, si cela est possible, en anticipant sur la demande. Par son maillage du territoire, ses services d'appui (consultants/formation) l'entreprise semble armée pour mener à bien cette mission, et ce même pour des personnes sensiblement éloignées de l'emploi.

Autant de points que Marianne POINTILLART résume ainsi : « Nous avons la capacité de réinsérer nombre de personnes. Nous avons le réseau et la structure (des services comme le mien) pour le faire. Nous sommes en mesure de donner aux personnes les bonnes étapes pour les amener au bon emploi dans la bonne entreprise. »

De Manpower à la Permanence du Jard

Chez MANPOWER la notion de handicap est intégrée mais il reste encore une tâche primordiale, celle de sensibiliser et de convaincre les entreprises. C'est pour cette raison que Marianne POINTILLART s'est impliquée dans le projet EQUAL au nom de MANPOWER. Elle avait le désir d'apporter toute l'expérience accumulée pour la mise en place du projet. Elle se sent parfaitement en phase avec son entreprise qui avec elle soutient ce projet d'égalité des chances entre tous les citoyens quels que soient leur sexe, leurs origines et leurs potentialités.

« On est sur un projet consensuel. La Permanence du Jard a su rassembler les compétences et donner un bel élan à la réflexion collective (personnes handicapées, entreprises, sociétés d'intérim, opérateurs d'insertion).

C'est un projet sur lequel chacun est prêt à faire un effort pour travailler et produire collectivement les outils qui permettraient de mettre le handicap en évidence dans les préoccupations. C'est très intéressant » dit-elle dans un élan d'enthousiasme maîtrisé.