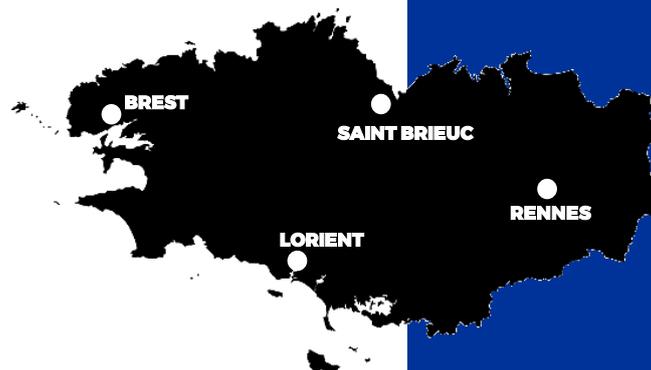


UP INTERIM PROJET À LA LOUPE

ENTRETIEN AVEC STEPHANIE LAURIERE, RESPONSABLE DE L'AGENCE DE RENNES

L'ACCÈS ET L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'INTÉRIM, PREMIÈRE MARCHÉ VERS L'EMPLOI DURABLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ? DÉCOUVREZ UP INTÉRIM, TOUTE NOUVELLE INNOVATION POUR L'INCLUSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN MILIEU ORDINAIRE, NÉE LA VEILLE DU CONFINEMENT DU PRINTEMPS 2020... ET QUI DÉJÀ TISSE VIA SES AGENCES DÉPLOYÉES SUR LES 4 DÉPARTEMENTS BRETONS, LES BASES EXPÉRIMENTALES D'UNE INCLUSION RÉELLE.



● UP INTÉRIM, EN QUELQUES MOTS, C'EST...?

« Up Interim s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi a rendu possible la mise en œuvre d'expérimentations sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. La création d'Entreprises Adaptées de Travail Temporaire fait partie des mises en œuvre possibles.

En Bretagne, un collectif composé de 12 entreprises adaptées a choisi de se saisir de ce nouveau texte en 2019 et a donné naissance à Breizh EATT, la SCIC gérante d'Up Intérim.

La vocation de cette entreprise est de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs reconnus handicapés, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

L'expérimentation prendra fin en décembre 2022 et devra avoir permis de transformer 30% d'équivalent temps plein en emplois stables et durables.

Concrètement, Up Interim, c'est 4 agences en Bretagne (à Rennes, Brest, Lorient et St Brieuc) qui ont démarré leur activité en janvier 2020 (communication, réseaux, ...) et qui ont toutes ouvert leurs portes le 2 mars 2020.

Leur vocation est de se mettre au service des travailleurs en situation de handicap qui souffrent d'un taux de chômage deux fois plus important que celui du reste de la population.»

EATT

ENTREPRISE
ADAPTÉE DE
TRAVAIL
TEMPORAIRE

SCIC

SOCIÉTÉ
COOPÉRATIVE
D'INTÉRÊT
COLLECTIF

RQTH

RECONNAISSANCE
EN QUALITÉ DE
TRAVAILLEUR
HANDICAPÉ

LES CIBLES DU PROJET

● QUELS SONT LES HANDICAPS DES PERSONNES ACCUEILLIES? ONT-ILS FORCÉMENT UNE RQTH* ET DOIVENT-ILS TRAVAILLER EN MILIEU ORDINAIRE OU EN EA**?

* Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé

** Entreprise adaptée

« Les personnes que nous accompagnons et à qui nous sommes habilités à proposer des postes ont obligatoirement une RQTH.

La visée pour elles est un accès durable en milieu ordinaire. Up Interim est alors un tremplin qui facilite ce passage du secteur adapté au secteur ordinaire.

Tous les types de handicaps peuvent être concernés et sur les 500 intérimaires que nous avons aujourd'hui dans nos 4 agences, il existe une grande diversité. Même si nous notons une forte récurrence des handicaps liés aux troubles musculo-squelettiques, nous travaillons avec des personnes aux pathologies très différentes.

D'ailleurs cette diversité surprend encore nos clients car beaucoup ont une image du handicap qui s'arrête à celle de la personne en fauteuil et sont loin d'imaginer que du diabète ou de la dyslexie peuvent donner lieu à des reconnaissances en qualité de travailleurs handicapés.»

● COMMENT MOBILISEZ-VOUS LES PERSONNES INTÉRIMAIRES?

« La mobilisation du public que nous touchons, que ce soit les intérimaires ou les clients, passe par un travail de communication et de réseau.

Nous sommes jeunes, nous nous sommes créés une semaine avant le 1er confinement... L'animation et la présence sur les réseaux sociaux est pour nous particulièrement importante pour nous faire connaître et être identifiés. Evidemment, les articles de presse y participent aussi.

Nous travaillons en étroite collaboration avec des partenaires comme les Missions Locales, Cap Emploi, Pôle Emploi, LADAPT, afin de proposer aux bénéficiaires les meilleures options en fonction de leurs besoins et de leurs envies.»



Copyright : KB-7jours

● QUI SONT LES EMPLOYEURS QUI SE TOURNENT VERS VOUS?

« Les clients qui se tournent vers nous le font généralement pour l'une de ces 3 raisons :

- ➔ Développer la diversité au sein de leur entreprise, notamment pour fidéliser les générations plus jeunes de salariés qui y sont plus sensibles,
- ➔ Développer leur volet Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- ➔ Répondre aux exigences réglementaires d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) qui concernent les entreprises de plus de 20 salariés

Quand la question de la diversité fait partie de l'ADN de l'entreprise, les choses se mettent en place de façon assez simple à partir du moment où la volonté du dirigeant est partagée avec les cadres intermédiaires.

Lorsque la seule entrée est celle de la mise aux normes avec la réglementation, les choses sont plus complexes et il nous faut nous assurer que nos clients soient prêts afin d'accueillir nos intérimaires.»

● QUELLE DIFFÉRENCE AVEC UNE AGENCE D'INTÉRIM ORDINAIRE ?

« Une des principales différences réside dans le fait que notre gestion est désintéressée. Donc l'objectif n'est pas celui de mettre en place une activité lucrative, mais bien de faire émerger, en Bretagne, un spécialiste du travail temporaire pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Nous assurons, comme toute agence d'intérim, le recrutement des personnes et la mise en lien avec des employeurs. Notre présence est cependant renforcée à 2 endroits :

→ DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES

Nous sommes présents du début à la fin de la mission par le biais d'appels téléphoniques, de suivi sur le site de l'entreprise pour vérifier l'adéquation du poste proposé avec les restrictions des personnes en emploi et organisons systématiquement une rencontre tripartite entre l'entreprise, l'intérimaire et la responsable d'agence.

→ DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

En parallèle, nous préparons les clients en fonction des restrictions des personnes, notamment pour leur permettre l'adaptation du poste mais également pour penser ensemble la question de l'adaptation du management de proximité pour faciliter les mises en poste. Cette adaptation peut être de natures différentes : des sièges ergonomiques, des horaires aménagés, des missions revisités ou encore des « décodages » des limitations des personnes pour aider le management de proximité. Notre travail est également d'orienter les clients vers les services nécessaires existant pour que cette adaptation soit possible (Agefiph par exemple). »



De gauche à droite :
Stéphanie Laurière,
responsable d'agence
et Amélie Coignard,
chargée de recrutement.

Copyright : KB-7jours

● Quels sont les obstacles et les leviers d'action que vous avez rencontrés ?

« Au départ, nous pensions que notre difficulté principale serait de trouver des intérimaires. Cela a été un peu le cas au démarrage mais c'est de moins en moins vrai, ce qui prouve notre utilité ! Le plus difficile à l'heure actuelle est de trouver des entreprises qui acceptent de devenir nos clients. Sur Rennes par exemple, beaucoup d'entreprises sont déjà en contrat avec des agences d'intérim classiques identifiées sur le territoire et leur appartenance à des grands groupes ne leur laisse pas forcément l'opportunité de travailler avec nous. Le premier confinement a aussi ralenti notre activité, notre communication et notre visibilité... et le deuxième, même si nous continuons nos suivis, rend complexe la mise en œuvre de nouveaux recrutements.

Les leviers que nous devons actionner sont ceux du réseau... continuer à faire parler de nous, sensibiliser à la RQTH et aux différents profils de personnes en situation de handicap pour montrer aux employeurs tout l'intérêt de leur proposer des missions en intérim. »

ET DANS 5 ANS ?

« Dans l'idéal, nous serons passées de 2 à 4 collaborateurs à l'agence de Rennes, et il existera des agences à St Malo, Vitré, Redon, Fougères... Mais surtout, Up Interim sera reconnue comme LA référence du travail temporaire pour les personnes en situation de handicap et comme un expert du secteur. »