

Extrait du Rencontres Sociales

<http://rencontres-sociales.org/spip/spip.php?article2630>

Cres Bretagne : ouvrir les entreprises de l'ESS au handicap

- Actions et Manifestations RS - RENCONTRE PROFESSIONNELLE RS/OCIRP/FEGAPEI -

Date de mise en ligne : jeudi 10 mars 2011

Description :

Un article de la Lettre AVISE-Infos (12-10) sur le travail de la CRES Bretagne

Rencontres Sociales

Un article de la Lettre AVISE-Infos (12-10) sur le travail de la CRES Bretagne

" La solidarité est au coeur des valeurs de l'économie sociale et solidaire. Pourtant, en matière d'insertion des personnes handicapées, les entreprises de ce secteur ne font « ni plus, ni moins, ni mieux, ni moins bien » que les autres (1). Partant de ce constat, la Chambre régionale de l'économie sociale (Cres) de Bretagne s'est lancée dans « une politique volontariste de promotion de l'intégration professionnelle des personnes handicapées » auprès des entreprises du secteur. Une démarche qui permet « de donner du sens à une obligation d'emploi ». Un projet transversal, une démarche prospective

Avec 12 000 établissements et 133 000 salariés, la Bretagne est la première terre d'accueil de l'économie sociale et solidaire qui représente 13,5 % des effectifs salariés de la région. Alors que l'ESS se réclame de la solidarité et du primat de l'humain sur l'économique, comment intègre-t-elle les travailleurs handicapés, particulièrement touchés par les discriminations professionnelles ? « Sur cette question, nous avons été interpellés par nos collègues de Rhône-Alpes, le collège coopératif de Bretagne, mais aussi par des entreprises et des représentants des réseaux de travailleurs handicapés », commente Bernard Mérand, délégué général de la Cres Bretagne. Pour impulser « une démarche exploratoire », la Cres s'est appuyée sur le collectif Handicap 35 (Ille-et-Vilaine) qui réunit « toutes les familles du handicap ». « C'est un projet transversal qui touche autant les petites que les grosses structures de l'ESS », remarque Bernard Mérand. D'autant que des dispositions réglementaires imposent aux structures de plus de 20 salariés d'employer des personnes handicapées. L'implication de l'économie sociale et solidaire est triple puisque le secteur rassemble des associations représentatives des personnes handicapées, des structures d'accompagnement à l'insertion et, plus largement, des entreprises employeuses. « Nous souhaitons articuler ces trois approches pour enrichir notre démarche ». Un plan d'action a été construit autour de trois axes prioritaires : sensibiliser (définition des enjeux, rappel des valeurs communes, dynamique collective), informer (état des lieux des dispositifs existants et des structures ressources, partenariats potentiels), accompagner (espace d'échanges, formation, conseils et orientation). Des outils pour accompagner les structures

« L'insertion des travailleurs handicapés ou leur maintien dans l'emploi peut paraître compliqué, mais nous avons constaté beaucoup d'intelligence dans l'accompagnement proposé par les entreprises du secteur. Il faut maintenant mettre à jour ces compétences et les aiguiller vers l'accompagnement de structures ressources ». La Cres a participé en 2010 pour la première fois à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées. En 2011, elle captera des retours d'expériences sur l'emploi des personnes handicapées dans l'ESS afin de constituer des outils de mobilisation. Parmi les thèmes abordés : le recrutement et le maintien dans l'emploi, les difficultés et réussites, les effets sur les équipes, sur l'organisation du travail et sur la politique de ressources humaines. Un guide interactif présentera le mode opératoire et les ressources mobilisables. Un réseau de référents, praticiens et accompagnateurs, interne ou externe à l'ESS, sera ensuite mis en place. Des résistances à lever... ensemble

« L'intégration des travailleurs handicapés, c'est un sujet complexe qui interroge les représentations, mais aussi l'adaptation et la formation des personnes handicapées, le maintien dans l'emploi de personnes devenues handicapées, le rôle de l'entreprise dans l'accompagnement de ces personnes qui va bien au-delà de l'emploi pour s'étendre à l'environnement (logement, déplacements, etc.). La question est transversale, mais les réponses sont spécifiques », reconnaît Bernard Mérand. Les plus grosses structures peuvent mettre en place un plan handicap avec un chargé de mission spécifique. Mais quid des plus petites ? « L'objectif est pourtant de favoriser l'insertion quelle que soit la taille de la structure ». Ce qui peut passer par le développement de stages dans l'entreprise (ce que préconise Cap Emploi), le partenariat avec un Esat prestataire de services ou la mise en place d'un Esat « hors les murs », pour faciliter les liens entre l'entreprise et l'insertion. De gros employeurs, notamment dans la bancassurance, sont mobilisés. L'ADMR travaille quant à elle sur la prévention des risques de troubles

musculosquelettiques.

Bernard Mérand admet toutefois que beaucoup reste à faire pour améliorer la relation des entreprises de l'ESS avec le personnel handicapé. « Aujourd'hui, le handicap physique n'est plus tabou, mais il faut avancer sur le handicap psychique, y compris en analysant les relations de travail ». Un nouveau chantier donc pour l'ESS bretonne."

[1] Cf. étude menée conjointement par la Cress Rhône-Alpes en partenariat avec le Collège coopératif Rhône-Alpes, dans le cadre du programme européen Respect (Réseaux de l'économie sociale et solidaire pour l'égalité des chances et la conciliation des temps) - « Manager les différences ».

www.avise.org