

**Jeunes
et en situation de
handicap :
pour une insertion
professionnelle
réussie !**

Jeunes en situation de handicap et emploi : non à une génération doublement sacrifiée !



Les jeunes aspirent, dès leur entrée dans le monde dit "adulte", à s'émanciper, à s'épanouir, à accéder à un premier emploi pérenne, à avoir les moyens de vivre décemment, un logement, des relations amicales et amoureuses, à s'engager et vivre dans un monde écologiquement responsable, solidaire et durable...

Les jeunes en situation de handicap ont les mêmes aspirations et les mêmes inquiétudes que tous les jeunes. Mais ils ont le sentiment que leur génération pourrait être sacrifiée.

Ils se heurtent à un certain nombre d'obstacles liés à la fois à leur jeunesse, mais surtout à leur situation de handicap.

Dans l'accès à l'emploi en particulier, les difficultés commencent dès le plus jeune âge. En effet, même si l'éducation tend à être plus inclusive, ils sont très nombreux à avoir subi une scolarité avec des ruptures de parcours et à arriver sur le marché de l'emploi moins diplômés que les autres jeunes.

En outre, ils doivent faire face aux réticences des employeurs face au handicap, à un manque d'information et de sensibilisation de ces derniers et à un marché de l'emploi en pleine crise, encore plus défavorable aux personnes en situation de handicap, aux femmes notamment, et aux jeunes. Une discrimination dans l'emploi pointée chaque année par le Défenseur des droits.

Le taux de chômage des jeunes en situation de handicap avoisine les 34 % contre 20,8% pour l'ensemble des 15/24 ans.

“

On hérite d'une crise, il y a une peur générationnelle du déclassement. Quelle sera notre place demain par rapport à la place que nos parents avaient ? ”

Mylan, 24 ans, atteint d'infirmité motrice cérébrale

Enfin, les jeunes - comme les adultes - sont confrontés à une société largement inadaptée aux situations de handicap, à des préjugés, à l'inaccessibilité des locaux de travail, des transports, du logement... et à une compensation des conséquences du handicap encore très insatisfaisante ce qui entravent leur accès à l'emploi. Un non-respect inacceptable de leurs droits fondamentaux.

Pour autant, les jeunes en situation de handicap veulent s'engager, participer, s'émanciper, être acteurs de leur propre vie.

Pour y parvenir, pouvoir initier un parcours professionnel permettant d'avoir un emploi stable, qualifié et correctement rémunéré est un enjeu majeur.

À condition de respecter leurs droits et leurs choix, notamment en mettant en place les accompagnements et dispositifs nécessaires afin que ces jeunes n'aillent pas d'échec en échec, qu'ils ne s'épuisent pas, mais se sentent reconnus et valorisés.

Ainsi, les jeunes en situation de handicap ont des attentes et des idées pour faciliter leur insertion socioprofessionnelle, pouvant s'inscrire dans la démarche "1 jeune 1 solution" du plan de relance 2020. Idées qui pourraient bénéficier à tous les jeunes, en situation de handicap ou pas.

Leur leitmotiv : « Faites avec nous, pas pour nous ».



« C'est épuisant de devoir faire comme les autres quand on n'est pas comme les autres. »

Océane, 23 ans, atteinte d'un plurihandicap

Cette note a été réalisée avec la [Commission nationale politique de la jeunesse \(CNPJ\)](#) d'APF France handicap.

REPÈRES



- Le dossier "[Emploi & Handicap](#)" d'APF France handicap
- Le replay du webinaire "[Jeunes en situation de handicap et emploi : une génération doublement sacrifiée ?](#)"
- L'article 27 "Travail et emploi" de la [Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées](#)
- Le guide du Défenseur des droits "[Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable](#)"

Les 6 recommandations d'APF France handicap pour garantir l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap



1 Assurer la réussite de l'orientation professionnelle

2 Favoriser l'expérimentation en sécurisant les parcours

3 Développer l'apprentissage et les voies de professionnalisation

4 Renforcer les dispositifs d'aide et d'accompagnement pour les jeunes et les employeurs

5 Soutenir les projets d'entrepreneuriat

6 Rendre effectif l'accès à l'emploi

1 Assurer la réussite de l'orientation professionnelle



Quelle profession exercer plus tard ? Quelle voie pour y parvenir ? Quelle prise en compte des difficultés éventuelles ? Des questions que se posent tous les jeunes. Et si les réponses ne sont pas toujours évidentes, elles le sont encore moins pour les jeunes en situation de handicap.

Dès l'école, les jeunes en situation de handicap sont confrontés à une pratique pédagogique uniformisée contribuant à exclure nombre d'entre eux et ne permettant pas de prendre en compte freins mais aussi capacités. Des freins largement liés à l'environnement scolaire. Par exemple, les centres de dépistage de certains troubles tels que les troubles dys ou autisme sont très difficiles d'accès. Les services de santé scolaires sont trop faiblement dotés alors qu'ils sont nécessaires au processus d'inclusion. L'accompagnement n'est pas toujours adapté aux besoins. Les situations de handicap invisible, de handicap avec troubles associés, sont incomprises et, par conséquent, non prises en considération.

Les enseignants sont peu ou pas formés, les élèves peu ou pas sensibilisés aux handicaps.

Un grand nombre de jeunes en situation de handicap ont eu une mauvaise orientation : cursus scolaire suivi par défaut, choix contraint ou subi.

Les parcours scolaires non linéaires, inadaptés ou atypiques jouent ensuite sur leur capacité à choisir une voie professionnelle, à suivre ou pas une formation et à intégrer le milieu professionnel.

En outre, ils se heurtent parfois à une mauvaise évaluation de leurs capacités, fondée davantage sur le recensement des inaptitudes que sur celui de leurs potentiels, et au non-respect de leurs aspirations de la part de leurs accompagnants et/ou des professionnels de l'orientation.

Selon la CNSA, trois ans après la fin de leurs études, les étudiants en situation de handicap sont plus éloignés du marché du travail et, s'ils sont en situation d'emploi, ils occupent des positions moins hautes et expriment une plus grande insatisfaction.

À cinq ans, l'écart des situations professionnelles avec la population de référence diminue, comme si l'insertion professionnelle se faisait plus lentement.

“

« Je me rends compte que le climat social actuel encourage les professionnels à maintenir les jeunes en situation

de handicap dans un système d'assistantat et de dépendance au lieu d'aller vers l'indépendance et l'autonomie. Donc, dans mon cas, c'est vraiment le fait de devoir accepter les allocations et les aides qui existent, sous prétexte que j'ai un handicap trop lourd et donc on ne peut pas me proposer une offre d'emploi adaptée. » **Océane**



ACTION INSPIRANTE

Une plateforme d'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'inclusion professionnelle en Picardie

Suite à une enquête menée en 2019 auprès des jeunes en situation de handicap connus des services et des délégations APF France handicap en Picardie, le Pôle Oise Est - Enfance / Jeunesse APF France handicap a décidé de mettre en place une plateforme d'accompagnement global des jeunes en situation de handicap vers l'inclusion professionnelle sur le département de l'Oise.

Le dispositif propose un soutien auprès des jeunes selon 3 axes : la définition du projet professionnel ; la création de projet ; un programme

Pour assurer la réussite de l'orientation professionnelle, APF France handicap recommande :

- La mise en place systématique, dès l'entrée dans le secondaire, d'un accompagnement spécifique dans le cadre de l'orientation active comme cela se fait dans certaines académies ou régions académiques ; un accompagnement du jeune dans l'élaboration de son projet professionnel qui tient compte de ses envies, respecte ses choix, valorise ses capacités et lui offre un cadre sécurisé et pérenne d'accompagnement tout au long de son parcours.
- Le développement de liens entre les jeunes en situation de handicap et le monde du travail dans le cadre du parcours Avenir (parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel prévu pour les élèves de la 6^{ème} à la terminale).
- Un appui renforcé pour accompagner les jeunes adultes à gérer les questions relatives à leur vie personnelle et, en particulier, leur mobilité, leur logement, leur autonomie, pour faciliter leur parcours de formation et l'accès à un premier emploi.

d'accompagnement pour favoriser l'accès à l'emploi ou à une formation professionnelle.

L'ambition : pouvoir soutenir et accompagner plusieurs dizaines de jeunes en situation de handicap d'ici septembre 2021.

2 Favoriser l'expérimentation en sécurisant les parcours



Le vécu difficile de la scolarité, les questionnements liés au handicap, l'évolution dans une société toujours pas adaptée et pleine d'idées reçues, l'injonction à la performance... peuvent amener les jeunes en situation de handicap à manquer de confiance en eux, à douter de leurs capacités et de leur possibilité d'inclusion professionnelle, surtout lorsque les opportunités de mise en situation professionnelle (périodes de mise en situation en milieu professionnel ou stages) ont été rares ou mal accompagnées/préparées. Des peurs qui peuvent être amplifiées par une sortie du système scolaire sans diplôme ou par le manque d'expérience.

Alors comment se lancer, développer une vie sociale, prendre un logement, etc. quand on a peur d'échouer et de tout perdre ?



« J'ai commencé un travail à 80 % en décembre 2019. En ce moment c'est difficile. Je me sens à bout de force. J'ai eu une visite médicale où j'ai craqué tellement je suis sous pression niveau travail et personnel. Un mi-temps m'a été prescrit par le médecin du travail. On verra ensuite. Mais au moins cette expérience m'a permis de savoir si je pouvais faire un 80 %. Et je ne le peux pas. Cette expérience m'a un peu dégoutée du monde 'valide' du travail. »

Mathilde, 31 ans, atteinte d'une infirmité motrice cérébrale



Pour favoriser l'expérimentation dans la sécurisation, APF France handicap

recommande :

- Le développement des stages en entreprise, avec des possibilités d'adaptation si nécessaire, dès le stage de 3^{ème} (rythme adapté, stage en binôme...).
- Le développement des semaines en immersion dans les établissements et formations envisagées en matière d'orientation (semaine d'immersion en lycée pro, à l'université...).
- Le développement de seconde de détermination en lycée professionnel et la facilitation des changements d'orientation dans le secondaire et le supérieur.
- La facilitation de l'accès au bénévolat et au service civique comme premières expériences de terrain.
- La garantie du maintien des droits c'est-à-dire la reconnaissance d'un droit à l'essai voire à l'erreur, garanti par un droit au retour immédiat à l'accompagnement préexistant et aux aides précédemment perçues, si le jeune n'est pas en mesure de poursuivre son changement de situation.
- Un dispositif incitatif évitant aux bénéficiaires de l'AAH d'être pénalisés dans le cadre de l'accès ou du retour à l'emploi.
- L'accompagnement des transitions vers le monde du travail en étayant l'ensemble des acteurs institutionnels pour sécuriser les moments charnières, en particulier à partir de l'âge de 20 ans, pour prévenir les ruptures.
- La fluidification des parcours entre le milieu ordinaire de travail et le milieu adapté et protégé : proposer des dispositifs de temps partagés en milieu protégé et en milieu ordinaire, mettre en place de manière plus systématique un droit au retour effectif permettant à des jeunes travailleurs handicapés de "tenter le coup" vers des formes d'emplois plus ouvertes, organiser des passerelles entre les différents dispositifs.
- Le développement de l'accès des jeunes aux CDD tremplin, une expérimentation particulièrement adaptée pour eux car elle leur laisse le temps de s'approprier le monde de l'entreprise avant d'élaborer leur projet professionnel. Cet accès pourrait être amélioré en particulier à travers le développement d'un sourcing plus efficace de candidats par le service public de l'emploi et en particulier par les missions locales.



ACTION INSPIRANTE

Le CDD Tremplin

Le CDD Tremplin (CDDT) est un dispositif porté par les entreprises adaptées à destination des travailleurs disposant d'une RQTH, sans emploi et/ou chômeurs de longue durée, ou qui courent le risque de perdre leur emploi. Ce contrat de travail encadré par l'article L. 1242-3 du Code du Travail peut aller de 4 mois minimum à 24 mois maximum. Il représente un parcours de transition pour les personnes en situation de handicap qui bénéficient d'une mise en situation professionnelle, d'un accompagnement renforcé et personnalisé et de formations adaptées aux besoins du salarié. APF Entreprises, réseau national d'EA et d'Ésat d'APF France handicap, a créé 229 CDDT depuis le début de l'expérimentation soit 12 % de l'objectif. En savoir plus sur : apf-entreprises.fr

3 Développer l'apprentissage et les voies de professionnalisation



Les jeunes en situation de handicap rencontrent des difficultés dans l'accès à la formation (faible niveau de formation initiale), à l'information et à l'orientation, à la sortie de leurs études.

Ils doivent également faire face à la complexité de l'écosystème de l'accompagnement (Pôle Emploi / Cap Emploi, missions locales, CFA...) et à son faible étayage sur le handicap. Si le rapprochement de Pôle Emploi et des Cap Emploi doit permettre de simplifier l'accès aux services d'accompagnement vers l'emploi, il laisse craindre de voir l'étayage sur le handicap s'affaiblir encore, et de voir les publics en situation de handicap disparaître dans le flot global des demandeurs d'emploi.

Alors que l'apprentissage et les dispositifs de professionnalisation sont des leviers importants vers l'emploi, les jeunes en situation de handicap ne représentent qu'une très faible part des apprentis, malgré les ambitions du gouvernement de le développer massivement à travers une série de mesures récentes (mise en place d'un référent handicap dans tous les CFA, majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage, mise en accessibilité universelle des CFA...).

En outre, le manque d'accompagnement adapté (aide humaine par exemple) sur les temps de formation peut poser problème pour certains jeunes en situation de handicap en apprentissage au sein de centres de formation d'apprentis (CFA).

Comment permettre aux jeunes de se confronter au monde de l'entreprise, à l'environnement de travail en dépassant le système de la seule culture diplômante ?

- Il n'y a que 1,3 % de jeunes en situation de handicap dans les CFA, contre 6 % pour l'ensemble des jeunes.
- Ils ne sont que 4 000 jeunes en situation de handicap entrés en apprentissage, et cela concerne uniquement 8 régions et 10 % des CFA.



“

« Mon projet était le métier de la menuiserie. J'ai fait plusieurs stages qui m'ont permis de me

rendre compte de mes difficultés et des choses compliquées qu'il peut y avoir dans ce métier. Suite à ça, je me suis plus dirigé vers les collectivités et la maintenance de bâtiment. J'ai appris qu'il existait d'autres moyens de formation qui pouvaient m'aider à concrétiser et à en apprendre plus sur le métier. Du coup actuellement je suis au Greta en contrat d'apprentissage, en titre professionnel d'agent d'entretien. J'ai un contrat de 2 ans et je suis accompagné par mon entreprise l'INPG de Grenoble. »

Mathis, 19 ans, dyspraxique, accompagné par l'IEM APF France handicap Le Chevalon de Voreppe



ACTION INSPIRANTE

CFAS Occitanie Territoire Est et la plateforme Synergie Handicap

Les Centres de Formation d'Apprentis Spécialisés (CFAS) sont un dispositif régional d'insertion professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap par la voie de l'apprentissage. Synergie Handicap (Territoire Est) est un dispositif régional qui a pour mission de renforcer l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap. La plateforme permet de mutualiser l'ensemble des ressources et des compétences territoriales concourant à cet objectif.

Pour développer l'apprentissage et les voies de professionnalisation, APF France handicap recommande :

- L'amélioration de l'accès à ces dispositifs : accessibilité des lieux et dispositifs, adaptation des rythmes, développement de la pédagogie universelle, valorisation des réussites, formation des référents handicap, possibilité de bénéficier d'une aide humaine.
- Le rapprochement de l'Éducation nationale et du secteur médico-social avec les employeurs publics et privés en proposant des séances d'information sur les filières et métiers par des professionnels, des visites...
- L'ouverture de l'alternance aux entreprises adaptées.



4

Renforcer les dispositifs d'aide et d'accompagnement pour les jeunes et les employeurs



Aujourd'hui, les jeunes en recherche d'emploi comme les employeurs sont confrontés à une multitude d'interlocuteurs : Agefiph, Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales... ce qui rend peu lisibles les dispositifs d'aide et d'accompagnement des uns et des autres, bien que le rapprochement de Pôle Emploi et des Cap Emploi vise, à terme, à rendre ces offres plus lisibles.

De leur côté, les employeurs publics et privés ne connaissent pas toujours les possibilités de prise en charge des travaux d'aménagement des postes de travail, d'adaptation du rythme de travail, etc.

En parallèle, les dispositifs pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap sont à la fois mal connus, mal organisés, multiples et peu lisibles. Méconnus car le corps enseignant, les conseillers d'insertion ne sont pas assez informés. Mal organisés car de nombreux dispositifs existent mais ils sont éclatés et sont également mal connus, par conséquent ils ne sont pas utilisés.

Dans ces conditions, le jeune peut être conduit de projet en projet, d'échec en échec.

• 5 % des jeunes ni étudiants ni en emploi (NEET) sont des jeunes en situation de handicap.



« À partir de 2017, j'ai été à la recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle. J'ai été à la mission locale. Ils m'ont réorientée vers Pôle Emploi parce que j'étais diplômée. À Pôle Emploi, on m'a envoyée vers Cap Emploi parce que j'étais en situation de handicap. À Cap Emploi, je suis tombée sur des locaux qui n'étaient pas accessibles donc l'accueil n'a pas été idéal... et le conseil que l'on m'a fait, au lieu de m'aider à rechercher une formation ou un travail, c'était de rester chez moi sous prétexte que mon handicap était trop lourd et que je gagnerais plus à rester chez moi qu'à rentrer dans le monde du travail. » **Océane**

Pour renforcer les dispositifs d'aide et d'accompagnement pour les jeunes et les employeurs, APF France handicap

recommande :

- La garantie d'un accompagnement du jeune comme de l'entreprise tout au long du parcours professionnel par la voie de stages, de contrats d'apprentissage et de travail, de périodes de mise en situation en milieu professionnel.
- La simplification des dispositifs d'aide et d'accompagnement des jeunes, l'adaptation et la généralisation des dispositifs spécifiques d'accompagnement pour les jeunes ni en emploi, ni en formation (NEET) via notamment les missions locales, comme le propose par exemple le PACEA (parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) qui prévoit une logique d'accompagnement global, durable et personnalisé.



ACTION INSPIRANTE

L'initiative Emploi des jeunes (IEJ) initiée par Convergence 93

Portée par un réseau de mission locales en Seine Saint Denis, l'IEJ permet aux jeunes de 16-25 ans sortis du circuit d'accéder à un emploi, une formation, un apprentissage ou un stage. Des jeunes en situation de handicap sont suivis dans le cadre de ce dispositif à travers un accompagnement renforcé autour de la socialisation, une mise à l'emploi et un accompagnement dans l'emploi et la formation.

REPÈRES



- La vidéo ["La dynamique Emploi"](#) à APF France handicap
- La collection de vidéos à destination des personnes en situation de handicap ["L'emploi et moi"](#)
- Le [répertoire Emploi des acteurs du réseau APF France handicap](#)

- L'établissement d'une coopération entre le monde associatif et les employeurs publics et privés : les associations pourraient devenir un interlocuteur privilégié afin de sensibiliser aux problématiques des jeunes en situation de handicap et de créer des mises en relation, etc.
- La mise en place de stratégies de job coaching, de parrainage, de mentorat, de tutorat ou de binôme pour sécuriser le parcours des jeunes en situation de handicap vers et dans le milieu de travail.
- Une meilleure coordination des différents acteurs de l'insertion professionnelle, voire une simplification administrative et une évolution du verrou de la RQTH qui conditionne l'accès à de nombreux dispositifs pour les travailleurs en situation de handicap, alors que cette reconnaissance administrative induit un travail préalable d'acceptation par le jeune, ce qui peut prendre du temps.
- Une valorisation des actions favorisant l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap par un soutien financier via des aides à l'embauche pour les employeurs, au-delà de tout apport technique.

5 Soutenir les projets d'entrepreneuriat



Dans un contexte de chômage de masse, et alors que les jeunes en situation de handicap cumulent les difficultés, la possibilité d'accéder à l'entrepreneuriat pourrait être une des solutions pour permettre l'accès à une vie professionnelle pour ces jeunes.

En effet, le travail indépendant peut favoriser une participation sociale et économique active en apportant une certaine souplesse en termes de charge de travail, d'horaires de travail et de lieu de travail, offrant ainsi plus de flexibilité et de possibilités d'adaptation qu'un emploi salarié.



« La manière dont je prévois de travailler me permettrait de le faire à mon rythme malgré les délais à respecter. Ça me permettrait également de libérer du temps pour mes rendez-vous médicaux. C'est pour cela que j'aimerais être indépendante car je ne me vois pas dire à mon patron que je dois m'absenter ou que je ne pourrai pas venir pour raison médicale toutes les semaines... même si d'un côté financier, avoir un employeur paraît plus sûr que l'auto-entrepreneuriat. »

Mina, 28 ans, atteinte d'un handicap moteur



Toutefois, comme toute orientation professionnelle, celle-ci ne doit pas constituer une solution de repli ou une porte de sortie imposée mais doit être choisie, accompagnée et sécurisée. Car cette solution comporte des écueils tels que l'épuisement ou une mise à mal de la confiance.



ACTION INSPIRANTE

H'up entrepreneurs

H'up accompagne les entrepreneurs en situation de handicap pour le succès de leur entreprise, avec une équipe de 180 professionnels bénévoles.

Ses missions :

- Soutenir tous les entrepreneurs quand survient un handicap, pour maintenir leur entreprise en activité.
- Accompagner les créateurs et les entrepreneurs en situation de handicap avec une équipe de professionnels en activité pour éclairer leur démarche et accélérer leur succès.
- Développer une communauté d'entrepreneurs pour faire émerger une vision innovante de l'entrepreneur handicapé et des solutions collectives (législatives, financières, de prévoyance...).

En savoir plus sur : <https://h-up.fr/>

Pour soutenir les projets d'entrepreneuriat, APF France handicap recommande :

- La sensibilisation à l'entrepreneuriat des jeunes en situation de handicap et de leur entourage (famille, amis...) avec ses avantages, ses risques, ses défis.
- La sécurisation du droit à expérimenter.
- La mise en place d'un véritable dialogue entre jeunes, incubateurs et associations.
- La formation et l'accompagnement des incubateurs et conseillers d'entreprise à l'accueil de jeunes en situation de handicap.
- La création d'un club d'entreprises "marraines" qui pourraient mettre le pied à l'étrier des jeunes et les accompagner dans leurs projets, et le développement d'actions de mentorat et de tutorat de jeunes en situation de handicap avec les acteurs de l'accompagnement au tutorat / mentorat, dans le prolongement du dispositif promu en 2021 "1 jeune 1 mentor" qui vise à soutenir les associations et les entreprises dans le mentorat.
- La valorisation d'exemples inspirants auprès des entrepreneurs en situation de handicap potentiels.
- La facilitation de l'accès des entrepreneurs en situation de handicap aux informations nécessaires et aux mécanismes de financement traditionnels.

6 **Rendre effectif l'accès à l'emploi**

JOB

L'accès à l'emploi est conditionné à une série de facteurs personnels, sociaux, économiques et environnementaux.

Cette chaîne d'accès à l'emploi commence avec l'accès à l'information, à l'orientation, à la formation initiale, se poursuit avec l'accès aux offres d'emploi, aux transports, au logement, à la formation professionnelle continue, à un travail, au maintien dans l'emploi et se termine par les conditions de cessation d'activité. Mais elle peut être semée d'obstacles décourageants.

L'accès à un premier travail constitue donc un véritable défi, tant personnel que professionnel dans un écosystème peu inclusif.

Si l'accès à l'école et aux études commence à s'améliorer, les dispositifs de formation initiale et continue sont complexes, les lieux de formation et les outils pédagogiques trop souvent inaccessibles et inadaptés.

En outre, les jeunes en situation de handicap ne disposent pas toujours de l'accompagnement personnalisé nécessaire.

Ceci est particulièrement vrai lors de passage de concours dont l'organisation et les aménagements possibles ne tiennent pas compte de la fatigabilité notamment.

En parallèle, trop d'idées reçues circulent encore :

handicap = inaptitude / incompétences ;
handicap = métiers de bureau / du care ;
handicap = lourdeurs administratives / complexités en ressources humaines ;
handicap = coût supplémentaire...

C'est donc souvent par méconnaissance, ignorance voire peur du handicap, que les conseillers d'orientation, de Pôle Emploi ou les enseignants ne sont pas à même d'accompagner les jeunes en situation de handicap dans leur projet professionnel, ou que les employeurs sont réticents à les embaucher.

Les jeunes sont alors victimes de discriminations, comme l'ensemble des personnes en situation de handicap. Mais leur âge peut constituer un facteur "aggravant".

• **Le handicap est le premier motif de discrimination selon le Défenseur des droits.**

• **Les discriminations liées au handicap se produisent dans 1/3 des cas dans le domaine de l'emploi.**

“

« L'année dernière, fin 2019, j'ai rencontré un conseiller qui avait une affiche dans sa salle sur le handicap invisible

et, tout de suite, j'ai rebondi parce que j'ai trouvé cette affiche très intéressante. Il a pu m'expliquer que c'était son cas et ainsi j'ai pu lui confier que, moi aussi, j'étais dans ce cas-là, lui expliquer vraiment les difficultés que j'avais. Il a pu les comprendre, les entendre et de ce fait me guider pour que Pôle emploi me propose des offres plus adaptées à mes difficultés et à mes compétences. Cela m'a amenée à penser que les conseillers Pôle emploi ne sont pas assez informés, ne sont pas assez formés sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap. » **Adelina, 25 ans, atteinte d'un handicap invisible**

L'écart entre les compétences recherchées par les employeurs et le profil de nombreux jeunes en situation de handicap souvent peu ou mal scolarisés joue aussi un rôle. Autres difficultés inhérentes à la fois à la situation de handicap et à la jeunesse : le manque d'expérience, de confiance en soi, la peur de la réaction des autres... Peuvent s'y ajouter des problématiques de santé, la fatigabilité, l'exercice d'une "double" journée (se lever plus tôt pour des soins et/ou car chaque geste est plus long à effectuer...). Sans oublier que, qui dit emploi dit nécessité d'un logement adapté à distance raisonnable (une gageure pour un jeune qui débute et qui, en plus de sa situation de handicap, n'a pas forcément les moyens financiers nécessaires !) et mobilité pour se déplacer vers le lieu de travail. Donc un environnement accessible.

Pour rendre effectif l'accès à l'emploi, APF France handicap recommande des solutions qui, si elles valent pour l'ensemble des personnes en situation de handicap, sont indispensables pour donner une chance et un avenir professionnel aux jeunes à égalité avec les autres :

- Un enseignement primaire et secondaire permettant un parcours scolaire inclusif avec un accompagnement adapté pour toutes les transitions et le développement de dispositifs de prévention du décrochage et de la déscolarisation.
- Une organisation des concours adaptée aux spécificités de chacun (prise en compte de la fatigabilité notamment).
- L'évolution des procédures de recrutement dans une logique de prévention des discriminations et de valorisation des compétences non formelles.
- L'accessibilité de la formation mais aussi des transports, du logement, du cadre de travail, l'emploi accompagné...
- Une mise en place effective des obligations d'aménagement raisonnable par les employeurs et une organisation du travail adaptée et bienveillante.
- Des dispositifs adaptés tout au long de la carrière tenant compte des âges de la vie et des vulnérabilités des salariés.
- La mise en place de sensibilisations au handicap, d'informations et de formations en direction de tous les acteurs de l'emploi : professionnels de l'Éducation nationale, acteurs institutionnels, dirigeants publics et privés, directions des ressources humaines, collaborateurs en entreprise...

6 Rendre effectif l'accès à l'emploi (suite)



ACTION INSPIRANTE

“Boostons les talents” en Aquitaine

La délégation APF France handicap de Gironde a élaboré le programme, “Boostons les talents”. Objectif : faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap en renforçant leur estime de soi et en développant leur pouvoir d'agir. Il est constitué de 4 axes :

- Un accompagnement individuel.
- Une session d'ateliers collectifs sur 4 semaines : théâtre, sophrologie, socio-esthétique, réseau, entretien de recrutement.
- Un parcours “Coup de pouce” assuré par la Cravate Solidaire : conseil en image, coaching...
- Un parrainage individuel.

Un programme soutenu par AG2R La Mondiale.

REPÈRES



- Les tutos de sensibilisation [“Modes d'emploi”](#)
- [APF Formation](#)
- [APF Conseil](#)
- Le plaidoyer APF France handicap [“Citoyennes et citoyens à part entière ! Rendre les libertés et droits fondamentaux effectifs”](#)
- La contribution APF France handicap [“Demain, une société plus juste, apaisée et durable, fondée sur les droits humains”](#)



APF France handicap en bref

Créée en 1933, APF France handicap est la plus importante association française, reconnue d'utilité publique, de défense et de représentation des personnes en situation de handicap et de leurs proches.

Connue jusqu'en 2018 sous le nom d'Association des Paralysés de France (APF), APF France handicap agit pour l'égalité des droits, la citoyenneté, la participation sociale et le libre choix du mode de vie des personnes en situation de handicap et de leur famille.

Son projet associatif "Pouvoir d'agir, pouvoir choisir" propose 5 axes stratégiques pour une société inclusive et solidaire.

Elle réunit 85 000 acteurs impliqués au quotidien dont 35 000 usagers, 21 000 adhérents, 15 000 salariés et 12 500 bénévoles.

Des valeurs humanistes, militantes et sociales

APF France handicap affirme dans sa charte son indépendance de tout parti politique et de toute religion et la primauté de la personne. Deux piliers guident son action : l'approche inclusive et l'approche par les droits.

Une association innovante, ancrée dans la société

APF France handicap est le partenaire privilégié du développement de solutions d'accompagnement innovantes. Elle est aussi un membre actif de la société civile.

Un maillage territorial fort

- **96 délégations présentes sur 47 territoires**
- **428 établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESMS) pour enfants, adolescents et adultes**
 - 141 structures pour enfants et adolescents en situation de handicap
 - 287 structures pour adultes en situation de handicap
- **51 structures emploi APF Entreprises :**
 - 25 entreprises adaptées (EA) et 26 établissements et services d'aide par le travail (ESAT)
 - 4 500 collaborateurs dont 3 800 en situation de handicap

Suivre APF France handicap







Association reconnue d'utilité publique