

L'intérim à portée des travailleurs handicapés



Le label inclusif développé en interne a pour nom « Handi c'est oui ».

Photo O. D.

L' agence Synergie de Mérignac dispose d'un label favorisant la prise en compte des personnes en situation de handicap.

o.delhoumeau@sudouest.fr

Favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Spécialiste du travail intérimaire, le groupe Synergie y travaille depuis des années. Après avoir créé une mission handicap animée par des référents régionaux, l'enseigne a décidé de franchir un cap supplémentaire en élaborant un label dénommé « Handi c'est oui ». « Il est axé sur le volontariat. C'est le meilleur moyen pour s'inscrire dans la durée », prévient d'emblée François Pinte, secrétaire général et responsable RSE (responsabilité sociale des entreprises).

La quinzième du groupe

L'agence de Mérignac est la quinzième du groupe à recevoir cette distinction. Synergie s'est donné pour objectif d'en labelliser une soixantaine d'ici à 2021, soit 15 % de son réseau français.

Situé au 75, avenue Kennedy (zone de Cadera nord), l'établissement local compte six salariés. Tous ont suivi la formation. « Handi c'est oui » permet d'agir sur plusieurs leviers : l'accompagnement des entreprises dans le recrutement, l'aide aux salariés souhaitant faire reconnaître leur handicap, l'aménagement de postes

[Visualiser l'article](#)

de travail, la réorientation professionnelle, etc. « Ce label est interne, certes, mais nous l'avons construit avec nos partenaires : Ladapt, Cap emploi, Pôle emploi, l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), l'Infrep 33 », détaille François Pinte.

Depuis 2005, la loi impose aux entreprises d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Problème : beaucoup sont loin du compte. Les préjugés ont la vie dure. « Les chefs d'entreprise ont encore trop souvent le réflexe d'associer le handicap aux gens en fauteuil roulant, à des situations compliquées. C'est oublier que 80 % des handicaps ne se voient pas. » Et le dirigeant de citer les cas de retour à l'emploi après un arrêt maladie de longue durée, les personnes atteintes de troubles musculo-squelettiques, de mal de dos ou d'autres pathologies limitant le port de charge.

Les employeurs n'atteignant pas le quota légal des 6 % s'acquittent de leurs obligations en payant la contribution (ou amende) annuelle versée à l'Agefiph. Synergie parie sur l'évolution des mentalités. Elle fonde sa stratégie sur le fait que les périodes d'intérim entrent dans le calcul des unités bénéficiaires pour les entreprises. L'an dernier, ce spécialiste du travail temporaire a délégué 9 400 missions d'intérim à des travailleurs handicapés (450 équivalents temps plein). « Tous disposaient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) », insiste le responsable RSE.

L'agence de Mérignac, dirigée par Fabrice Baleste, va devoir trouver les ressorts pour faire exister ce label dans les principaux métiers de son bassin d'emploi. À savoir, principalement, le bâtiment de second œuvre, l'électricité, la plomberie, le chauffage et le secteur aéronautique. Et le chef d'équipe de faire remarquer : « Nous faisons autant les cols-blancs que les cols-bleus. »

4,45 % de travailleurs handicapés

Quelle est la part de travailleurs handicapés au sein de l'effectif de Synergie qui compte 4 100 collaborateurs#? Sans être exemplaire, le groupe a fait d'importants efforts ces derniers temps. « En 2016, cela concernait 2,14 % de notre population permanente. On est passé à 3,17 % en 2017 puis à 4,45 % en 2018. L'objectif est d'arriver à 6 % dans deux ans », affirme François Pinte, responsable RSE.