

**Yvan Lachaud**  
Député du Gard  
Premier adjoint au maire de Nîmes  
Vice-président de Nîmes Métropole

## Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés

*A la suite du rapport sur la scolarisation des élèves handicapés remis par Yvan LACHAUD en octobre 2003 au ministre de l'Education nationale et à la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a affirmé le droit pour tout élève handicapé de pouvoir bénéficier d'un parcours de prise en charge qui soit adapté à ses besoins. La suite logique de cet accès à la scolarité en milieu ordinaire est l'accès à un métier en milieu ordinaire. Tel a été le sujet sur lequel Mme Montchamp, secrétaire d'Etat aux personnes handicapées, a confié l'animation d'un groupe de travail, le 9 mars 2005. Cette mission a été confirmée par M. Bas, ministre délégué à la Sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille.*

*Ce groupe de travail, conduit par Yvan LACHAUD, était composé de :*

- M. **Guy LEVEQUE**, secrétaire général de l'association R2H (Ressources humaines et handicap) et représentant du MEDEF*
- M. **Michel MAURY**, directeur de l'ALEPH (Association pour l'emploi des personnes handicapées du Gard), Cap Emploi*
- Mme **Claire NOBEL**, coordinatrice du PDITH de la Lozère*

*Il a également fait appel à :*

- Mme **Claude CANNAC**, inspectrice AIS du Gard*
- M. **Guy VAUGEOIS**, conseiller chargé de l'apprentissage et de la formation professionnelle auprès du ministre délégué à l'Emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.*

*Il s'est réuni régulièrement entre mars et novembre 2005, à Paris et à Nîmes. Il a auditionné une large partie des représentants des organismes participant à l'insertion professionnelle des jeunes handicapés. Ces auditions ont permis de comprendre les difficultés que rencontrent les jeunes handicapés dans leur parcours vers l'intégration professionnelle, mais aussi d'imaginer des propositions pour améliorer la situation. Ce rapport est le fruit de ce travail.*

*Nous souhaitons adresser nos sincères remerciements à :*

- *Jean BOISSE, directeur général adjoint chargé des ressources humaines et de la communication au groupe HENNER*
- *Jean-Paul CHAMPEAUX, directeur de FAIT 21*
- *Patricia DOMERGUE, directrice du CIO spécialisé de Paris*
- *Elisabeth FREUND-CAZAUBON, adjointe RRH dans l'entreprise Melox à Bagnols sur Cèze et Claire GAYE, correspondante TH*
- *Benoît FRUCHARD, direction des ressources humaines de LAFARGE*
- *Christian GRAPIN, directeur de l'association Tremplin*
- *Monique GUILLON, du secrétariat d'Etat pour l'insertion professionnelle des jeunes*
- *Yves HINNEKINT, directeur de l'OPCAREG Ile-de-France*
- *Pépita JODAR, responsable du développement du CFA Com*
- *Daniel LAMAR, président de l'AFIJ*
- *Marie-Joëlle MANTEAU, conseillère technique au ministère de l'Education nationale*
- *Sébastien MORTREUX, responsable de la mission Emploi Travailleurs handicapés de Paris, OHE 75 – Prométhée*
- *Mme PARNAUDEAU, directrice de la Mission locale de Maisons-Alfort, et Mme HACKSPILL, responsable de l'insertion des jeunes handicapés*
- *Marie-Aude TORRES-MAGUEDANO, coordinatrice apprentissage-insertion à la direction des relations sociales de L'Oréal*
- *Philippe VIVIEN, directeur des ressources humaines du groupe AREVA*

## Sommaire

<b>Remerciements</b> .....	2
<b>Sommaire</b> .....	3
<b>Introduction</b> .....	4
<b>Présentation des six propositions</b> .....	7
<b><u>Le constat</u></b> .....	<b>8</b>
I. Les jeunes handicapés sont d'abord des jeunes	
II. Le contexte de l'insertion professionnelle des personnes handicapées	
III. Les dispositifs existants	
IV. Une reconnaissance difficile du handicap entre 16 et 25 ans	
V. Les difficultés et les besoins des jeunes handicapés	
VI. Du côté des structures existantes	
VII. Du côté des entreprises : quels sont les obstacles rencontrés ?	
<b><u>Les propositions</u></b> .....	<b>19</b>
<b>1. Donner à chaque jeune handicapé une orientation validée par une mise en situation professionnelle</b>	
I. Améliorer le repérage du jeune appelé à devenir un « travailleur handicapé »	
II. Améliorer l'orientation	
<b>2. Favoriser la voie de l'alternance</b>	
III. Favoriser l'accès des jeunes handicapés à l'alternance : favoriser l'entrée sur le marché du travail par la voie professionnelle	
IV. Développer et valoriser les stages en entreprise	
<b>3. Systématiser l'accompagnement des jeunes handicapés par un tuteur</b>	
V. Favoriser le tutorat pour les travailleurs handicapés	
<b>4. Créer un guichet unique / interlocuteur référent pour les entreprises</b>	
VI. Simplifier les procédures pour les entreprises, en leur fournissant un interlocuteur unique	
VII. Mieux coordonner les différents acteurs de l'insertion professionnelle	
<b>5. Valoriser toutes les actions des entreprises en faveur de l'insertion professionnelle</b>	
VIII. Mieux valoriser toutes les actions favorisant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, et pas uniquement l'embauche	
IX. Rationaliser le mode de calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	
<b>6. Un label « Solidaire handicap » pour récompenser les entreprises</b>	
X. Décerner un label « Solidaire handicap »	
XI. Prospector les entreprises	
XII. Améliorer la diffusion de l'information sur les offres d'emploi	
XIII. Informer, sensibiliser et former tous les niveaux hiérarchiques des entreprises, pour changer les mentalités	
XIV. Développer une offre d'emploi conforme au niveau des jeunes handicapés	
<b>Conclusion</b> .....	<b>38</b>
<b>Comptes-rendus des auditions</b> .....	<b>39</b>
<b>Annexe : statistiques</b> .....	<b>62</b>
<b>Lexique des principaux sigles utilisés</b> .....	<b>65</b>

## **1 objectif : faciliter l'entrée des jeunes handicapés en entreprise**

### **3 axes forts : orientation, qualification, accompagnement**

#### **6 propositions pour faire changer les choses**

### **INTRODUCTION**

Les objectifs du groupe de travail sont d'élaborer des propositions claires et efficaces, en étant innovant.

Le périmètre retenu ici pour l'insertion professionnelle s'étend à la fois au milieu ordinaire, au milieu protégé et aux entreprises adaptées.

Qu'un jeune handicapé soit intégré à l'école primaire puis au collège et au lycée malgré un handicap, c'est bien ; trouver un établissement spécialisé adapté aux troubles spécifiques des enfants handicapés, c'est parfait. Mais à quoi servent les pédagogies adaptées, les efforts autour de l'élève handicapé, s'ils ne débouchent pas, par la suite, sur une insertion professionnelle à la hauteur des compétences du jeune adulte ?

La scolarisation dans le primaire et le secondaire possède ses filières, ses repères et ses structures propres, mais le parcours qui va de l'école à l'entreprise n'est pas encore balisé ; les chemins sont nombreux et les obstacles encore plus : difficulté à choisir une orientation et à évaluer les débouchés, intervenants trop divers, secteurs cloisonnés, absence de vue d'ensemble des possibilités... Si la loi s'est fixé comme objectif de scolariser un maximum de jeunes handicapés, et c'est une bonne chose, l'Education nationale et ses partenaires doivent aujourd'hui se préoccuper davantage de la sortie des jeunes de ce dispositif. Ce serait, dans le cas contraire, susciter une profonde déception des jeunes et de leurs parents. De plus, laisser échapper la possibilité de l'insertion professionnelle à ce moment, c'est risquer de rendre cette insertion beaucoup plus difficile ensuite.

La demande d'insertion professionnelle va nécessairement croître dans les prochaines années, du fait de la sortie du système UPI de nombreux jeunes handicapés et de l'amplification de ce système ; en effet, les UPI ont été étendues en 2001<sup>1</sup> et, en 2003, le ministère de l'Education nationale et le secrétariat d'Etat aux personnes handicapées se sont engagés sur la création de 1 000 UPI supplémentaires en cinq ans.

Il ne faut pas non plus méconnaître le fait que les parents mettent l'école comme un but ultime, surinvestissent l'école, au détriment de la vie sociale à côté. Le but ultime doit être de former un adulte intégré. L'insertion — scolaire, professionnelle, sociale... — comporte une prise de risque que les parents doivent accepter. Pour un jeune handicapé, être réellement intégré, c'est aussi utiliser les transports en commun et non le taxi pour aller au lycée professionnel et à son entreprise. L'insertion professionnelle, qui est un objectif pour beaucoup de parents et un défi quand le jeune présente un handicap, est l'aboutissement idéal d'un parcours scolaire réussi.

Les jeunes handicapés, les parents, mais aussi les professionnels et les chefs d'entreprise sont confrontés à un certain nombre de difficultés ; ce rapport cherche à les mettre en évidence et à proposer les mesures permettant d'y répondre. Comment évaluer le niveau d'un adolescent handicapé ? Les parents, les enseignants, les conseillers d'orientation sont souvent démunis, alors qu'il existe dans de nombreuses villes des dispositifs spécialisés, trop peu connus. Comment

---

<sup>1</sup> Circulaire UPI n° 2001-035, prévoyant le développement des UPI pour les élèves présentant des déficiences sensorielles ou motrices.

acquérir, à son rythme, un savoir-faire professionnel ? Les échecs dans l'apprentissage d'un métier par un jeune handicapé ne doivent pas être négligés, suscitant des déceptions à la hauteur des attentes, alors qu'il est possible de bénéficier d'aides humaines, financières ou techniques. Où trouver l'information sur les filières possibles ? Enfin, alors que la situation de l'emploi est actuellement tendue, est-il raisonnable d'espérer un travail dans le milieu ordinaire quand on a un faible niveau de qualification ? Et comment trouver une entreprise ou un organisme ?

Les premières questions : quel mode de fonctionnement (stages en entreprise...) trouver pour établir des liens entre les jeunes handicapés et le monde du travail ? Quelle aide apporter aux entreprises qui emploient des travailleurs handicapés ? Pourquoi ne pas envisager de nouvelles diminutions de charges sociales, développer les abattements ? Un tutorat, semblable à celui mis en place dans l'entreprise pour les jeunes en difficulté, qui en bénéficient tant qu'ils n'ont pas trouvé un emploi stable ?

Il est important d'avoir à l'esprit que **la véritable et seule difficulté pour un jeune travailleur handicapé n'est pas le handicap, c'est la compétence**. « Les entreprises ne font pas du social » : elles veulent embaucher des salariés compétents, productifs. Dès lors, il ne s'agit pas de traiter un handicap, mais un manque de compétences. Quand une entreprise recrute des secrétaires bilingues à bac + 2, comment lui faire accepter d'embaucher un jeune handicapé ayant le niveau CAP ? En revanche, à compétence égale, le jeune handicapé aura toutes ses chances, sans discrimination aucune. Il faut aussi faire prendre conscience aux recruteurs que le niveau de formation des travailleurs handicapés est significativement inférieur à la moyenne nationale : un tiers n'a aucun diplôme (contre 15 % pour l'ensemble de la population active) et 12 % seulement ont un diplôme de l'enseignement supérieur (contre 26 % de la population active dans son ensemble) ; en 2000, 85 % des travailleurs handicapés inscrits à l'ANPE avaient un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP<sup>2</sup>.

S'il est indispensable de prendre en compte le plus tôt possible les spécificités des jeunes handicapés, il faut tout autant éviter la « ghettoïsation » et ne pas créer de structure spécifique s'il n'y en a pas besoin. C'est ainsi que les CFA ont un rôle très important à jouer dans l'insertion professionnelle des jeunes handicapés, car ils reposent sur le principe d'un enseignement de droit commun ; ils sont donc moins « ghettoïsants » que les structures CFAS « avec murs » qui n'intègrent que des jeunes handicapés. Il nous paraît préférable d'apporter un appui (humain et technique) aux CFA classiques, plutôt que de créer des structures spécialisées (CFAS). C'est pourquoi nous avons délibérément choisi de jouer la carte de la scolarisation en milieu ordinaire, en UPI collège ou en UPI lycée, et de l'intégration professionnelle en milieu ordinaire.

Selon la définition contenue dans l'article 2 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, provisoire ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » Ce handicap peut alors entraîner des restrictions dans l'accès ou l'exercice de certaines activités professionnelles. Les jeunes handicapés peuvent être atteints d'une maladie invalidante, d'un handicap, moteur, visuel, auditif, d'une déficience intellectuelle, de troubles psychiques ou d'un polyhandicap. Sur la base de données parisiennes, on constate que près de trois jeunes handicapés sur quatre (72 %) sont handicapés depuis leur plus jeune âge ; cela a impliqué une place particulière dans leur famille et a eu des retentissements durant leur développement.

Notre réflexion porte essentiellement sur l'insertion professionnelle des jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail. Toutefois, la question de l'insertion en milieu protégé n'est pas évacuée, car ce

---

<sup>2</sup> Sources : AGEFIPH, ANPE, DARES ; rapport du sénateur Paul Blanc, « Compensation du handicap : le temps de la solidarité », rapport sénatorial d'information n° 369 (2000-2001).

type d'insertion reste évidemment pertinent pour certains jeunes handicapés. On l'oppose parfois à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire, mais il représente aussi une vraie forme d'insertion. Ainsi les propositions relatives aux actions envisagées en amont et en aval peuvent-elles être utilisées soit que l'on envisage une orientation vers le milieu ordinaire, soit que l'on envisage une orientation vers le milieu protégé.

Il est également important de souligner que nombre de ces propositions, notamment celles portant sur l'effort nécessaire en matière d'orientation scolaire et professionnelle, pourraient avantageusement être étendues à l'ensemble des élèves.

Le parti qui a été délibérément choisi dans ce rapport est de **privilégier l'entrée des jeunes handicapés dans l'entreprise par la voie de l'alternance**. C'est, de l'avis unanime des personnes auditionnées, la voie la plus sûre pour permettre aux jeunes handicapés de décrocher un emploi, mais aussi pour surmonter les réticences des entreprises vis-à-vis du recrutement d'un jeune handicapé. Cette intégration professionnelle s'entend évidemment dans le cadre d'un tutorat. L'objectif final est de favoriser la construction, par et pour le jeune, d'un parcours cohérent grâce à une mise en réseau des acteurs du système scolaire, de l'insertion professionnelle et des acteurs économiques.

Il ne pourra pas exister de parcours type. Les jeunes handicapés présentent tous, en fin de cursus scolaire, des profils différents. Les parcours scolaires des enfants présentant un handicap sont encore souvent chaotiques, ponctués de ruptures ; ils peuvent avoir été intégrés à l'école ordinaire ou avoir fait l'objet d'une orientation en milieu spécialisé ; à la fin du cursus scolaire, leur niveau de qualification est plus faible que la moyenne. Les uns pourront plus ou moins surmonter les difficultés rencontrées dans le langage oral et/ou écrit ; d'autres devront affronter les effets de leurs troubles initiaux sur leur tempérament, leurs capacités de socialisation ou leur autonomie.

## NOS SIX PROPOSITIONS

1. **Tout jeune handicapé**, au terme de son parcours scolaire, doit avoir bénéficié d'une orientation validée par une **mise en situation professionnelle** (particulièrement un **parcours en entreprise**).

Il ne doit plus y avoir de rupture entre la sortie de l'école et l'entrée dans le monde du travail.

2. L'entrée des jeunes handicapés dans l'entreprise doit être favorisée par la **voie de l'alternance**, y compris pour ceux scolarisés en milieu ordinaire.

Cela implique d'élaborer un **nouveau statut pour le jeune en alternance** UPI-entreprise ou SEGPA-entreprise.

3. Dans chaque entreprise accueillant des jeunes handicapés — qu'ils soient encore scolarisés ou déjà salariés de l'entreprise —, un **tuteur salarié de l'entreprise** est chargé de les **accompagner**.

De même que les élèves handicapés sont accompagnés à l'école, ils doivent l'être à chaque étape de leur parcours en entreprise par des tuteurs.

Sans tuteur, l'intégration en entreprise est fortement compromise.

4. **Créer un guichet unique / un interlocuteur référent**, dans les Maisons départementales des personnes handicapées, qui clarifie et relie l'ensemble des organismes mis **au service des entreprises** pour leur faciliter l'emploi de jeunes handicapés.

5. Toutes les actions menées par une entreprise pour favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés doivent être **valorisées au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**.

6. Un **label « Solidaire handicap »**, décerné par la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), doit **récompenser les entreprises** qui organisent l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés.

Ces propositions seront détaillées et accompagnées de mesures concrètes *infra*.

## LE CONSTAT

### **I. LES JEUNES HANDICAPÉS SONT D'ABORD DES JEUNES**

Pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans, la problématique classique des « adolescents - jeunes adultes » est doublée de celle de l'acceptation du handicap. Les conséquences du handicap ne sont pas sans répercussions lourdes sur les perspectives d'insertion professionnelle : difficultés d'accès à l'éducation et à la formation, altération du processus cognitif, déscolarisation, faible niveau de formation, méconnaissance du monde de l'entreprise.

Mais il faut garder à l'esprit que les jeunes travailleurs handicapés sont d'abord des jeunes, de sorte que les difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par les jeunes handicapés sont identiques à celles de tous les jeunes, accrues par le handicap. Ils ont donc la même attitude face au travail que les jeunes en général : insatisfaction face à l'emploi proposé, rémunération jugée insuffisante...

On constate une forte diminution des effectifs des jeunes handicapés au-delà du collège, puis une seconde diminution après le baccalauréat. Cette perte est d'autant plus déplorable qu'il n'existe aucun suivi des jeunes en rupture vis-à-vis du système scolaire classique, ni aucun suivi non plus des jeunes orientés vers le milieu protégé.

Les dispositifs qui existent pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés sont à la fois mal connus et mal organisés. Ils sont méconnus à double titre, car le corps enseignant, les conseillers des CIO et les médecins scolaires ne sont pas assez informés, et car il n'existe guère d'outils d'information pour les parents concernés. Ils sont également mal organisés, car de nombreux dispositifs existent, mais sont éclatés et mal connus, et par conséquent ne sont pas utilisés.

L'alternance et la découverte de l'entreprise ne constituent-ils pas le chaînon manquant entre scolarisation et insertion professionnelle ?

### **II. LE CONTEXTE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES**

La qualité de travailleur handicapé est reconnue à la demande de l'intéressé, jusqu'à présent par les COTOREP, qui attribuent ainsi une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales » (article L 323-10 du code du travail). Avec la loi du 11 février 2005, la COTOREP est remplacée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

On compte 643 000 personnes handicapées actives, sur un total de 880 000 personnes handicapées en âge de travailler (chiffres de 2003). Sur ces 643 000 travailleurs handicapés, 500 000 sont employés en milieu ordinaire — 150 000 dans le secteur public, 350 000 dans le secteur privé —, 120 000 sont employés en milieu protégé, dont 100 000 en CAT, et 23 000 sont des travailleurs



indépendants. Une proportion importante (23 %) des personnes handicapées occupent un emploi à temps partiel (contre 16 % de la population active).

Les travailleurs handicapés sont davantage touchés par le chômage, avec un taux de chômage près de trois fois supérieur à celui de la population dite valide<sup>3</sup>. 245 780 personnes handicapées étaient à la recherche d'un emploi en janvier 2004, soit 7,1 % des demandeurs d'emploi, 158 000 étant demandeurs d'un emploi à temps complet. Elles sont souvent au chômage depuis plus longtemps que les personnes valides, ont une moyenne d'âge plus élevée que la moyenne (27 % sont âgées de 50 ans et plus, contre 15 % pour l'ensemble des chômeurs) et sont souvent faiblement qualifiées — 45 % ont un niveau de qualification de manœuvre, d'ouvrier spécialisé ou d'employé non qualifié, contre 23 % pour les autres publics. Enfin, certains handicaps sont plus pénalisants que d'autres, car plus méconnus, en particulier les handicaps psychiques (maladies mentales, dépressions lourdes, schizophrénie..).

Aujourd'hui, la situation de l'emploi des personnes handicapées est encourageante, dans la mesure où elle s'est grandement améliorée depuis quinze ans, mais elle reste insatisfaisante.

C'est la loi du 10 juillet 1987 (loi 87-517) qui a créé pour les entreprises privées de plus de vingt salariés une obligation d'employer à hauteur de 6 % de leur effectif les personnes dont le handicap a été reconnu administrativement. Si l'employeur n'applique pas cette obligation, il doit verser une contribution financière à l'AGEFIPH, dont les fonds sont utilisés pour des actions en faveur des personnes handicapées. Depuis 1987, on est passé de 49 % à 54 % d'entreprises qui remplissent leur quota de 6 % de salariés handicapés. Par ailleurs, le nombre d'entreprises qui n'emploient aucun travailleur handicapé dans leur effectif diminue de 1 % par an depuis environ quatre ans. Le progrès est certes lent, mais il existe ; il est par ailleurs ralenti quand la conjoncture économique est morose. C'est ainsi que, en 2003, un flux d'embauche d'environ 100 000 personnes handicapées a été maintenu, mais les emplois sont plus précaires.

### **III. LES DISPOSITIFS EXISTANTS**

L'AGEFIPH a mis en place plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes handicapés. Ainsi, en ce qui concerne la formation en alternance, les mesures de soutien qui visaient les anciens contrats de qualification jeune, d'orientation ou d'adaptation ont été prorogées dans le cadre du nouveau contrat de professionnalisation. L'entreprise reçoit une subvention forfaitaire de 1 525 euros par période de six mois et le jeune handicapé reçoit une allocation forfaitaire du même montant. De la même manière, il existe des aides à la formation en apprentissage. L'aide accordée à ce titre aux employeurs, également de 1 525 €, est versée pour une période d'une année d'apprentissage.

L'AGEFIPH attribue également des primes visant à favoriser l'embauche durable des personnes handicapées. Ces aides sont cumulables avec les dispositifs d'aides à l'aménagement des postes de travail ou l'accessibilité des lieux de travail, y compris lors de la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. De son côté, le jeune travailleur handicapé peut également cumuler ces aides avec des mesures de soutien et de suivi de l'insertion (aides aux transports, à l'hébergement, à l'interprétariat, accompagnement professionnel, aides techniques...). En 2003, plus de 12 000 jeunes handicapés âgés de quinze à vingt-six ans ont ainsi bénéficié des mesures de l'AGEFIPH.

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées consacre par ailleurs un volet important à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, notamment des jeunes handicapés. À cet égard, l'objectif prioritaire est l'accès à l'emploi en milieu ordinaire de travail des jeunes handicapés à travers notamment la forte mobilisation des mesures de la politique de l'emploi.

---

<sup>3</sup> Sources : AGEFIPH, ANPE, 2003.

#### **IV. UNE RECONNAISSANCE DIFFICILE DU HANDICAP ENTRE 16 ET 25 ANS**

Il reste aujourd'hui difficile d'évaluer le volume que représentent les jeunes handicapés, notamment pour des raisons d'extraction des données informatiques. La CDES et la COTOREP ne connaissent pas avec précision le volume de jeunes handicapés dans la tranche d'âge 16-25 ans. Il est aussi difficile d'évaluer le volume des jeunes handicapés reçus dans des structures. La raison principale en est qu'ils ne sont pas toujours identifiés comme handicapés, pour différentes raisons :

- les pratiques des structures : pas de demande systématique auprès des jeunes pour identifier une situation de handicap, information donnée mais non mentionnée dans le dossier...
- le comportement des jeunes, qui ne mentionnent pas spontanément leur statut ou leurs difficultés de santé — parce qu'ils ne le veulent pas, ont peur d'être stigmatisés, n'y pensent pas, n'ont pas conscience de leurs difficultés...
- l'impossibilité de faire des recoupements entre les données, puisqu'elles ne peuvent pas être nominatives et qu'un jeune est souvent en lien avec plusieurs structures.

A titre d'exemple, la situation à Paris est la suivante (chiffres de 2002) : 100 jeunes travailleurs handicapés ont été reçus par les deux structures Cap Emploi (orientation en milieu ordinaire de travail), 243 jeunes sont en suivi actif ; 357 jeunes handicapés ont été reçus dans 4 missions locales du département sur 5 (orientation en milieu ordinaire ou protégé de travail) ; 322 jeunes travailleurs handicapés de moins de 26 ans se sont inscrits à l'ANPE au cours de l'année (orientation en milieu ordinaire ou protégé de travail) et 88 à l'ANPE spécialisée Handipass.

Aujourd'hui, 70 % des structures interrogées identifient le statut de travailleur handicapé des jeunes qu'elles reçoivent ; 50 % ne connaissent pas le type de handicap de ces jeunes ; 56 % ne transmettent pas ces informations à un tiers<sup>4</sup>. En résumé, sur 38 836 sollicitations de jeunes pour un suivi auprès des structures parisiennes interrogées, on compte 1 835 sollicitations de jeunes handicapés reconnus par la CDES ou la COTOREP et 990 sollicitations de jeunes handicapés non reconnus. 75 % de ces sollicitations (2124) sont adressées par des jeunes handicapés au réseau spécialisé et 25 % (701) au réseau non spécialisé, dont ils représentent 2 % du total des sollicitations de jeunes. Au sein des structures non spécialisées dans le handicap, 59 % des jeunes handicapés reçus (soit 416) sont reconnus (avec RQTH ou CDES), tandis que 41 % (285) sont sans statut ou de statut inconnu ; au sein des structures spécialisées dans le handicap, 67 % des jeunes handicapés sont reconnus (1 419), tandis que 33 % (705) ne le sont pas.

Quelle analyse tirer de ces chiffres ? La proportion des sollicitations de jeunes handicapés est minime dans les structures de droit commun par rapport à la totalité du public reçu, mais on peut cependant se poser la question de l'identification du handicap. Par ailleurs, les structures spécialisées dans le handicap reçoivent 2124 sollicitations de jeunes handicapés par an ; il n'est toutefois pas possible d'opérer des recoupements entre ces données afin d'obtenir un nombre précis de jeunes, car elles ne sont pas nominatives. Les jeunes handicapés non reconnus reçus par des professionnels du handicap sont recensés principalement : au CIO spécialisé pour handicaps physiques et sensoriels (250 jeunes), au Relais Handicap Santé des universités Paris VI et Paris VII (217 jeunes), à l'Institut national des jeunes sourds (170 jeunes) et à l'ex Mission Alternance Jeunes de Paris/Axe Jeunes (42 jeunes) en 2002. Pour la totalité des 990 sollicitations de jeunes handicapés non reconnus, se pose la question de leur accès à une prise en charge spécialisée pendant leur parcours d'insertion.

Si cette analyse s'appuie sur des données relevées à Paris, il faut souligner que les régions ne bénéficient pas d'autant de structures et d'établissements que la région parisienne.

Certains handicaps ne sont repérés que tardivement et passent inaperçus tout au long de la scolarité ou dans les premières années du parcours d'intégration sociale et professionnelle. Dans ces

---

<sup>4</sup> Source : « L'insertion professionnelle des jeunes handicapés à Paris – Etat des lieux départemental 2003 : synthèse », Axe Jeunes du PDITH 75 - Association Vivre Emergence.

conditions, les difficultés des jeunes ne seront prises en charge que très tardivement et de manière partielle, alors qu'un repérage précoce (notamment pour les difficultés psychologiques) rendrait mieux adaptée la démarche d'accompagnement. Renforcée par une forme de tutorat (de référent de parcours), elle permettrait au jeune de prendre en considération dès le début la problématique handicap.

De la même manière, au sein des Missions Locales, le repérage doit être renforcé. Un grand nombre de difficultés sont aujourd'hui mises sur le compte de « problématiques jeunes » quand il s'agit en fait de véritables troubles de la personnalité ou du caractère. Sans une approche spécifique, ces jeunes ne bénéficient pas d'un appui adapté. Aujourd'hui, on est ou jeune, ou handicapé.

## **V. LES DIFFICULTÉS ET LES BESOINS DES JEUNES HANDICAPÉS**

Chaque jeune handicapé a sa singularité et les remarques qui suivent ne représentent que des éléments dominants sur ce public en général.

### **- le statut des jeunes handicapés**

A l'arrivée dans les structures spécialisées dans l'accueil de travailleurs handicapés, tous secteurs d'activité confondus, les jeunes handicapés reçus sont en majorité en **phase d'élaboration de projet** (69 %). Ceci va impliquer un premier temps de bilan d'orientation, de stage découverte des métiers ou de réflexion avec la personne chargée d'insertion dans le parcours de ces jeunes. 62 % sont en recherche de formation ou d'emploi.

Par rapport aux autres jeunes, les jeunes handicapés semblent moins touchés par les situations de rupture sociale (34,5 %) ; l'on peut probablement expliquer ce chiffre peu élevé par les allocations attribuées aux jeunes handicapés, qu'il s'agisse de l'AAH ou de l'AES.

Seulement 21 % des structures sont fréquentées par des jeunes handicapés étudiants ; ce pourcentage montre que le public des jeunes handicapés de niveau bac et plus est peu pris en charge par le réseau spécialisé. 31 % des structures reçoivent des jeunes handicapés scolarisés et 48 % des jeunes en rupture scolaire, ce qui révèle bien que la jonction entre les secteurs de l'éducation et de l'insertion professionnelle s'opère peu de manière directe, de sorte que les projets de sortie sont peu préparés en partenariat avec les professionnels du monde du travail. Il est donc nécessaire d'orienter les jeunes vers les dispositifs existants.

### **- les difficultés des jeunes handicapés**

Les trois principales difficultés rencontrées par les jeunes handicapés sont :

- 1/ un faible niveau de formation
- 2/ la méconnaissance du monde du travail et des difficultés à se mobiliser
- 3/ l'acceptation du handicap

1/ Les jeunes handicapés ont en général un niveau de formation plus faible que les jeunes valides. Ce constat est partagé par la plupart des acteurs spécialisés de l'insertion. De fait, les jeunes handicapés sont pénalisés dans leurs apprentissages. Une partie trop importante d'entre eux n'a pas accès aux filières classiques de scolarité — mais l'adoption de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, comportant d'importantes dispositions en matière scolaire doit favoriser la scolarisation des enfants handicapés en milieu scolaire ordinaire —, une autre a un parcours ponctué d'hospitalisations, enfin la problématique du handicap peut engendrer des difficultés psychologiques susceptibles de gêner les apprentissages. D'où la nécessité de mettre à disposition du plus grand nombre des supports techniques et pédagogiques adaptés.

2/ D'autre part, il existe une incontestable méconnaissance du monde du travail et des difficultés à se mobiliser. En effet, les représentations liées au monde du travail sont souvent idéalisées, surtout en milieu ordinaire. Certains jeunes handicapés ont pu effectuer des stages, mais parfois dans des conditions « protégées » (entreprise des parents, stage obtenu par relations...). L'évaluation des capacités du jeune en situation du travail n'est, par ailleurs, pas toujours objective. Beaucoup de jeunes handicapés — comme d'ailleurs beaucoup de jeunes — n'ont pas conscience des étapes nécessaires à la construction d'un parcours solide ; ils sont souvent dans l'urgence et acceptent mal la frustration. Il est bien sûr difficile de demander tout de suite à des jeunes qui n'ont jamais travaillé d'avoir une représentation concrète du travail, et à des jeunes qui n'ont pas encore de responsabilités familiales ou qui sont en difficulté avec leur handicap, d'aborder leur insertion professionnelle sans fuite, rejet ou anxiété. Aussi constate-t-on parfois des cas de suivi irrégulier, nécessitant de la part des opérateurs une souplesse pour les rendez-vous manqués ou les retards sur les horaires en début de parcours. L'objectif est, fondamentalement, de se concentrer sur la capacité du jeune à se mobiliser dans le temps sur son avenir.

3/ Enfin, l'acceptation du handicap et de ses conséquences constitue un facteur important à prendre en compte. C'est une difficulté qui revient souvent et, si elle est commune aux jeunes et aux adultes handicapés, elle n'est pas vécue de la même façon par un jeune de 16 à 25 ans en pleine construction de son identité, très sensible au regard des autres jeunes et de la société en général. Le jeune handicapé ne tient donc pas toujours compte de ses difficultés de santé, il ne va pas faire le lien avec des limites possibles sur un poste de travail. Cette assimilation des restrictions est pourtant essentielle pour élaborer un projet professionnel compatible avec les difficultés de santé.

### **- les besoins des jeunes handicapés**

Nous devons répondre à quatre besoins ressentis par les jeunes handicapés :

- 1/ l'aide à l'acceptation du handicap
- 2/ l'accès à l'information
- 3/ l'accès au réseau et aux outils spécialisés
- 4/ l'aide à la définition d'un projet professionnel solide et à l'accès à la qualification

1/ En premier lieu, l'aide à l'acceptation du handicap est essentielle. Dès le début du parcours, lors de l'étape du projet, il est important d'entamer une réflexion avec le jeune sur son handicap. Cette réflexion, qui n'est guère évidente, peut demander un travail en partenariat avec le secteur médico-psychologique. De nombreux jeunes handicapés doivent apprendre à connaître leurs points forts, leurs points faibles et leurs limites. Ils doivent apprendre à en parler avec des interlocuteurs de confiance, à se faire identifier auprès des personnes ressources dans les structures (référénts handicap dans les centres de formation, Relais Handicap Santé dans les universités...), à expliquer leurs difficultés si elles peuvent influencer pendant leur formation ou dans le travail en entreprise.

**Ce travail d'appropriation du handicap par le jeune, du fait de l'autonomisation qu'il représente, facilite grandement son insertion professionnelle.**

Tous les professionnels de l'insertion concourent à l'autonomisation des jeunes. Il faut amener progressivement un public qui a souvent été pris en charge à **se prendre en charge lui-même** dans ses démarches, les étapes de son parcours, la construction de son propre avenir.

2/Le jeune handicapé a ensuite besoin d'avoir accès à une information claire et adaptée à son âge ou son niveau de compréhension. Il doit connaître et comprendre ses droits et avantages, la COTOREP, l'AGEFIPH, le fonctionnement du réseau spécialisé et non spécialisé (puisqu'il est souvent suivi par les deux types de structures), le rôle de chacun. Cela participe à son autonomisation. Les jeunes handicapés ne connaissent pas forcément les noms des structures qu'ils fréquentent et distinguent mal les opérateurs qui les suivent. Ceci est significatif des difficultés dans

la transmission de l'information entre les jeunes et l'opérateur, et/ou du manque de clarté des missions des acteurs du droit commun pour le réseau spécialisé, et inversement.

3/L'accès au réseau spécialisé et aux outils spécifiques constitue le troisième besoin des jeunes handicapés. A travers de nombreuses prises en charge (médecin, assistante sociale, professionnels du milieu scolaire ou de l'insertion dans le droit commun), les jeunes handicapés doivent comprendre l'intérêt d'aller voir encore un interlocuteur spécialisé dans l'insertion. Pour ce faire, les personnes qui l'accompagnent doivent connaître les réseaux spécialisés, notamment le PDITH, ce qui bien souvent n'est pas le cas.

L'accès au réseau spécialisé et aux outils spécifiques est conditionné, d'une part, par la nature du handicap (accessibilité des locaux, matériel adapté, emploi du temps, aide humaine etc.) ; d'autre part, par le statut de reconnaissance du handicap (obligation d'avoir un statut de bénéficiaire de la loi de 1987 — principalement COTOREP pour les jeunes — pour être suivi par les structures d'accompagnement du réseau spécialisé — à l'exception de l'Axe Jeunes — et accéder aux outils spécifiques). Enfin, les délais d'obtention de la reconnaissance COTOREP retardent les parcours des jeunes et leur accès aux nombreuses prestations spécifiques pour lesquelles ce statut est indispensable.

4/ Enfin, l'aide à la définition d'un projet professionnel solide et à l'accès à la qualification sont des besoins importants. La construction du projet professionnel est en effet une étape essentielle du parcours du jeune handicapé. Ce projet doit être élaboré en fonction des goûts du jeune, des contraintes de son problème de santé et de la réalité (niveau scolaire, compétences, marché de l'emploi...). Ces trois facteurs sont importants. En effet, les jeunes ont une représentation partielle des métiers ; ils sont influencés par leurs amis, leurs parents et même par les professionnels ; certains jeunes arrivent sans aucune idée de ce qu'ils voudraient faire, ou bien ils ont trop de rêves, ou encore ils sont démotivés, ayant accumulé des échecs. Il faut donc aider le jeune à se construire des représentations plus réalistes du monde du travail et des métiers existants (stages, échanges avec des adultes handicapés en emploi...), à prendre conscience de ce qu'il peut ou ne peut pas faire compte tenu de son niveau, de ses compétences ou de son handicap, mais aussi des aides techniques et humaines à sa disposition.

**Il est évident que, plus la jonction sera opérée entre le monde scolaire et celui de la formation professionnelle, plus le parcours de formation des jeunes handicapés sera cohérent. Et plus les projets professionnels seront élaborés en fonction du jeune lui-même, plus il sera motivé pour apprendre et obtenir un diplôme.**

Les jeunes handicapés ont besoin de se former, du fait de leur faible niveau scolaire et plus simplement de leur âge. Le rejet fréquent des études, liée à de mauvaises expériences ou à un sentiment d'échec scolaire, peut souvent être dépassé à travers les **formations en alternance**, qui sont moins théoriques, et à travers les **formations qualifiantes**. Il pourrait encore être dépassé à travers des **formations spécialisées plus diversifiées** pour certains publics, quand le handicap ou la personnalité rendent plus difficile l'accès aux formations de droit commun.

De manière générale, il est nécessaire d'aborder l'insertion professionnelle des jeunes handicapés dans une logique de **parcours** et dans un processus évolutif. Les jeunes handicapés ont besoin de **temps** pour comprendre et se connaître, pour avancer et aboutir à une insertion réussie<sup>5</sup>.

## **VI. DU CÔTÉ DES STRUCTURES EXISTANTES**

---

<sup>5</sup> Ce besoin de temps est évident : les temps de communication sont plus longs avec des jeunes sourds, les temps de compréhension sont plus longs avec des jeunes déficients intellectuels, les temps d'acceptation du handicap et de revalorisation de soi sont plus longs avec des jeunes ayant des troubles psychiques...

On peut constater une faible mobilisation de certaines structures de droit commun sur ce sujet. C'est ainsi que le secteur scolaire reste parfois insuffisamment mobilisé. De fait, la notion de handicap liée à l'insertion professionnelle est peu et mal connue des établissements scolaires non spécialisés. Les établissements sont marqués par une logique de parcours au sein même de l'Education nationale ; les jeunes, une fois sortis du système scolaire, sont peu orientés vers le réseau d'insertion spécialisé dans le handicap. Par ailleurs, le secteur médical se mobilise encore trop peu.

### **Difficultés des structures quant à la prise en charge des jeunes handicapés :**

**Les professionnels se heurtent à trois difficultés majeures :**

- 1/ le repérage du handicap
- 2/ la complexité du suivi des jeunes handicapés
- 3/ les situations particulières liées à certains types de handicap

- 1/ Les professionnels ont parfois des difficultés à repérer des situations de santé qui relèveraient d'une **reconnaissance de travailleur handicapé** ; de fait, dans les représentations sociales, le handicap est surtout restreint aux pathologies visibles, motrices ou sensorielles. Par ailleurs, les handicaps non visibles (troubles psychiques, déficience intellectuelle) sont plus difficiles à appréhender et à identifier, et nécessitent l'expertise de spécialistes. Ces difficultés vont influencer sur l'évaluation des contraintes liées aux handicaps dans le parcours d'insertion professionnelle. Les opérateurs peuvent avoir des difficultés à définir si le jeune relève du milieu de travail ordinaire ou protégé, à distinguer ce qui provient du handicap ou de la personnalité, à construire un projet et un parcours adaptés.

- 2/ La **complexité du suivi des jeunes handicapés** est la deuxième difficulté. Pour les structures, le suivi des jeunes handicapés demande globalement plus de temps, d'écoute, de dialogue et d'encadrement. Le suivi est plus individualisé, du fait du manque d'autonomie, des difficultés d'intégration en groupe ou bien d'un besoin d'écoute plus marqué. La difficulté des jeunes à accepter leur handicap est l'une des particularités les plus fortement ressenties. Par ailleurs, ce temps rallongé est aussi lié aux délais d'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permettant d'accéder aux prestations spécialisées. Ce suivi paraît d'ailleurs plus facile quand le jeune bénéficie du statut de travailleur handicapé et de l'AAH. Ce statut permet d'avoir un accompagnement plus complet ou des outils adaptés (chargés d'insertion spécialisée, appuis spécifiques...). L'AAH favorise la stabilité sociale et l'acquisition de l'autonomie (apprendre à gérer son argent). Mais les structures se sentent souvent démunies dans la démarche de présentation de la COTOREP, car il faut amener le jeune à reconnaître son handicap, accepter ses limites, démystifier le terme « handicapé ».

Le suivi paraît aussi plus lourd et compliqué du fait du manque d'outils et de partenariats. Les structures évoquent le manque de moyens techniques et humains adaptés à l'accueil de jeunes avec certains types de handicap, le manque de prestations sociales adaptées, de relais éducatifs ou médicaux. En effet, certaines d'entre elles ne peuvent faire appel à des interprètes lors de l'accueil de jeunes sourds, n'ont pas de matériel adapté pour les jeunes déficients visuels et manquent de prestations pour les jeunes ayant des troubles psychiques.

Dans les structures de droit commun, l'accès à la formation et à l'emploi est beaucoup plus difficile pour ce public. Les jeunes handicapés ont un niveau scolaire faible ou manquent de choix dans les filières de formation. Les structures ont à affronter les éventuels a priori négatifs des entreprises et appréhendent les démarches administratives et le coût financier que l'embauche d'un travailleur handicapé pourra représenter. Les structures de droit commun connaissent mal les avantages liés à la reconnaissance de travailleur handicapé et les arguments convaincants pour l'entreprise.

Les entreprises ont des exigences légitimes dans la définition des postes à pourvoir, toutefois on peut constater de grands décalages entre les profils attendus et les candidats handicapés pris en charge par le réseau spécialisé, que ce soit concernant le niveau scolaire ou le degré d'invalidité. Ces

décalages rendent difficile pour les deux parties la réponse aux besoins. L'embauche d'un jeune handicapé n'est pas toujours évidente pour l'entreprise si elle ne trouve pas des acteurs prêts à l'accompagner dans les démarches et l'intégration. Enfin, si le handicap est une donnée à part entière, il serait préférable d'aborder le recrutement en fonction des compétences de la personne, plutôt que par ses limites. Les jeunes manquent d'expérience professionnelle et n'ont pas ou peu conscience de leurs compétences.

3/ Des **difficultés de prise en charge peuvent être liées au type de handicap**. Les difficultés dans l'accueil des jeunes handicapés moteurs, visuels et auditifs sont le plus souvent d'ordre matériel. On peut estimer que près de la moitié des structures d'accueil ont des locaux difficilement ou pas du tout accessibles aux jeunes handicapés ayant une mobilité réduite. Le manque de moyens humains et techniques ressort pour l'accueil des jeunes déficients auditifs et visuels ; par exemple, les structures d'accompagnement psychologique sont démunies pour le suivi de jeunes sourds, les psychologues parlant la langue des signes sont très rares.

L'impossibilité de la prise en charge de certains handicaps varie selon le degré d'inaptitude qu'ils entraînent. Les prestations ne sont pas adaptées pour des handicaps lourds ou multiples qui relèveraient potentiellement du milieu protégé ou de l'inaptitude au travail. Les difficultés dans l'accueil des jeunes ayant un handicap psychique sont davantage liées au handicap lui-même ; pour les intervenants du secteur non spécialisé, il est difficile de les intégrer dans les prestations réalisées en groupe. L'acceptation du handicap et par conséquent la démarche COTOREP sont ici encore plus difficiles. Les entreprises peuvent se montrer parfois plus réticentes à embaucher une personne présentant ce handicap.

Les besoins concernant la prise en charge des jeunes handicapés sont globalement les mêmes pour les structures de droit commun et les structures spécialisées. Ils peuvent être identifiés ainsi :

- 1/ l'information et le conseil
- 2/ un travail en réseau
- 3 / des outils adaptés et accessibles
- 4/ des relais en termes de formation

1/ **L'information et le conseil** sont indispensables : sur les handicaps, les contraintes liées au poste de travail, les droits des personnes handicapées, la reconnaissance COTOREP et ses avantages, les approches pédagogique et psychologique etc. ; sur les prestations, outils et dispositifs existant pour les jeunes ; sur les relais les plus adaptés en fonction de la situation d'un jeune.

2/ Le **travail en réseau** peut être considéré comme un élément essentiel pour permettre aux structures d'assurer l'accueil et le suivi des jeunes handicapés. De fait, les réseaux d'insertion spécialisés et de droit commun sont dépendants l'un de l'autre dans la construction du parcours des jeunes handicapés pour les outils à leur disposition. D'une part, les structures spécialisées dans le handicap manquent encore d'expérience avec le public des jeunes ; elles manquent d'information sur les dispositifs mobilisables pour les jeunes handicapés et devraient pouvoir mobiliser ces prestations pour les jeunes qu'elles ont la charge d'accompagner (accès des IME aux mesures CIVIS, par exemple). D'autre part, les structures de droit commun, notamment les Missions locales, recherchent des interlocuteurs identifiés dans le réseau spécialisé pour accéder rapidement à l'information, faciliter et organiser les relais sur des prestations adaptées. Ce travail en réseau implique une connaissance mutuelle des structures et des prestations pour bien utiliser l'existant et construire des parcours d'insertion cohérents et adaptés aux jeunes handicapés. L'amélioration des échanges entre les différents acteurs qui suivent un même jeune permettra de viser une complémentarité et de gagner en temps et en efficacité.

3/ **L'adaptation des outils** aux jeunes handicapés est nécessaire, qu'il s'agisse de l'adaptation à cette tranche d'âge ou de l'adaptation au type de handicap. **L'information sur les outils et leur accessibilité** sont conditionnées par le statut de reconnaissance du handicap. Les professionnels

peuvent avoir besoin d'une aide à l'évaluation du handicap et ses contraintes, d'aides techniques et humaines pendant le parcours, en amont du placement en entreprise, de pouvoir relayer les jeunes vers des prestations spécialisées avec plus de facilité.

4/ **Des relais en termes de formation** doivent permettre de favoriser l'accès des jeunes handicapés à la formation. Le manque de concertation sur l'élaboration du projet de formation ou d'insertion est évident entre les structures de l'Education nationale et les professionnels de l'insertion des jeunes handicapés. Les personnels de certaines structures considèrent qu'il peut encore arriver que des centres de droit commun refusent les handicapés, d'autres jugent qu'ils manquent d'organismes adaptés et que les choix de filière sont restreints pour certains handicaps (sensoriels). Signalons que l'ANPE spécialisée Handipass a suggéré la création de SIFE TH et de structures de formation spécifiques pour les jeunes handicapés. Enfin, les temps d'attente pour accéder aux filières de formation spécialisées (CRP) sont trop longs.

La priorité est donc, aujourd'hui :

- de lutter contre les discriminations,
- d'adapter certaines formations au public jeune handicapé,
- de proposer des choix de filières élargis,
- d'améliorer les temps d'attente pour accéder à certains dispositifs.

Quels sont les besoins à couvrir ?

**- Les besoins non couverts ou insuffisamment couverts des jeunes handicapés :**

- l'accompagnement vers l'acceptation du handicap
- l'accès à l'information
- la prise en charge juste après la déscolarisation
- l'accompagnement spécialisé vers l'alternance ou l'emploi pour les jeunes handicapés non reconnus ou en attente de reconnaissance COTOREP
- la remise à niveau
- des interprètes en nombre suffisant
- des structures d'information disposant de matériel adapté
- des délais plus réduits d'acquisition de matériel adapté
- des déplacements adaptés pendant le parcours
- l'accessibilité des locaux
- un accès facilité au réseau spécialisé et un meilleur suivi en milieu ordinaire

**- Les besoins non couverts ou insuffisamment couverts des structures d'accueil :**

- l'aide à l'évaluation du handicap et la validation médicale du projet, en lien avec le potentiel d'apprentissage
- l'accès aux aides techniques et humaines pendant le suivi
- la clarification des réseaux pour construire le parcours des jeunes handicapés
- un conseil spécialisé — orientation, acceptation du handicap, discours aux entreprises
- un appui spécifique pour la prise en charge des jeunes handicapés psychiques
- le développement de l'accès aux structures existantes (Missions locales, Cap Emploi...)

## **VII. DU CÔTÉ DES ENTREPRISES : QUELS SONT LES OBSTACLES RENCONTRÉS ?**

Du côté des employeurs, nous avons privilégié l'audition d'entreprises privées assujetties à l'obligation d'emploi (loi du 10 juillet 1987). Notre débat a donc essentiellement porté sur le thème



de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, dans les entreprises privées. Toutefois de nombreuses propositions peuvent être transférables au secteur public, voire au milieu protégé.

Il apparaît que très peu d'entreprises sont « réfractaires » à l'embauche de personnes handicapées. Toutefois, comme chez les enseignants, c'est souvent par méconnaissance, voire ignorance du handicap, que les entreprises sont réticentes à intégrer des personnes handicapées dans leur personnel. Par ailleurs, et légitimement, elles souhaitent pouvoir s'appuyer sur des partenaires au cas où une difficulté serait générée par le handicap.

Le principe de l'intégration scolaire étant désormais affirmé, les futures générations devraient avoir un regard beaucoup moins craintif sur le handicap. En attendant cet hypothétique renouvellement des générations, et dans les vingt ou trente prochaines années, ce sont donc surtout les adultes qui forment actuellement le monde du travail qu'il nous faut convaincre.

- La nécessité de changer le regard

On constate, chez les entreprises, moins une peur du handicap qu'une méconnaissance ; le handicap est généralement limité au handicap visible, assimilé au Téléthon, au pictogramme...

- La principale difficulté : l'inadéquation entre les niveaux de qualification des jeunes handicapés et les besoins de l'entreprise.

C'est ainsi que, dans la plupart des grandes entreprises, les secrétaires embauchées habituellement ont un niveau bac+2, alors que les candidats handicapés ont un niveau CAP. Idem pour le secteur conditionnement-logistique : les candidats sont recrutés au moins au niveau bac.

De fait, 85 % des demandeurs d'emploi ont un niveau inférieur au niveau V ou VI.

Certes, on constate depuis 3 ans une augmentation des niveaux de qualification : de plus en plus de bac+2.

- Une autre difficulté porte, pour les entreprises, sur le profil des jeunes handicapés. On rencontre parfois, aux deux extrêmes, des jeunes découragés, ayant tout un parcours de difficultés derrière eux, ou bien des jeunes très dynamiques.

Un nombre non négligeable de jeunes handicapés ont eu une mauvaise orientation : un choix subi (seule université accessible), un cursus scolaire suivi par défaut. Il y a dès lors beaucoup de parcours non linéaires, inadaptés ou atypiques. Se pose aussi le problème du choix de métiers peu porteurs : beaucoup de jeunes formés dans le secteur de la comptabilité.

- L'accessibilité de la société en général

Les entreprises trouvent des candidats à l'embauche, mais il y a des problèmes d'accessibilité à la citoyenneté, aux transports... qui ne relèvent pas de l'entreprise elle-même.

- Les limites de l'entreprise citoyenne.

L'entreprise ne peut pas toujours embaucher. Ce fait est confirmé par la situation de l'entreprise L'Oréal, qui a fait le choix de ne pas conclure d'accord ni de convention, par refus de s'engager sur un plan de recrutement : il s'agit d'un refus d'être obligé d'embaucher. C'est le prix de la liberté d'embaucher des gens pour les embaucher ; il vaut mieux embaucher les gens pour leurs compétences.

De fait, le cadre législatif pose l'embauche d'une personne handicapée comme une contrainte. Les entreprises doivent effectuer un travail sur les mentalités, une sensibilisation, qui ne peut pas être valorisé dans la déclaration AGEFIPH.

L'argument financier pour pousser les entreprises à embaucher des TH n'est pas suffisant, vu le nombre d'entreprises qui préfèrent payer la contribution à l'AGEFIPH.

L'AGEFIPH ne prend pas en compte les sommes consacrées à un audit sur l'accessibilité des sites : les budgets ne sont débloqués que si il y a embauche.

- Un déficit de qualité chez les partenaires et une lourdeur administrative

Des entreprises constatent un manque de coordination des structures : Missions locales, Cap Emploi, myriade d'associations particulières, sociétés d'intérim, dispositifs complexes... Les inconvénients de cette multiplicité d'intervenants peuvent être réduits par la mise en place des Maisons départementales du handicap, avec leurs référents pour l'insertion professionnelle. S'y ajoute également la complexité des dossiers à monter.

## LES PROPOSITIONS

1. **Tout jeune handicapé**, au terme de son parcours scolaire, doit avoir bénéficié d'une orientation validée par une **mise en situation professionnelle** (particulièrement un **parcours en entreprise**).

Il ne doit plus y avoir de rupture entre la sortie de l'école et l'entrée dans le monde du travail.

Il est important de dire en préalable que, quand le handicap est acquis à la naissance ou dans l'enfance, il faut **privilégier autant que possible la scolarité en intégration** (ce qui ne signifie pas systématiquement CLIS ou UPI). La scolarité étant la première étape de l'intégration sociale de tout individu, cela permettra de familiariser l'ensemble de la population, dès le plus jeune âge, à la différence et au handicap, et ainsi de préparer la future intégration professionnelle des personnes handicapées. La scolarisation en intégration contribue fortement à maintenir une relation entre les jeunes handicapés et les jeunes valides, contribuant par là même à l'intégration des personnes handicapées.

### I. Améliorer le repérage du jeune appelé à devenir un « travailleur handicapé »

Nous proposons d'améliorer le repérage du jeune travailleur handicapé : il s'agit d'inciter, d'amener les jeunes travailleurs handicapés à se faire reconnaître comme tels, *le plus tôt possible*, par la COTOREP. En effet, il existe un problème d'identification des jeunes handicapés : les jeunes présentant un handicap qui sont scolarisés dans le système éducatif classique ne voient pas nécessairement leur handicap repéré. Il apparaît en effet que, sur la base de données parisiennes (audition de OHE Prométhée 75), seuls 20 % des jeunes handicapés ont une notification CDES et seuls 50 % sont reconnus par la COTOREP, à partir de 18 ans ou dès 16 ans s'ils suivent une formation par alternance.

Les raisons en sont multiples. D'abord le jeune, parfois davantage ses parents, ressentent une réticence, voire une résistance à une reconnaissance administrative du handicap. Cela résulte également pour partie d'un manque d'information du personnel de l'Education nationale. Un travail en ce sens est indispensable avec les médecins scolaires (expériences menées à Toulouse), avec les conseillers d'éducation... Par ailleurs, il est vraisemblable que l'augmentation attendue du nombre d'UPI dans les collèges et les lycées favorisera ce repérage. Il peut être également difficile pour les parents et le jeune de faire les démarches administratives à la COTOREP. Enfin, cette résistance s'explique aussi par des raisons financières, avec la perte de l'AES.

Or ces jeunes, n'étant pas repérés comme handicapés, ou l'étant trop tard, peuvent se retrouver en situation d'échec à l'âge de seize ans et voir leur insertion professionnelle rendue plus difficile, d'autant plus que, parallèlement, l'acceptation du handicap par le jeune et par ses parents demande un certain temps.

Il est donc essentiel que ce repérage soit effectué tôt, c'est-à-dire **au sein de l'Education nationale**. Si l'AGEFIPH ne peut pas intervenir directement — financer un dispositif dans les

établissements scolaires —, en revanche, elle peut dispenser des conseils, aider à la formation du personnel.

Les **Missions locales** peuvent également jouer un rôle important dans le repérage des jeunes handicapés ; or toutes ne disposent pas des personnels et des outils permettant de repérer et d'orienter les jeunes handicapés. Il est plus ou moins admis par la plupart des travailleurs sociaux que, si le jeune ne rencontre pas de difficultés particulières avec son handicap, il vaut mieux qu'il reste dans le dispositif Mission locale. Mais, s'il rencontre des difficultés, il faut que les Missions locales puissent l'orienter (CAP Emploi). Les Maisons de l'emploi peuvent représenter un facteur d'amélioration de ce dysfonctionnement, car elles devraient regrouper dans un même lieu toutes les structures.

➔ **Repérer et identifier les jeunes handicapés scolarisés en intégration**, sans pour autant les stigmatiser, de manière à leur proposer un soutien efficace et individualisé, notamment par la mise à disposition de supports pédagogiques adaptés.

➔ **Informier et sensibiliser le corps enseignant** à l'accueil de jeunes handicapés dans les classes et les cycles d'enseignement en général.

➔ **Prolonger les aides (AES) pendant l'apprentissage.**

La situation d'apprentissage constitue une solution favorable à l'intégration professionnelle des jeunes handicapés. Toutefois, la famille se voit privée de l'allocation d'éducation spéciale dès l'engagement de cette mesure, alors que les charges sont maintenues pour la famille et que la formation en alternance entraîne des coûts supplémentaires auxquels la famille doit faire face.

Cet état de fait peut constituer un frein ; aussi un maintien de l'allocation pourrait-il avoir pour effet de favoriser le soutien de la famille à cette mesure, ainsi d'accroître l'intégration. Cela accompagnerait la transition et lèverait certaines des réticences des parents face à la disparition brutale de l'AES. La prestation de compensation, linéaire, peut résoudre ce problème, mais cela reste à préciser dans les décrets d'application.

Éventuellement, une allocation spécifique pourrait être envisagée pour les situations de contrat en alternance.

➔ **Faciliter la reconnaissance de travailleur handicapé**

Aujourd'hui, les démarches administratives de reconnaissance comme travailleur handicapé sont personnelles et relèvent de chaque individu. Or elles restent difficiles pour un certain nombre de personnes handicapées, en particulier parce qu'il existe une confusion réelle entre ce qui ressort de l'invalidité au sens de la Sécurité sociale — donnant lieu à une pension d'invalidité — et ce qui ressort de l'invalidité au sens de « travailleur handicapé ». Il arrive que des salariés pensent que, puisqu'ils ont obtenu une invalidité de la Sécurité sociale, ou puisqu'ils ont obtenu une carte GIC, ils sont de ce fait reconnus comme travailleurs handicapés.

La future mise en place des Commissions des Droits et de l'Autonomie (fusion des CDES et COTOREP) devrait favoriser la reconnaissance de travailleur handicapé *tout au long de la vie*. Toutefois, quelques problèmes sont repérés et susceptibles de persister, c'est pourquoi nous proposons de :

- **réaliser un dossier unique**, permettant d'une part de faire le lien nécessaire entre les administrations et d'autre part d'attribuer au jeune handicapé tous ses droits à l'occasion d'une seule démarche.

- **faire figurer le repérage du handicap parmi les missions du médecin du travail**. En effet, une visite médicale d'embauche est obligatoire avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage (art.R.241-48). C'est à ce moment que le repérage du jeune travailleur handicapé pourrait avoir lieu, à condition que les médecins du travail y aient été sensibilisés.

- **permettre le passage de la notification CDES à la RQTH aux étudiants handicapés**, même s'ils ne sont pas inscrits dans des cursus professionnalisants ;

- **permettre le cumul de la notification CDES et de la RQTH** (+ orientation vers l'apprentissage) **aux apprentis handicapés**, ce qui leur ferait bénéficier des avantages suivants :

- un suivi pédagogique par l'établissement d'origine (ITEP, SESSAD...)
  - un suivi professionnel par les Cap Emploi et/ou la Mission Locale (voir si le cumul avec la mesure CIVIS renforcé est envisageable)
  - des aides financières versées à l'employeur (COTOREP, AGEFIPH...)
- dans le cadre du contrat de travail, mais aussi un aménagement de poste, un tutorat...

## **II. Améliorer l'orientation**

➔ **Donner aux jeunes handicapés les moyens de réussir leur orientation professionnelle et travailler sur l'orientation scolaire et professionnelle au plus tôt**

Le problème est patent : qui oriente un jeune handicapé ? L'information permettant l'orientation d'un jeune handicapé n'existe pas. C'est, aussi, poser le problème des CIO.

Permettre à un jeune handicapé de réussir son orientation, cela signifie l'accompagner dans l'élaboration d'un choix professionnel comportant plusieurs dimensions :

- la compatibilité avec les compétences et avec le handicap ;
- la prise en compte du milieu économique en termes de débouchés, les réalités de l'environnement économique du bassin de vie du jeune ;
- les dispositifs de formation alternatifs mis en place dans ce bassin de vie et accessibles au jeune ;
- enfin, les dispositifs d'accompagnement qui peuvent être mobilisés pour aider le jeune dans la réalisation de son projet.

Il s'agit d'élaborer un véritable **projet professionnel** avec son accompagnement, une sorte de contrat — un contrat moral peut-être. La mise à plat de ce parcours à moyen terme (2-3 ans) permettrait au jeune de clarifier ce qui va se passer pour lui pendant deux-trois ans : la définition de son chemin professionnel, la prise de conscience des atouts et des inconvénients de la voie choisie, la question du choix entre milieu ordinaire et milieu protégé.

Pour améliorer concrètement le processus de l'orientation, une des clefs consiste en une articulation de l'Education nationale avec d'autres acteurs, d'autres compétences : un partenariat entre l'Education nationale et d'autres opérateurs (Missions locales, Cap Emploi) et un développement des liens entre les jeunes handicapés et le monde de l'entreprise par le biais des établissements scolaires. Cet accompagnement devrait être mis en place avant que les jeunes handicapés ne quittent le collège : en cours de troisième.

Certes, les moyens à engager pour conseiller les jeunes handicapés sur leur orientation ne sont pas négligeables, mais les effectifs des publics potentiellement concernés ne sont pas considérables. Ainsi, dans un département comme le Gard, on compte environ 250 à 300 enfants en UPI et SEGPA, des jeunes de 16 à 20 ans.

L'élaboration de ce projet professionnel doit se faire lors de la scolarité des jeunes, car, sinon, ils vont entrer dans un accompagnement en Mission locale, où ils vont de toute façon avoir à le faire.

Finalement, il s'agit de permettre aux jeunes d'élaborer au plus tôt une orientation bien pensée, tôt, leur permettant de choisir la bonne filière, compatible avec leur handicap. C'est d'autant plus important qu'une réorientation — la possibilité de rebondir — est plus difficile pour un jeune handicapé.

Il faut pour tout cela intégrer dans la réflexion, en plus du travail d'orientation « classique », les limites et contraintes liées au handicap : informer et former les conseillers d'orientation psychologues, impliquer les médecins scolaires, les assistantes sociales... pour effectuer un travail en réseau et définir des parcours cohérents — en fonction du niveau scolaire, des potentiels d'apprentissage, des centres d'intérêt, de la motivation, du handicap...

**→ Mettre en correspondance les choix d'orientation et les formations avec les attentes des entreprises, avec le marché de l'emploi**

Il est nécessaire de prendre en considération la situation actuelle du marché du travail : à quoi servirait de former un jeune handicapé à un métier qu'il serait incapable d'exercer ou dans une voie où les entreprises embauchent très peu ? Aujourd'hui, les entreprises sont demandeuses de personnes handicapées diplômées et les offres à bac + 2 sont plus nombreuses que les offres à bac + 5. Le secteur des services – à l'exception des services d'entretien qui ne demandent pas de diplômes — recrute à bac +2 : banques, assurances... Si les services d'entretien n'ont aucune difficulté à atteindre les 6 %, les autres ne trouvent pas à embaucher. Il n'y a pas suffisamment de jeunes diplômés dans ces domaines.

Néanmoins, il existe des jeunes handicapés diplômés, mais ils ne figurent pas en majorité dans les « bonnes » filières, pas dans celles qui recrutent aujourd'hui (on constate une sur-représentation des filières telles que la sociologie ou l'histoire). Par ailleurs, si les jeunes sont dans des filières où il y a de l'emploi, ils ont souvent mal évalué la compatibilité de cet emploi avec leur handicap et se retrouvent alors en échec. Enfin, il y a ceux qui font des études, mais ne réussissent pas. Pour les deux premières catégories, ce qui est désolant, c'est que les jeunes diplômés ont travaillé, mais se retrouvent exclus de la société, de la vie professionnelle.

Il faut ainsi améliorer la projection par rapport à l'emploi : réduire les décalages entre le handicap et le niveau scolaire, et élaborer des orientations qui soient compatibles avec la réalité économique.

**→ Sensibiliser et former au handicap et à l'accueil des jeunes handicapés, responsabiliser les acteurs de proximité :** enseignants, CIO, médecins scolaires, assistantes sociales, centres de formation de droit commun

**→ Créer** au sein de la Maison départementale des personnes handicapées **un bureau spécifique chargé des relations avec l'Education nationale**

**→ Assurer la validation médicale du projet professionnel : la compatibilité du handicap et du métier choisi**

C'est une difficulté qui se présente en particulier pour les jeunes handicapés stagiaires : les stagiaires, n'étant pas salariés de l'entreprise, ne peuvent pas être suivis par la médecine du travail, tandis que les médecins de la COTOREP ne sont pas compétents pour l'aptitude au travail. C'est pourquoi nous proposons que soit systématiquement demandée à l'entreprise une validation du projet professionnel du jeune par le médecin du travail qui exerce dans cette entreprise.

**→ Développer les actions de pré-orientation et de bilan**

**→ Renforcer le lien entre les Missions locales et les Cap Emploi.** Le jeune handicapé doit pouvoir être orienté vers le Cap Emploi et celui-ci doit disposer des moyens nécessaires à cet accompagnement, tels qu'en dispose la Mission locale (psychologue, assistant de service social, dispositif d'accompagnement, etc.). Faute de ces moyens, les jeunes continueront d'être accompagnés dans des structures non adaptées au traitement du handicap.

2. L'entrée des jeunes handicapés dans l'entreprise doit être favorisée par la **voie de l'alternance**, y compris pour ceux scolarisés en milieu ordinaire.  
Cela implique d'élaborer un **nouveau statut pour le jeune en alternance** UPI-entreprise ou SEGPA-entreprise.

### III. Favoriser l'accès des jeunes handicapés à l'alternance : favoriser l'entrée sur le marché du travail par la voie professionnelle

**Quand l'insertion en milieu ordinaire de travail est possible, il faut privilégier l'insertion professionnelle des jeunes handicapés par la voie de l'alternance.** La filière de l'apprentissage (filiales en alternance, filiales professionnalisées) est une voie où, aujourd'hui, l'accueil des jeunes handicapés n'est pas satisfaisant. Or elle constitue un bon moyen de faire entrer très tôt les jeunes handicapés dans le monde de l'entreprise et de développer les passerelles, les échanges entre l'Education nationale et le monde de l'entreprise. Les jeunes handicapés en tirent trois atouts : d'abord, l'accès à une qualification reconnue et valorisable sur le marché du travail (on rencontre encore trop souvent des jeunes handicapés qui ont développé des qualifications sans lien avec le marché du travail) ; deuxièmement, la possibilité de confronter l'image qu'ils se sont faite d'un métier et la réalité de celui-ci, y compris avec ses contraintes ; enfin, la connaissance *in situ* du monde de l'entreprise, l'apprentissage permettant la rencontre de la personne handicapée avec celle-ci dans le cadre des périodes d'immersion en entreprise, et la possibilité d'envisager plus sereinement la pérennisation dans l'emploi après la formation. Cela implique en particulier une reconnaissance administrative, technique et financière pour l'entreprise de cette participation à la formation des jeunes handicapés.

Aujourd'hui, les centres CESI forment les jeunes handicapés, avec succès (un grand nombre des jeunes formés trouvent un emploi en entreprise dans les six mois suivant leur formation). Il serait donc intéressant de développer ces centres en centre d'apprentissage.

Surtout, se pose de manière évidente et dramatique le problème du **manque d'équipements** : les CFA ne sont pas organisés pour accueillir de jeunes handicapés. C'est ainsi que les jeunes déficients intellectuels n'ont pas accès aux CFA, qui n'ont pas les moyens de leur proposer un accompagnement. Par exemple, il n'y a pas de CFAS en Ile-de-France en dehors de Paris.

Les structures qui travaillent à l'intégration des jeunes handicapés sont unanimes pour affirmer qu'aucune forme de handicap n'est a priori incompatible avec l'alternance ; toutefois, il est primordial que le projet soit validé en amont au regard de l'orientation professionnelle du jeune et de sa motivation à entreprendre un tel parcours<sup>6</sup>.

Rappelons qu'il faudrait intervenir au moment où le jeune est encore en UPI et envisager déjà le parcours à la sortie : non seulement le lycée professionnel, mais l'ensemble des dispositifs de formation, des dispositifs administratifs et financiers... A la sortie de l'UPI, c'est déjà trop tard et, par ailleurs, quand le jeune sort d'UPI, il ne peut pas aller aussitôt en formation professionnelle continue. Nous insistons donc sur la nécessité d'**anticiper avant la sortie du système scolaire**, un ou deux ans avant la sortie.

➔ **Assouplir les dispositions relatives aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation**, pour permettre à l'ensemble des jeunes handicapés d'y prétendre.

---

<sup>6</sup> Constatation de l'OPCAREG PACA.

- Autoriser des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation à temps partiel, notamment pour tenir compte de la fatigabilité inhérente à certains handicaps ;
- Faire évoluer les compétences des CRP pour dispenser la formation théorique dans le cadre des contrats en alternance : les placer au même niveau qu'un CFA dans le cadre de l'apprentissage ou un organisme de formation dans le cadre de la professionnalisation ;
- Repenser les barèmes de rémunération / aides à l'employeur appliqués aux contrats en alternance : les jeunes handicapés accédant à ce type de contrats sont souvent en moyenne plus âgés que leurs concitoyens valides (18 ans ou plus au lieu de 16...), ce qui n'incite pas les employeurs à retenir la candidature de jeunes handicapés « moins intéressants » du point de vue financier ;
- Permettre le maintien du versement des allocations (AES ou autre) à la personne handicapée durant les contrats en alternance (principe de neutralisation partielle des revenus du travail).

### → Soutenir l'accès à l'autonomie des jeunes handicapés

En effet, les contrats en alternance impliquent souvent un éloignement géographique du domicile familial.

Trois points semblent à travailler en priorité :

- la formation au permis de conduire (financement du surcoût de la formation, mais aussi accessibilité des auto-écoles, adaptation des supports de préparation au code, mise à disposition de véhicules adaptés) ;
- l'accès à un hébergement de proximité adapté (accessibilité des chambres en internats, foyers de jeunes travailleurs...) ;
- l'accompagnement social tout au long de la formation (gestion du budget, organisation du quotidien...).

### → Créer une alternance UPI – entreprise ou SEGPA-entreprise pour tous les élèves handicapés

Ce dispositif s'adresserait en priorité à des jeunes en UPI collège ou en UPI lycée, autour de 16-17 ans, qui n'ont pas la capacité d'obtenir un diplôme. La formation viendrait dans un second temps ; l'important est, par ce moyen, de créer le lien entre la formation initiale et l'entreprise. L'alternance aurait lieu entre l'UPI et une entreprise en milieu ordinaire ou entre l'UPI et un CAT. Ce dispositif serait suivi par l'instituteur CAPSAIS chargé de l'UPI. Le SESSAD adossé à l'UPI pourrait venir en appui ; un lien serait assuré avec les réseaux de structures chargées de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés — Cap Emploi, PDITH...

Cela permettrait d'établir un lien école/entreprise, de sensibiliser les jeunes en amont de la sortie du système scolaire.

L'OPCA pourrait intervenir pour financer la formation, le cas échéant.

Cela implique un tuteur dans l'entreprise : l'identification d'un tuteur chargé d'accompagner le jeune salarié dans son activité et pour toute la durée de son contrat faciliterait son intégration dans l'entreprise et permettrait d'éviter les échecs dus à l'incompréhension du handicap.

Enfin, le contrat en alternance permet d'accompagner l'entreprise dans son effort d'intégration des jeunes handicapés, de par les aides financières accordées par l'Etat, la région et l'AGEFIPH, et de par le volet formation (qui peut être financé par les OPCA) grâce auquel elle va apporter au jeune salarié les compétences adaptées à ses besoins spécifiques.

### → Adapter le parcours d'apprentissage pour les jeunes handicapés : tutorat ; classes à petit effectif ; validation possible de la seule partie pratique.

Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, qui allient la formation théorique en centre à l'application pratique en entreprise, permettent aux jeunes handicapés de



développer des compétences professionnelles directement valorisables. Il est important, à cet égard, d'adapter le temps de travail, en autorisant des formations à temps partiel.

NB : L'AGEFIPH peut financer des cours de soutien individuels, mais cela constitue une charge pour le jeune.

→ **Favoriser le rapprochement école / entreprise** en proposant :

- Des séances d'information sur les filières et métiers : par les conseillers d'orientation, mais aussi par des professionnels volontaires qui donneront des informations concrètes (responsables d'entreprises, fédérations et branches professionnelles...);
- Des visites d'entreprises : pour permettre aux élèves d'appréhender concrètement les réalités du monde du travail ;
- Des stages de découverte des métiers (en fin de collège ?) : pour développer une meilleure connaissance des métiers et faciliter les choix d'orientation pertinents chez les jeunes handicapés, mais aussi pour permettre à l'entreprise de se familiariser avec le handicap (sans prendre d'engagement, pour ainsi dire).

→ **Eviter les ruptures dans le parcours de formation des jeunes handicapés**

Aujourd'hui, un jeune handicapé en réinsertion professionnelle (CRP), avec un titre homologué de niveau IV, qu'une entreprise voudrait prendre en alternance pour un BTS, ne le pourrait pas, car la DDTEFP considère qu'il a déjà bénéficié d'une formation : il devrait attendre six mois, alors que la prochaine entrée en apprentissage n'aura lieu qu'au moins dans un an et que l'entreprise n'y sera plus forcément disposée, etc.

Il faut donc faire sauter les verrous du délai nécessaire avant de pouvoir commencer une formation. C'est une disposition qui, par ailleurs, crée une distorsion entre les chômeurs ayant récemment perdu leur emploi et les chômeurs de longue durée. Cette situation est d'autant plus incompréhensible qu'une personne handicapée prise en apprentissage entre dans le cadre d'un contrat de travail. Il faudrait ainsi, pour éviter les ruptures, permettre d'enchaîner un apprentissage et un CRP.

→ **Dans l'enseignement supérieur, développer les missions « étudiants handicapés »**

*A fortiori* au niveau de l'enseignement supérieur, les mises en relation avec les entreprises doivent être multipliées. La signature de conventions de partenariat *a minima* bipartites entre les universités (ou les lycées ou écoles selon le cursus) et des représentants des entreprises, voire de conventions de partenariat tripartites associant l'AGEFIPH pourrait être développée, pour tenter d'optimiser la pertinence des stages d'immersion en entreprise (stages prévus dans les cursus).

Quand l'insertion en milieu ordinaire de travail n'est pas d'emblée envisageable, il faut proposer une étape de transition via le CAT ou l'entreprise adaptée (2 à 5 ans maximum pour éviter l'institutionnalisation de la personne handicapée), pour développer les compétences professionnelles « de base », poursuivre le travail sur le comportement et l'autonomie sociale... En fin de parcours, et aussi souvent que possible, rechercher les périodes de mises en situation en entreprises (stages, contrats de mises à dispositions...) pour préparer le passage en milieu ordinaire de travail.

Quand l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail n'est pas envisagée, il faut préparer le jeune handicapé à accepter une orientation en CAT et l'accompagner dans ses démarches d'intégration sociale.

#### **IV. Développer et valoriser les stages en entreprise**

Un stage donne au jeune handicapé, même s'il ne débouche pas sur une embauche, une expérience professionnelle, des compétences, une confiance en soi, qu'il peut valoriser ensuite dans un curriculum vitae et lors d'un entretien d'embauche. L'évaluation de l'habileté d'un jeune handicapé, de ses compétences, ne peut se faire que sur le poste de travail. C'est également un apport pour l'entreprise, en terme de connaissance des travailleurs handicapés : cela permet une sensibilisation de l'équipe qui a travaillé avec ce jeune.

Cela suppose deux conditions : la recommandation et l'accès aux stages. Or il est évident que les entreprises ne sont pas encouragées à prendre des stagiaires handicapés. Pourtant, des expériences prometteuses existent, telle une expérience menée à Tours, en partenariat entre le PDITH et le MEDEF : des conventions ont été conclues avec plusieurs entreprises (SNCF, EDF, Auchan, Banque populaire...) pour proposer à des jeunes handicapés dix à vingt stages par an.

Cela ne peut pas marcher avec les seules règles du marché : il faut une organisation, une structuration. La principale difficulté est le manque de souplesse dans la gestion du contrat de travail (contrat à temps plein), alors que 25 % des jeunes travailleurs handicapés sont en catégorie B, c'est-à-dire ont des problèmes de fatigabilité ; la situation n'est pas adaptée aux trisomiques.

→ **Les jeunes handicapés doivent pouvoir bénéficier de stages** à toutes les étapes de leur parcours : - l'orientation et l'élaboration d'un projet de parcours,  
- la formation en alternance,  
- les stages en cours d'étude,  
- les stages au cours des parcours d'insertion professionnelle.

→ **Reconnaître un statut spécifique de « jeune travailleur handicapé »**, dès 16 ans, afin de permettre à l'entreprise de valoriser cet accueil dans le cadre de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

→ **Créer des stages de découverte de l'entreprise** (découverte des métiers), qui soient valorisables par l'entreprise, dans le cadre de la Déclaration d'emploi des salariés handicapés. Actuellement, les stages dans le cadre de l'école ne peuvent pas être pris en compte, mais les stages de formation professionnelle peuvent l'être.

La loi de modernisation sociale (2002) a permis de décompter dans le taux de 6 % les stagiaires sous convention Etat ou région à hauteur de 2 % (avec des conditions de durée de formation...). Par ailleurs, lors des Etats généraux sur le handicap, le 20 mai 2005, l'engagement a été pris de proposer une large palette de stages. La question se pose de déterminer le statut d'accueil en entreprise, si ce stage ne se fait pas sous une convention école, ANPE ou sous la forme d'un contrat en alternance. Par ailleurs, les stages prévus par la loi de modernisation sociale (2002) sont peu mobilisables par les entreprises si les principaux acteurs, l'Etat et/ou la région, ne le proposent pas.

→ **Mobiliser les acteurs et les fonds nécessaires** pour utiliser au mieux les stagiaires de la loi de modernisation sociale, une opération pouvant vivement intéresser les entreprises, comme l'a montré le succès de plusieurs opérations<sup>7</sup>.

→ **Elaborer un statut particulier** qui permette à toute personne handicapée de s'inscrire dans ces actions si elle n'est pas demandeur d'emploi, sous convention école ou sous contrat en alternance. Ce statut sécuriserait les entreprises, même si elles sont amenées à contribuer à leur financement.

→ **Eviter toute déviance en instituant un taquet** : l'obligation d'un prescripteur, un partenaire officiel — MLI, CAP Emploi...

---

<sup>7</sup> Cf. l'opération SIFE Collectif 2004 du PDITH du Gard.

On pourrait ainsi s'assurer que le stage est réalisé dans une démarche partenariale, d'engagement volontaire. Tout stage devrait comporter : une prescription, une convention, un suivi et une évaluation permettant la confirmation ou l'infirmité du projet professionnel du jeune.

**→ Donner aux MLI et aux CAP Emploi la possibilité de conventionner avec les entreprises**

En effet, les MLI et les CAP Emploi n'ont pas les moyens de signer des conventions de stage avec une entreprise. Les MLI peuvent le faire pour une durée de seulement deux semaines (10 jours), dans le cadre du programme régional de mobilisation (découverte des métiers) ; l'ANPE peut le faire quand elle met un demandeur d'emploi en situation d'évaluation dans une entreprise.

Or il est évident que le prescripteur/référent doit pouvoir mettre en stage en entreprise un jeune travailleur handicapé, pour une durée déterminée. Il faut donc donner aux MLI et CAP Emploi la possibilité de conventionner avec les entreprises. Se pose le problème de l'assurance : il faut soit que le jeune soit assuré par son prescripteur, soit que l'entreprise ait la possibilité de le couvrir ; l'entreprise peut choisir de prendre un jeune couvert par son assurance de responsabilité civile, mais elle le fait rarement.

3. Dans chaque entreprise accueillant des jeunes handicapés — qu'ils soient encore scolarisés ou déjà salariés de l'entreprise —, un **tuteur salarié de l'entreprise** est chargé de les **accompagner**.

De même que les élèves handicapés sont accompagnés à l'école, ils doivent l'être à chaque étape de leur parcours en entreprise par des tuteurs.

Sans tuteur, l'intégration en entreprise est fortement compromise.

## V. Favoriser le tutorat pour les travailleurs handicapés

### ➔ **Systématiser le recours à un tuteur, formé, pour accompagner les jeunes travailleurs handicapés**

Il est manifeste que, quand une personne réalise une interface entre l'entreprise et le travailleur handicapé, les chances d'insertion réussie sont considérablement accrues ; une intégration professionnelle sans tuteur est généralement un échec. Il arrive souvent que les collègues et les supérieurs hiérarchiques directs d'un jeune travailleur handicapé se sentent un peu perdus face à lui. Il serait ainsi utile qu'ils puissent disposer d'une personne référente, qui réponde à leurs questions, qui leur explique comment travailler avec le jeune, comment mieux l'aider et l'accompagner. C'est particulièrement important pour les cas de handicap mental, car l'insertion professionnelle d'un jeune présentant un handicap physique est généralement plus aisée que celle d'un jeune présentant un handicap mental.

Ces tuteurs seraient des salariés de l'entreprise, choisis par elle, qui constitueraient le référent de l'insertion d'un ou de plusieurs jeunes handicapés. Ils pourraient être en particulier des travailleurs âgés de plus de cinquante ans, situés à un ou deux ans du départ en retraite. Ils seraient chargés d'apprendre à ces jeunes handicapés les éléments techniques d'une intégration dans une entreprise, le respect des règles de l'entreprise, les consignes, les relations dans l'entreprise, le cadre professionnel. Il s'agit à la fois d'un accompagnement du travailleur handicapé et d'un accompagnement vis-à-vis des salariés de l'entreprise.

L'OPCAREG Ile-de-France finance aujourd'hui des « tuteurs-médiateurs », qui reçoivent une formation tutoriale classique, complétée par une formation spécifique sur le handicap, ayant lieu dans l'entreprise ou en dehors ; il existe aussi des cas d'intervention ponctuelle de formateurs qui viennent dans l'entreprise.

D'où le problème de la formation des tuteurs à l'accueil des stagiaires ; elle existe déjà, mais reste à améliorer : il faudrait lors de la formation des tuteurs organiser un module de quelques heures sur le handicap, de manière concrète et précise. En effet, la formation d'un tuteur dure quarante heures, mais seulement trente-deux en général sont utilisées. Le tuteur est essentiel pour l'accompagnement du jeune et pour établir un lien avec l'entreprise.

Cette mesure pourrait être étudiée dans le cadre de la gestion prévisionnelle des compétences ; cela va de pair avec l'accompagnement des salariés de cinquante à cinquante-cinq ans.

Pendant la période de tutorat, 50 % de la rémunération du tuteur pourraient être défalqués de la contribution ; la prise en charge partielle de sa rémunération pourrait être une déduction de la contribution. On pourrait également envisager une incitation financière plus forte pour les petites entreprises, qui proportionnellement réalisent un effort plus important.

Sur l'ensemble de ces sujets, de l'orientation à la formation et à la qualification, l'Education nationale doit affirmer ses intentions (en interne comme en externe) et se donner les moyens d'atteindre l'objectif d'intégration maximale qu'elle s'est fixé.

A l'évidence, ces propositions impliquent une nouvelle organisation du travail, notamment en cherchant à s'appuyer sur des partenaires extérieurs :

- les associations d'usagers (ANPEDA, FAIT 21, UNAFAM, Union des Aveugles, AVH, APF...), qui peuvent apporter une information spécifique sur les déficiences qu'elles connaissent bien ; des associations comme FORMA'DIFF peuvent apporter une information sur le handicap en général.
- les fédérations et branches professionnelles, qui peuvent aider à faire le lien avec le monde de l'entreprise. On peut à cet égard s'inspirer des opérations déjà existantes telles que la « semaine école / entreprise ».
- les Cap Emploi, professionnels de l'emploi des personnes handicapées, pourraient également apporter des compétences utiles (sous réserve d'élargir leur champ d'intervention tel qu'actuellement défini dans l'offre de service nationale), notamment quand le parcours prévoit le passage par une étape de formation en alternance (exemple : apprentissage).

Globalement, le fait de prévoir un dispositif plus complet permettra d'anticiper les parcours et d'éviter les situations de ruptures, toujours préjudiciables aux jeunes.

4. **Créer un guichet unique / un interlocuteur référent**, dans les Maisons départementales des personnes handicapées, qui clarifie et relie l'ensemble des organismes mis **au service des entreprises** pour leur faciliter l'emploi de jeunes handicapés.

## **VI. Simplifier les procédures pour les entreprises, en leur fournissant un interlocuteur unique**

Aujourd'hui, les entrepreneurs sont confrontés à des interlocuteurs multiples : AGEFIPH, ANPE, Cap Emploi..., qui ne sont pas toujours accessibles sur le plan du conseil aux entreprises. Il est donc indispensable de simplifier les rouages, améliorer l'information — par exemple l'information sur les possibilités de prise en charge des travaux d'aménagement des postes de travail.

Par ailleurs, l'entreprise a plusieurs possibilités pour répondre à l'obligation d'emploi et, en fonction de l'option choisie, elle a besoin d'aide et de conseils, en particulier lorsqu'elle souhaite avoir une démarche active dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

→ **Garantir un accompagnement à l'entreprise** tout au long des stages ou contrats de travail, particulièrement quand elle s'engage à accueillir une personne lourdement handicapée (sourd, déficient visuel sévère, trisomie 21, handicapé psychique...). Le Cap Emploi peut répondre dans une certaine mesure, toutefois des prestations d'appui spécifique doivent pouvoir être mobilisées (soutien et suivi de l'insertion dispensé par des spécialistes, exemple de l'action GEIST 21 Gard).

→ **Mettre en place un interlocuteur unique**, une sorte de guichet unique pour les entreprises, à l'image des Maisons départementales du handicap pour les personnes handicapées. Il s'agit de faciliter des synergies entre tous les opérateurs : Cap Emploi, associations, Missions locales, structures de l'ANPE... Ce guichet regrouperait, dans chaque département, les administrations, les Cap Emploi, les autres organismes d'insertion professionnelle (OIP), les associations nationales et locales œuvrant pour l'insertion des travailleurs handicapés...

→ Un **partenariat** avec les ARACT, Agences régionales d'amélioration des conditions de travail, pourrait également être mis en place, car ce sont des interlocuteurs utiles quant aux problématiques d'aménagement, de reclassement... et qui peuvent aider à travailler sur les situations de travail pouvant donner lieu ultérieurement à un handicap (travail sur l'éventuel handicap futur).

## **VII. Mieux coordonner les différents acteurs de l'insertion professionnelle**

Dans le parcours d'intégration sociale et professionnelle, le jeune handicapé est confronté à une multitude d'opérateurs qui œuvrent pour son insertion ; l'accompagnement dont il bénéficie est chaotique et les structures se relaient. Dans ces conditions, le jeune handicapé, à l'instar des autres jeunes, est conduit de projet en projet, d'échec en échec. La nomination d'un opérateur référent appuyé par des opérateurs complémentaires pourrait accroître l'efficacité du parcours de qualification et d'insertion professionnelle. Favoriser cette approche coordonnée constitue un axe fort de la réussite du parcours. La formation, la connaissance des métiers, l'expérimentation en entreprise, l'accès à l'emploi procèderaient dans ces conditions d'une démarche cohérente, concertée et lisible.

Il est donc indispensable et urgent de mieux coordonner les différents acteurs, de mettre en place une réelle structuration des intervenants, pour organiser rationnellement et optimiser les moyens

existants. Il s'agit de remédier à la coordination aujourd'hui fragmentée par rapport aux spécificités de chaque structure, parfois des redondances. D'où l'absence de progression des jeunes handicapés en fonction de l'apport de chacun, des ruptures, donc une déperdition. De fait, il faut en finir avec le « saucissonnage » du traitement de la personne handicapée.

Les intervenants sont aujourd'hui multiples, et rarement bien coordonnés : d'une part, le dispositif CAP Emploi, d'autre part les Missions locales. En particulier, le parcours proposé par l'Education nationale est linéaire, manquant de souplesse, donc difficile à gérer pour une personne handicapée (interventions...).

#### ➔ **Mieux organiser les structures actuelles**

Il est nécessaire de remettre de la cohérence dans le système, par exemple en constituant une sorte de plate-forme d'accueil et d'orientation. Il s'agirait d'une structure complémentaire, non d'une strate de plus.

L'ANPE pourrait prendre la responsabilité de ce réseau.

#### ➔ **Former les conseillers des MLI, leur fournir un appui technique**

Il s'agit de leur apporter des compétences techniques, afin de les rassurer sur leurs compétences, leur donner les outils.

Des programmes de formation sont déjà prévus par les conventions collectives des MLI, dans le cadre de la formation continue, mais les MLI ne vont pas d'elles-mêmes vers des formations spécifiques pour l'accueil des TH. Il s'agirait de leur fournir un module généraliste. Ce programme pourrait être financé par les conseils régionaux, qui sont chargés de proposer des programmes de formation spécifiques.

#### ➔ **Revoir le positionnement des CRP**

Les CRP constituent un outil intéressant, dans la mesure où ils interviennent en matière de formation d'une part et donnent des soins d'autre part ; ils sont particulièrement utiles pour les personnes handicapées dont la santé est fragile. Toutefois, se posent trois difficultés : le coût élevé, une offre de formation qui n'est pas adaptée au milieu économique et aux besoins des entreprises, une répartition inégale sur le territoire. En conséquence, il faudrait d'une part envisager un système allégé, mis à proximité des départements ; d'autre part élargir l'ouverture sur ces formations.

5. Toutes les actions menées par une entreprise pour favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés doivent être **valorisées au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.**

### **VIII. Mieux valoriser toutes les actions favorisant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, et pas uniquement l'embauche**

Les entreprises ne sont pas toujours en situation de recruter. Il est nécessaire de prendre en compte parmi l'ensemble des actions menées en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées les formations externes, en partenariat avec les Cap Emploi par exemple, qui mènent à un emploi précis. Aujourd'hui, la direction du travail ne valorise pas assez les actions de formation externe ni la sous-traitance avec le secteur protégé. C'est d'autant plus important que le stage constitue un bon outil de sensibilisation au handicap d'un côté, au monde de l'entreprise de l'autre côté.

#### **→ Permettre aux entreprises de valoriser, dans la déclaration annuelle d'emploi des salariés handicapés, les actions concourant à l'embauche des travailleurs handicapés :**

- les stages, y compris en dehors du cadre de la formation professionnelle ;
- les contrats de professionnalisation ;
- la sous-traitance avec le secteur protégé, des entreprises adaptées, des entreprises respectant l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés ;
- des partenariats avec les écoles, leurs partenaires de formation (qui préparent au diplôme que l'entreprise privilégie dans son recrutement). Cela permettra également aux entreprises de faire savoir à ces écoles qu'elles accueilleront favorablement des étudiants handicapés.

#### **→ Pour les entreprises ayant fait le choix d'un accord, leur permettre de valoriser les mesures externes concernant les travailleurs handicapés**

L'entreprise qui a fait le choix de la négociation d'un accord sur le développement de l'emploi des travailleurs handicapés doit prévoir un budget annuel à l'appui des actions internes et externes qui ont été définies. Le bilan annuel des actions et le budget dépensé sont adressés et validés par la DDTEFP qui a suivi l'agrément de cet accord. Les DDTEFP centrent leur analyse sur le domaine interne, s'agissant du plan de l'emploi direct comme s'agissant des mesures d'insertion et de formation des personnels de l'entreprise. Or l'entreprise peut être amenée à financer des actions de formation pour des personnes extérieures à l'entreprise, des projets de création ou reprise d'entreprise. Ces actions de formation sont très importantes, car, dans certaines situations, des personnes handicapées se trouvent en dehors de tout statut leur permettant de réaliser leur projet ; les financements privés sont alors les seuls recours. Enfin, ces projets ont un résultat probant, puisqu'ils permettent l'emploi en milieu ordinaire.

Nous proposons donc de reconnaître et valoriser les mesures externes lors de la présentation des bilans aux DDTEFP. Il faudrait en particulier prévoir que l'équilibre budgétaire 50 % / 50 % entre les mesures externes et les mesures internes ne soit pas un préalable obligatoire.

#### **→ Développer l'emploi des travailleurs handicapés, en lien avec une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences**

Il s'agit d'amener les entreprises à comprendre l'importance et l'urgence d'entrer dans une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) pour anticiper les besoins en recrutement à moyen terme. Un premier travail sur la pyramide des âges permettrait d'anticiper sur les besoins liés aux départs en retraite dans les 3 à 5 ans : les parcours de préparation à l'emploi des personnes handicapées pourraient s'engager dès lors qu'un besoin est identifié, le temps nécessaire



pour mettre en place les formations utiles serait prévu, les « futurs retraités » pourraient transmettre leur savoir à des personnes handicapées (opportunité de s'appuyer sur les contrats en alternance).

### **IX. Rationaliser le mode de calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

L'assiette d'assujettissement du taux d'emploi gagnerait à être rationalisée. L'assiette d'assujettissement du taux d'emploi prend aujourd'hui en considération, dans certaines limites, tous les personnels de l'entreprise, y compris les personnels mis à disposition par des sociétés d'intérim ou par d'autres sociétés. La prise en compte des personnes mises à disposition a donc un impact direct sur le taux d'emploi. En effet, les personnels mis à disposition d'une entreprise continuent à être des salariés de leur entreprise d'origine, mais exercent leur activité au sein d'une entreprise d'accueil. Ainsi, s'ils sont reconnus comme travailleur handicapé, ils sont comptabilisés par l'entreprise d'origine en tant qu'employeur, tandis que la société d'accueil voit son taux d'emploi diminuer, car l'assiette d'application des 6 % augmente, mais elle ne bénéficie pas des éventuelles reconnaissances au titre de la Déclaration d'emploi.

→ **Définir un nouvel équilibre de répartition entre la société employeur (société d'intérim) et la société d'accueil qui fournit l'activité**, et permettre ainsi de comptabiliser (pour moitié, par exemple) les éventuelles personnes handicapées mises à disposition dans la société d'accueil.

→ **Pour les PME, modifier le mode de calcul de l'obligation d'emploi en instituant un calcul par ville ou département plutôt que par établissement**

Par ailleurs, des aménagements devraient être apportés pour les Petites et moyennes entreprises. Le fait que les obligations d'emploi soient calculées par établissement est difficile à gérer par des entreprises qui ont des établissements situés dans des villes différentes. Il faudrait consolider le chiffre **pour les PME**, au moins par ville ou par département, pour unifier les décomptes. En revanche, le mode de calcul ne doit pas être changé pour les grandes entreprises, comme le montre l'exemple de Carrefour : au niveau national, son taux d'emploi est supérieur à 6 %, mais par magasin il peut être inférieur ou supérieur.

→ **Sortir d'un schéma de culpabilité des entreprises vis-à-vis de l'insertion des travailleurs handicapés.**

Fondamentalement, un projet n'a pas jusqu'ici été créé autour du travail des handicapés ; au contraire, les politiques menées ont cherché à culpabiliser les entreprises, à les pénaliser financièrement, à les faire payer. Il faut monter un vrai projet, mobilisant les entreprises, en concertation avec le monde de l'économie. De fait, les entreprises ont envie d'adopter une démarche plus civique, plutôt que de payer.

Il faut maintenir l'obligation des 6 %, mais monter un vrai projet commun.

6. Un **label « Solidaire handicap »**, décerné par la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), doit **récompenser les entreprises** qui organisent l'accueil et l'accompagnement des travailleurs handicapés.

## **X. Décerner un label « Solidaire handicap »**

Les entreprises actives en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées pourraient bénéficier d'une reconnaissance ou d'une distinction, qui les valoriserait dans leur action et les démarquerait des entreprises qui ont fait au contraire le choix de payer la contribution à l'AGEFIPH.

A ce jour, certaines entreprises actives se réunissent au sein de groupes de partage de bonnes pratiques, tels que le Club Etre<sup>8</sup>, où sont représentés plusieurs grandes entreprises, des groupes nationaux, voire internationaux.

Ce label pourrait être décerné par la HALDE, Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

→ **Créer un label « Solidaire handicap »**, à l'instar du Label égalité créé en 2004 et dont les premiers bénéficiaires ont été récompensés en 2005. Ce label reconnaîtrait et valoriserait les entreprises exemplaires en matière d'insertion des travailleurs handicapés, ou bien plus largement les entreprises s'engageant en matière de diversité au sein de la population salariée.

---

<sup>8</sup> Le club Etre a été créé à l'initiative d'EDF-GDF, IBM France et Rhône-Poulenc, puis développé par les entreprises partenaires de la revue *ETRE Handicap formation*, afin de promouvoir la diffusion d'informations sur leurs actions les plus exemplaires en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ses adhérents se donnent pour mission la sensibilisation à ce sujet au sein de leur entreprise et à l'extérieur de celle-ci, en particulier à travers la revue.

Enfin, il est évident qu'une **relation plus étroite et plus efficace entre les entreprises et les jeunes travailleurs handicapés** permettra de faciliter l'embauche

## **XI. Prospecter les entreprises**

→ **Prospecter les entreprises : présenter aux entreprises un portefeuille de candidatures, de profils susceptibles de les intéresser**

Il s'agit de mettre en place, de la part de l'ANPE, de l'AGEFIPH ou des CAP Emploi, des démarches actives de **prospection ciblée des entreprises**. L'objectif est de proposer aux entreprises les candidatures de jeunes handicapés ayant des compétences directement mobilisables, de contacter en amont les entreprises susceptibles de les employer, c'est-à-dire correspondant aux critères de proximité géographique et d'accessibilité.

Un travail en collaboration avec l'ANDCP (association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel, association des cadres RH) serait utile.

Cette proposition permet d'inverser la démarche, c'est-à-dire de ne pas attendre que l'entreprise exprime un besoin de recruter, ce qui permettrait d'anticiper les besoins de recrutement des entreprises. D'autant que les entreprises ont des délais de recrutement très courts et un besoin de réactivité important, et que les agences d'intérim sont bien plus réactives, rapides, que l'ANPE. Il faudrait que l'AGEFIPH conserve un rôle de financeur et de partenaire des opérateurs : une clarification des rôles est nécessaire.

## **XII. Améliorer la diffusion de l'information sur les offres d'emploi**

Il est indispensable de centraliser, d'organiser les demandes d'emploi des jeunes handicapés, de diffuser l'information et de la structurer, afin de remédier au manque de visibilité des offres de candidatures de travailleurs handicapés, surtout pour des postes d'ingénieurs et de cadres. Cette difficulté existe dans toutes les régions, à tous les niveaux de diplôme. Ce manque d'information est d'autant plus dommageable qu'aujourd'hui, à compétences égales par rapport aux exigences de l'entreprise, un ingénieur qui a un handicap (non lourd) n'aura pas plus de difficultés à trouver un emploi qu'un travailleur « ordinaire ».

Par ailleurs, les entreprises sélectionnent les offres qu'elles proposent et ne donnent pas d'offres « banales » ; les responsables du recrutement ont des profils trop exigeants pour les travailleurs handicapés, sortes de moutons à cinq pattes introuvables. Alors que les jeunes handicapés sortent diplômés plus tard et moins bien diplômés que la moyenne. Il faut donc encourager les entreprises à proposer des postes courants.

→ Mettre en place une **banque de données sur internet** recensant les offres que les entreprises engagées dans des accords pourraient faire connaître aux personnes chargées de l'orientation.

→ **Rendre publics les accords d'entreprise** : la DGEFP doit communiquer sur les accords d'entreprise. L'efficacité des opérateurs de terrain qui prospectent et accompagnent les entreprises n'en serait que meilleure. Il faudrait mettre en place une banque de données sur internet contenant la liste actualisée des branches, groupes et/ou entreprises ayant un accord en vigueur, ainsi que son contenu.

→ **Faire évoluer les processus de recrutement**

L'insertion professionnelle des jeunes handicapés est une action à mener dans le cadre de la diversification du recrutement (cf. le rapport Bébéar, « Des entreprises aux couleurs de la France »). Cela signifie aussi trouver une adéquation entre les besoins des entreprises et le niveau

professionnel des travailleurs handicapés ; le problème se pose en particulier dans les grandes entreprises, dont les exigences sont surévaluées.

### **XIII. Informer, sensibiliser et former tous les niveaux hiérarchiques des entreprises, pour changer les mentalités**

**Il est indispensable d'informer, sensibiliser et former tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise (de la DRH aux collègues de travail) à l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail.**

Il est important de mobiliser non seulement les dirigeants et les responsables des ressources humaines RH, mais aussi tous les acteurs qui vont être au contact des travailleurs handicapés : l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Il s'agit de changer le regard : l'insertion professionnelle des jeunes handicapés ne concerne plus essentiellement des handicapés physiques, mais aussi des handicapés mentaux, des trisomiques... dont la scolarisation a permis l'autonomie et la socialisation.

Face au handicap, les entreprises sont de bonne volonté mais n'ont pas d'appui et se sentent parfois démunies ; or, une fois informées, sensibilisées, elles auront moins de réticence à employer un jeune handicapé. Comment accueillir un jeune handicapé ? Revient-il aux entreprises de s'adapter, ou est-ce une équipe d'accompagnement qui doit adapter le travailleur handicapé à l'entreprise ? De fait, c'est l'équipe d'insertion qui doit réaliser un travail préalable.

Il s'agit de démystifier et dédramatiser le handicap généralement pour espérer pouvoir réussir l'insertion durable, dans le collectif de travail, d'une PH identifiée quand l'occasion se présentera. **Ces formations pourraient être à caractère obligatoire et renouvelable périodiquement pour l'ensemble du personnel**, comme les formations « sécurité incendie » par exemple.

Manifestement, les entreprises sont aujourd'hui prêtes à accueillir des travailleurs différents, mais elles doivent pouvoir « s'y retrouver ». Dès lors, se pose la question du financement et des moyens d'accueil.

→ **Constituer un réseau** entre le médecin du travail, le correspondant travailleurs handicapés, le directeur du service, le DRH...

→ Mettre en place un **accompagnement des équipes** participant à l'insertion des jeunes travailleurs handicapés

→ Fournir aux entreprises, en vue de l'intégration des salariés handicapés, un protocole clair et net pour l'accompagnement de ces travailleurs, qui évoquerait chaque situation : tuteur, médiateur, sur un temps donné ou pour une étape...

→ Des actions plus particulières peuvent être proposées :

- **En direction des tuteurs** : intégrer un module spécifique sur l'accueil et le suivi d'une PH (formation assez généraliste comprenant des notions de base sur le handicap, éventuellement le réseau de partenaires classiques des PDITH).
- **En direction des collègues** fréquentant la personne handicapée au quotidien : des temps de formation spécifiques pour mieux appréhender les contraintes liées à la déficience de la personne handicapée qui va rejoindre l'équipe. A charge pour l'entreprise de bien définir les tâches qui sont confiées à la personne handicapée, de déterminer les situations dans lesquelles l'entraide est souhaitable ; à charge pour le médecin du travail de déterminer les restrictions d'aptitude.

#### **XIV. Développer une offre d'emploi conforme au niveau des jeunes handicapés**

Les besoins de main-d'œuvre des entreprises concernent plutôt des personnes qualifiées ; les entreprises font état de leurs difficultés à trouver des candidats handicapés formés aux niveaux et spécialités dont elles ont besoin. Ce décalage entre les qualifications des personnes handicapées et celles réclamées par les entreprises est lié à un niveau de qualification globalement bas des personnes handicapées et à une surévaluation du besoin des entreprises.

→ Afin de mieux adapter les besoins de main-d'œuvre des entreprises et les compétences des jeunes handicapés, une intermédiation doit être proposée pour permettre aux entreprises de recruter de jeunes handicapés à des postes de travail adaptés. Les structures des Missions locales ou des Cap Emploi doivent trouver les moyens de développer ce service aux entreprises.

Une remise à niveau des jeunes handicapés doit pouvoir être proposée pour leur permettre de prétendre aux emplois disponibles dans les entreprises ; les entreprises qui permettent cette démarche doivent être aidées. Il apparaît nécessaire de renforcer l'orientation des jeunes handicapés vers les filières qui fournissent des débouchés professionnels. De fait, le décalage entre la formation et les besoins de l'entreprise renforce l'échec de l'intégration professionnelle.

→ Faciliter l'accès des jeunes handicapés aux contrats aidés  
Aujourd'hui, un arrêté préfectoral fixe le barème de l'aide de l'Etat dans chaque région pour les contrats initiative emploi (CIE) et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Or il serait logique et équitable que cette aide de l'Etat soit harmonisée dans l'ensemble du pays, afin de supprimer toute distorsion d'une région à une autre.

## CONCLUSION

L'insertion professionnelle réussie des jeunes handicapés implique la mise en place d'un parcours en différentes étapes, élaboré selon les situations des jeunes à l'arrivée dans les structures, le type de handicap, le statut de reconnaissance du handicap, tout en tenant compte de l'âge de ces jeunes. Plusieurs étapes se distinguent : l'acceptation du handicap par le jeune, l'évaluation des contraintes liées au handicap par les professionnels, la construction d'un projet adapté et personnalisé, la concrétisation de celui-ci par la qualification, la recherche d'emploi et enfin l'intégration en entreprise.

Quatre éléments sont essentiels pour permettre la mise en place de ces étapes :

- les moyens techniques et humains permettant de compenser le handicap
- l'accès à l'information pour les professionnels ou les jeunes, et un appui pour savoir comment l'utiliser
- un travail en réseau facilité et amélioré par des échanges et des rencontres entre les différents acteurs impliqués tout au long du parcours professionnel du jeune, depuis sa scolarité jusqu'à son intégration en entreprise.
- un accompagnement nécessaire parallèlement à l'insertion professionnelle (si possible, en amont) : permis de conduire, logement...

Le choix d'une politique volontariste et concrète dans ce domaine témoignerait de l'attachement effectif de l'ensemble de la société à favoriser l'accès à l'emploi pour les jeunes handicapés.

## COMPTES-RENDUS DES AUDITIONS

### 1. Réunion du 4 mai 2005

Présents : Mmes CANNAC (Inspectrice AIS), GUILLON (secrétariat d'Etat pour l'insertion professionnelle des jeunes), MANTEAU (ministère de l'Education nationale), MM. LEVEQUE (MEDEF, R2H), MAURY (Cap Emploi) et M. LACHAUD.

- Les objectifs du groupe de travail sont d'élaborer des propositions claires et efficaces, en étant innovant.

Si la loi s'est fixé comme objectif de scolariser un maximum de jeunes handicapés, et c'est une bonne chose, l'Education nationale et ses partenaires doivent aujourd'hui se préoccuper davantage de la sortie des jeunes de ce dispositif. Ce serait, dans le cas contraire, susciter une profonde déception des jeunes et de leurs parents. De plus, laisser échapper la possibilité de l'insertion professionnelle à ce moment, c'est risquer de rendre cette insertion beaucoup plus difficile ensuite.

Les premières questions : quel mode de fonctionnement (stages en entreprise...) trouver pour établir des liens entre les jeunes handicapés et le monde du travail ? Quelle aide apporter aux entreprises qui emploient des travailleurs handicapés ? Pourquoi ne pas envisager de nouvelles diminutions de charges sociales, développer les abattements ? Un tutorat, semblable à celui mis en place dans l'entreprise pour les jeunes en difficulté, qui en bénéficient tant qu'ils n'ont pas trouvé un emploi stable ?

- Insister sur l'insertion vers la voie professionnelle  
C'est une voie où, aujourd'hui, on ne sait pas bien faire.  
Importance de la filière de l'apprentissage.

- Prendre en compte tous les niveaux, du CAP aux diplômes universitaires.

S'intéresser à la fois au second degré et aux universités.

Les difficultés sont importantes pour les jeunes handicapés ayant un bas niveau de qualification, qui ont du mal à trouver un emploi en entreprise.

- Faire un travail de mobilisation au niveau des entreprises

Il faut mobiliser non seulement la direction des ressources humaines, mais les collaborateurs de l'entreprise, l'ensemble des cadres.

Les flux doivent être assurés, pour les entreprises.

- S'intéresser à l'amont de l'insertion professionnelle

Mettre en place un accompagnement pour que chaque enfant puisse tirer bénéfice de sa scolarité, dans l'objectif d'une insertion professionnelle réussie.

Aujourd'hui, les structures médico-sociales sont en nombre insuffisant.

- Quel périmètre donner à l'insertion professionnelle ?

A la fois le milieu ordinaire (y compris les ateliers protégés, depuis la nouvelle loi) et le milieu protégé (CAT).

- Il est nécessaire de changer le regard, les mentalités

L'insertion professionnelle des jeunes handicapés ne concerne plus essentiellement des handicapés physiques, mais aussi des handicapés mentaux, des trisomiques..

De fait, la scolarisation des enfants handicapés a permis leur autonomie et leur socialisation.

La génération des patrons d'aujourd'hui n'a pas fait ses études avec des enfants handicapés, à la différence de la prochaine.

Il est parfois difficile de trouver le positionnement adéquat face aux personnes handicapées. On ne sait pas toujours comment s'y prendre ; on ne sait pas faire / on ne nous l'a pas appris. Les gens sont parfois empruntés et anxieux face aux personnes handicapées.

- Il faudrait développer les passerelles, les échanges entre l'Education nationale et le monde de l'entreprise.

Il va y avoir une demande importante de stages en entreprise, venant de lycéens handicapés.

- Il serait utile de s'intéresser aux exemples de parcours difficiles d'insertion professionnelle. Cela permettra d'identifier les obstacles existants.

Etudier les conditions d'aménagement des examens et concours de l'Education nationale.

- Voir les pistes étudiées par le groupe de travail sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, mis en place par Laurent Hénart.

- L'action de CAP EMPLOI dans le Gard :

En 2004,

- 2 200 nouvelles personnes cherchent un emploi.

- 800 offres recueillies, provenant de 700 entreprises

- 600 placements, à 65 % en CDI.

- répartition par âge : 8 % de 16 à 25 ans ; 67 % de 25 à 49 ans ; 25 % (en hausse) de

plus de 50 ans

Financement assuré à 100 % par l'AGEFIPH.

Quelles actions ? Placement en entreprise, parcours d'éducation ou de qualification, développement d'un projet professionnel compatible avec le bassin d'emploi, bilans de compétences... Dispositifs variés d'accompagnement.



## 2. Réunion du 1<sup>er</sup> juin 2005

Présents : MM. LEVEQUE (MEDEF, R2H), MAURY (Cap Emploi), Mme NOBEL (PDITH Gard) et M. LACHAUD.

### **- Audition de Daniel LAMAR, président de l'AFIJ**

Association créée en 1994, par des associations étudiantes. Son conseil d'administration réunit aujourd'hui les organisations étudiantes UNEF, UNIE, FAJE, BDE.

Elle a pour objet de faciliter l'accès à l'emploi de l'ensemble de la jeunesse étudiante, avec tous types de diplômes (BTS, université, alternance), qui représente 57 % d'une classe d'âge à la rentrée 2004.

Ses actions :

- des services communes : ressources de documentation, modules de techniques de recherche d'emploi, interface avec le monde de l'entreprise, participation à des événements extérieurs, collecte d'offres d'emploi

- actions d'accompagnement individuel, pour des publics en difficulté : jeunes allocataires du RMI, dans le cadre de la politique de la ville (40 sites, plus de 300 quartiers), jeunes handicapés.

Finances : financement public à 99 %. Un quart de l'Education nationale, un tiers des collectivités locales, un tiers de financements spécifiques (AGEFIPH, ANPE...), le solde provenant de l'Europe (FSE).

Budget : 4,5 millions €

Une centaine de salariés à temps plein, intervenant dans 35 villes.

250 000 jeunes touchés, 36 000 inscrits, dont 7 000 en accompagnement individuel, dont 850 jeunes handicapés.

L'association travaille avec des jeunes dont le handicap est déclaré, mais aussi avec des jeunes qui souhaitent gommer leur handicap par rapport à leur vie sociale. Tous ne sont pas reconnus comme travailleur handicapé par la COTOREP.

Quel travail avec les jeunes handicapés ?

- 1<sup>er</sup> mission : un travail d'accès aux droits, avec une forte dimension de communication par rapport au milieu étudiant, un travail sur les campus. Travail de repérage et de communication.

- 2<sup>e</sup> mission : accompagnement individuel, avec une préoccupation d'accès aux stages et d'accès à l'emploi. Information spécifique. Mise en place de modules sur la présentation du handicap lors d'entretien, soutien à l'environnement matériel du suivi des jeunes.

Le partenariat est très important, avec les Cap Emploi, les PDITH, les établissements spécialisés ; avec les grandes entreprises ayant des accords d'entreprise, des accords avec l'AGEFIPH sur l'intégration.

Mise en relation entre les jeunes et les entreprises, avec les responsables handicap de grands groupes...

### **Deux propositions ont été faites :**

- une analyse des parcours des jeunes qui sont suivis par l'association, qui ont trouvé un emploi, pour témoigner dans quelles conditions, comment ils se sont installés dans leur emploi. Pourrait fournir des modèles pour les jeunes, leurs familles, les entreprises, les enseignants : un référentiel. Sorte de grille études/handicap/emploi.

- une synthèse des offres que les entreprises engagées dans des accords puissent faire connaître aux personnes chargées de l'orientation. Exemple des journalistes à France-Télévision. Nécessité de diffuser l'information et de la structurer.

### **Pistes :**

- améliorer l'orientation.

Problème : qui oriente ? L'information permettant l'orientation d'un jeune handicapé n'existe pas.

- accroître les filières en alternance, les filières professionnalisées

Deux avantages : l'accès à la qualification et la connaissance du monde de l'entreprise

Avec deux conditions : recommandation et accès aux stages. Mais les entreprises ne sont pas encouragées à prendre des stagiaires handicapés. Exemple d'une expérience menée à Tours, en partenariat (PDITH, MEDEF) ; conventions avec plusieurs entreprises (SNCF, EDF, Auchan, Banque populaire...) pour proposer 10-20 stages par an.

Un problème : manque de souplesse dans la gestion du contrat de travail (contrat à temps plein), alors que 25 % des jeunes travailleurs handicapés sont en catégorie 2 ; problèmes de fatigabilité ; cas des trisomiques.

Cela ne peut pas marcher avec les seules règles du marché : il faut une organisation, une structuration.

- articulation avec les entreprises, dialogue

- rendre publics les accords d'entreprise

- prendre conscience du fait que les offres à bac + 2 sont plus nombreuses que les offres à bac + 5

- repérer les secteurs où il existe des possibilités de recrutement, constituer des listes d'offres. Or les entreprises sélectionnent les offres qu'elles proposent et ne donnent pas d'offres « banales » ; les responsables du recrutement ont des profils trop exigeants pour les travailleurs handicapés, sortes de moutons à 5 pattes introuvables. Alors que les jeunes handicapés sortent diplômés plus tard et moins bien diplômés que la moyenne. Il faut donc encourager les entreprises à proposer des postes courants.

- une action à mener dans le cadre de la diversification du recrutement

- faire évoluer les processus de recrutement

- améliorer le recrutement de TH dans la fonction publique.

Nécessité d'une action externe, pas seulement de maintien dans l'emploi. Communication et ouverture.

### **- Audition de OHE 75 – Prométhée ; Sébastien MORTREUX**

Créée en 1987, par des associations d'usagers (APF, UNAPEI, ADAPT) et mairie de Paris.

35 collaborateurs, répartis sur plusieurs sites – Paris, Aulnay.

Activités :

- 1/ insertion, accueil, accompagnement et préparation pour les travailleurs handicapés

- 2/ partenariat avec les entreprises, sensibilisation, démystification. Dans le cadre des PDITH 75 et 93.

1 500 nouvelles personnes reconnues TH par an.

850 contrats de travail réalisés par an.

800 rencontres, visites d'entreprises, générant une centaine d'embauches.

Lien avec les Missions locales (cf. Maisons-Alfort).

Interventions dans les 3<sup>e</sup> cycles universitaires de RH. Formation, sensibilisation des futurs recruteurs des entreprises.

### **Les pistes :**

- le parcours proposé par l'Education nationale est linéaire, manquant de souplesse, donc difficile à gérer pour une personne handicapée (interventions...)

- manque de coordination entre les acteurs, coordination fragmentée par rapport aux spécificités de chaque structure, parfois des redondances. D'où l'absence de progression en fonction de l'apport de chacun, des ruptures, donc une déperdition. Structuration à faire.

- améliorer la projection par rapport à l'emploi : réduire les décalages entre le handicap et le niveau scolaire, c'est-à-dire élaborer des orientations qui soient compatibles avec la réalité économique. Elaborer une orientation bien pensée, tôt, permettant de choisir la bonne filière, compatible avec le handicap. C'est d'autant plus important que la réorientation, la possibilité de rebondir, est plus difficile pour un jeune handicapé.

- optimiser, organiser les moyens mis à disposition

Il faut organiser les structures actuelles, remettre de la cohérence dans le système. Une sorte de plate-forme d'accueil et d'orientation. Une structure complémentaire, non une strate de plus.

- trouver une adéquation entre les besoins des entreprises et le niveau professionnel des TH. Le problème se pose en particulier dans les grandes entreprises, dont les exigences sont surévaluées.

- centraliser, organiser les demandes des TH.

Aujourd'hui, à compétences égales par rapport aux exigences de l'entreprise, un ingénieur qui a un handicap (non lourd) n'aura pas plus de difficultés à trouver un emploi qu'un travailleur « ordinaire ».

- prendre en compte le plus tôt possible les spécificités des jeunes handicapés, mais sans ghettoïsation : pas de structure spécifique s'il n'y en a pas besoin.

- la découverte des métiers

Il faut intégrer pour l'entreprise l'accueil d'un jeune handicapé pour un stage de 2-3 mois, dans le cadre de la formation initiale, qui soit valorisable. A encadrer comme la sous-traitance. C'est un moyen de sensibiliser les équipes de travail, pas seulement les dirigeants et les responsables des RH.

- le tutorat

Travailleurs de plus de 50 ans, à 1 ou 2 ans avant le départ en retraite. Un référent de l'insertion d'un groupe de 10-15 TH. Pour apprendre les éléments techniques d'une intégration dans une entreprise : le respect des règles de l'entreprise, les consignes, les relations dans l'entreprise, le cadre professionnel — pas les questions personnelles. Pas un sacerdoce.

D'où le problème de la formation des tuteurs à l'accueil des stagiaires ; elle existe déjà, mais reste à améliorer.

Problème de temps.

A régler dans le cadre de la gestion prévisionnelle des compétences.

Une difficulté particulière pour les entreprises de 200-250 salariés.

### 3. Réunion du 8 juin 2005

#### Audition de Mme Claudie BUISSON, AGEFIPH

Présents : MM. LEVEQUE (MEDEF, R2H), MAURY (Cap Emploi), Mme NOBEL (PDITH Gard) et M. LACHAUD.

## I. Les jeunes non diplômés

### Les CFA et CFAS

Les CFA sont importants, car ils correspondent à une philosophie de droit commun : ils sont donc moins « ghettoïsants ».

### Le repérage des jeunes handicapés

Comment proposer des filières spécialisées à des jeunes qui sont dans le système éducatif normal ? Dans le système éducatif normal, il y a des jeunes avec un handicap. Or n'étant pas repérés, ou l'étant mais trop tard, ils se retrouvent souvent en situation d'échec à 16 ans. Il y a là un véritable manque d'information du personnel de l'Education nationale. Il faudrait travailler avec les médecins scolaires (expériences menées à Toulouse) ou/et les conseillers d'éducation.

*YL : évolution à venir avec les UPI dans les collèges et bientôt aussi dans les lycées.*

Malheureusement, l'AGEFIPH récupère ces jeunes trop tardivement. D'autant plus que parallèlement, l'acceptation du handicap par le jeune et par ses parents demande un certain temps. Il est donc essentiel que le repérage se fasse au sein de l'Education nationale. L'AGEFIPH ne peut pas intervenir directement, financer un dispositif dans les établissements scolaires. En revanche, elle peut dispenser des conseils, aider à la formation du personnel.

Il est difficile pour les parents et le jeune de faire les démarches administratives COTOREP. On a une réticence, voire une résistance à une reconnaissance administrative du handicap. Cela va exclure le jeune de la société.

AGEFIPH : oui, la résistance s'explique aussi par la perte de l'AES. Ne pourrait-on pas prolonger l'AES à la fin de l'apprentissage du jeune ? Cela accompagnerait la transition et lèverait la réticence des parents face à la disparition brutale de l'AES.

Concernant à nouveau le repérage des jeunes, l'AGEFIPH s'est rapprochée des Missions locales. Celles-ci ne savent ni repérer ni orienter les jeunes handicapés. Si le jeune ne rencontre pas de difficultés particulières avec son handicap, il vaut mieux qu'il reste dans le dispositif Mission locale. Or, s'il rencontre des difficultés, il faut que les Missions locales puissent l'orienter (CAP). Les Maisons de l'emploi représentent un espoir car elles devraient regrouper dans un même lieu toutes les structures.

Le problème est dû aussi à la co-traitance. On a d'une part le dispositif CAP Emploi et d'autre part le dispositif Missions locales.

De fait, il faut en finir avec le « saucissonnage » du traitement de la personne handicapée. Peut-être même que l'ANPE pourrait prendre la responsabilité de tout cela.

## II. Les jeunes diplômés

### Observations

1) Les entreprises sont demandeuses de personnes handicapées diplômées. Le secteur des services – à l'exception des services d'entretien qui ne demandent pas de diplômes - recrute à bac +2 : banques, assurances. Si les services d'entretien n'ont aucune difficulté à atteindre les 6%, les autres ne trouvent pas à embaucher. Il n'y a pas suffisamment de jeunes diplômés dans ces domaines. Et pourtant les entreprises sont de très bonne volonté, elles recherchent véritablement.

2) Néanmoins, il existe des jeunes handicapés diplômés, mais pas dans les bonnes filières, pas dans celles qui recrutent aujourd'hui (sociologie, histoire). Par ailleurs, s'ils sont dans des filières où il y a de l'emploi, souvent les jeunes ont mal évalué la compatibilité de cet emploi avec leur handicap. Ils se retrouvent alors en échec. Enfin, il y a véritablement des jeunes qui font des études mais qui ne réussissent pas.

Pour les deux premières catégories, ce qui est terrible, c'est que les jeunes diplômés ont travaillé, mais se retrouvent exclus de la société, de la vie professionnelle.

### **L'accompagnement des jeunes pendant leurs études : l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2006**

La loi dispose que l'université doit accompagner les personnes handicapées. Le législateur a donc inscrit les handicapés dans le droit commun. Ces dispositions prennent effet le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

L'AGEFIPH s'est alors demandée si elle devait continuer ses aides (financement de la prise de notes, traduction pour les malentendants...). Le conseil d'administration a tranché : les aides continueront à la rentrée 2005 pour ne pas laisser les jeunes sans rien, mais après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, plus rien ne sera financé par l'AGEFIPH.

Sur le terrain, les jeunes et les associations sont inquiets : le financement de l'Education nationale (ou de l'université) risque d'être moins important que celui de l'AGEFIPH, et le ministère ne sera jamais prêt à la date prévue. L'AGEFIPH a donc proposé de continuer ses aides après le 1<sup>er</sup> janvier à condition que l'Education nationale rembourse intégralement une fois que les fonds seront débloqués. L'AGEFIPH n'a, à ce jour, reçu aucune réponse du ministère. Le financement coûterait 2 millions d'euros : si la volonté politique est réelle, les fonds peuvent être débloqués rapidement.

### **Liens entre études et entreprise**

Il s'agit de sensibiliser les entreprises le plus tôt possible au public handicapé et de faire en sorte que les jeunes appréhendent le monde de l'entreprise dès que possible dans leurs études.

- « Stratégie jeunes » adoptée : stages, sites Internet, forum étudiant... Les actions seront menées dès l'année prochaine.
- Il y a souvent un décalage entre les besoins de l'entreprise et les compétences des jeunes. Les centres CESI (une vingtaine en France) ont pour but de former les jeunes. Les résultats sont positifs : les jeunes trouvent un emploi dans une entreprise dans les 6 mois suivant leur formation. Il serait alors intéressant de développer ces centres en centres d'apprentissage. Mais l'AGEFIPH se heurte à la bureaucratie pour acquérir ce statut d'apprentissage (cf. une intervention auprès de G. Larcher)

Comment préparer l'entreprise à accueillir un jeune handicapé ? Les entreprises sont de bonne volonté mais n'ont pas d'appui. Informées, sensibilisées, elles auront moins de réticence à employer un jeune handicapé. Il faudrait lors de la formation des tuteurs organiser un module de quelques heures sur le handicap, de manière concrète et précise. En effet, la formation d'un tuteur dure 40 heures, mais seulement 32 en général sont utilisées.

L'AGEFIPH approuve cette idée. Le tuteur est essentiel pour l'accompagnement du jeune et pour établir un lien avec l'entreprise.

### **DISCUSSION GENERALE ; IDEES ET PROPOSITIONS**

### **- repérage des jeunes et orientation ; orientation et projet professionnel**

C'est poser le problème des CIO.

Il faut aussi développer les liens entre jeunes handicapés et entreprises par le biais des établissements scolaires.

Cet accompagnement doit être mis en place au collège, avant que les jeunes handicapés ne quittent le collège, en cours de troisième.

Il s'agit de prendre en compte deux données : 1/ l'élaboration d'un choix professionnel compatible avec les compétences du jeune ; 2/ l'élaboration d'un choix professionnel correspondant au milieu économique, en termes de débouchés.

Aujourd'hui, les conseillers d'orientation sont incapables de le faire.

Il s'agit d'élaborer un projet professionnel et un parcours à moyen terme (2-3 ans), un véritable projet professionnel avec son accompagnement. Une sorte de contrat, moral peut-être, une clarification de ce qui va se passer pour le jeune à 2-3 ans : la représentation, la plus claire possible, de ce qui va être le chemin professionnel d'un jeune, avec la prise en compte des atouts et des inconvénients de la voie qu'il aura choisie, la question du choix entre milieu ordinaire et milieu protégé.

Nécessité d'articuler l'Education nationale avec d'autres acteurs, d'autres compétences.

Quel public ? Il y a environ 250-300 enfants en UPI et SEGPA dans un département comme le Gard. Des jeunes de 16 à 20 ans.

Sinon, ces jeunes vont entrer dans un accompagnement en MLI, où ils vont de toute façon devoir faire ce travail.

### **- problème de la continuité entre la perte de l'AES et le début du contrat d'apprentissage**

La prestation de compensation, linéaire, peut résoudre ce problème, mais cela reste à préciser dans les décrets d'application.

### **- favoriser l'orientation vers la voie professionnelle**

Anticiper la GPEC.

Cela va de pair avec l'accompagnement des salariés de 50-55 ans.

Tuteurs.

#### **4. Réunion du 22 juin 2005** **Audition de la MLI de Maisons-Alfort**

Présents : M. MAURY (Cap Emploi), M. MORTREUX (PDITH Paris), Mme NOBEL (PDITH Gard) et M. LACHAUD.

Audition de la directrice de la Mission locale de Maisons-Alfort, Mme PARNAUDEAU, et de la responsable de l'insertion des jeunes handicapés : Mme HACKSPILL

La MLI de Maisons-Alfort s'est vue confier une mission, en 2004, par l'AGEFIPH : d'une part, l'accompagnement des jeunes handicapés (accueil, évaluation des besoins, orientation vers l'emploi ou un autre service ; d'autre part, l'animation du réseau des MLI, l'identification d'une personne spécialisée, avec le développement d'une expertise sur ce sujet.

Flux : environ 3-4 jeunes handicapés, 10 au maximum, sur un total de 400 dans une MLI

Les conseillers des MLI pouvaient appeler quelqu'un pour avoir une expertise, un avis. Aujourd'hui, face à un TH, ils ne savent pas comment faire : ne se sentent pas outillés, ne pensent pas avoir les moyens pour répondre.

Les jeunes TH sont d'abord des jeunes, et ont donc les mêmes attentes que les jeunes : insatisfaction face à l'emploi proposé, rémunération jugée insuffisante...

Ils sont généralement âgés de 21 à 26 ans, n'ont pas de projet professionnel particulier.

80 % ont une formation inférieure ou égale au niveau BEP.

Aujourd'hui, les jeunes déficients intellectuels n'ont pas accès aux CFA, qui n'ont pas les moyens de leur proposer un accompagnement. Il n'y a pas de CFAS en Ile-de-France, sauf à Paris.

Les MLI n'ont pas de réseau d'entreprise. Identification du projet professionnel du jeune, puis recherche dans le fichier ANPE. A l'inverse, les CAP Emploi font de la prospection, car le travail sur le fichier ANPE ne leur permet pas d'atteindre leurs objectifs de placement. Car il s'agit de niches d'emploi, ils n'ont pas recours au marché du travail traditionnel.

#### **Le dispositif Passerelle**

Financement : AGEFIPH + FSE

Prise en charge d'un jeune pendant un an, sans rémunération (même pendant le stage en entreprise).

Elaboration d'un projet professionnel, autonomisation du jeune, programme de formation (outillage pour la recherche d'emploi), évaluation pendant le stage en entreprise, débouchant sur la définition du poste qui lui correspond, enfin en cas d'embauche tutorat.

S'adresse à des jeunes situés à la limite entre milieu ordinaire et milieu protégé, pour qui on fait le pari du milieu ordinaire.

Le jeune en ressort avec une expérience professionnelle.

Secteurs professionnels, le + souvent : restauration collective, espaces verts, grande distribution.

Quels handicaps ? Le plus souvent, des troubles psychiques, des maladies invalidantes, un handicap moteur.

#### **Propositions**

### **Développer les stages en entreprise**

Un stage donne au jeune, même s'il ne débouche pas sur une embauche, une expérience professionnelle, des compétences, une confiance en soi, qu'il peut valoriser ensuite en entretien d'embauche.

C'est également un apport à l'entreprise, en terme de connaissance des TH.

### **Valoriser les stages en entreprise**

Les stages en entreprise ne sont aujourd'hui pas valorisés par l'entreprise, dans le cadre de la Déclaration d'emploi des TH, les stages dans le cadre de l'école non, mais les stages de formation professionnelle oui.

De +, sensibilisation de l'équipe qui a travaillé avec ce jeune.

Toute déviance pourrait être évitée par un taquet : l'obligation d'un prescripteur, un partenaire officiel — MLI, CAP Emploi... Ainsi, assurance que le stage est réalisé dans une démarche partenariale, d'engagement volontaire.

C'est utile parce que l'évaluation de l'habileté d'un jeune handicapé, de ses compétences, ne peut se faire que sur le poste de travail.

Tout stage devrait comporter :

- une prescription,
- une convention
- un suivi
- une évaluation, permettant la confirmation ou l'infirmité du projet professionnel du jeune

### **Identification d'un tuteur**

Pendant la période de tutorat, 50 % de la rémunération du tuteur pourrait être défalquée de la contribution. La prise en charge partielle de sa rémunération pourrait être une déduction de la contribution.

Réfléchir à une incitation plus forte pour les petites entreprises, qui proportionnellement réalisent un effort plus important.

### **Permettre la validation médicale du projet professionnel : compatibilité du handicap et d'un travail précis**

Problème : les stagiaires, n'étant pas salariés de l'entreprise, ne peuvent être suivis par la médecine du travail, tandis que les médecins de la COTOREP ne sont pas compétents pour l'aptitude au travail.

Donc, il faudrait demander systématiquement à l'entreprise une validation du projet professionnel du jeune par son médecin du travail.

### **Faciliter la convention de stage en entreprise**

Les MLI et les CAP Emploi ne sont pas des organismes de formation, ils n'ont donc pas les moyens de signer des conventions de stage avec une entreprise. Or il est évident que le prescripteur/référent doit pouvoir mettre en stage en entreprise un jeune TH, pour une durée déterminée.

Il faut donc donner aux MLI et CAP Emploi la possibilité de conventionner avec les entreprises.

Problème de l'assurance : il faut soit que le jeune soit assuré par son prescripteur, soit que l'entreprise ait la possibilité de le couvrir. L'entreprise peut choisir de prendre un jeune couvert par son assurance civile, mais elle le fait rarement.

Les MLI peuvent le faire pour une durée de seulement deux semaines (10 jours), dans le cadre du programme régional de mobilisation (découverte des métiers). L'ANPE peut le faire quand elle met un demandeur d'emploi en situation d'évaluation dans une entreprise.



### **Développer l'accès à la qualification**

Les CFA ne sont pas organisés pour accueillir de jeunes handicapés.

Nécessité d'un parcours d'apprentissage adapté : tutorat ; classes à petite effectif ; validation possible de la partie pratique seulement.

L'AGEFIPH peut financer des cours de soutien individuels, mais cela constitue une charge pour le jeune.

Réfléchir à des antennes de CFAS : CFAS sans murs.

Il faut inventer un dispositif de lien entre CDES et COTOREP, pour permettre la prise en charge du jeune en continu. Par une convention entre l'Education nationale et la région ?

Cf. intervention de l'orthophoniste en CFA...

La personne serait prise en charge par le contrat d'intégration.

### **Former les conseillers des MLI, leur fournir un appui technique**

Il s'agit de leur apporter des compétences techniques, afin de les rassurer sur leurs compétences, leur donner les outils.

Des programmes de formation sont déjà prévus par les conventions collectives des MLI, dans le cadre de la formation continue, mais les MLI ne vont pas d'elles-mêmes vers des formations spécifiques pour l'accueil des TH.

Leur fournir un module un peu généraliste.

Par les conseils régionaux, qui sont chargés de proposer des programmes de formation spécifiques.

Ne pas oublier qu'il y a tout un accompagnement nécessaire en aval de l'insertion professionnelle : permis de conduire, logement... Or, on constate que les des SAVA (services d'aide à la vie autonome) ont des moyens insuffisants.

## 5. Réunion du 6 juillet 2005 Entreprises & insertion professionnelle

Présents : Mme NOBEL (PDITH Gard), M. LEVEQUE (R2H, MEDEF) et M. LACHAUD.

### **1. Audition de Jean BOISSE, directeur général adjoint chargé des ressources humaines et de la communication au groupe HENNER**

Henner est une PME de 700 personnes, travaillant dans le domaine de l'assurance. Elle emploie 7 travailleurs handicapés (malvoyants, handicapés physiques), comme gestionnaires de saisie.

2 voies :

- emploi direct

Il apparaît que les jeunes handicapés ont les mêmes difficultés face à l'insertion professionnelle que tous les jeunes : un problème de formation, une inadéquation avec l'offre. Profil le plus recherché : bac + 2, 25-30 ans avec une 1<sup>e</sup> expérience professionnelle, si possible parlant une langue étrangère.

- sous-traitance avec des ateliers protégés

Pour du travail de saisie. Mais grande déception des entreprises : très faible impact dans la taxe des 6 % ; cela ne peut pas en dépasser 50 %.

L'insertion professionnelle de travailleurs handicapés doit être un projet dans toute l'entreprise, nécessitant une sensibilisation à tous les niveaux, de toutes les équipes. Pour l'environnement immédiat, dans le service, nécessité d'une préparation importante : préparation non seulement de la direction, de l'encadrement, mais de l'équipe de travail.

Il faut faire correspondre l'offre de main-d'œuvre des travailleurs handicapés avec les attentes de l'entreprise en matière de personnel formé, qu'il soit handicapé ou non. Nécessité d'identifier les besoins de l'entreprise ; problème de la GPEC, que trop peu d'entreprises pratiquent.

Le maintien dans l'emploi d'un travailleur qui devient handicapé est plus facile que l'embauche d'un travailleur handicapé.

### **Propositions :**

- **mieux valoriser la sous-traitance avec des ateliers protégés** : meilleure incitation financière, pour favoriser ce type d'action

- **simplifier les procédures pour les entreprises**, pour faciliter les recrutements de TH : AGEFIPH, ANPE... En particulier, information sur les possibilités de prise en charge des travaux d'aménagement des postes de travail. Améliorer l'information sur les CAP EMPLOI. Simplifier les rouages.

Créer un interlocuteur unique, une sorte de guichet unique ; c'est utile, en particulier, pour les PME.

- mettre en place, de la part de l'ANPE, de l'AGEFIPH ou des CAP EMPLOI, des démarches actives de **prospection ciblée des entreprises** : proposer aux entreprises les candidatures de jeunes handicapés ayant des compétences directement mobilisables. Contacter en amont les entreprises susceptibles de les employer, c'est-à-dire correspondant aux critères de proximité géographique et d'accessibilité.

Voir avec l'ANDCP (association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel, association des cadres RH).

En inversant la démarche, c'est-à-dire en n'attendant pas que l'entreprise exprime un besoin de recruter, cela permettrait d'anticiper les besoins de recrutement des entreprises. D'autant que les entreprises ont des délais de recrutement très courts et un besoin de réactivité important, et que les agences d'intérim sont bien plus réactives, rapides, que l'ANPE.

Problème : l'AGEFIPH a créé une direction des services aux entreprises, qui est en concurrence avec les CAP EMPLOI ou R2H. D'où la nécessité d'une coordination.

**- inciter, amener les travailleurs handicapés à se faire reconnaître comme tels par la COTOREP.**

Problème d'image. Or cela peut se transformer en atout pour l'entreprise qui les emploie. A qui cela doit-il revenir ? Médecin du travail ?

**- sortir d'un schéma de culpabilité des entreprises vis-à-vis de l'insertion des travailleurs handicapés.**

Dans le fond, on n'a pas jusqu'ici réellement créé un projet autour du travail des handicapés ; au contraire, les politiques menées jusqu'ici ont cherché à culpabiliser les entreprises, à les pénaliser financièrement, à les faire payer. Il faut au contraire monter un vrai projet, mobilisant les entreprises, en concertation avec le monde de l'économie. De fait, les entreprises ont envie d'adopter une démarche plus civique, plutôt que de payer.

Il faut maintenir l'obligation des 6 %, mais monter un vrai projet commun.

**- pour les PME, modifier le mode de calcul de l'obligation d'emploi par ville ou département plutôt que par établissement**

Exemple de l'entreprise Henner, qui a 12 établissements différents (Paris, Nantes, Lyon...). Le fait que les obligations d'emploi soient calculées par établissement est difficile à gérer par l'entreprise. Il faudrait consolider le chiffre **pour les PME**, au moins par ville ou par département, pour unifier les décomptes.

Mais pas pour les grandes entreprises. Exemple de Carrefour : au niveau national, le taux d'emploi est supérieur à 6 %, mais par magasin il peut être inférieur ou supérieur.

**- en amont, inciter les entreprises à mettre en place des partenariats avec les écoles, leurs partenaires de formation** (qui préparent au diplôme que l'entreprise privilégie dans son recrutement), pour leur faire savoir qu'elles accueilleront favorablement des étudiants handicapés.

Inciter les entreprises à privilégier les sous-traitants qui embauchent des travailleurs handicapés.

**2. Audition de Philippe VIVIEN, DRH du groupe AREVA ; Elisabeth Freund-Cazaubon, adjointe RRH dans l'entreprise MELOX (Bagnols sur Cèze) & Claire Gaye (correspondante TH)**

Areva : 33 000 salariés, 1 000 TH. Contribution AGEFIPH : 4,5 millions €.

Melox : 700 salariés, 400 emplois induits (maintenance). Accord collectif d'emploi, sur 2 ans.

1,07 % de taux d'emploi direct en 1997 ; 5,82 % aujourd'hui.

Partenariat efficace avec CAP EMPLOI, avec la coordinatrice PDITH, plus efficace que le pilotage direct. Bon partenariat avec la DDTEFP.

Peu de candidatures sont immédiatement exploitables, correspondent aux besoins de l'entreprise.

Des contraintes spécifiques de métier existent : chaudronnerie lourde, exposition dosimétrique, pénibilité des métiers...

Travail important à mener pour former les tuteurs.

### **Propositions :**

**- prospecter les entreprises : présenter aux entreprises un portefeuille de candidatures, de profils susceptibles d'intéresser les entreprises.**

Il faut remédier au manque de visibilité des offres de candidatures de TH, insuffisantes. Surtout pour des postes d'ingénieurs et de cadres. La difficulté existe dans toutes les régions, à tous les niveaux de diplôme.

**- remédier aux préjugés en interne**

Nécessité de mobiliser tous les acteurs qui vont être au contact des TH, constituer un réseau entre le médecin du travail, le correspondant TH, le directeur du service, le DRH...

**- mieux valoriser toutes les actions favorisant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, pas uniquement l'embauche**

En effet, les entreprises ne sont pas toujours en situation de recruter. Il est nécessaire de prendre en compte le financement des formations externes, en partenariat avec le CAP EMPLOI, qui mènent à un emploi précis ; les stages ; les contrats de professionnalisation ; la sous-traitance avec le secteur protégé.

Aujourd'hui, la direction du travail ne valorise pas assez les actions de formation externe ni la sous-traitance avec le secteur protégé.

## 6. Réunion du 14 septembre 2005 Entreprises & insertion professionnelle

Présents : M. LEVEQUE (MEDEF, R2H), M. MAURY (CAP Emploi) et M. LACHAUD.

### 1. Audition de Benoît FRUCHARD, LAFARGE

Présentation du groupe Lafarge : un groupe international, présent dans 80 pays, 75 000 salariés, dont à peine 10 000 en France.

Tous les matériaux de construction.

Un rassemblement de petites unités, sociétés de béton, granulats, plâtre...

3 conventions avec l'AGEFIPH, la 1<sup>ère</sup> à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999. Une aide technique et financière très utile.

Mission handicap menée au service des entreprises du groupe.

5 objectifs : communication, sensibilisation, « ouvrir les yeux » ; insertion professionnelle ; maintien dans l'emploi ; politique spécifique à destination des jeunes ; action dans le secteur protégé (sous-traitance).

Un succès lent. Une progression constante, modérée pendant 5 ans. Surtout des résultats pour le maintien dans l'emploi.

Aujourd'hui, un accord d'entreprise, signé le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Car l'aide technique et financière de l'AGEFIPH ne dure qu'un temps.

Action actuelle : étendre cette action à toutes les branches : ciments, plâtre, couvertures...

Politique jeunes : 3 % de jeunes embauchés par an, par des contrats spécifiques jeunes (alternance, contrats de professionnalisation).

Organisation de journées de formation des acteurs locaux, des responsables RH sur les outils du maintien dans l'emploi des PH.

#### Difficultés :

- L'AGEFIPH, bien qu'attachée aux cinq objectifs de la convention, a beaucoup centré son fonctionnement sur l'emploi : les bilans sont regardés uniquement sur l'emploi. Or, dans un contexte de l'emploi actuellement difficile, il est difficile d'embaucher. Donc des résultats modestes.

- Manque de communication sur les aides financières existantes (réductions de charges...)

### 2. Audition de Marie-Aude TORRES-MAGUEDANO, coordinatrice apprentissage-insertion, direction des relations sociales, L'OREAL

Problèmes :

- manque de qualification des personnes handicapées
- difficulté à avoir une photocopie claire du monde handicapé

Un audit quantitatif et qualitatif a été mené pendant 3 mois, à tous les niveaux de la hiérarchie, sur tous les sites.

Pas de convention AGEFIPH.

Taux d'emploi de TH : 3,5 % sans la sous-traitance ; 4 % avec la sous-traitance.  
Surtout des femmes ouvrières (TMS).

Travail avec les CAT : reconditionnement, détachement de personnes dans l'entreprise (mailing...), lettres de refus de candidatures

Inscrire le handicap dans la logique de la diversité (charte).

Passer d'une logique de la charité à une logique de la compétence.

Volonté de faire bouger les choses dans le cadre d'une logique de la diversité.

Difficultés :

- peur du handicap

Surtout une méconnaissance. Le handicap est limité au handicap visible.

Assimilation au Téléthon, au pictogramme... Représentations excessives : soit charité, soit Superman

- inadéquation entre les niveaux de qualification des jeunes handicapés et les besoins de l'entreprise

Les secrétaires embauchées habituellement ont un niveau bac+2, alors que les candidats handicapés ont un niveau CAP. Idem pour le secteur conditionnement-logistique : les candidats sont recrutés au moins au niveau bac.

De fait, 85 % des jeunes handicapés ont un niveau inférieur au niveau V ou VI.

Certes, on constate depuis 3 ans une augmentation des niveaux de qualification : de plus en plus de bac+2.

- profil des jeunes handicapés

Soit des jeunes découragés, ayant tout un parcours de difficultés derrière eux ; soit des jeunes très dynamiques. Parfois, manque de motivation.

Problème d'orientation : choix subi (seule université accessible) ; cursus scolaire suivi par défaut.

Beaucoup de parcours non linéaires, inadaptés/atypiques.

Choix de métiers peu porteurs : beaucoup de métiers du secteur comptabilité.

- accessibilité

Il existe des candidats à l'embauche, mais il y a des problèmes d'accessibilité à la citoyenneté, aux transports... qui ne relèvent pas de l'entreprise.

- limites de l'entreprise citoyenne.

L'entreprise ne peut pas toujours.

Le cadre législatif pose le handicap comme une contrainte. Les entreprises doivent faire un travail sur les mentalités, sensibilisation, qui ne peut pas être valorisé dans la déclaration AGEFIPH.

L'argument financier pour pousser les entreprises à embaucher des TH n'est pas suffisant, vu le nombre d'entreprises qui préfèrent payer la contribution à l'AGEFIPH.

L'AGEFIPH ne prend pas en compte les sommes consacrées à un audit sur l'accessibilité des sites : les budgets ne sont débloqués que si il y a embauche.

- déficit de qualité chez les partenaires et lourdeur administrative

Manque de coordination des structures : Missions locales, Cap Emploi, myriade d'associations particulières, sociétés d'intérim, dispositifs complexes... A voir avec la mise en place des Maisons départementales du handicap.

Complexité des dossiers à monter.

Nécessité de changer le regard

Former les DRH, les cadres RH.

Recrutement : aide à l'insertion professionnelle.

Exemple de deux jeunes sourdes intégrées sur une ligne de conditionnement. Formation du personnel de l'unité de production au langage des signes, mise en accessibilité de la ligne de production.

Mettre l'accent sur les stages et l'apprentissage.

Il existe aujourd'hui 2 300 à 2 400 jeunes apprentis handicapés sur un total de 360 000 apprentis.

Nécessité de tuteurs.

Développer le sourcing : candidats.

Développement d'un site Monster.com spécialisé sur le handicap.

L'Oréal a fait le choix de ne pas conclure d'accord ni de convention. Car refus de s'engager sur un plan de recrutement : refus d'être obligé d'embaucher. C'est le prix de la liberté d'embaucher des gens pour les embaucher. Il vaut mieux embaucher les gens pour leurs compétences.

Organisation de sessions de formation (PDITH).

3 directions : orientation, qualification, accompagnement

## 7. Réunion du 5 octobre 2005

Présents : Mme NOBEL (PDITH 30), M. LEVEQUE (MEDEF, R2H), M. MAURY (CAP Emploi) et M. LACHAUD.

### Audition de Christian GRAPIN, directeur de l'association Tremplin

Un dispositif particulier dans le paysage du handicap, né d'entreprises. Tremplin se veut un intermédiaire utile, pas un accès direct à l'emploi.

Association créée en 1992 par quatre grands groupes de La Défense, Total, Elf, IBM et Rhône-Poulenc, confrontés à des difficultés pour recruter des personnes handicapées.

85 % des personnes handicapées ont un niveau de formation inférieur au CAP.

Objectif de Tremplin : aller au contact des personnes handicapées le plus tôt possible en études supérieures, leur faire connaître les métiers des entreprises et leurs conditions d'exercice, les sensibiliser au parcours de formation qui mène à ces activités, enfin leur permettre d'être recrutées à l'issue de leur parcours ou les accompagner et développer leur employabilité. Il s'agit de créer une dynamique entre les études scolaires, la formation et l'intégration, de rapprocher les personnes handicapées et le monde de l'entreprise, de permettre à ces jeunes handicapés de développer leur assurance personnelle et professionnelle en tenant compte de leur handicap.

45 entreprises adhérentes, un ensemble de presque 65 entreprises qui travaillent avec Tremplin.

Personnel : 2 chargées de mission, une secrétaire, un directeur.

330 personnes handicapées reçues par an, dont 50 % de nouvelles personnes.

Constat : l'action de Tremplin permet d'augmenter la qualification des personnes handicapées. Exemple : des personnes handicapées dont la qualification est de niveau I (bac +5) viennent de niveaux III, IV et même V. Donc une personne handicapée accompagnée par l'entreprise peut améliorer sa qualification.

Les jeunes handicapés viennent à l'association par le biais des universités, des CFA, des CRP, des associations spécialisées, de l'ANPE, d'Handipass, d'une Mission locale, d'un Cap Emploi.

Tremplin s'assure de la cohérence de leur projet, c'est-à-dire de la cohérence de trois éléments – le handicap, l'idée de projet professionnel et le parcours de scolarité ou de formation.

L'association présente les candidatures des personnes handicapées pour des stages, un parcours en alternance ou des recrutements aux entreprises, lors de réunions mensuelles.

Un travail d'éducation de l'entreprise vis-à-vis du handicap est mené par les entreprises elles-mêmes. Le voile opaque qui gêne les contacts entre les entreprises et les personnes handicapées est ainsi levé.

Enfin, un suivi personnalisé des personnes handicapées intégrées en entreprise est assuré.

Financement de l'association :

Financement par l'AGEFIPH, par des conventions annuelles, représentant 50 à 75 % du financement. Quand les recettes de l'association augmentent, l'AGEFIPH récupère l'excédent de recettes (jusqu'à parfois 60 000 euros). C'est donc un obstacle important au développement de l'association.

Les entreprises versent une cotisation de 1 000 euros/an ; les entreprises à accord d'entreprise apportent une contribution supplémentaire.

Deux exemples :

- 1/ Casino qui a un taux d'emploi de 6 %, continue à travailler avec Tremplin.



- 2/ Total, plus gros co-financeur de l'association, met en place des contrats de professionnalisation de niveau IV, ce qui permet à des personnes handicapées de trouver, à l'issue, un travail ou d'intégrer une formation de niveau supérieur.

C'est une action utile pour l'entreprise, même si elle ne recrute que deux ou trois jeunes handicapés sur 25-30 formés. Mais ces 25-30 formés soit trouvent un emploi à l'issue de leur formation, soit continuent leur formation.

Sur les personnes handicapées accompagnées dans leur parcours, 70 % trouvent un emploi ; parmi celles-ci, 60-70 % dans le réseau des entreprises Tremplin, 30-40 % à l'extérieur. 97 % des jeunes handicapés recrutés trouvent un emploi en moins d'un an. Tremplin assure en moyenne 60 stages par an, 60 recrutements en 2004, 80 à 100 alternances (dont la moitié sont nouvelles chaque année).

Propositions :

- permettre aux entreprises de comptabiliser dans la DETH les personnes handicapées accueillies comme stagiaires y compris en dehors du cadre de la formation professionnelle. C'est d'autant plus important que le stage constitue un bon outil de sensibilisation au handicap d'un côté, au monde de l'entreprise de l'autre côté.

- développer les stages de jeunes handicapés en entreprise, en terminale (ou en classe de 3<sup>e</sup>). Cela permettrait de sensibiliser les collégiens ou lycéens handicapés au monde de l'entreprise, de les préparer – non pas encore à une intégration professionnelle – à l'entrée dans le monde professionnel ; cela permettrait donc de mieux préparer leur orientation. Or il est manifeste que, aujourd'hui, un nombre considérable d'entreprises sont prêtes à accomplir cette démarche dans les établissements.

- favoriser les parcours de formation des personnes handicapées. Aujourd'hui, une personne handicapée en réinsertion professionnelle (CRP), avec un titre homologué de niveau IV, qu'une entreprise voudrait prendre en alternance pour un BTS, ne le pourrait pas, car la DDTEFP considère que cette personne a déjà bénéficié d'une formation : elle devrait attendre six mois, alors que la prochaine entrée en apprentissage n'aura lieu qu'au moins dans un an, alors que l'entreprise n'y sera pas forcément disposée dans six mois, etc.

Il faut donc faire sauter les verrous du délai nécessaire avant de pouvoir commencer une formation. Cette situation est d'autant plus incompréhensible qu'une personne handicapée prise en apprentissage entre dans le cadre d'un contrat de travail.

- permettre, faciliter des synergies entre tous les opérateurs : Cap emploi, associations, Missions locales, structures de l'ANPE, structures de formation...

## 8. Réunion du 12 octobre 2005

Présents : M. LEVEQUE (MEDEF, R2H), M. MAURY (CAP Emploi) et M. LACHAUD.

### Audition de Jean-Paul CHAMPEAUX, directeur de FAIT 21

L'insertion professionnelle des jeunes handicapés ne consiste pas seulement en l'acquisition d'un savoir-faire, mais aussi d'un savoir-être.

L'accessibilité ne signifie pas seulement des locaux accessibles, un ascenseur, mais aussi du temps et un accompagnement.

Il est important de préparer les jeunes handicapés à l'autonomie, au savoir-être en entreprise : savoir se conformer à la hiérarchie, apprendre à travailler avec ses collègues...

Importance de l'alternance : c'est un élément important de la capacité de la personne handicapée à s'intégrer, mais c'est aussi un élément fort pour l'entreprise (qui raisonne aussi en termes de rentabilité).

Il est très utile de prévoir des stages de sensibilisation à la vie de l'entreprise dans les UPI collège.

Dans les UPI lycée, cas de stages, d'intégration presque totale en lycée professionnel, accompagnée par les services médico-sociaux ou par des dispositifs non pérennes (aides de l'AGEFIPH, qui tend à se désengager).

Il existe aussi des dispositifs de formation professionnelle avec les GRETA : une véritable alternance.

CF. décret SAVS : services d'accompagnement à la vie sociale. Les SAVS peuvent être une bonne alternative aux foyers, qui coûtent cher.

Difficulté : intrusion de la famille, des parents dans l'entreprise.

Aujourd'hui, les parents mettent l'école comme un but ultime. Mais le but ultime, ce doit être : former un adulte intégré. Les parents surinvestissent l'école, au détriment de la vie sociale à côté. L'insertion — scolaire, professionnelle, sociale... — comporte une prise de risque que les parents doivent accepter. Venir en taxi au lycée professionnel, ce n'est pas être réellement intégré.

On constate une forte diminution du nombre de jeunes trisomiques intégrés en UPI, alors que le nombre d'UPI augmente : 47 jeunes nés en 1989, 18 nés en 1993.

Le niveau des jeunes à la sortie d'UPI est très variable : certains ne savent pas lire, d'autres ont un niveau CAP mais sans la partie pratique, quelques-uns ont un niveau CM 2.

### **Propositions :**

- Ne pas fermer les portes, au niveau des débouchés professionnels : restauration, services, espaces verts, courrier dans les entreprises et administrations, mais pourquoi pas aussi la maçonnerie.

- permettre aux jeunes de toucher à plusieurs métiers, à l'occasion de stages de la formation professionnelle non rémunérée. Afin de confronter l'envie d'un métier et la réalité de ce métier.

- constituer des services d'accompagnement global, pas uniquement centré sur le travail, mais prenant en compte aussi les différents aspects de la vie sociale : hébergement, loisirs...

- mettre en place des dispositifs modulaires, relevant de plusieurs financements : conseil général (SAVS ; mais aujourd'hui les conseils généraux sont réticents au financement), AGEFIPH (emploi ; elle paye l'accompagnement de parcours individuels), région (formation professionnelle). Un dispositif de droit commun, complété par des prestations spécifiques prenant en compte le handicap.

- faire en sorte que le choix d'une voie professionnelle ne soit pas définitif : prévoir des possibilités de réorientation et un accès à la formation continue (donc un accompagnement).

### **Audition d'Yves HINNEKINT, directeur de l'OPCAREG Ile-de-France**

Intervention faite au nom des trois OPCAREG d'Ile-de-France, de Rhône-Alpes et de PACA.

OPCAREG : Organisme paritaire collecteur agréé régional.

Un partenaire complémentaire au titre de la formation.

**Le vrai problème d'un jeune travailleur handicapé, ce n'est pas le handicap, c'est la compétence.** Les entreprises ne font pas du social : elles veulent embaucher des salariés compétents. Dès lors, on ne traite pas un handicap, mais un manque de compétences.

Question de la pérennisation de la compétence *dans* l'entreprise : accompagnement (heures financées de formation) dans l'entreprise, après une embauche normale. Le 2<sup>e</sup> volet.

L'intégration professionnelle sans tuteur est généralement un échec. Sont formés comme tuteur-médiateur (comme pour le contrat de professionnalisation) des salariés de l'entreprise, sélectionnés : une formation tutoriale classique, complétée par une spécificité pour les travailleurs handicapés, financée par l'OPCAREG, ayant lieu dans l'entreprise ou en dehors.

Un accompagnement du travailleur handicapé + un accompagnement vis-à-vis des salariés de l'entreprise.

Projet de e-tutorat.

Quand une entreprise veut recruter un travailleur handicapé sur un poste, elle contacte un OPCAREG, qui la met en relation avec différents partenaires (Cap emploi, PDITH, ANPE, sociétés privées comme Monster.fr qui mène une action spécifique destinée aux candidats handicapés, ...). Il n'existe pas de mutualisation, de regroupement des fichiers, sauf à l'ANPE.

Principaux recruteurs : les grosses PME.

L'OPCA ne peut aujourd'hui pas intervenir avant la fin de la scolarisation d'un jeune handicapé.

**Problème : comment faire le lien entre la formation initiale du jeune et l'entreprise ?**

Pour l'OPCA, ce serait possible sous l'angle de la convention AGEFIPH.

Il faudrait intervenir au moment où le jeune est encore en UPI et envisager déjà le parcours à la sortie : non seulement le lycée professionnel, mais l'ensemble des dispositifs de formation, des dispositifs administratifs et financiers... A la sortie de l'UPI, c'est déjà trop tard : nécessité d'anticiper avant la sortie du système scolaire, un ou deux ans avant la sortie.

Le jeune, quand il sort d'UPI, ne peut pas aller aussitôt en formation professionnelle continue.

- créer une alternance UPI – entreprise (et parfois formation).

Pour des jeunes de 16-17 ans, qui n'ont pas la capacité d'obtenir un diplôme.

Cela permettrait d'établir un lien école/entreprise, de sensibiliser les jeunes en amont de la sortie du système scolaire. L'OPCA interviendrait pour financer la formation.

Cela implique un tuteur dans l'entreprise.

Aujourd'hui, le Cap Emploi du Gard fait des interventions de développement de projet professionnel dans les SEGPA.

## 9. Réunion du 19 octobre 2005

Présents : M. MAURY (CAP Emploi), M. VAUGEOIS (cabinet de G. Larcher) et M. LACHAUD.

### Audition de Patricia DOMERGUE, CIO spécialisé

Le CIO spécialisé pour handicapés physiques de Paris possède 4 conseillères d'orientation – psychologues, 2 secrétaires et une directrice.

750 jeunes suivis en 2004, essentiellement avec un handicap physique, sensoriel. Le CIO a été créé par l'APF en 1950 : structure associative, reprise par l'Education nationale en 1971.

Les jeunes viennent de Paris, de l'Ile-de-France, parfois de toute la France.

Trois axes de travail :

- accueil des jeunes handicapés et de leur famille. 53 % viennent avec leur famille, même ceux âgés de 22-23 ans (d'où, d'ailleurs, des problèmes d'autonomie). Ils sont aidés à élaborer un projet personnel, professionnel et de vie.

- intervention en établissements à Paris : INJA, lycée Truffaut...

- seul centre ressources en France (+ 1 antenne à Lille) pour les co-psy de secteur, les équipes éducatives. Interventions pour formation avec le CNAFEI, les médiateurs de l'Education nationale...

Inquiétude pour l'avenir. La Ville reprend les locaux en 2008, mais aucun projet de relogement n'est prévu.

Difficultés ressenties :

- Quelle perspective après l'UPI ?

- Problème des UPI : pas d'accompagnement précédant l'arrivée du jeune, qui peut constituer un choc pour les jeunes et les équipes éducatives brusquement confrontées à la question du handicap.

- Formation insuffisante des enseignants. Besoin d'être soutenus par d'autres.

- Manque d'accompagnement des jeunes handicapés suivant un BTS ou un DUT. Rythme de travail intensif. Nécessité d'un aménagement des formations dans le temps, d'une adaptation des parcours (permettre de faire seulement une partie des UV, souplesse dans l'emploi du temps...). Mettre en place, comme en lycée, les contrats d'intégration individuelle.

- Double handicap : handicap physique + handicap de la formation, car la formation qu'ils suivent n'est pas une formation professionnalisante (ne débouche pas forcément sur un métier ; exemple : DEA d'anglais)

Demande forte des familles : que leur enfant soit « comme les autres ». Mais il y a aussi des jeunes heureux dans des structures spécialisées.

A Paris, il y a trois UPI en lycée professionnel pour handicapés mentaux dans le privé ; deux dans le public (Lavoisier et Ferry).

270 UPI ouvertes à la dernière rentrée 2005 dans toute la France

**Propositions :**

- multiplier les passerelles dans le milieu scolaire entre les écoles et les établissements spécialisés ; idem dans le milieu de travail entre le milieu ordinaire et les CAT ;

- favoriser le passage en milieu ordinaire des jeunes en CAT

- créer dans les entreprises des auxiliaires de vie, comme les AVS dans les établissements scolaires, pour accompagner les jeunes
- supprimer les limites d'âge pour les jeunes handicapés, qui ont souvent un retard scolaire et passent leur bac tard.
- mettre en place une information et une formation pour les chefs d'établissement, l'équipe éducative, avant l'arrivée du jeune. Une formation des chefs d'établissement a été proposée en 2004 (DAFPEN), mais a été annulée faute de candidats.
- établir un taux minimal de jeunes handicapés parmi l'ensemble des effectifs des élèves

### **Audition de Pépita JODAR, responsable du développement du CFA Com**

CNACEFAG. Centre de formation pour les métiers des arts graphiques et du multimedia.

CFA créé en 1991.

Il a été confronté à des demandes d'étudiants handicapés, notamment sourds. Mise en place en 1996 d'un projet avec un financement du FSE.

Sensibilisation des jeunes, de l'équipe pédagogique, du groupe en formation. Travail avec des interprètes (langage des signes), associations d'interprétariat financées par l'AGEFIPH. Besoins d'interprétariat évalués par un centre d'évaluation – diagnostic. Nomination d'un parrain parmi les jeunes du groupe.

Placement auprès d'une entreprise. 80 % sont embauchés (considérés comme plus fiables, plus sérieux).

Adaptation des épreuves d'examen.

15 jeunes sourds sur 400 jeunes apprentis.

Aujourd'hui, baisse des moyens.

Projet d'enseignement à distance : e-learning, pour un diplôme d'opérateur en infographie. 3<sup>e</sup> année.

Suivi assuré par un tuteur.

## ANNEXE : STATISTIQUES

### Les jeunes handicapés en milieu spécialisé

2 892 établissements médico-éducatifs ont accueilli 130 668 enfants et adolescents, avec un sous-équipement évident

3 % des jeunes restent dans un établissement médico-éducatif faute de place dans une structure pour adultes

66,9 % des jeunes (hors SESSAD) présentent une déficience intellectuelle, ce qui aura un impact sur le niveau de formation des adultes handicapés qu'ils deviendront

11,6 % sortent d'un établissement médico-éducatif pour intégrer un établissement scolaire, 18,8 % en sortent pour exercer un emploi

93 % des enfants et adolescents quittent l'établissement médico-social sans avoir atteint le niveau V. Ils sont donc pénalisés pour intégrer un marché du travail sélectif et dont la tendance actuelle évolue vers une demande de personnels de plus en plus qualifiés, tandis que l'emploi ouvrier, singulièrement non qualifié, diminue. 80 % d'entre eux quittent l'établissement à partir de 14 ans, c'est-à-dire à l'âge où, à défaut de poursuivre ses études, on se prépare à un métier dans les filières courtes de l'Education nationale ou des CFA.

### Activité après la sortie de l'établissement médico-social (2001)

Activité	Effectifs	%
<b><u>Education générale ou professionnelle :</u></b>	<b>8 721</b>	<b>46,3 %</b>
- Etablissement de l'Education nat. sans prise en charge médico-sociale	2 194	11,6 %
- Etablissement médico-social	6 527	34,7 %
<b><u>En emploi :</u></b>	<b>3 538</b>	<b>18,8 %</b>
- <b>Emploi en milieu protégé</b>	<b>2 358</b>	<b>12,5 %</b>
- CAT		
- Atelier protégé ou CDTD	2 125	11,3 %
- <b>Emploi en milieu ordinaire</b>	<b>1 180</b>	<b>6,3 %</b>
- Emploi ne relevant pas de la loi de 1987	673	3,6 %
- Emploi relevant de la loi de 1987	507	2,7 %
<b><u>Situations intermédiaires :</u></b>	<b>2 842</b>	<b>15,1 %</b>
- En attente de placement dans un CAT ou un atelier protégé	747	4 %
- Demandeur d'emploi en milieu ordinaire	889	4,7 %
- En formation ou en stage	1 206	6,4 %
<b><u>Inactivité :</u></b>	<b>3 509</b>	<b>18,6 %</b>
- Hospitalisation	266	1,4 %
- Activités occupationnelles	933	5 %

(en foyer occupationnel)		
- Impossibilité totale (en MAS)	232	1,2 %
- En attente de placement en foyer occupationnel	186	1 %
- En attente de placement en MAS	123	0,7 %
- Autre activité	1 769	9,4 %
Décès	226	1,2 %
Non renseigné	167	0,9 %
Total	19 003	
<b>Total situations connues</b>	<b>18 836</b>	<b>100 %</b>

Source : Atlas national 2005 de l'AGEFIPH, p. 56.

CDTD : centre de distribution de travail à domicile

MAS : maison d'accueil spécialisée

Il apparaît ici que, parmi les 19 000 jeunes sortis en 2001, 18,8 % ont immédiatement intégré le monde du travail, dont les deux tiers en milieu protégé : seuls 6,3 % ont trouvé un emploi dans une entreprise ordinaire. 46,3 % ont poursuivi leur formation, mais seulement 11,6 % dans un établissement scolaire ordinaire ; si l'on ajoute les 1 206 jeunes « en formation ou en stage », ils sont cependant 18 % à avoir pu accéder à une formation en milieu ordinaire. Au total, 37 % ont soit un emploi soit la possibilité de se former et/ou de se qualifier.

Enfin, 19 % d'entre eux ont des handicaps tels qu'ils sont et probablement resteront inactifs.

On observe quelques différences entre filles et garçons quant aux modalités de sortie : si les filles ont la même probabilité d'accès à un emploi, celui-ci est souvent en CAT et rarement en milieu ordinaire de travail. De plus, elles poursuivent moins souvent leur formation dans un établissement de l'Education nationale et sont plus souvent inactives ; notamment, elles sont souvent placées en foyer occupationnel.

### **Les adultes en milieu de travail protégé (chiffres fin 2001)**

10 664 orientations COTOREP vers un atelier protégé ont été prononcées (20,4 % des orientations en milieu protégé)

16 651 handicapés sont salariés d'un des 468 ateliers protégés

36 827 orientations COTOREP vers un CAT ont été prononcées (70,4 % des orientations en milieu protégé)

96 651 handicapés occupent un emploi dans un des 1 419 CAT

99,4 % : taux d'occupation des établissements de travail protégé

59,8 % des handicapés travaillant en milieu protégé souffrent de déficiences intellectuelles

61 % d'hommes et 39 % de femmes

1,8 % des effectifs sont sortis de l'établissement en 2001, dont 29,5 % pour un emploi

51 % de sorties de CAT et 28 % des sorties d'entreprises de travail adapté (ex – Ateliers protégés) correspondent à des arrêts d'activité

### **Evolution 1996-2003 :**

- + 16,3 % de personnes handicapées accueillies en CAT

- + 40,3 % de personnes handicapées salariées d'une entreprise de travail adapté

- solde net de créations/disparitions d'établissements : + 7,2 % de CAT et + 28,7 % d'ETA

53 336 personnes ont été orientées en 2003 vers le milieu de travail protégé, dont 73 % vers un CAT.

### **Les personnes handicapées en milieu ordinaire de travail :**

258 140 demandeurs d'emploi handicapés en décembre 2004, soit 7,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi

162 706 recherchent un CDI à temps plein, 75 896 recherchent un CDI à temps partiel

557 000 personnes handicapées ont un emploi, dont 342 000 en milieu ordinaire du secteur privé

223 762 personnes handicapées travaillent dans un établissement privé assujéti à la loi de 1987.

54 % des personnes handicapées salariées sont ouvriers, 25 % employés

61 % des personnes handicapées salariées ont une reconnaissance COTOREP

### **Caractéristiques démographiques des salariés handicapés (2001)**

Age des salariés handicapés en 2001	Salariés tous types d'établissements	Salariés handicapés / effectifs	Salariés handicapés / effectifs (%)	DEFM - TH
Moins de 25 ans	7,8 %	5 020	2,2 %	4,6 %
25 à 29 ans	14,2 %	11 264	5 %	6,9 %
30 à 34 ans	14,8 %	18 888	8,4 %	10,6 %
Plus de 35 ans	63,2 %	188789	84,4 %	77,9 %
Total	100 %	223 961	100 %	100 %

Source : INSEE-RP 1999 ; DARES-DOETH 2001 ; ANPE 2001 ; Atlas national 2005 de l'AGEFIPH, p. 90.



## LEXIQUE DES PRINCIPAUX SIGLES UTILISES

AAJI	Antenne Action Jeunes Information
AGEFIPH	Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
APP	Ateliers de Pédagogie personnalisée (remise à niveau)
BAPU	Bureau d'aide psychologique universitaire
CAPP	Centre d'adaptation psycho-pédagogique
CASVP	Centre d'action sociale de la Ville de Paris
CAT	Centre d'aide par le travail
CIO	Centre d'information et d'orientation
CMP	Centre médico-psychologique
CMPP	Centre médico-psycho-pédagogique
CMS	Centre médico-social
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CRP	Centre de rééducation professionnelle
DASES	Services sociaux polyvalents
EREA	Etablissement régional d'enseignement adapté
IDES	Institut d'éducation sensorielle
IEM	Institut d'éducation motrice
IMPRO	Institut médico-professionnel
PIJ	Point information jeunesse
SCUIO	Service commun universitaire d'information et d'orientation
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SIUMPPS	Service inter-universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
UPI	Unité pédagogique d'intégration