

OBSERVATOIRE DE LA FONDATION MALAKOFF MÉDÉRIC HANDICAP

# INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

Réinterroger les politiques sociales du point  
de vue des jeunes en situation de handicap :  
« *plus jamais rien sans eux* »

ÉTUDE DOCUMENTAIRE AVRIL 2018

Synthèse d'étude réalisée par la FISAF

FONDATION HANDICAP



Initiée par l'Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap, cette étude documentaire fait le point sur la réalité de l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap. Elle s'inspire à la fois de leur point de vue, de celui des employeurs et de leurs accompagnateurs pour proposer des leviers de progrès susceptibles d'améliorer leurs parcours de l'inclusion scolaire à l'emploi.

**Synthèse réalisée par**

**Sylvie Kaczmarek,**

Directrice des projets, Fondation Malakoff Médéric Handicap

**Étude source réalisée par :**

Fédération nationale pour l'inclusion de personnes en situation de handicap sensoriel et DYS en France (FISAF)

**Pierre MACHEMIE**, Responsable du développement, Pilotage du projet

**Eloïse MARREC**, Chargée de mission, FISAF, Coordination entre les différents intervenants et terrains. État de l'art et approche quantitative

**Blandine SAUNIER**, Chargée d'étude, Réalisation des entretiens qualitatifs

**Jean-Jacques SCHALLER**, Suivi des enquêtes et réalisation des entretiens qualitatifs

Synthèse en libre téléchargement sur le site de la Fondation

**[www.fondationhandicap-malakoffmederic.org](http://www.fondationhandicap-malakoffmederic.org)**

rubrique « L'Observatoire de l'emploi »

**Avril 2018**

# SOMMAIRE

EN GUISE D'INTRODUCTION .....	5
QUELQUES MOTS DE RAPPEL SUR LE CONTEXTE HISTORIQUE ET POLITIQUE.....	10
EN AMONT DE L'EMPLOI, BREF RETOUR SUR L'ÉCOLE INCLUSIVE.....	12
L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE DES PERSONNES HANDICAPÉES : UN TABLEAU CONTRASTÉ .....	17
LES PISTES DE PROGRÈS QUI SE DÉGAGENT.....	23
COMMENT PROGRESSER ? CE QU'IL FAUT METTRE EN ŒUVRE .....	31
UNE TRANSFORMATION DE L'OFFRE AU PROFIT DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE.....	35
LA CONSTELLATION EMPLOI – LOGEMENT – MOBILITÉ – FORMATION – PRATIQUES CULTURELLES – BIEN-ÊTRE SOCIAL : UNE APPROCHE GLOBALE DE LA PERSONNE .....	49
LES PRÉCONISATIONS AFIN DE FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES.....	54
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	56



# EN GUISE D'INTRODUCTION

*« (...) Ce que je voudrais faire émerger c'est, tout simplement, ce danger permanent dès lors que l'on confond égalité et équité, où le respect des droits individuels devient subrepticement le cheval de Troie d'une indifférenciation dangereuse qui risque de fissurer chaque jour davantage un pacte de solidarité nécessaire à la justice sociale et à un monde plus humain. (...) »*

Extrait de citation de Maurice BECCARI,  
Directeur général de la FISAF<sup>(1)</sup>

## Le postulat de départ de cette étude et la réalité contextuelle

*« Aucune société ne peut prétendre reposer sur les principes d'égalité et de justice si les personnes en situation de handicap n'ont pas accès à la parole au même titre que tous ses autres membres. »*

En ce sens, l'affirmation choisie en intitulé montre que la perspective a changé pour prendre en considération la participation et l'intégration des personnes en situation de handicap, notamment des jeunes dans chaque aspect de la vie politique, sociale, économique et culturelle. Néanmoins de nombreuses difficultés subsistent.

## Versant sombre

### Vers un changement de paradigme

Ce changement de paradigme consiste à ne plus considérer les jeunes et plus largement les personnes handicapées comme faisant l'objet de traitements de soins, mais comme étant des sujets actifs ayant les mêmes droits que tous les citoyens et étant capables à la fois de prendre leurs propres décisions et d'apporter leur contribution à la vie de la société.

### **En amont de l'insertion professionnelle les difficultés de l'éducation inclusive perdurent**

Dès les premiers âges de la vie, l'éducation des personnes en situations de handicap est un domaine dans lequel les États membres sont loin de satisfaire aux exigences de l'article 24 de la CDPH<sup>(2)</sup>, qui leur impose de veiller à ce que le système éducatif pourvoie à l'inclusion scolaire à tous les niveaux.

*« L'éducation séparée est contraire au droit des enfants handicapés à une éducation de qualité, sur la base de l'égalité des chances, car elle se caractérise souvent par des objectifs moins ambitieux, un enseignement*

(1) Fédération nationale pour l'inclusion des personnes en situation de handicap sensoriel et DYS en France.

(2) Commission Départementale des Personnes Handicapées

*médiocre et de mauvaises conditions matérielles. En outre, elle renforce et entérine la marginalisation des enfants handicapés aux étapes ultérieures de leur vie, notamment lors de leur entrée sur le marché de l'emploi (dans la mesure où l'éducation spécialisée ne permet généralement pas aux élèves d'obtenir un diplôme à la fin de leurs études). De plus, l'éducation séparée prive les enfants non handicapés, les enseignants et les autres membres de la collectivité d'une occasion de découvrir la richesse de la diversité humaine et de développer des compétences sociales essentielles. (...)*»

*«En France, près de 80 % des enfants autistes sont exclus du système éducatif ordinaire, ce qui a valu à la France d'être reconnue coupable à plusieurs reprises de violations de la Charte sociale européenne par le Comité européen des droits sociaux, dans le cadre de la procédure de réclamations collectives.»*

## Versant éclairé

### Trois défis majeurs afin d'opérer le changement de paradigme

- **Premier défi : faire en sorte que, quelles que soient les difficultés des personnes, se fasse toujours le pari de l'accès aux dispositifs de droit commun**

Le pivotement du système consiste à faire évoluer l'offre existante, c'est-à-dire, avec l'ensemble des acteurs du secteur et notamment les gestionnaires des établissements et services, de faire en sorte qu'il soit possible de transformer, faire évoluer les places en établissement en réponses médico-sociales inclusives.

**Pour cela, il s'agit d'établir des programmes de transition permettant de passer progressivement des institutions comme solution à des dispositifs fondés sur des services de proximité ?**

Et comme le rappelle le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe: *«Ce défi inclusif concerne aussi des personnes dont on jugerait que le degré de difficulté rend impossible, a priori, une réponse inclusive en habitat avec services, en insertion sociale, en participation sociale, en accès à la culture, à l'emploi...»*

- **Deuxième défi : personne ne doit rester au bord du chemin**

C'est la mise en œuvre du Rapport de Denis Piveteau *«Zéro sans solution, le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches»* dans sa déclinaison à travers le projet *«Une réponse accompagnée pour tous»*<sup>(3)</sup> qui ambitionne une mise en mouvement de l'ensemble des acteurs pour améliorer la qualité de la réponse des personnes qui ont le droit à la prise en compte de leurs besoins particuliers tant en termes de soins que d'accompagnement de leur projet de vie.

(3) Marie-Sophie Desaulle, décembre 2014

Comment va-t-on alors aborder les situations complexes, les moments complexes d'un parcours pour une personne en situation de handicap ?

C'est le défi de faire en sorte que les associations gestionnaires avec la puissance publique dans l'ensemble des territoires, puissent collectivement agir de telle façon qu'à un moment donné, il puisse y avoir une réponse minimale garantie pour toutes les personnes. Ceci vaut bien sûr pour toutes les situations les plus complexes, les plus difficiles qui épuisent les aidants, les situations d'autismes sévères, les situations de polyhandicap qui font qu'à un moment donné, le système sanitaire et social ne peut pas fournir la réponse adaptée.

- **Troisième défi: quelle que soit la qualité des réponses inclusives ou la qualité des réponses aux situations complexes, la parole des personnes handicapées doit être prise en compte**

Ce défi implique à la fois que tous les systèmes de concertation, toutes les commissions, soient ouvertes à des personnes en situation de handicap, leurs représentants et leurs proches ; et que leurs expertises soient reconnues et prises en compte.

### **Expertise d'usage, expertise d'expérience, pivot du virage inclusif**

L'option prise par cette enquête **l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap**, menée auprès d'une centaine de professionnels et de jeunes en situation de handicap est de suivre le pivotement du système vers des réponses inclusives en cohérence avec les travaux institutionnels et politiques qui jalonnent ce processus en cours.

**Ce pivotement du système médico-social est marqué par le défi de l'accès, pour tous, aux dispositifs de droit commun. Ce projet inclusif vise à replacer les jeunes et plus largement toutes les personnes en situation de handicap au cœur de la vie de la cité et plus particulièrement de la vie professionnelle.**

En effet, les personnes handicapées possèdent l'expertise et les éléments de compréhension des problématiques qui les touchent, et particulièrement autour de l'accès et du maintien en emploi. Elles sont en capacité de s'organiser pour mettre en œuvre des actions en réponse aux problèmes qu'elles rencontrent.

Les échanges avec les professionnels et les acteurs institutionnels montrent que l'accès de tous aux dispositifs de droit commun implique, dans le champ de l'emploi, de :

- **décloisonner les dispositifs existants dans le champ de l'intervention sociale, particulièrement pour permettre la coopération entre les acteurs et fluidifier ainsi les parcours de vie ;**
- **faire entendre la voix des personnes en situation de handicap et s'appuyer sur leur expertise pour développer de nouvelles réponses aux problématiques**

de l'emploi, du logement, de la mobilité, de l'accès aux pratiques culturelles et aux dispositifs de droit commun ;

- **remettre en lien les entreprises, les établissements et services médico-sociaux et les personnes en situation de handicap pour renforcer les savoir-faire de chacun et une réelle coopération entre ces acteurs.**

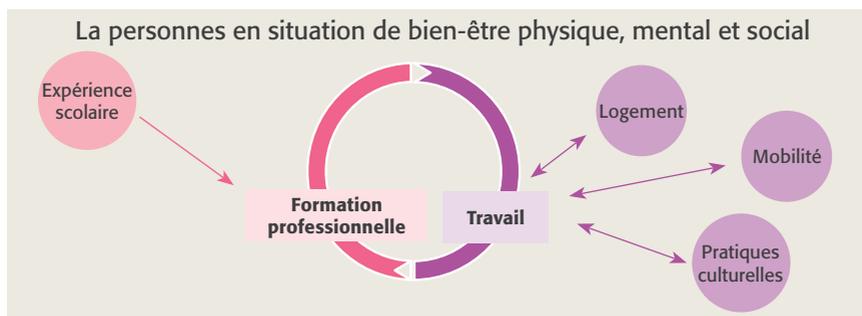
À titre d'exemple, la mise en œuvre de **l'emploi accompagné** encourage la transformation et la modernité organisationnelle. En effet, le virage inclusif apporté par le développement de **l'emploi accompagné** répond à l'ambition partagée des acteurs concernés de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

*«Le développement de cette pratique s'inscrit dans l'évolution plus générale du regard porté sur les personnes en situation de handicap, conduisant à s'attacher à promouvoir leur autonomie et leur participation à la vie sociale. Cela se traduit par des objectifs nouveaux des politiques sociales: accès à la citoyenneté, logement inclusif, scolarité en milieu ordinaire, activité professionnelle en milieu ordinaire.»<sup>(4)</sup>*

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est devenue, avec le logement, un axe d'intervention comme de l'inclusion sociale, dans les dimensions de la qualité de vie et du parcours de vie des personnes.

*«Il s'agit d'une pratique d'accompagnement individualisé, innovante en ce qu'elle se focalise moins sur l'amont de l'intégration (la préparation à l'emploi) que sur l'aval (le soutien durable dans l'emploi). Cette approche privilégie la confrontation à la réalité du travail en milieu ordinaire, avec un soutien approprié et ajusté aux besoins, plutôt que la préparation progressive à l'accès ou au retour à l'emploi.»<sup>(5)</sup>*

## Une vie comme tout le monde



(4) B.Pachoud, Étude évaluative de cinq dispositifs d'emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap psychique ou mental », 2017, Paris- Nexem-Malakoff Médéric

(5) *Ibid*

Ce schéma illustre ce qui ressort de toutes les rencontres avec les jeunes porteurs de handicap et par-delà le sous-titre de cette étude «**plus jamais rien sans eux**».

Parler de l'insertion professionnelle nécessite quelques détours par la ligne spirale de l'école, de la formation professionnelle, du travail et plus particulièrement de l'emploi accompagné, du logement, de l'accès à la mobilité, des pratiques culturelles.

Sachant que cette spirale fait torsade avec ce qui traverse toutes les personnes par la quête de la reconnaissance de l'autre, la recherche du «bien-être», de la vitalité, de son énergie à vivre... tout ceci étant d'autres manières de dire «être en bonne santé».

# QUELQUES MOTS DE RAPPEL SUR LE CONTEXTE HISTORIQUE ET POLITIQUE

## Du modèle médical au modèle social : un tournant dans la conception de la déficience

La conception de déficience est progressivement passée :

- du modèle médical au modèle de la réadaptation,
- de la guérison à la réadaptation.

L'émergence de la médecine de réadaptation a mis l'accent sur les questions entourant les limitations fonctionnelles, et s'est donné un objectif différent de la guérison, celui de la réadaptation. Il s'agit de diminuer la déficience et d'espérer réduire d'autant le handicap. Les interventions sont de natures correctrices, rééducatrices, orthopédiques. Elles s'inscrivent dans une démarche de normalisation des individus qui marque l'essentiel du vocabulaire utilisé.

En 1980, la démarche de P. Wood a marqué une étape supplémentaire en se préoccupant du désavantage social en tant que conséquence sociale d'une déficience. Est née la première classification internationale du handicap. Ensuite grâce aux mouvements internationaux des personnes handicapées, un modèle social du handicap a émergé. Ces mouvements refusent d'expliquer le handicap par les caractéristiques individuelles des personnes, ce sont les barrières socioculturelles qui font obstacle à la participation sociale et à la pleine citoyenneté des personnes. En clair : **ne plus adapter l'individu, mais adapter la société.**

Cette approche environnementale conduit à une évolution vers une accessibilité universelle qui permet d'éliminer les barrières sociales, économiques ou physiques qui font obstacle à l'intégration des personnes en situation de handicap.

## Insertion professionnelle en milieu ordinaire : une prospective du présent

Entre 1987 et 2017, le cadre législatif fondé par la loi d'orientation du 30 juin 1975 est progressivement passé, en ce qui concerne la question de l'emploi, d'une logique d'incitation financière à l'emploi (dispositifs AGEFIPH\* et FIPHFP\*\*) à une reconnaissance de la nécessité de prendre en compte la personne dans sa singularité, son parcours et ses choix. En 2017, avec la reconnaissance de l'emploi accompagné et des lignes budgétaires qui s'en dégagent, l'objectif d'inclusion énoncé dans la loi 2005 prend une nouvelle dimension et vient modifier les pratiques de terrain et les modalités d'accompagnement.

Pour autant, le bilan des dispositifs d'emploi accompagnés mis à l'œuvre fait état de nombreuses limites pointant un retard dans l'accès et le maintien dans l'emploi, tout comme dans les possibilités de progresser au sein de l'entreprise. L'analyse des données chiffrées à disposition confirment l'effort toujours nécessaire dans un objectif d'effectivité de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

\*Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

\*\*Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

# EN AMONT DE L'EMPLOI, BREF RETOUR SUR L'ÉCOLE INCLUSIVE

Pour aborder la question de l'inclusion professionnelle des jeunes en situation de handicap en milieu ordinaire, partir de l'expérience scolaire et de l'état du développement de l'école inclusive en France est indispensable.

Au sein de l'école, deux logiques organisationnelles sont en confrontation :

- la *performance scolaire* qui dresse un filtre absolu de rejet de l'enfant, du jeune pris dans les rets des résultats écartant le sujet du droit à avoir comme tout le monde, une expérience de l'école ;
- une approche de l'enfant, du jeune sous l'angle du traitement du tableau de la déficience où le secteur médico-social assoit son expertise, mais pas suffisamment à l'appréciation de capacités, de compétences, d'une puissance d'agir qui ne peuvent être repérées que si l'on porte attention *aux entours* de la déficience.

La logique de l'école est telle qu'il reste difficile d'accueillir des enfants, des jeunes qui sortent des cadres posés par l'Éducation nationale.

D'un autre côté, la logique du secteur médico-social est telle qu'il est difficile de regarder des enfants, des jeunes, sous l'angle de leurs compétences, et non pas d'être réduits à ne voir que leurs incapacités, leurs déficiences.

Le virage inclusif peut faire sens et créativité s'il arrive à construire une véritable rencontre des gestes professionnels issus de l'une et de l'autre logique.

## Du concept d'intégration à celui d'inclusion

Globalement, la scolarisation des enfants en situation de handicap est passée d'un modèle ségrégatif, dans les années 1970 à un modèle intégratif puis inclusif préconisant, au niveau européen, la scolarisation en milieu ordinaire de tous les enfants.

L'intégration et l'inclusion sont «*deux conceptions distinctes qui engagent des orientations d'actions différentes, dans un cas davantage centrées sur les difficultés des élèves et les aides à leur apporter et dans l'autre sur l'aménagement du fonctionnement pédagogique pour permettre les apprentissages de tous*»<sup>(6)</sup>.

À la différence de l'intégration, l'inclusion renvoie à des «*singularités individuelles en termes de continuum de diversité plutôt qu'en termes de différences et de ruptures*»<sup>(7)</sup>. L'école n'est plus une fin en soi mais un moyen, elle amène à réfléchir aux besoins de tous et non plus seulement à ceux des élèves en situation de handicap<sup>(8)</sup>.

(6) Plaisance, 2007

(7) Benoît, 2012

(8) Ebersold, 2006

L'inclusion apparaît alors comme un processus qui nécessite une réelle transformation des modes de pensée, des procédés et des méthodes. La scolarisation des enfants en situation de handicap ne concerne plus seulement les réformes de l'éducation spécialisée, mais la réforme à la fois du système d'éducation ordinaire et spécifique. Le défi est bien de ne plus «forcer» les enfants handicapés «à s'adapter au milieu scolaire, mais de mettre en place une politique globale de transformation du système éducatif pour assurer un accueil inclusif des enfants handicapés.»<sup>(9)</sup>

*«La difficulté est dans la posture des enseignants. Alors on peut aussi se demander s'ils ont les moyens pour accueillir de façon sereine un jeune en situation de handicap. Il y a une interrogation sur les moyens. En Ulis<sup>(10)</sup> ils ont les moyens puisqu'ils sont douze en théorie et plutôt quatorze dans la pratique mais il y a une méconnaissance de "l'après" collège, de "l'après" lycée donc ils se positionnent très souvent comme des sachants vis-à-vis des élèves : «lui, il ne sait pas, il ne sera pas capable, il faut qu'il aille en IME (Institut Médico-éducatif)». C'est important de nuancer cela, ils ont le droit d'avoir cet avis-là mais il faut qu'ils sachent qu'il ne s'agit que d'un avis qu'ils vont transmettre aux parents, ils ne peuvent pas se positionner comme des sachants qui vont dire aux parents : "pour votre enfant nous savons qu'il lui faut telle ou telle chose."*

*Pour Yv, le collègue disait qu'il lui fallait un IME, ses parents étaient très militants pour l'inclusion en milieu ordinaire, le grand-père pleurait en disant qu'il voulait ce qu'il y a de mieux pour son petit-fils et qu'il était prêt à suivre l'avis du collègue qui semblait "savoir ce qui était mieux" mais j'ai donné un autre avis. Pour le collègue, si nous n'avons pas de base en lecture, en écriture et en maths, ce n'est pas possible de continuer dans l'école ordinaire. Ils ne savent pas que finalement on peut adapter les formations, qu'il y a plein de choses qui existent donc ils renvoient en milieu protégé.» (Éducatrice spécialisée)*

L'adaptation du contexte aux besoins des élèves concernés implique de passer d'une logique de filière (principe ségrégatif) à une logique de parcours.

*«J'ai accompagné deux jeunes dans leur projet professionnel qui n'ont finalement pas pu aboutir parce que les points d'appui, les compétences étaient trop minces par rapport aux difficultés qu'ils rencontraient. Toutes les mises en stage étaient un échec, pour tout le monde, y compris pour le jeune qui ne voulait plus parce que c'était trop exigeant et qu'il était en difficulté. La difficulté qu'il y a là-dedans aussi c'est faire entendre aux parents qu'il faut qu'ils fassent le deuil du projet professionnel de leur enfant et que chacun est singulier. Il y a une famille qui m'a déjà interpellée en me disant que pour un autre cela avait été possible et que donc cela devrait l'être aussi pour leur enfant. Mais ce n'est pas parce qu'ils ont une maladie ou un handicap*

(9) Devandas-Aguilar, 2017

(10) Ulis : Unité localisée pour l'inclusion scolaire

*similaire qu'ils vont tous aller au même endroit. Les parents oublient qu'il y a la singularité qui rentre en compte avec leurs propres compétences et leurs propres difficultés. Et c'est très traumatisant pour la famille, c'est toujours la faute de l'autre, soit la mienne, soit celle de l'entreprise, soit celle de l'école mais accepter juste que le jeune est dans un projet qui est trop ambitieux, qui le malmène et que l'on peut trouver autre chose, dans une autre voie, c'est vraiment difficile.*

*Le seul point d'appui que j'ai dans ces moments-là c'est lorsque le jeune dit "je ne veux plus". C'est un élément qui va nous permettre d'avancer à nouveau dans son projet à lui.» (Éducatrice spécialisée)*

## Inclusion scolaire et système d'acteurs

L'expérience scolaire de l'élève handicapé en inclusion à l'école ordinaire est dépendante des croyances partagées ainsi que des règles explicites et des normes implicites, toutes contextualisées, qui organisent les échanges dans l'école. Cette épreuve est due à la nature de l'école inclusive qui n'est ni une forteresse imperméable aux ingrédients de la vie en société, ni une boîte étanche aux logiques d'ouverture et de fermeture présentes dans la société.

Ce qui renforce ce sentiment d'isolement des enseignants, c'est d'abord la méconnaissance des partenariats possibles, c'est aussi, sans doute, le temps de réaction des différentes institutions et c'est enfin la difficulté d'établir un dialogue régulier et équitable avec les partenaires extérieurs, un dialogue où chacun éclaire la situation de son expertise, qu'elle soit médicale, pédagogique ou familiale.

L'enseignant référent est un personnage clé du partenariat. Pour chaque élève handicapé, un enseignant référent assure le lien entre les différents partenaires : la famille, l'établissement, la MDPH<sup>(11)</sup> et, le cas échéant, les services de soins. Il est chargé du suivi du Projet personnalisé de scolarisation (PPS), qui vise la construction d'un véritable parcours de scolarisation, et permet de prendre en compte les besoins particuliers des élèves.

Le partenariat se joue aussi au sein même de l'établissement et de la classe lorsque les Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap (AESH) sont présents. Le dispositif des AESH a pour but de favoriser l'accueil et la scolarisation des élèves handicapés dans les écoles, les collèges et les lycées.

Il est cependant à noter que les jeunes rencontrés dans le cadre de ce travail ont, à plusieurs reprises, évoqué le fait que les AESH avaient tendance à vouloir trop faire à leur place, les empêchant par là même de montrer que, eux aussi, étaient capables de faire.

*«C'est très bien d'avoir des AESH mais il faut les limiter un petit peu je pense, surtout dans les formations professionnelles type Bac pro, BTS etc.» (A, jeune en situation de handicap)*

(11) Maison départementale des personnes handicapées

À l'interne, le chef d'établissement et les coordinateurs Ulis doivent aussi être des partenaires.

La famille est également un partenaire clé dans le processus d'inclusion.

*«Mon père était mécanicien de haute précision et fraiseur et ma mère est prof de lettres. Ma grande sœur fait médecine, et le reste ils sont scientifiques ou littéraires mais pas du tout manuels. (...) Au départ, mes parents ils ont eu un peu de mal parce qu'ils voulaient que je fasse de grandes études. J'ai un handicap qui touche mes articulations et qui fait que je me fatigue très rapidement donc mes proches n'étaient pas très enthousiastes au départ mais finalement ils ont vu que c'était ce que je voulais vraiment faire (styliste N.D.L.R.) et ils m'ont soutenue. (...) Mon père a insisté pour que j'ai au moins un niveau Bac donc c'est pour cela que j'ai passé un Bac pro en plus du CAP. (...) Il était délégué de parents d'élève et, pendant une réunion, les profs ont dit qu'ils refusaient mon orientation vers mon Bac pro et conseillaient de faire un Bac pro administration ou général. Heureusement qu'il était là à ces réunions parce que c'est lui qui a permis de faire levier, qui a insisté pour que j'accède à mon vœu d'orientation.» (Ys, jeune en situation de handicap)*

### **Une histoire de performance scolaire (extrait)**

*«J'accompagne une jeune (en situation de handicap mental) qui est d'une grande compétence, elle a toujours été en primaire sans Ulis, elle a un niveau qui est presque celui de sa classe et là elle rentre dans un collège avec une AESH<sup>(12)</sup>. C'est sa troisième année de collège et ça fait deux ans que je trouve qu'on la malmène. Elle-même me dit qu'elle en a plein la tête, qu'elle n'en peut plus, que c'est trop. Et quand je transmets ça lors des réunions, ils n'entendent pas.*

*Je faisais un travail toutes les semaines avec l'AESH et je trouvais que rien n'était adapté. Je n'ai eu de cesse de demander de rencontrer les enseignants mais l'enseignante de l'Ulis me disait qu'ils refusaient. Donc j'ai demandé si je pouvais venir observer dans la classe. Rien n'allait. Rien n'était adapté. Ils font le cours sans prendre en compte la personne... Ma crainte pour cette jeune, c'est qu'elle est très compétente mais qu'elle perd tous les ans un peu plus confiance en elle. Voilà comment on déconstruit finalement une personne en voulant être dans la performance scolaire. Mon seul rôle c'est de lui permettre de garder confiance en elle, donc quand je travaille avec elle, je lui dis qu'elle n'y est pour rien...*

(12) Accompagnant des élèves en situation de handicap

*C'est difficile l'inclusion scolaire mais c'est la loi. Donc de dire qu'on n'en veut pas et que ce n'est pas possible c'est comme de dire qu'on n'est pas d'accord de s'arrêter au feu rouge.*

*La question n'est pas de savoir si ces jeunes en situation de handicap ont leur place là ou pas, ils sont là. Maintenant c'est de réfléchir à la manière dont on va faire les choses pour que cette inclusion se fasse, se passe au mieux. Donc oui ce n'est pas facile et cela demande un exercice supplémentaire mais c'est comme ça, ce n'est pas une question de choix. Et aujourd'hui, ils sont encore dans une question de choix c'est-à-dire que les enseignants des classes ordinaires disent qu'ils ne veulent pas des jeunes en situation de handicap dans leur classe et donc ces derniers retournent dans leur classe Ulis. Ils peuvent tenter le sport ou le dessin à la rigueur parce qu'on considère que ça c'est accessible pour eux mais pas le reste... C'est un combat !»  
(Éducatrice spécialisée)*

En effet, au manque d'infrastructures accessibles s'ajoute l'insuffisance de formation spécialisée pour les enseignants et les AESH, de programmes scolaires *adaptés* et *d'aménagements* en salle de classe. De plus, la multiplication des acteurs fournissant un accompagnement scolaire aux enfants en situation de handicap entraîne des chevauchements et un manque de coordination.

Pourquoi donc l'hybridation – en symétrie – entre les savoirs professionnels des acteurs de la communauté scolaire et les savoirs professionnels des acteurs de la communauté du secteur médico-social, n'a pu pleinement aboutir ? Il est difficile de trouver un point d'équilibre entre des situations complexes qui semblent difficiles à intégrer dans l'école ordinaire et qui sont renvoyées au secteur médico-social pour une prise en charge dite plus appropriée et un secteur médico-social qui a du mal à mettre son expertise de la compréhension des situations de handicap, de vulnérabilité, au service de l'école ordinaire.

*«La solution n'est plus hors des murs de l'école. Elle est dans les murs de l'école. Pour nous les familles, et je pense qu'il [Emmanuel Macron] a compris cela, la solution est dans la formation, dans l'accompagnement des enseignants, dans le travail sur l'environnement pour que l'on change ce regard et que cette scolarisation devienne vraiment effective.»<sup>(13)</sup>*

---

(13) Sophie Cluzel, Secrétaire d'État en charge du handicap, France Culture, 10 mai 2017

# L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE DES PERSONNES HANDICAPÉES : UN TABLEAU CONTRASTÉ

Le problème de l'emploi des personnes handicapées est double puisqu'il porte d'une part sur l'accès au travail en milieu ordinaire, d'autre part, sur l'accès aux carrières une fois franchi le seuil de l'entreprise ordinaire.

## Quelques chiffres

2,4 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans sont reconnues handicapées par l'administration en 2013 en France selon le Ministère du travail. Moins de la moitié d'entre elles sont actives contre près des trois quarts des 15-64 ans<sup>(14)</sup>.

Un gros tiers exerce un emploi, presque deux fois moins que le reste de la population. Les personnes handicapées qui ont un travail sont un tiers à avoir au maximum le BEP, contre un quart pour les 15 à 64 ans, conséquence d'une inclusion scolaire qui reste difficile. Les 900 000 personnes handicapées qui ont un emploi occupent le plus souvent un poste parmi les moins qualifiés des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé ou de l'action sociale. Un tiers des travailleurs handicapés sont ouvriers et autant sont employés, contre respectivement 21 et 28 % de l'ensemble des 15-64 ans. Seuls 7 % sont cadres, 2,4 fois moins que l'ensemble des actifs occupés.

**Les jeunes de 15 à 24 ans sont particulièrement touchés :** un tiers d'entre eux sont dans cette situation contre un quart de l'ensemble des jeunes de leur âge. Après 40 ans, les personnes en situation de handicap sont aussi sans emploi dans des proportions bien plus importantes que l'ensemble des valides : respectivement 17 et 7 %.

Leur handicap limite l'étendue des tâches qu'elles peuvent exercer. Leurs parcours scolaires étant plus difficiles, elles disposent souvent d'un niveau de qualification inférieur à la moyenne. Les inégalités liées au handicap et à d'autres critères (âge, sexe, couleur de peau, milieu social, etc.) se cumulent. Disposer d'un réseau de relations par exemple est un atout essentiel pour décrocher un poste adapté. Pour les moins favorisés, la situation est particulièrement critique.

**Il est intéressant de souligner que chez les jeunes rencontrés, ceux qui avaient eu un parcours en milieu ordinaire dès le début de leur scolarisation avaient des parcours professionnels en milieu ordinaire facilités et plus fluides.**

---

(14) DARES, Synthèse Stat N°1, 2012

## Quels sont les freins à l'emploi ?

Les entretiens montrent que les freins sont multifactoriels et mettent en cause les institutions publiques et privées, les professionnels, les familles et les personnes handicapées qui ont tendance à s'autocensurer ou inversement.

### Les freins liés au jeune en situation de handicap.

- Les situations de jeunes surévaluant leurs capacités.  
*« On ne peut pas tous aspirer à faire la même chose. (...) Certaines personnes ont des projets mais doivent les revoir. »* (Hb, jeune en situation de handicap)
- Les difficultés de socialisation en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap psychique.
- L'absence d'adhésion du jeune alors qu'il aurait les capacités de travailler.  
*« J'ai su faire mon trou aussi parce que c'est donnant-donnant. »* (Hb, jeune en situation de handicap)
- L'immaturation du jeune renforcée par les difficultés psychosociales complexifiant la mise en œuvre d'un projet professionnel.  
*« J'ai suivi un enfant atteint de troubles du comportement et d'un autre en décrochage scolaire pendant un an avec l'ASSEM<sup>(15)</sup> mais je n'ai pas continué l'expérience. Je ne sais pas pourquoi... »* (V, jeune en situation de handicap)
- La compatibilité entre les compétences du métier et les difficultés du jeune.
- La façon dont le handicap est vécu par le jeune.  
*« Je pars du principe que tout part de là, c'est la manière dont on vit le handicap qui déclenche beaucoup de choses. »* (Hb, jeune en situation de handicap)  
*« Le handicap c'était quelque chose qui était très compliqué, c'est encore très compliqué à l'heure actuelle, compliqué à accepter... Je n'ai pas assez confiance en moi et j'ai toujours l'impression que le handicap est un frein. (...). Le jour où je me serais enlevé ça de la tête ça ira mieux mais le regard de l'Autre est une vraie difficulté pour moi. »* (V, jeune en situation de handicap)  
*« Il y a des personnes handicapées qui sont dans la fatalité, elles se disent qu'elles sont handicapées et que ça détermine tout, ça empêche tout, moi ça me sort par les yeux. »* (A, jeune en situation de handicap)

### Les freins liés au milieu familial

- Le dénuement de certaines familles pour accompagner leur enfant dans son projet (précarité...).
- La demande de RQTH vécue comme une nouvelle confrontation au handicap de leur enfant ou comme un frein à l'embauche.

---

(15) Association de soutien scolaire aux enfants malades

## Les freins à caractère institutionnel

- Le cloisonnement entre les différents secteurs.

*«Globalement, le cadre législatif et réglementaire français est posé, mais il est d'une redoutable complexité et génère beaucoup de blocages et des fonctionnements en silo qui contraignent la fluidité des parcours – je pense en particulier à l'arrivée à l'âge adulte ou au vieillissement. L'action du gouvernement, la mienne particulièrement aura une boussole : partir des besoins individuels des personnes en situation de handicap pour bâtir des solutions collectives et non l'inverse, en décroissant et simplifiant.»<sup>(16)</sup>*

- Le manque de coordination entre les acteurs de l'emploi et la mauvaise qualité de l'accompagnement dans certains cas.

*«Ils ont séparé le conseil et les offres d'emploi. Il y a une personne qui vous conseille sur votre parcours mais ce n'est pas lui qui vous propose les offres d'emploi.» (H, jeune en situation de handicap)*

*«La conseillère Cap emploi m'a dit que je ne tenais pas mes postes et a rajouté "Qu'est-ce qu'on va faire de vous ?" (...) Il a fallu que je me débrouille avec elle. Il aurait fallu que je fasse un bilan de compétence et remettre les choses à plat mais en fait le bilan a été : "puisque vous n'aimez pas les métiers du recrutement, on peut vous proposer des postes de standardiste" sauf qu'elle ne m'en a jamais vraiment proposé, c'était à moi de l'appeler, de prendre rendez-vous et encore, la première fois que je l'ai vu, je venais de changer de conseillère donc je devais tout réexpliquer... Elle m'a dit que, comme je venais de loin, elle ne me proposait plus de rendez-vous et que je n'avais qu'à l'appeler en cas de besoin ou lui envoyer un mail... sauf qu'ils ne répondent pas aux mails...» (H, jeune en situation de handicap)*

*«Avant je voulais faire contrôleur de train mais on m'a dit que ce n'était pas possible à cause de la mobilité et là j'ai eu des barrières. Ma conseillère d'orientation n'a pas été très cool avec moi donc ça ne s'est pas bien passé, même pour la vente elle m'avait dit que je ne tiendrais pas le coup, que je n'aurais jamais mon Bac. Pour le métier de contrôleur de train, je me suis effectivement dit que ça allait être compliqué à cause de mes problèmes de motricité fine donc j'ai renoncé de moi-même mais la vente je n'étais pas d'accord. Le relationnel client est essentiel et ça, j'étais parfaitement capable de le faire et il a fallu que je me batte pour ça. J'ai claqué la porte du bureau de la conseillère d'orientation et je lui ai dit "je vais vous prouver que je suis capable de faire vendeur". Et je lui ai ramené mon bac quand je l'ai eu et elle n'a pas eu de mot, elle était bouche bée, j'étais remonté contre elle.» (Yn, jeune en situation de handicap)*

(16) Sophie Cluzel, Secrétaire d'État en charge des personnes handicapées, 2017

- Les lourdeurs administratives, notamment pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

En lien avec l'employabilité des jeunes :

- Le niveau scolaire parfois faible des jeunes compliquant l'accès à une formation qualifiante.
- Le niveau de qualification inférieur à la plupart des demandeurs d'emploi.

*«Je voulais être professeur de français, j'avais fait tout mon parcours dans ce sens. Je voulais travailler avec les enfants, et notamment des enfants en situation de handicap seulement pour cela il fallait avoir des UE complémentaires (C2i/langue) que je n'avais pas donc ça a bloqué mon parcours pour la suite.»* (V, jeune en situation de handicap)

- La difficulté à suivre un parcours universitaire où il n'y a pas de cadrage,

*«Je n'avais pas compris que j'aurais autant de liberté (à la fac) et que donc ce serait très compliqué pour moi, surtout qu'avec le handicap c'est difficile de m'organiser, de structurer la pensée, et comme tout le monde se fiche de savoir si vous faites vos devoirs ou non, sauf quand il y a les partiels, ce n'est pas terrible... en fait je crois que je n'étais pas cadrée et que c'est cela qui m'a manqué. (...) J'aurais eu besoin d'être structurée alors que mes professeurs encadrants voulaient que je me débrouille toute seule. (...) J'avais des difficultés en grammaire parce que j'avais du mal à structurer la pensée, j'ai eu du mal à poursuivre mon parcours universitaire à cause de cela, il fallait que je sois très concentrée. J'ai eu des aides puisque j'ai bénéficié du tiers-temps et de la secrétaire lors des examens mais parfois ça n'a pas suffi.»* (V, jeune en situation de handicap)

Et, enfin, la conjoncture économique est également citée comme frein pour l'octroi de stages.

Malgré ces freins, les jeunes souhaitent travailler comme le montrent ces témoignages.

*«Mon rêve en termes de métier ? Le secteur des ressources humaines c'est sûr... après, pourquoi pas devenir responsable d'équipe ou faire partie d'une entreprise dans le secteur du recrutement. (...) Pour qu'une entreprise marche, il faut qu'elle ait de bons employés et pour cela de bons recruteurs qui sont capables de faire de bonnes analyses sur les besoins de l'entreprise et quelle personne ira mieux avec telle personne etc. et vu mon mode de vie et ma personnalité je pense que ça peut coller comme type d'emploi et même physiquement je pense que je suis capable de le faire.»* (Yn, jeune en situation de handicap)

Cette jeune femme le montre d'ailleurs lorsque l'occasion lui en est donnée : acceptation d'emplois pénibles ou dévalorisants, parfois même au prix d'une dégradation

des revenus et de répercussions négatives sur la vie familiale ; acceptation d'emplois précaires, morcelés, avec des horaires atypiques et des durées de transport importantes, travail au noir...

*«J'ai très vite compris que, même si j'avais un Bac + 5 je ne gagnerais jamais plus que le SMIC. On (Pôle emploi N.D.L.R.) ne me proposait que des emplois dans des centres d'appels (de recouvrement), ce n'était pas du tout ce pour quoi j'étais faite. Il a fallu que je fasse un énorme travail sur moi-même pour accepter que ce n'est pas parce que j'avais un Bac + 5 que j'allais réussir. Il a fallu que je redescende un peu sur terre.»* (V, jeune en situation de handicap)

*«J'ai été pris sur le poste pour mes qualités mais aussi parce que ça rend service pour les quotas.»* (Hb, jeune en situation de handicap)

Le désir des jeunes est également d'évoluer dans leur carrière.

*«Aujourd'hui mon but c'est de devenir manager d'une entreprise, pas d'être vendeur, et pourquoi pas, plus tard monter une entreprise.»* (T, jeune en situation de handicap)

*«Je voulais travailler aussi avec une styliste qui fait des robes de mariée mais il n'y a pas de perspective d'évolution parce qu'on est petite main, on coud, il y a de la pression. Or, j'aimerais évoluer dans ma carrière.»* (Ys, jeune en situation de handicap)

**Cette difficile inclusion professionnelle et ces perspectives de carrière limitées, voire inexistantes, s'inscrivent dans la logique de la société de la performance qui voudrait que chaque travailleur soit productif, rentable, efficace, rapide, adaptable de la même façon, ce qui rend l'accès à l'emploi de plus en plus sélectif. Cette logique désavantage voire évince les personnes en situation de vulnérabilité.**

*«Chez F., ils voulaient quelqu'un de clair, concis, rapide et j'avais tout sauf la rapidité. (...) L'employeur peut se dire, malgré toutes les aides qu'il touche pour mon embauche ainsi que le fait de rentrer dans l'obligation d'emploi de 6 %, qu'il ne veut pas me garder parce que le rendement est moindre et que ça ne lui convient pas.»* (A, jeune en situation de handicap)

Le travail offre à la personne vulnérable de sortir de cette étiquette stigmatisante, d'acquérir un nouveau statut qui lui permet de renouveler l'image qu'elle a d'elle-même, de se (re)découvrir. Ce nouveau statut modifie également le regard que portent les autres sur elle. Elle n'est plus perçue comme personne «incapable» mais reconnue comme sujet capable, compétent, qui apporte à la vie collective. Cette reconnaissance ouvre le champ du développement de l'estime de soi, du sentiment d'appartenance à un collectif et, par voie de conséquence, à celui de l'inclusion sociale.

*«J'ai adoré que mes tuteurs et les patrons d'entreprise m'aient laissé ma chance même si c'est pour des stages ou pour la saison, il y en a qui galèrent à trouver une saison et je trouve ça bien qu'ils me laissent ma chance.» (T, jeune en situation de handicap)*

L'enjeu de l'inclusion professionnelle ne réside donc pas seulement dans la sécurisation financière apportée par l'accès à un revenu pour la personne, ni dans le développement de ses compétences. Il repose sur la pluralité des bénéfices apportés non seulement par l'activité de travail mais aussi par tous les entours de la sphère professionnelle qui ne sont pas négligeables.

# LES PISTES DE PROGRÈS QUI SE DÉGAGENT

## Rapprocher l'entreprise de l'école

Le rapport «Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes 5 priorités 150 propositions»<sup>(17)</sup> souligne à juste titre que :

*«Bien que quelques progrès aient été réalisés ces dernières années, les rapports entre l'école et l'entreprise restent parfois difficiles, voire antagonistes, souvent empreints d'incompréhension mutuelle.*

*Quelques initiatives permettent à des collégiens, à des lycéens, et à leurs enseignants de partir à la découverte de l'entreprise à travers diverses actions de sensibilisation sur l'ensemble du territoire. Ce qui va dans le bon sens mais ne suffit pas.*

*Il importe aujourd'hui de faire découvrir à l'élève, dès l'école, les multiples facettes de la vie de l'entreprise, ses dimensions économique, sociale et humaine ; de lui transmettre le goût d'entreprendre ; de lui donner une vision plus claire du tissu socio-économique et de lui permettre de mieux appréhender ses choix professionnels futurs.*

*Il ne s'agit pas de se substituer aux missions fondamentales de l'école, mais de trouver et de formuler des démarches de complémentarité entre ces deux acteurs essentiels que sont l'école et l'entreprise.*

*Et ce, avec un objectif commun : aider les jeunes à construire leur avenir dès l'école et former des citoyens pour qu'ils puissent s'intégrer socialement et professionnellement, car l'inclusion est essentielle au développement de chacun et à la réussite de l'entreprise.»*

*«Quand il est sorti du collège, il avait un niveau d'apprentissage de grande section, je ne parle pas du tout des savoir-faire et des savoirs être parce qu'il a des savoirs être hors norme. On dit souvent que pour qu'un projet fonctionne ce sont les savoirs être qui vont être prioritaires. Quand je me rends compte avec un jeune que le rapport aux règles de politesse, le rapport à la relation à l'autre n'est pas acquis du tout, je me dis que le projet va être très compliqué. Un jeune qui ne comprend pas que dans une entreprise, il y a une hiérarchie à respecter, qu'il y a un respect à avoir et des règles, c'est très dur. Le plus important ce sont les savoir être puis les savoir-faire, les savoirs ne sont pas*

(17) Sous la direction de Gérard Mestrallet, 2014

*forcément nécessaires. Yv n'était ni scripteur, ni lecteur, et il a montré que c'était possible. Et il continue ses apprentissages, à son rythme. Aujourd'hui il est devenu lecteur même si cela reste à un petit niveau.»* (Éducatrice spécialisée)

## Organiser des accompagnements renforcés par des acteurs spécialisés

Renforcement des accompagnements individualisés par des associations comme l'ARPEJEH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés). Véritable interface entre les jeunes et le monde du travail, cette association, financée par des mécènes privés est devenue un acteur incontournable des problématiques d'orientation et d'accès à l'emploi de ces jeunes.

## Organiser des modes de formation adaptés dans l'emploi

La formation dans l'emploi permet à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et ses compétences, d'accroître son niveau de qualification et de favoriser son évolution professionnelle.

Ici, il s'agit de mettre en visibilité l'intérêt que représente la formation dans l'emploi comme levier de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de vulnérabilité et plus largement de permettre à chacun d'être acteur de sa vie professionnelle.

La formation dans l'emploi peut ainsi s'envisager tout au long de la vie :

*«J'aime bien les formations et je savais que c'était la seule façon pour moi de m'en sortir professionnellement.»* (Yn, jeune en situation de handicap)

*«Il faut être très rigoureux mais on n'a pas de formation.»* (A, jeune en situation de handicap)

## Inciter à la reconnaissance des acquis de l'expérience

Si ce dispositif est actuellement pensé et mis en place dans le cadre des ESAT<sup>(18)</sup>, il y a actuellement un questionnement sur un possible élargissement de ce dernier aux personnes suivies dans le cadre de l'emploi accompagné.

## Utiliser les stages comme mise en situation

Un des moyens privilégiés pour accompagner le jeune dans l'élaboration de son projet professionnel est le stage.

*«On a eu beaucoup de stages et cela m'a énormément formé.»* (Ys, jeune en situation de handicap)

(18) Établissement et Services d'Aide par le Travail

«Ils (l'entreprise Lectra N.D.L.R.) veulent embaucher des personnes pour la rentrée de septembre, mon maître de stage là-bas aimerait bien, si ça se passe bien, que j'intègre l'entreprise. Pour moi, si je rentre chez eux j'ai tout gagné, ils sont leaders mondiaux, ça ne peut m'apporter que des bonnes choses.» (Ys, jeune en situation de handicap)

Le stage est l'occasion de se confronter au monde du travail et ce, au-delà de choisir un métier ou de tester ses compétences professionnelles.

«Si je calcule bien, j'en suis à une année d'expérience professionnelle, si je mets tous mes stages bout à bout. (...) Ce qui est bien dans ce genre d'expérience (stages N.D.L.R.) c'est de se faire son réseau. (...) J'essaie toujours de garder un lien professionnel, j'ai gardé contact avec mes tuteurs/tutrices de stage... trouver un emploi aujourd'hui ce n'est pas facile... c'est le bouche-à-oreille qui marche beaucoup.» (Yn, jeune en situation de handicap)

Encore faut-il que les stages puissent être réalisés dans de bonnes conditions.

«Pour la recherche de stage, il faut aussi montrer aux professionnels du lycée que je suis en capacité de travailler, d'être intégrée dans une entreprise. Il a fallu faire mes preuves, plus que d'autres. (...) La personne en charge de nous accompagner dans la recherche de stage à l'IEM (Institut d'Éducation Motrice) est seule pour tous les élèves qui sont en recherche, c'est compliqué pour elle donc c'est à nous d'être aussi autonome sur cette question-là. Il faut savoir passer des coups de fil, faire un CV, écrire une lettre de motivation. (...) J'étais censée faire mes trois années de BTS dans la même entreprise sauf qu'au bout d'un an ils m'ont dit qu'il ne me reprenait pas. (...) En fait, sur les différents stages que j'ai fait pendant trois ans, que ce soit à LM. ou au CA. on m'a surtout mise en observation. En troisième année, en 2010, on m'a dit que j'irai passer les 2 dernières semaines de stage au siège de la structure, c'était le sésame, j'ai enfin eu un vrai stage. On m'a mise sur un nouveau projet, j'ai tout vu de ce dernier, de A jusqu'à Z. Pour le coup ça a été beaucoup plus enrichissant et j'ai été beaucoup mieux accueillie car ils avaient davantage l'habitude des personnes handicapées et qu'en plus au siège ils sont moins dans l'immédiateté, ils ont plus le temps, c'était beaucoup plus simple.» (H, jeune en situation de handicap)

«Je voulais bifurquer sur le vestimentaire. (...) J'ai fait une première recherche de stage accompagné. (...) J'ai trouvé un stage chez L pour les 3 ans à venir dans le cadre du BTS aménagé. (...) C'est sûr, le BTS aménagé va me demander de prendre une année de plus, la temporalité est plus longue... Mais une année c'est quoi pour toute une vie ? (...) Le responsable m'a posé les mêmes questions que la responsable de mes

*stages en Bac pro : Qu'est-ce que c'est mon handicap ? Comment je gère ma fatigue debout ? Elle m'a autorisé à m'asseoir lorsque j'étais fatigué, je gère, je fais de la vente comme un vendeur normal. Pour les escaliers, elle avait des craintes, je lui ai dit «non, je peux les monter, pas à la même vitesse que les autres mais il n'y a pas de problème». (T, jeune en situation de handicap)*

## Privilégier l'alternance et le contrat de professionnalisation

*«Avec l'école hôtelière, il était tout le temps en stage. C'est le responsable qui a dit à un moment donné que cela serait bien de basculer sur un apprentissage avec un CFA. C'est comme ça que cela s'est fait. Mais cela a un coût. L'aspect financier avait quand même son importance dans le basculement vers l'apprentissage, il a fallu calculer comment chacun pouvait s'y retrouver. Mais à la fin de l'apprentissage, quand il a été question de trouver comment garder Yv, l'aspect économique n'avait plus la même importance. Le chef a accepté de prendre les aides auxquels il pouvait avoir droit mais le plus important pour lui était de pouvoir garder Yv L'argent n'était plus le critère principal.» (Éducatrice spécialisée)*

Si la voie de l'apprentissage peut constituer un levier majeur dans l'inclusion professionnelle des jeunes, il n'en reste pas moins que l'accès à cette dernière peut se trouver compromis par des contraintes administratives et financières qui ne prennent pas en compte certains aménagements qu'il serait essentiel de mettre en place.

*«Autant on peut faire un contrat d'apprentissage aménagé avec le dispositif ÉTAPE + qui consiste principalement en des aides humaines autant quand on enregistre le contrat de travail à la chambre de commerce, on ne peut pas demander de contrat avec des aménagements de rythme (20 heures/semaine par exemple). Ce qui veut dire que l'employeur va payer 35 heures même s'il accepte que l'employé ne vienne que 20 heures parce qu'il ne peut pas faire plus à cause de la fatigabilité. Pour que ce soit possible de signer des contrats d'apprentissages aménagés en termes de rythme, on compte donc aujourd'hui sur la bonne volonté des employeurs. (...)*

*La difficulté avec la personne qu'on avait avant Yv c'est qu'on n'a pas trouvé un dispositif de contrat qui permettait de faire quelque chose d'un peu hybride avec du semi-bénévolat, parce que la famille était très en demande qu'il puisse ne serait-ce que continuer à venir. (...) La contrainte qu'on a c'est aussi le Code du travail qui n'est pas adapté. On a voulu faire des contrats d'apprentissages qui ne fassent pas 35 heures mais ce n'était pas possible, il y a eu des bonnes volontés mais ce n'était pas possible.» (Éducatrice spécialisée)*

Certaines entreprises ont fait le choix de développer l'apprentissage pour leur permettre de recruter des personnes qui se formeront dans l'emploi sur un métier de haute précision. Cette formule permet à l'entreprise de s'assurer que les savoirs théoriques et les compétences techniques de la personne recrutée sont solides et qu'elles seront renforcées par les savoirs de l'expérience. C'est le cas de l'entreprise Safran Turboméca qui forme, notamment, de jeunes personnes déficientes auditives sur des postes de ce type, dans une temporalité adaptée à l'exigence de ces métiers, et qui déboucheront sur des postes en CDI.

De plus, le groupe s'appuie sur l'expertise des professionnels du secteur médico-social avec lesquels ils élaborent conjointement le processus de recrutement et les modalités d'accompagnement.

Une situation peut illustrer le parcours d'un jeune dans son processus d'accès à l'emploi qui s'appuie sur les outils que sont le stage et le contrat d'alternance.

*«Yv a fait deux ans de stage chez nous dans le cadre de son lycée hôtelier et deux ans d'apprentissage avant de signer un CDI chez nous il y a un an. Donc, Il travaille avec nous depuis 5 ans. (...) Avant Yv on avait déjà eu une expérience avec autre jeune en situation de handicap mental. (...)*

*Pendant les deux années qu'Yv a passées en lycée hôtelier, on lui a fait faire plein de modules différents de travail avec des rythmes et des créneaux horaires différents. On s'est aperçu qu'il y avait des moments où on ne pouvait pas lui faire faire des semaines normales. Donc pendant deux ans, on a fait plusieurs expérimentations pour comprendre quel rythme et quels créneaux horaires étaient les meilleures pour Yv. On a défini qu'il travaille le lundi et le mardi midi, le jeudi et le vendredi. Le mercredi il est en pause et il ne travaille jamais le week-end. Ce sont des enfants qui ont besoin de plus de repos, 5 semaines de congé cela ne suffit pas donc on a rajouté beaucoup de semaines de congé. Il est dans le créneau d'un salarié avec un contrat de 20 heures/semaine.*

*Si nous n'avions pas fait cette phase d'accompagnement pendant ses deux années en école hôtelière et ses deux ans en apprentissage, je pense qu'on n'aurait pas réussi. (...)*

*Aujourd'hui on ne voit plus la trisomie, on l'a ôté de notre vocabulaire, c'est un salarié à part entière, c'est ça qui est génial. On a réussi à faire en sorte que même nos clients oublient son handicap.» (Chef d'entreprise)*

## Privilégier le maintien dans l'emploi et utiliser les aménagements raisonnables

Le maintien dans l'emploi des jeunes en situation de handicap est une question cruciale. Elle met en visibilité la fatigabilité qui les traverse pour la plupart d'entre eux

et qui marque qu'aborder le maintien dans l'emploi se coupe avec l'aménagement des temps de travail.

*«L'enjeu du maintien en emploi est central pour les personnes handicapées: nombre d'entre elles ont des CV qui retracent une succession d'emplois de courte durée. (...) Elles parviennent à surmonter leurs difficultés dans une phase relativement courte de recrutement toute orientée sur les compétences professionnelles, mais qui, en emploi, ne parviennent plus dans la durée à faire face: les démissions ou les licenciements se succèdent en nombre et épuisent les personnes. (...)*

*Parallèlement aux politiques d'accompagnement dans l'emploi, il est impératif de mobiliser les efforts de tous pour prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir les personnes en difficultés dans l'emploi grâce à la formation et à la mise en place effective des aménagements raisonnables.»<sup>(19)</sup>*

*«Ils ont pris une personne handicapée sans se dire "elle est handicapée", ils ont recruté par rapport à mon CV mais du coup ils ne se sont pas posé la question de ce que cela pouvait impliquer derrière. Ça implique que j'aborde des choses qui devraient être abordées par l'employeur, cela implique pour moi d'aller vers eux.» (A, jeune en situation de handicap)*

*«Mes appareils sont tombés en panne à cause de la poussière, j'ai pu les changer une fois mais si j'avais continué le travail j'aurais eu à les changer plusieurs fois par an ce qui coûtait trop cher donc j'ai arrêté ce travail qui me passionnait (tailleur de pierre N.D.L.R.), j'étais déçu, ça fait mal. (...) Aujourd'hui je cherche un métier mais je suis perdu dans mon orientation parce que j'ai dû abandonner le seul métier que je voulais vraiment faire.» (J, jeune en situation de handicap)*

*«Il a un contrat de 20 heures/semaine. Sur ces 20 heures, il a 10 heures efficaces. On a beaucoup réduit le temps parce qu'on s'est aperçu que ce n'était pas possible. Mais parmi les salariés on perd aussi du temps. On a refait notre système de comptage d'heure et sur 39 heures on ne travaille pas 39 heures. On n'a pas d'efficacité pendant 39 heures.» (Chef d'entreprise)*

*«Quelqu'un qui ne connaît pas nos difficultés ne peut pas les imaginer (...) Il y a un décalage énorme entre le rythme qu'ont les autres employés et le mien. D'un côté comme de l'autre c'est quelquefois difficile d'échanger. (...) Leur temps n'est pas le même que le mien. (...) Je crois que c'est juste impossible pour les autres de comprendre. Ça dépasse l'entendement. Je vois bien la difficulté que j'ai avec certains collègues. Ils compatissent mais il y a quelque chose qui ne passe pas, il y a quelque chose qu'ils n'arrivent pas à comprendre... mais en même temps je peux comprendre, eux aussi sont dans le stress, on leur demande tellement... il n'y a pas cette possibilité de*

(19) Le Houérou, 2014

*laisser le temps à la personne d'intégrer des choses... ça va trop vite. (...) La presse c'est difficile, il y a beaucoup de stress, les choses sont toujours dans l'urgence, à faire pour hier et moi le stress je ne le supporte plus... Il faut me donner des tâches où il y a du délai, avec des choses que je peux faire à mon rythme. (...) À part mon temps partiel, je n'avais besoin d'aucune adaptation mais à une époque, je me suis beaucoup investie, j'ai beaucoup travaillé... trop... J'ai dépassé mes limites, je suis tombée... j'ai fait une grosse crise, j'ai été en arrêt thérapeutique pendant 2 ans. (...) J'ai dû réduire mon temps de travail à cause de la fatigabilité, je suis passée à 9/10e. (...)» (C, jeune en situation de handicap)*

*«Il faut penser à la fatigue, c'est-à-dire qu'à un moment donné si le corps il dit stop c'est stop, ce n'est pas l'esprit qui n'est plus vif c'est le corps qui ne suit plus à un moment donné. Il faut le gérer. Le plus dur c'est qu'une personne en situation de handicap doit puiser davantage dans ses ressources et pour arriver au même point que vous c'est plus épuisant. C'est là, la fatigabilité.» (T, jeune en situation de handicap)*

*«Bien sûr que ça me traverse l'esprit et surtout en ce moment (sur la question de la fatigabilité, c'est pour ça que je veux commencer par un mi-temps, même si dans mes stages j'ai toujours fait un plein-temps, je veux voir si je suis vraiment capable d'assurer pleinement. (...) Qu'est-ce qui fatigue ? C'est un mélange entre les conditions de travail et le handicap, il y a du stress aussi parce qu'on sait qu'on doit assurer tel rendez-vous parce que c'est important pour la suite, qu'on a telle et telle chose à faire dans la journée etc. (...) C'est d'arriver dans l'inconnu qui fatigue.» (Yn, jeune en situation de handicap)*

Les entretiens montrent que la fatigabilité est au cœur des préoccupations des jeunes. Pour réussir le défi d'un maintien harmonieux dans l'emploi, la médecine du travail a une responsabilité centrale. Elle doit pouvoir disposer de nouveaux outils qui lui permettent de préconiser un accompagnement de la personne dont elle pourra, lors d'examen périodiques, vérifier la pertinence et les effets. Ce maintien dans l'emploi va d'ailleurs être une nouvelle mission dont sera chargé Cap emploi dès janvier 2018.

## Nécessité de fluidifier et sécuriser les parcours

*«On a à faire avec des personnes qui ont des parcours compliqués, difficiles et parfois ce n'est pas complètement linéaire, c'est-à-dire que ces handicaps-là, il y a comme des trous, je ne sais pas comment l'exprimer autrement, et il y a des choses qui fonctionnent bien sauf que quand la personne tombe face à ces sortes de trous, ça crée des chutes, des régressions, des retours en arrière, on ne comprend pas, les projets changent du jour au lendemain...» (Chargée d'insertion)*

Dans ce contexte, acquérir un travail en milieu ordinaire peut constituer un risque, difficilement mesurable, pour la personne en situation de handicap. Elle peut alors se résoudre à aller ou à rester dans le milieu protégé qui lui semble davantage sécuritaire.

La peur d'échouer, et les conséquences néfastes que cela pourrait entraîner sur le plan professionnel mais aussi personnel, peut donc devenir un obstacle dressé comme un mur infranchissable qui retient la personne à se risquer dans le monde ordinaire.

Comme le soulignent à juste titre deux auteurs<sup>(20)</sup>, l'invisibilité des besoins des personnes, leur caractère dynamique, l'influence de l'offre disponible sur ces besoins et la complexité des situations de handicap rendent difficile la sécurisation des parcours. Cela nécessiterait une approche partagée entre les acteurs et une vision prospective des besoins d'adaptation de l'offre, notamment pour intégrer les ruptures de parcours possibles à tous les âges de la vie.

---

(20) Noémie Rapegno et Valérie Ulrich, 2017

# COMMENT PROGRESSER ? CE QU'IL FAUT METTRE EN ŒUVRE

Les défis du virage inclusif : lever les freins à l'emploi par le changement de regard et la culture d'entreprise

## Changer durablement le regard porté sur la personne en situation de handicap

Les représentations archaïques associées au handicap sont encore bien ancrées dans les consciences collectives. Elles engendrent des catégorisations, des discriminations et enferment les personnes dans leur statut de «sujet déficient». Or, pour que l'inclusion sociale prônée par les politiques publiques soit effective, cela exige une conversion du regard de chacun des membres de la collectivité.

*«C'est très difficile de faire bouger les lignes, on sert plus d'images promotionnelles. (...) On sert de mascotte, ça fait bien sur les photos mais à côté les choses ont du mal à bouger concrètement.»* (Hb, jeune en situation de handicap)

*«Le handicap c'est une question d'ouverture, nous on est en retard...»* (Hb, jeune en situation de handicap)

*«Je leur apporte quelque chose aussi, on apprend tous de chacun.»* (Hb, jeune en situation de handicap)

*«Car la personne handicapée ne peut pas être réduite à des déficiences à compenser. Comme tout un chacun la personne handicapée a aussi des ressources, des habiletés, souvent une extraordinaire énergie qu'il nous faut mettre en valeur. Oui, et je souhaite l'exprimer très simplement, la personne en situation de handicap est une ressource pour la société.»<sup>(21)</sup>*

(21) Sophie Cluzel, Secrétaire d'État en charge des personnes handicapées, CNCPH, 2017

Cela est renforcé par le témoignage d'un chef d'entreprise :

*«J'ai voulu mettre en avant Yv dans mon restaurant. Mais je me suis posé plein de questions avant le faire, je me suis demandé si je n'allais pas en subir les conséquences. Avoir des clients qui ne viendront plus à cause de cela. Il y a un client qui m'a dit qu'il ne venait plus quand il était là, il me l'a dit mais j'imagine que d'autres ne le disent pas mais ne viennent plus. Parce que les gens ne connaissent pas bien le handicap, la maladie, parce que ce n'est pas*

*évident quand un gamin arrive, vous sert, qu'il est super mais que vous ne comprenez pas ce qu'il a dit. Je suis toujours derrière pour qu'Yv reprenne doucement, pour que le client comprenne. Il y a des gens qui ont du mal avec le handicap. Par contre j'ai cent fois plus de retours positifs. Quand on a signé le contrat avec Yv, on a fait un événement avec tous les partenaires pour remercier tout le monde et on a mobilisé la presse. Il faut voir les retours qu'on a eus. Nous avons eu 50 000 vues sur Facebook, des retours positifs, il a fait de la télé, il a fait des émissions. On m'a appelé de la France entière pour me demander comment cela s'est passé, connaître l'histoire d'Yv et de sa prise de poste. On m'en parle encore. Il a été égérie de Handisport grâce à cela, il a touché un peu d'argent pour ça...» (Chef d'entreprise)*

Les personnes en situation de handicap, quand elles le peuvent, doivent être actrices de ce changement de perception :

*« Tout est une question de relationnel, d'après moi... Plus on se montre, mieux c'est. Il faut briser la glace directement, c'est à nous de briser la glace, à nous de dire à l'autre "je viens vers toi, n'aie pas peur tu peux venir aussi." C'est ce que j'ai réussi à faire, pas avec tous parce qu'il y a des récalcitrants mais dans une classe de 30 élèves c'est ce que j'ai réussi à faire. (...) Je me souviens à la pré-rentree, quand les autres m'ont vu, je l'ai vu à leurs regards, ils se sont dit "Aïe, mais qu'est-ce qui vient faire là celui-là ?" Ils étaient tous paniqués à se dire "quand on va se présenter, qu'est-ce que je vais dire, pourquoi moi, pourquoi moi... (...) Les gens ont peur, quand ils voient une personne handicapée ils se demandent ce qu'ils peuvent lui dire, lui demander, ce qu'il va penser s'ils lui disent telle ou telle chose... Il faut qu'on aille vers les autres pour leur dire "on est ouverts, on est comme vous".» (Yn, jeune en situation de handicap)*

Au sein des entreprises, ce ne sont pas seulement les dirigeants et les recruteurs qui doivent adhérer à l'inclusion professionnelle et au maintien dans l'emploi de la personne en situation de handicap, mais également tous les salariés. Il est donc essentiel de faire ce travail d'information et de sensibilisation auprès de tout le collectif de travail. Cela doit s'intégrer dans le processus de travail. Par exemple, dans l'entreprise Cultura sur un de ses sites en Gironde, la présence de plusieurs personnes en situation de handicap a encouragé la mise en place d'une réunion journalière avec l'ensemble des membres d'un atelier d'étiquetage afin de faire un accueil collectif, de définir les priorités de la journée, de répartir les tâches des uns et des autres...

## Changer la culture d'entreprise

Cette notion est au cœur de la question de l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap car pour intégrer le monde du travail, il va s'agir d'acquérir les codes du monde de l'entreprise, ce qui peut être plus facile lorsque l'organisation de

travail a pu construire une politique de l'emploi et d'accueil de toutes les personnes y travaillant et plus particulièrement les personnes en situation de handicap.

*«On m'a plongée dans le monde du travail comme ça, sans que j'en aie vraiment les codes.»* (H, jeune en situation de handicap)

*«Cela fait tellement longtemps que certaines personnes sont là qu'elles font des choses en automatisme et elles ne comprennent que les nouveaux puissent ne pas comprendre...»* (A, jeune en situation de handicap)

Il s'agit ainsi de trouver les voies et les moyens d'accompagner le travailleur handicapé dans ses démarches vers l'extérieur et dans son apprentissage des gestes professionnels et tout autant, des codes sociaux de l'entreprise.

La culture d'entreprise est une variable essentielle pour comprendre le vécu quotidien et les choix stratégiques réalisés par un groupe social. Elle constitue la façon dont chacun des membres de ce groupe social interprète le système social dont il fait partie.

Dans les organisations, deux types de valeurs se distinguent : les valeurs déclarées (comme les chartes et discours d'entreprises) et les valeurs opérantes, plus implicites, qui sous-entendent les décisions, stratégies et modes de fonctionnement.

La culture d'entreprise signifie un mode de pensée et d'action habituel, plus ou moins partagé, et qui doit être appris et accepté... et parfois doit être transformé...

Les travaux de l'observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap<sup>(22)</sup> ont relevé le constat suivant :

*«Si des efforts importants restent à accomplir en matière d'accessibilité sur les lieux de travail et de maintien dans l'emploi, on relève aussi de multiples sources d'innovation, qui transforment le handicap en un champ de réflexion et d'amélioration de l'organisation du travail. Ainsi, l'emploi des personnes handicapées apparaît comme un levier pour agir sur des problématiques qui touchent l'ensemble des salariés, telle que la prévention des risques psychosociaux, le vieillissement au travail, la santé ou la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. (...)*

*Qu'elles le proclament ou bien qu'elles agissent discrètement sur les situations individuelles, les entreprises semblent devenues, de fait, des acteurs de l'inclusion, qui font de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire, une réalité qui s'élargit de nouvelles possibilités, en attendant qu'elle s'impose comme une évidence. (...).*

(22) Étude Les entreprises et l'emploi des personnes handicapées : de l'obligation à l'inclusion, 2015, disponible sur le site de la Fondation

*«Yv voit toujours le verre plein et nous on a toujours tendance à voir le verre à moitié vide. Il a cette capacité en permanence à voir le verre plein. Quand on pointe un défaut, il dit "ok, ce n'est pas grave, je vais essayer de transformer ça" et il transmet ça. Il ne se plaint jamais. Il va traverser les difficultés, et il en a traversées déjà parce que depuis qu'il est petit le discours qu'il entend c'est que ce n'est pas possible pour lui, et il ne s'est jamais arrêté à ça. Il le comprend, ce n'est pas une question d'incompréhension mais il s'y arrête pas. Il dit "ce n'est pas grave, je continue". Et il avance comme ça. Et il emmène les gens qui sont sensibles à ça dans cette même dynamique. Tu ne peux pas te plaindre quand tu es à côté d'Yv. (...) C'est une vraie expérience pour toute l'équipe. On est un peu sanguins, on a beaucoup de stress dans notre métier qui rejaillit sur toute l'équipe. Yv est beaucoup dans l'empathie, il est toujours souriant, il ne se plaint jamais et depuis qu'il est là on a changé de méthode dans notre façon de communiquer entre nous, dans la façon de donner des ordres, on s'est beaucoup apaisé. On a baissé d'un ton tous ensemble. Et cela marche aussi bien. On peut dire les mêmes choses différemment, c'est ce que nous apporte Yv.» (Chef d'entreprise)*

Un métier porteur de sens et reconnu socialement, est sans nul doute un facteur de santé. Mais encore bien trop souvent, les conditions environnementales de l'organisation sociale et institutionnelle sont susceptibles d'influencer fortement l'intimité psychique des personnes et ceci au point de leur gâcher tout plaisir de vivre et de les rendre malades. Et inversement aussi, comment une culture d'entreprise productrice de sens et de coordination est-elle en mesure de créer de la santé et du bien-être pour toutes et tous.

# UNE TRANSFORMATION DE L'OFFRE AU PROFIT DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE

Tous les travaux réalisés depuis 2014 montrent que le modèle économique du financement des outils de l'emploi des personnes handicapées, qui a été construit à la fin des années 80, doit faire l'objet d'une remise à plat pour tenir compte des évolutions perceptibles et de celles qui se profilent.

## Un modèle compliqué qui manque de fluidité

*«Je suis convaincu aujourd'hui que des petites structures ne prendront pas aujourd'hui des personnes en situation de handicap parce qu'ils ne pourront pas sur le plan économique. Aujourd'hui, il y a des patrons qui me disent qu'ils ne prennent pas d'apprentis parce que cela coûte trop cher alors une personne en situation de handicap c'est encore moins possible. Il faut réussir à rassurer le potentiel des chefs d'entreprise qui sont susceptibles de prendre ces jeunes et de leur dire que cela ne va pas leur coûter un centime de plus. Il ne faut pas que cela coûte un centime de plus. Nous on a dépêché beaucoup de temps, on n'a jamais compté le temps qu'on a passé avec lui, c'est noyé dans notre service mais ce sont des heures et des heures et on n'a jamais demandé un centime pour ça. Cap emploi nous disent qu'ils vont nous aider mais rien... Pour nous, l'embauche d'Yv c'est un effort qu'on fait, je ne l'ai pas mesuré financièrement parce que nous étions dans une autre logique avec ce gamin, nous avons envie de participer à une histoire... C'est une histoire qui va durer longtemps et on le souhaite.» (Chef d'entreprise)*

Au-delà des aides généralistes, présentées dans un catalogue encore difficile de lecture, l'AGEFIPH et le FIPHFP ont commencé à développer et à financer dès 2013 une offre modifiée qui vise à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Ces prestations spécifiques viennent en complément des autres outils du catalogue de l'AGEFIPH et du FIPHFP. La problématique majeure de ces prestations ponctuelles spécifiques (PPS) est qu'elles ne couvrent pas le besoin d'accompagnement dans la durée. Elles ont des temporalités limitées.

La législation a donc ainsi tenté d'encourager la fluidité des parcours des établissements protégés ou adaptés vers ou au plus près du milieu ordinaire. Mais force est de constater que les acteurs de terrain que nous avons pu rencontrer au cours de cette étude dénoncent des résultats quantitatifs très limités.

## La transformation de l'offre

La transformation de l'offre doit participer au virage inclusif.

Cette transformation de l'offre s'appréhende à travers la Circulaire du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre de la démarche «une réponse accompagnée pour tous». Les quatre axes de la feuille de route induisent une évolution importante de la réponse aux besoins des personnes en situation de handicap.

L'axe 1 propose notamment des nouvelles modalités d'orientation médico-sociale des personnes dans le cadre d'un plan d'accompagnement global (PAG) avec les autres parties prenantes du PAG.

La construction des PAG implique en effet souvent des solutions d'accompagnement modulaires mobilisant plusieurs acteurs. Le mouvement de transformation de l'offre doit contribuer à cette évolution.

Ce type d'accompagnement global autour d'une plateforme ressource, doit pouvoir demeurer disponible et mobilisable lorsque la personne poursuit son parcours en milieu ordinaire avec un contrat de travail. C'est une condition d'une inclusion réussie et pérenne dans le milieu professionnel ordinaire.

## Les pôles de compétences et de prestations externalisées (PCPE)

Comme le précise la circulaire du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement, les PCPE viennent compléter la palette de l'offre médico-sociale en proposant une réponse souple et adaptée aux besoins des personnes en situation de handicap et de leurs aidants, dans une visée inclusive permettant à la personne, quel que soit son âge ou son type de handicap, d'être accompagnée selon ses besoins et ses compétences sur son lieu de vie.

Il s'agit de créer les conditions permettant d'assurer la continuité du parcours des personnes en situation de handicap, et d'éviter notamment que leur situation ne devienne critique du fait de l'absence d'une réponse adaptée.

Il s'agit de dispositifs qui se veulent pérennes, souples et modulaires qui peuvent être mobilisés pour répondre à un besoin pérenne ou non de toute personne en situation de handicap dans un objectif inclusif afin de soutenir un projet de vie en milieu ordinaire. Ces dispositifs s'appuient sur toutes les ressources de droit commun existantes sur le territoire.

L'axe 2 de la feuille de route porte plus spécifiquement sur les objectifs de transformation de l'offre dans le cadre de la stratégie territoriale de l'ARS pour passer d'une logique de places et de filières à une logique de réponses adaptées aux besoins spécifiques et évolutifs des personnes handicapées. Cet axe vise également la for-

malisation des partenariats institutionnels et opérationnels qui doivent faciliter la complémentarité des offres sanitaire, médico-sociale, sociale et de droit commun (école, emploi, etc.).

## L'emploi accompagné

Les adaptations techniques et matérielles des postes de travail sont majoritairement mises en avant en ce qui concerne les enjeux de l'accès et du maintien durable dans l'emploi.

Or, les entretiens réalisés sur le terrain, de jeunes en situation de handicap et de structures qui les accompagnent, montrent que l'accompagnement individualisé de la personne, des entreprises et des collectifs de travail est un levier majeur pour répondre à ces enjeux. Cet appui lui permet de déployer ses potentialités et d'ouvrir le champ des possibles pour trouver des outils et des méthodes de compensation du handicap en milieu professionnel.

Il ne suffit pas de permettre l'accès à un emploi à une personne mais bien de lui ouvrir l'opportunité de s'y épanouir et de s'y maintenir. Aussi, il apparaît essentiel de s'appuyer sur ses compétences et ses forces singulières pour qu'elle accède, avec un accompagnement adapté, à un travail sans que les problématiques liées à sa situation de handicap ne viennent y entraver son déploiement.

*«J'ai eu l'impression d'avoir toujours des gens qui répondaient à mes attentes. Les professionnels on a besoin d'être rassurés sur tout ça. Si demain on place une personne en situation de handicap dans une entreprise mais que derrière il n'y a pas d'encadrement, pas de suivi, le chef d'entreprise va dire "non, non, j'ai déjà du mal à tout gérer, je ne peux pas perdre du temps".»*  
(Chef d'entreprise)

*«J'ai eu la chance d'entrer dès le début de mon parcours dans une grosse structure bienveillante qui m'a franchement accompagnée.»* (C, Jeune en situation de handicap)

L'emploi accompagné, repose sur l'accompagnement durable d'emplois en milieu ordinaire et ce, en s'appuyant sur les aspirations professionnelles des personnes.

Il part du postulat de la libre adhésion de la personne à cette démarche.

Il s'appuie directement sur l'emploi pour former, maintenir et/ou développer les apprentissages («placer et former» plutôt que «former et placer»). Les personnes seront donc d'abord en emploi. Elles se formeront dans l'emploi et resteront disponibles pour être recrutées par les entreprises «classiques».

Il inclut, au regard des besoins de la personne handicapée, un accompagnement dans la durée par un «job coach», un «accompagnateur» sur les questions pro-

fessionnelles (intégration, apprentissage et évolution professionnelle, relations à l'entourage professionnel) et périphériques au travail (transports, coordination avec les partenaires existants sur les problématiques sociales, soins...).

Cette méthode d'accompagnement apparaît comme particulièrement pertinente pour les personnes les plus éloignées de l'emploi et qui ont besoin de concret, d'appuis afin d'accéder ou de conserver l'emploi correspondant à leurs qualifications professionnelles, de l'exercer, d'y progresser ou de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.

*«Yv est assez cyclique. Il passe des périodes où il va bien et des périodes où il est en phase descendante. L'idée c'est de bien repérer à quel moment ça commence à descendre et qu'on puisse nous alerter suffisamment tôt pour réajuster les choses, parce que quand c'est trop bas, cet ajustement demande plus de temps. Quand il est en phase descendante, il suffit qu'il sache que sa famille et moi sommes remobilisés pour que cela aille mieux. On est attentifs à ce moment-là à ce qu'il remette du sens dans ce qu'il fait parce que quand il est en phase descendante c'est qu'il ne met plus de sens dans ce qu'il fait et quand il le fait il le fait, il va mieux. (...) Il a par moments une forme de lassitude, il faut le remotiver, qu'il remette du sens dans ce qu'il fait pour dépasser cela.» (Éducatrice spécialisée évoquant la situation de Yv employé dans la restauration)*

## Focus sur quelques acteurs de l'accompagnement

### Le chargé d'insertion

Le GEIST<sup>(23)</sup> de la Mayenne, qui développe deux dispositifs d'insertion professionnelle pour les jeunes, a réalisé une étude évaluative sur l'un d'eux autour de l'accès à l'emploi après douze mois d'accompagnement. Il en ressort que 62 % des personnes accompagnées ont trouvé un emploi. La personne en charge de l'étude analyse que ce succès est dû à plusieurs facteurs :

- D'abord le ratio. Le nombre de personnes accompagnées par conseiller est de 16 pour 1. Le conseiller est ainsi disponible pour se déplacer et répondre dans une temporalité adaptée aux contraintes de l'entreprise.
- Ensuite, le succès de cette inclusion professionnelle dépend du conseiller lui-même. Ce dernier doit avoir des capacités relationnelles très fortes, connaître le handicap et le monde de l'insertion, posséder des compétences de négociation et savoir dialoguer avec toutes les strates de l'entreprise.

(23) Groupe d'étude pour l'insertion sociale des personnes porteuses d'une trisomie 21

## Situation d'un jeune qui illustre le rôle du chargé d'insertion

T. est un jeune en situation de handicap psychique. Titulaire d'un CAP Cuisine collective, il a travaillé dans le milieu de la restauration avant d'être dans le dispositif d'emploi accompagné.

Il a eu une mauvaise expérience en restauration rapide, supportant mal le rythme et la recherche de rentabilité à tout prix. Il apporte beaucoup d'importance à l'éthique, aux choses qui l'entourent, au « bien faire ».

Il a eu un parcours en milieu ordinaire avec un statut RQTH. Aujourd'hui, son projet professionnel est accompagné par l'Association Les Papillons Blancs de Bergerac. Il effectue des travaux paysagers pour une collectivité.

Au départ, il y a eu de grosses difficultés...

Le service d'accompagnement a été demandé en renfort pour accompagner T. dans son travail, pour sécuriser mais aussi pour l'aider à utiliser les différents outils et à l'orienter sur le terrain...

La commune ne pensait pas renouveler son contrat au départ mais aujourd'hui il arrive en fin de contrat et il devrait être titularisé en CDI.

L'accompagnement a aussi dû être réalisé par le tuteur qui gérait mal le handicap de T. car il avait une méconnaissance du handicap de ce dernier et que ce n'est pas son travail de gérer les entours du handicap.

C'est C., chargé d'insertion et paysagiste d'origine, qui a accompagné T. Il y a eu une transmission de son savoir-faire, une formation sur le terrain pour l'utilisation des outils et les étapes de travail à effectuer dans une certaine chronologie.

Il n'a jamais été dans le « faire à la place de », mais a été « à côté ». Il a permis à T. de monter en compétence.

## Le tuteur

Afin d'assurer un accompagnement du jeune dans le cadre de l'entreprise pour la régulation, le repérage des dysfonctionnements, l'échange sur les pratiques, le suivi des actions, le besoin d'un tuteur est largement exprimé. Ce tutorat peut également se décliner sous la forme d'un parrainage.

Le tutorat, moins utilisé par les entreprises, s'avère également être un bon moyen pour faciliter l'intégration des collaborateurs en situation de handicap dans l'entreprise, notamment psychique ou mental. Une entreprise explique son fonctionnement : *« On a mis en place un système de tuteurs, donc si les personnes en situation de handicap ont un souci, elles vont voir le tuteur. C'était sur la base du*

*volontariat, et les personnes ont eu une formation dans l'entreprise faite par des prestataires extérieurs. On a un tuteur pour chaque personne handicapée.» (PME Conditionnement, Direction)*

*Cette intégration est d'autant plus compliquée lorsque la personne vient d'un milieu protégé, comme nous l'explique cette PME : «On a déjà eu un cas où une personne, au début, ne se sentait pas à l'aise, mais je pense que c'était surtout un problème de confiance en soi. Elle pensait qu'elle n'était pas suffisamment compétente pour travailler dans cet environnement et on a dû la mettre à l'aise, avec une personne qui avait beaucoup d'expérience, qui l'a guidée, qui a travaillé avec elle sur différents projets. Il fallait qu'elle prenne vraiment confiance en elle et ça s'est très bien passé. On a mis un accompagnement sur mesure en place. Je pense que c'est nécessaire parce que c'est tout nouveau pour eux [de travailler en milieu valide]. J'ai parlé avec la personne : elle avait toujours travaillé avec un organisme où elle était dans son élément, elle n'avait pas besoin de s'intégrer, elle était avec des personnes qui avaient le même handicap qu'elle. Du coup chez nous, elle a ressenti le besoin de prouver qu'elle était capable, c'était plus psychologique.»<sup>(24)</sup>*

La plupart des jeunes rencontrés lors de cette étude confirment que le besoin de tutorat ne disparaît pas après la période dite de l'adaptation. Ils ont encore des besoins spécifiques dans l'entreprise et il est important pour eux d'avoir une personne référente vers laquelle ils puissent se tourner. Le tuteur peut aussi être une ressource pour eux dans la suite de leur parcours.

*«Je n'ai jamais eu un tuteur qui m'a dit "Yn ce n'est pas possible", cela s'est toujours très bien passé, on m'a toujours dit "Yn c'est bien", on pourra t'aider pour la suite si tu as besoin, ils ont toujours répondu présents» (Yn, jeune en situation de handicap)*

## Médiation / Intermédiation

*«Il est important d'avoir un interlocuteur privilégié qui fasse le lien entre l'entreprise et moi.» (C, jeune en situation de handicap)*

*«Si on parle de traducteur, parfois la personne concernée n'est pas forcément la mieux placée car si c'est une personne handicapée qui explique le handicap à une personne qui ne le connaît pas, cela revient à dire "moi je connais et je ne comprends pas que tu ne comprends pas". Un médiateur pourrait être utile y compris pour les entreprises.» (A, jeune en situation de handicap)*

---

(24) Extrait des travaux de l'Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap, disponibles sur le site de la Fondation [www.fondationhandicap-malakoffmederic.org](http://www.fondationhandicap-malakoffmederic.org)

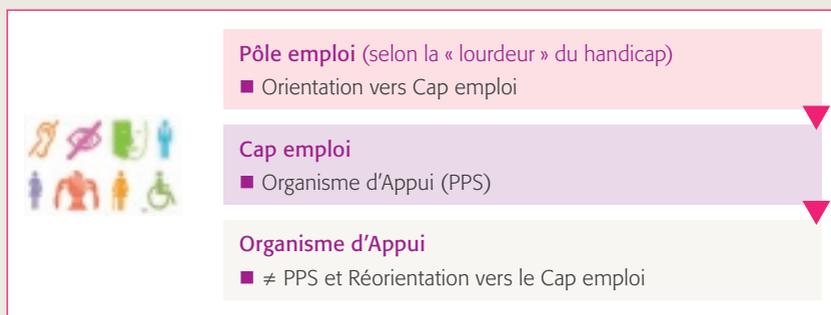
## Promouvoir de nouveaux modèles de recrutement

La FISAF<sup>(25)</sup> (Fédération Nationale pour l'Inclusion des Personnes en situation de handicaps sensoriels et DYS) propose une nouvelle manière de concevoir les processus de recrutement et d'insertion professionnelle, se voulant être une interface entre le champ du médico-social et le monde de l'entreprise.

Suit une illustration de cette nouvelle manière de penser cette articulation.

### Repenser l'Inclusion de la personne handicapée

Le parcours de la personne (pour tous les handicaps), la personne handicapée demandeur d'emploi peut être sur des durées supérieures annoncées par les statistiques (24 à 48 mois), elle est « ballottée » dans les différents dispositifs de droits communs face à différents interlocuteurs.



- Les personnes handicapées sont réorientées vers ces organismes tout au long de leur parcours d'insertion.
- À terme, la plupart des personnes « abandonnent ».

(25) Modèle expérimental

## Un cabinet de recrutement

### Employabilité en « direct »

- Accompagnement « clé en main » sur la capabilité de la PH et le poste de travail
- Finalisation par un CDI et actions de maintien dans l'emploi

### Employabilité en « Alternance »

- Accompagnement « clé en main » au poste de travail et à la formation
- Accompagnement dans le centre de formation
- Maintien dans l'emploi dans l'alternance

### Employabilité en « ponctuel »

- Mission d'intérim
- Prestation d'équipe (ESAT)
- Prestation Individuelle (M.O et M.P)

### Maintien dans l'emploi

- Retour d'expériences et fidélisation de l'entreprise
- 1-3-6-9- 12 mois de régulations et de maintien

### Reclassement professionnel/Reclassement promotionnel

- Accompagnement dans le reclassement professionnel
- Transférabilité des compétences en interne ou en externe



## Le cabinet de recrutement et de mise en relation

### « Cabinet de recrutement »

#### **Entreprise sous accord (Agefiph/ DIRECTTE / Acteurs de entreprise)**

#### **Prestations « clé en mains »**

- Comprendre la culture d'entreprise
- Accompagnement et élaboration des fiches de poste
- Études des postes, évaluation des capacités

### « Candidats »

#### **Candidats**

- Remobiliser autour du projet d'inclusion

#### **Création de CV-thèque**

- Base de données réactualisées

#### **Dynamiser et créer des liens**

- Atelier de motivation et coaching

### « Solutions » par les prestations Individuelles

#### **Entreprises (Sensi-Handicap...)**

#### **Mission courtes (CDD, missions, vacations, intérim)**

- Différents avantages financiers à l'inclusion des PH

### « Milieu protégé »

#### **ESAT**

- Prestation en équipe
- Prestation individuelle

## Exemple de méthodologie pour l'employabilité directe

### Employabilité directe

- Comprendre et connaître la culture de l'entreprise
- Étude des/du poste(s) de travail
- Élaboration des fiches de poste en « capabilité »

### Candidats

- Présélection des profils en adéquation avec la fiche de poste en « capabilité »
- Présentation des profils à l'entreprise
- Accompagner l'entreprise dans sa sélection de candidats et Service de santé au travail

### Accompagnement à la collaboration

- Comprendre et sensibiliser aux handicaps
  - Si besoin stage d'immersion
- Signature du contrat de travail
  - Appui RH – Entreprise et Candidat

### Inclusion et Maintien dans l'emploi

- Sensibilisation en partenariat avec les Services de santé au travail
- Accompagnement
  - 1-3-6-9-12 mois

Déterminer une prestation sur la durée avec le client-Entreprise, objectif : l'efficacité de la réponse dans sa mise en œuvre.  
Prestation Maintien en « suivant »

## Exemple de méthodologie « Maintien dans l'emploi »

### 1<sup>er</sup> mois

- Sensibilisation du Service de santé au travail (ICACS )
- Fiche de poste selon la « capacité »
- Ajustement au poste et à la culture d'entreprise

### 3 mois

- Régulation et maintien avec le candidat et les collectifs de travail (psy)
- Ajustements au poste de travail
- Retour d'information auprès du Service de santé au travail si nécessaire

### 6 mois

- Identification de solutions de formations complémentaires internes ou externes si nécessaire
- Régulation et maintien avec le candidat et les collectifs de travail (psy)

### 9 mois

- Suivi sur l'évolution des compétences au poste de travail (ICACS )
- Régulation et maintien avec le candidat et les collectifs de travail (psy)

### 12 mois

- Appui et accompagnement à l'entretien annuel d'évaluation dans l'entreprise
- Ajustement nécessaire si besoin
- Accompagnement à la recherche de formation complémentaire favorisant l'évolution professionnelle du candidat dans la structure
- Visite annuelle Service de santé au travail

### Reconduction du process à la demande de l'entreprise

- Bilan des axes de maintien dans l'emploi (candidat/entreprise/cab de recrutement)
- Séquentiel adapté à l'Entreprise et au Candidat

## Exemple d'une Méthodologie de « l'emploi ponctuel »

### Entreprise en Recherche Ponctuelle

- Comprendre et connaître la culture de l'entreprise
- Activité, nature du contrat
- Déterminer les besoins de la mission
- Durée et profil de poste en « capabilité »

### Candidats

- Sélection des candidats selon les pré-requis de la demande
- Proposition/réponse candidats

### Entreprise et Candidat

- Accompagnement RH et juridique du contrat (vacation, intérim etc.)
- Mise en œuvre de la mission
- Bilan de fin de mission /axes d'améliorations

### Maintien

- La prestation « maintien » peut être proposée durant le temps de la mission (suivi téléphonique)

## Travail en réseau, passerelles...

La rapporteuse spéciale de l'ONU, Devandas-Aguilar, a dénoncé en 2017 le cloisonnement des acteurs pluriels qui œuvrent dans le champ du handicap :

*«Au cours de ma visite, j'ai pu constater la complexité et l'éclatement extrêmes du système français de protection sociale. D'une part, l'abondance de prestations, services et structures est telle qu'il est difficile pour les personnes handicapées de s'y retrouver. D'autre part, le fort cloisonnement des différentes mesures et leurs chevauchements fréquents, empêchent une gestion efficace des ressources et l'offre de solutions appropriées aux besoins des personnes handicapées. Lorsqu'une lacune est identifiée, le système réagit par la création de nouveaux services plutôt que d'intégrer l'offre existante ou d'étendre son maillage. Ceci ne facilite guère la coordination entre les différents acteurs.»*

La multiplication des dispositifs semble donc ne pas être une solution opérante pour rendre effective l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

*«Le travail en équipe c'est important, c'est comme ça qu'on est productif.»*  
(Yn, jeune en situation de handicap)

Comme le montrent les entretiens, pour y parvenir il faut à la fois renforcer les liens entre les différents dispositifs médico-sociaux pour sortir de la logique des filières, renforcer les liens entre le secteur médico-social et le secteur sanitaire afin de garantir la cohérence et la complémentarité des accompagnements, et enfin renforcer les liens entre le secteur médico-social et le milieu ordinaire dans tous les domaines – soins, scolarisation, logement, emploi, accès à la culture et aux loisirs – afin de promouvoir l'inclusion.

Et cela est soutenu par ce chef d'entreprise :

*«Pour nous, c'est une volonté de l'homme qui a fait que cela a vraiment été possible. Le secteur médico-social, l'école hôtelière, le CFA, tout le monde a vraiment joué le jeu et je trouve que toute la chaîne avec tous les partenaires a bien fonctionné. On était là pour appliquer des choses mais au restaurant il y a du monde, c'est un TGV qui ne s'arrête jamais, c'est déjà parfois dur d'accueillir des jeunes qui sont ordinaires donc une personne en situation de handicap c'était compliqué mais Anne nous a beaucoup aidés, tout le monde a bien joué le jeu donc ça a été vraiment super. Maintenant je pense que si on veut aller plus loin et développer cela, et je parle des moyennes structures, je ne parle pas de grosses structures, il faut donner plus de soutien, de ressources (financier, humain).»* (Chef d'entreprise)

## S'appuyer sur les ressources du territoire

Pour que la démarche collective puisse se déployer, il est important de pouvoir repérer et s'appuyer sur des acteurs ressources du territoire d'action. Les personnes en situation de handicap doivent être considérées comme des partenaires prépondérants et, conséquemment, comme une ressource essentielle.

Cette considération de la personne comme partenaire privilégié se donne à voir dans le témoignage de ce coordinateur :

*«Comment on fait se rencontrer au même endroit toutes les personnes concernées par une prise de décision qui va impacter l'ensemble ? Et notamment celles qu'on accompagne, parce que si elles ne sont pas là, il manque quand même le partenaire principal. Ce sont des choses qui ne sont pas dans nos cultures d'accompagnement. On a eu de gros moments de tensions, au début du dispositif, avec certains collègues de la psychiatrie sur la question des synthèses. On a chacun nos jargons, nous, ce qu'on s'est dit c'est que, finalement, une synthèse on peut appeler cela une rencontre partenariale. Si c'est une rencontre partenariale, ça se fait avec*

*tous les partenaires et le partenaire principal c'est quand même la personne accompagnée. Alors comment va-t-on faire pour discuter entre professionnels ? Eh bien, justement on ne va pas faire. C'est peut-être du temps qui n'est pas nécessaire de discuter entre professionnels et on y gagnera tous en efficacité et en temps à discuter tous ensemble puisque de toute façon, si une décision doit être prise, autant que toutes les personnes concernées soient présentes et disent ce qu'elles en pensent et qu'on décide de façon conjointe, ce qui permettra de dire qu'on va dans telle direction et qu'on y aille peut-être réellement. Parce qu'à un moment donné, si entre professionnels, on dit "on va aller dans telle direction" mais que la personne concernée n'est pas au courant mais qu'on lui restitue que ce serait bien qu'elle aille dans telle direction, ça ne marche pas bien.»*

Cela est renforcé par cette parole d'un jeune :

*«Quand j'étais en alternance, mes employeurs ont fait des réunions avec les professionnels de l'IEM me concernant sans jamais m'en informer, je trouve que ce n'est pas normal de ne pas être impliqué dans des échanges qui me concernent.»* (A, jeune en situation de handicap)

## Identification des structures ressources du territoire

L'identification des structures ressources du territoire est une première étape dans cette cartographie d'acteurs ressources. Il s'agit ensuite d'assurer une fonction ressources en proximité vis-à-vis des familles, des autres ESMS<sup>(26)</sup>, des MDPH (en termes d'évaluation et de réponses), de l'Éducation nationale, des autres acteurs de la cité dans une visée inclusive.

Et cette ligne est déjà suivie par quelques-uns, comme en témoigne cette éducatrice :

*«Je dis aux entreprises que je suis là comme une ressource à mobiliser. Dès qu'ils ont un souci ou une réflexion à mener, je leur dis de m'associer, ils peuvent m'interpeller et qu'on réfléchisse ensemble parce que plus on est à réfléchir mieux on peut trouver des réponses. C'est une richesse (l'expertise médico-sociale) que les professionnels doivent utiliser.»* (Éducatrice spécialisée)

---

(26) Établissements et services sociaux et médico-sociaux

# LA CONSTELLATION EMPLOI – LOGEMENT – MOBILITÉ – FORMATION – PRATIQUES CULTURELLES – BIEN-ÊTRE SOCIAL : UNE APPROCHE GLOBALE DE LA PERSONNE

## La mobilité / l'accessibilité

Par-delà le travail, la mobilité des personnes en situation de handicap et l'accessibilité sont des enjeux intimement liés à ceux de l'emploi et de l'habitat.

Une mobilité empêchée peut, à elle seule, être un frein à l'inclusion sociale et professionnelle.

L'absence de mobilité est un frein à certains parcours et notamment lorsqu'il s'agit d'une formation en alternance. L'éloignement impose aux jeunes de trouver des solutions adaptées en termes de transport et d'hébergement. Mais une faible mobilité peut rendre rédhibitoire, dans certains cas, la signature d'un contrat et la poursuite d'étude dans cette voie de formation.

Pour répondre à cela, des initiatives se mettent en place. Par exemple, les Papillons Blancs de Bergerac ont créé un partenariat avec une auto-école pour ouvrir l'opportunité aux personnes qu'ils accompagnent d'accéder à l'obtention du permis de conduire. Ils intègrent pleinement cette question de la mobilité à celle de l'accès à l'emploi en milieu ordinaire.

La question de l'accessibilité de l'environnement de travail doit également être prise en compte afin de ne pas constituer un handicap supplémentaire. Cette accessibilité doit prendre en compte tous les types de handicap.

## Extraits de parcours singuliers de jeunes

### H

*« On a estimé que je n'étais pas assez autonome pour vivre en appartement donc du coup on (les professionnels de l'IEM N.D.L.R.) m'a envoyé sur Bordeaux à l'IEM. Au bout d'un moment, je suis entrée dans un logement autonome. Jusqu'à mes 18 ans, j'avais toujours été chez mes parents, je ne*

savais pas trop comment se passait la vie en autonomie. Je ne savais pas trop quelles activités je pouvais faire en tant que personne en situation de handicap en dehors des activités militantes avec l'APF.

**En ce qui concerne la mobilité ce n'est pas simple non plus.** Cela m'a causé des problèmes dans mon parcours de formation et dans mon insertion professionnelle.

À titre d'exemple, un jour, ma conseillère Cap emploi m'a proposé une formation pour être greffière. C'était bien sauf qu'il fallait se déplacer sur la France entière pour faire les stages donc je lui ai dit que ce n'était pas possible. À l'époque où je travaillais, j'utilisais les services de transports spécialisés Mobibus et ce n'était pas toujours évident d'avoir des transports réguliers. J'avais deux types de transports par semaine. Tout le monde faisait 9 heures/16 h 30 mais moi je ne pouvais pas parce que j'étais tributaire des transports spécialisés qui venaient plus tard, aussi parce que je n'avais pas toujours des horaires réguliers et qu'ils ne voulaient pas mettre en place une régularité de transports prenant en compte quelques ajustements ponctuels.»

## Ys

Ys vit chez ses parents. Elle se destine au métier de styliste: «Au départ je voulais être peintre, je peins encore aujourd'hui. (...) Je fais de l'abstrait sensoriel, j'ai rencontré une peintre qui fait ça à New York, elle m'a expliqué que quand une personne a un des 5 sens qui fonctionnent moins bien, les autres sont beaucoup plus développés donc j'ai appris avec elle à peindre en déployant les autres sens.»

Elle a participé aux Abilympics, Olympiades des métiers. Elle a d'abord été médaillée d'or au concours régional puis médaillée d'argent au concours national dans sa section (mode N.D.L.R.). Elle a été sélectionnée pour le concours mondial. «Je compte vraiment sur les Olympiades, c'est un plus sur le CV qui peut tout changer parce que c'est vraiment reconnu par la profession. C'est une preuve d'excellence. C'est quelque chose qui peut m'ouvrir des portes professionnelles.»

Elle a fait un stage de préparation physique et mentale pour les Olympiades: course à pied 2 fois par semaine: «J'ai découvert le sport à ce moment-là parce qu'avant j'étais dispensée. C'était une révélation parce que mon médecin refusait que j'en fasse alors qu'en fait c'est ce qui me permet de renforcer mes muscles etc.»

## Yn

*« Il y a beaucoup de jeunes ici qui s'y prennent tardivement pour trouver un logement et quand ils arrivent en fin de parcours parce qu'ils atteignent l'âge limite, ils paniquent parce qu'ils n'ont rien et du coup ils prennent quelque chose par dépit. Moi je veux avoir le choix donc je veux prendre le temps, et il est temps que je commence à chercher. C'est pour ça que je veux commencer un emploi à mi-temps, pour me laisser du temps libre pour me consacrer à cette recherche. (...) J'ai déjà vécu un an en colocation dans le cadre d'un essai appartement via l'équipe pédagogique de l'IEM. Ce n'est pas pour moi. Pour des raisons personnelles ce n'est pas pour moi. En plus, je n'avais pas choisi mon colocataire. (...) Les contraintes de la vie à deux, ça revient aux contraintes de la vie en collectivité et aujourd'hui j'ai envie d'autre chose franchement. »*

*Il ajoute : « j'ai toujours pensé que l'intégration en milieu ordinaire c'était mieux que l'intégration qu'on essaie de nous faire dans ce genre d'endroits (IEM), ici on essaie de nous rassembler, de nous faire communiquer ensemble, de nous faire faire des activités ensemble... Moi j'ai toujours été attiré par le monde extérieur. J'ai toujours fait des activités extérieures (milieu ordinaire). Je sors, je vois des amis, je vais au cinéma, je vais au restaurant, je vais à la plage, à la piscine aussi de temps en temps... la vie quoi. »*

Ces témoignages soulignent l'importance pour les jeunes d'une transition entre la vie en collectivité et un habitat individuel qui ne convient pas à tous mais se trouve lié au parcours professionnel.

Comment soutenir l'évolution (prévisible ?) de la situation de la personne, les moments et transitions dans son parcours de vie, de ses choix de vie, des jugements sur la qualité de l'offre de service proposée ?

Dès lors, comme le montre cette étude, il convient d'appréhender la singularité des parcours d'inclusion de jeunes porteurs de handicap en transition vers l'emploi en milieu ordinaire. L'insertion professionnelle passe, entre autres, par un accompagnement réussi en milieu scolaire ordinaire et par l'efficacité des stratégies d'inclusion scolaire et de transition dans le monde professionnel. Or, la désinstitutionnalisation, soutenue aujourd'hui par plusieurs recommandations de l'Union Européenne en faveur des services de proximité, a précisément pour but de partir des dispositifs de droit commun et plus des établissements spécialisés.

Cette transition entre l'ensemble du droit particulier en direction des personnes en situation de vulnérabilités sur lequel se sont construites toute la protection et la solidarité française, doit se voir interrogé par le virage inclusif sur un nouveau développement par la construction d'une politique sociale articulée au droit commun.

Pour réfléchir sur ces questions, il semble nécessaire de saisir toutes les inventions et créations collectives qui font œuvre en s'appuyant sur les inventivités singulières des sujets et aussi de ceux qui sont malmenés du fait de leur handicap, et qui vivent dans la marge à travers les situations de vulnérabilités qui sont les leurs. Une inventivité ordinaire dont il faut, au contraire, dévoiler la force créatrice, inventive de ces énergies ordinaires. Et d'autre part, il est nécessaire de continuer à mener une réflexion sur les droits des personnes malmenées à avoir des droits. Car une vie sans droit qui la soutienne est une vie prise dans le tourbillon d'une démolition radicale.

## Pour une société discrètement favorable

Au final, l'objectif est d'accroître la visibilité et la participation des personnes handicapées, au titre de leurs droits civiques et sociaux, mais aussi d'aboutir à des recommandations et mesures contraignantes au plan international et au plan national.

Une société inclusive doit développer des actions qui parviennent à imposer les personnes handicapées jeunes et adultes comme partenaires compétents et légitimes dans les instances de production normative.

Si l'inclusion est un pas vers une meilleure reconnaissance des droits, vers un meilleur accès aux droits pour tous, le droit ne suffit pourtant pas à réaliser le défi. Pour que la société soit plus inclusive, et par-delà le monde du travail, il faut aussi d'autres ressources que la seule mobilisation des valeurs et des consciences, il y faut notamment des institutions porteuses d'obligations durables. Il y a bien la question de l'accès aux droits communs mais aussi de l'effectivité des droits proclamés et du progrès constant des droits pour les plus vulnérables.

Au final, cette étude a voulu par-delà l'enjeu de l'insertion professionnelle, mettre en exergue trois défis auxquels le système médico-social doit se confronter pour faire pivoter ses dispositifs institutionnels vers une offre de réponses participant de la construction d'une société inclusive.

- **Premier défi** : faire en sorte que, quelles que soient les difficultés des jeunes en situation de handicap, se fasse toujours le pari de l'accès aux dispositifs de droit commun. Ce défi implique dans le champ de l'emploi, de :
  - décloisonner les dispositifs existants dans le champ de l'intervention sociale particulièrement pour permettre la coopération entre les acteurs et fluidifier ainsi les parcours de vie ;

- faire entendre la voix des personnes en situation de handicap et s'appuyer sur leur expertise pour développer de nouvelles réponses aux problématiques de l'emploi, de l'habitat, de la mobilité, de l'accès aux pratiques culturelles et aux dispositifs de droit commun ;
  - **remettre en lien les entreprises, les établissements et services médico-sociaux, les personnes en situation de handicap pour renforcer les savoir-faire de chacun et afin que des collectifs inventifs puissent surgir.**
- **Deuxième défi**: aucun jeune ne doit rester au bord du chemin.
  - **Troisième défi**: quelle que soit la qualité des réponses inclusives ou la qualité des réponses aux situations complexes, assumer l'exigence «de ne rien faire sans les jeunes en situation de handicap et leurs proches».

Cela signifie reconnaître les savoirs des experts usagers, des experts parents de personnes en situation de handicap et que l'on puisse les saisir, lors de la mise en place de nouveaux dispositifs d'intervention.

# LES PRÉCONISATIONS AFIN DE FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES

Les difficultés rencontrées par les jeunes en situation de handicap dans leur parcours vers l'emploi doivent mobiliser tous les acteurs concernés bien en amont dans la société et dès l'entrée en scolarisation quelle que soit sa nature.

1. L'urgence, en transversal et en amont, poursuivre toutes les formes de sensibilisation : grand public, enseignants, entreprises à tous les niveaux
  - Changer en profondeur et de manière durable l'image du handicap et des personnes handicapées.
2. Lever les freins à l'orientation et user de toutes les formes de mise en situation professionnelle (parcours de découverte de l'entreprise, stage, alternance...) au plus tôt dans la scolarité des jeunes en situation de handicap, afin de leur donner de l'assurance (apprendre à mieux se connaître et maîtriser ses capacités) et à l'inverse, leur éviter de s'engouffrer dans des parcours inadéquats avec leur handicap.
3. Valoriser à tous les niveaux les acquis de l'expérience.
4. Rapprocher l'entreprise de l'école et inversement.
5. Changer de paradigme en matière de recrutement et d'accès à l'emploi
  - Promouvoir de nouvelles formes de recrutement permet notamment **la formation dans l'emploi**, comme le permet l'emploi accompagné.
6. En entreprise promouvoir le maintien dans l'emploi et les aménagements raisonnables.

Les aménagements raisonnables permettent d'éviter la fatigabilité dont font état de nombreux jeunes.

## 7. Culture d'entreprise

Cette notion est au cœur de la question de l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap car pour intégrer le monde du travail, il va s'agir d'acquérir les codes du monde de l'entreprise, ce qui peut être plus facile lorsque l'organisation du travail a pu construire une politique de l'emploi et d'accueil des personnes handicapées.

8. Durant tout le parcours scolaire puis professionnel, renforcer tous les accompagnements :
  - Accompagner toutes les périodes de transitions qui sont des périodes de ruptures depuis la scolarité jusqu'à l'accès à l'emploi. Ces accompagnements peuvent être effectués par le secteur protégé ou le secteur ordinaire.

- › Par des accompagnements de type « social », éviter les découragements liés aux problématiques connexes au travail (logement, transports...).
  - › En fonction des besoins des personnes, poursuivre les accompagnements en entreprises : tutorat, médiation, pair-aidance..., afin que les personnes ne soient pas oubliées ou isolées.
9. Poursuivre le développement de l'accessibilité (transports, lieux de travail...) afin de fluidifier l'accès à l'emploi.
  10. Rapprocher et coordonner tous les acteurs de l'emploi du secteur public et médico-social autour du parcours des jeunes en situation de handicap.
  11. Pour les employeurs, alléger le « reporting » administratif (DOETH)<sup>(27)</sup>.
  12. Sécuriser les entreprises, leur donner la possibilité d'avoir des interlocuteurs extérieurs notamment dans le secteur médico-social sans surcoût

Et surtout, tout au long du parcours, écouter les personnes handicapées, favoriser les lieux de parole, y compris dans entreprises. **Ne rien faire sans elles, premiers experts de leur situation de handicap.**

---

(27) Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Actes du 7<sup>e</sup> colloque francophone des Villes-Santé de l'O.M.S. et des Villes et villages en santé. Bruxelles du 22 au 24 mars 2004, 179 pages (p. 54)
- Association des Paralysés de France (2014). *Un habitat dans une société inclusive*.
- ATD-Quart Monde (2014). *Demande d'expérimentation : Territoires zéro chômeur longue durée*. Note de présentation.
- Autés, M. (2008). «Au nom de quoi agir sur autrui ?» *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 6, p. 11-25.
- Barbier, J.-M. (2011). *Vocabulaire d'analyse des activités*. Paris : PUF.
- Benoît, H. (2012). «Pluralité des acteurs et pratiques inclusives : les paradoxes de la collaboration», *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, n° 57, p. 65-78.
- Berzin, C., Brisset, C., Delamezière, C. (2007). «Vers une scolarisation réussie des enfants en situation de handicap : bénéfiques et limites». *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 39, p. 101-116.
- Blanc, A. (2006). *Le handicap ou le désordre des apparences*. Paris : Armand Colin.
- Boutin G., Bessette, L. (2009). «Élèves en difficulté en classe ordinaire. Défis, limites, modalités». Lille : Chronique sociale.
- Chauvière, M., Plaisance, E. (2005). Article «inclusion», dans *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*. Paris : Retz
- Circulaire n° DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre de la démarche «une réponse accompagnée pour tous», de la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale (2017- 2021) et de la mise en œuvre des décisions du CIH du 2 décembre 2016.
- Cluzel, S. (2017). Allocution de la Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées devant l'assemblée plénière du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH), 19 juin.
- Comeau, Y., Davister, C. (2008). «La GRH en économie sociale : l'inclusion des travailleurs en tant qu'innovation «socialement responsable», *Revue internationale de psychosociologie*, n° 33 - Vol. XIV, p. 203-223.
- Conseil de l'Europe Commissaire aux droits de l'homme (2017) *Le carnet des droits de l'homme*, «Respecter les droits de l'homme des personnes ayant des déficiences psychosociales ou intellectuelles : une obligation qui n'est pas encore pleinement comprise», Strasbourg, 24 Aout.

Conseil Économique Social et Environnemental Régional (CESER de Normandie). (2015). *Jeunesse : une ressource pour la région*.

CREAI Normandie (2017). *Le parcours d'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap dans l'Eure et en Seine-Maritime*. ARS de Normandie, Observatoire régional du handicap Haute-Normandie (64 pages).

Déclaration de Fribourg (2007). *Les droits culturels* : Fribourg, 7 mai.

Delmas-Marty, M. (2017), « Pluraliser l'universel », Entretien avec Mireille Delmas-Marty. Propos recueillis par Baptiste Fuchs, *L'Observatoire, la revue des politiques culturelles*, n° 49, p. 29-32.

Desaulle, M.-S. (2014). « Une réponse accompagnée pour tous ». Décembre.

Devandas Aguilar, C. (2017). Observation préliminaire de la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées au cours de sa visite en France du 3 au 13 octobre. Communiqué d'une experte de l'ONU sur la situation des personnes handicapées en France. Octobre.

Durand C., Fili J.-F., Hénault A. (2002).

*Culture d'entreprise*, <http://culture.entreprise.free.fr/>

Durantou, N., Gonthier-Maurin, B. (2017). « Culture et handicap ». Sénat : Rapport d'information fait au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication (1) par le groupe de travail (2), n° 648, 74 pages.

Ebersold, S. (2006). « La nouvelle loi change radicalement la place du handicap pour l'école ». *Reliance*, vol. 22, p. 37-39.

Ebersold, S. (2009). « Autour du mot inclusion ». *Recherche et formation*, n° 61, p. 71-83.

Ebersold, S. (2012). Parcours de scolarisation et coopération : enjeux conceptuels et méthodologiques ». *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 57, p. 55-64.

Ehrenberg, A. (1998). *La Fatigue d'être soi – dépression et société*. Paris : Odile Jacob.

États Généraux du Travail Social (2015). *Plan d'action en faveur du travail social et du développement social*, (80 pages).

Freyne, M.-F. (1995). *Les Médiations du travail social. Contre l'exclusion, reconstruire les liens*. Paris : Éditions Chroniques sociales

Gardou, C. (2006). « Mettre en œuvre l'inclusion scolaire ». *Reliance*, vol. 22, p. 91-98.

Gardou, C. (2012). *La société inclusive, parlons-en !: Il n'y a pas de vie minuscule*. Toulouse : Erès.

Gardou, C. (2013). « Il n'y a pas de vie minuscule à l'école ». *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 61, p. 13-21.

- Gori, R. (2011). *La dignité de penser*. Paris : Éditions Les liens qui libèrent
- GPS Emploi (2014). «*Étude d'opportunité sur l'emploi accompagné*», Synthèse du rapport, Respir'oh, CNSA, juin.
- Guichet, F., Kaczmarek, S. (2015). *Les entreprises et l'emploi des personnes handicapées : de l'obligation à l'inclusion*, Paris : Fondation Handicap Malakoff-Médéric.
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Éditions du Cerf.
- IGAS (2005) *L'intervention sociale, un travail de proximité*. Rapport annuel.
- Jacky Beillerot, J., Sandrine Collette, S. (2003) «Les politiques d'éducation et de formation (1989-2002). Première partie», *Carrefours de l'éducation*, n° 15, p. 160-202.
- Jullien, F. (2012). *L'écart et l'entre. Leçon inaugurale de la Chaire sur l'altérité*. Paris : Éditions Galilée.
- Karjalainen, H. (2010). «La culture d'entreprise permet-elle de surmonter les différences interculturelles ?», *Revue française de gestion*, n° 204, p. 33-52.
- Kuhn, A., Moulin, Y. (2013). «Un exemple d'obstacle au désapprentissage. Le cas de la culture paternaliste à Bata Hellocourt», *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*. n° 47 - Vol. XIX, p. 241-257.
- Laurence Fontaine, L. (2010) La justice sociale selon Armatya Sen, *Revue Esprit*, octobre, p. 145-154.
- Lavigne, C., Matsuoka, E. (2014). «L'enfant sourd scolarisé : entre discours et réalité. Inclusion ou mise en situation d'inégalité et de vulnérabilité ?» In M. Piot (dir.). *Vulnérabilités, handicaps, discriminations : On en parle !* (p. 71-102). Paris : L'Harmattan.
- Le Houérou, A. (2014). *Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire : aménager les postes et accompagner les personnes*. Rapport au Premier Ministre, Septembre.
- Le Moëne, C. (2008). «L'organisation imaginaire ?», *Communication et organisation*, n° 34, mis en ligne le 01 décembre 2011, URL : <http://communicationorganisation.revues.org/637>
- Le Monde (2017). «Retrouver une certaine dignité et le respect des autres», 2 février.
- Mestrallet, G. (2014). Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes, 5 priorités, 150 propositions. Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE).
- Meyer-Bisch, P. (2011). «Les droits culturels au principe d'une démocratisation durable». *Le journal de Culture et démocratie*, n° 23 : Bruxelles, p. 4.

Meyer-Bisch, P. (2014). «De la nature politique et juridique des droits de l'homme et en particulier des droits culturels». *Le journal de Culture et démocratie*, n° 36 : Bruxelles, p. 2-4.

Observatoire des inégalités (2017). Emploi : la difficile insertion des personnes handicapées. 28 mars : <https://www.inegalites.fr/Emploi-la-difficile-insertion-des-personnes-handicapees>

OCDE (2001). *Éducation tout au long de la vie*. Paris : OCDE.

OMS (1980). *International classification of impairments, disabilities, and handicaps, a manual of classification relating to the consequences of diseases*. Genève : OMS.

OMS (2001). *Classification internationale du fonctionnement, des handicaps et de la santé* (CIF). Genève : OMS.

ONU (2006). Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). New York : ONU.

ONU, Chronique (2004). «Ne faites rien pour nous sans nous». *Reconnaître les droits des personnes handicapées*.

<http://www.un.org/french/pubs/chronique/2004/numero4/0404p10.html>

Pachoud, B. (2017). *Étude évaluative de cinq dispositifs d'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique ou mental*. Paris, Nexem ; Malakoff-Médéric.

Piveteau, D. (2014). *Zéro sans solution, Le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches*. Juin.

Plaisance, E. (2007). «Intégration ou inclusion ? Éléments pour contribuer au débat». *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 37, p. 159-164.

Plaisance, E., Labbay, J.-M., Le Bomin, L., Salines, M., Albert, H., Fondin, P. (2012). «Paroles d'acteurs de l'école inclusive», *La Nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, n° 57, p. 93-110.

Rapegno, N., Ulrich, V. (2017). «Accompagnement des personnes handicapées : Dispositifs et modalités dans les établissements et services médico-sociaux». *Question de Santé Publique*, n° 32, juillet, IRESP.

Ravaud, J.-F., (1999). «Modèle individuel, modèle médical, modèle social : la question du sujet», *Revue Handicap*, Paris : CTNERHI, n° 81, pp. 64-75.

Rochex, Y. (2011). «La politique ZEP en France, laboratoire des politiques d'éducation ?» *Revue française de pédagogie*, mis en ligne le 15 décembre 2015, <http://rfp.revues.org/3378>

- Schovanec, J. (2016). Rapport présenté à la Secrétaire d'État chargée des *Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion sur le devenir professionnel des personnes autistes*. 76 pages.
- Sen, A. (2010). *L'idée de justice*. Paris : Flammarion.
- Thévenet, M. (2010). « Le déclin provisoire de la culture d'entreprise », *Humanisme et Entreprise*, n° 300, p. 77-84.
- UNESCO (1982). Déclaration de Mexico sur les politiques culturelles, Conférence mondiale sur les politiques culturelles : Mexico City, 26 juillet - 6 août 1982.
- UNESCO (1994). Déclaration de Salamanque et Cadre d'action pour l'éducation et les besoins spéciaux. Salamanque : Juin.
- UNESCO (2002). Non-discrimination plus action positive font l'inclusion sociale. Déclaration de Madrid : Mars.
- UNESCO (2008). *L'éducation pour tous en 2015. Un objectif accessible ?* Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous. Paris : UNESCO.
- Zaffran, J. (2015). « Être élève handicapé à l'école ordinaire : l'épreuve biographique de l'inclusion scolaire », *Le sujet dans la cité*, n° 6, p. 71-80.
- Zucman, E. (2012). *Personnes handicapées, personnes valides : ensemble, semblables et différentes*. Toulouse : Erès

soyons la génération de l'action !

## FONDATION HANDICAP



Fondation d'entreprise Malakoff Médéric Handicap  
21 rue Laffitte - 75009 Paris  
[www.fondationhandicap-malakoffmederic.org](http://www.fondationhandicap-malakoffmederic.org)



10802-1802