

# Handicap et accès à l'emploi des jeunes : *l'alternance, entre volonté de sécuriser le parcours et difficultés de mise en œuvre*

L'accès des jeunes en situation de handicap à l'alternance

ARML Occitanie, le 07 décembre 2023, Montpellier

Zineb Rachedi

# Programme

- **Quelques constats en guise d'introduction**
  - En amont, l'école
  - L'alternance, apprendre sur le tas et sur les bancs de l'école
  - Indispensable et nécessaire logique partenariale
  - RQTH, handicap invisible, aménagements raisonnables, perception du handicap en entreprise
- **Quelques enjeux pour ne pas conclure**

# Quelques constats en guise d'introduction

## □ Sur le plan quantitatif

- Augmentation constante du nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire
- 12,8 % des jeunes de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (Insee, 2021)
- Baisse du taux de chômage des personnes en situation de handicap (12% contre 18% en 2018) (Agefiph, 2022)
- 1,3% des alternants sont en situation de handicap (Agefiph, 2022)
  - l'apprentissage : mettre en application les savoirs théoriques en cours d'acquisition
  - la professionnalisation : favoriser l'insertion des jeunes sans qualification (anciennement contrat de qualification)

## □ Sur le plan qualitatif

- L'orientation vers le professionnel peut être perçue comme un échec
- Risques autour de la continuité dans l'accompagnement au moment des transitions.
- « *Si l'école faisait son travail, j'aurais du travail !* »

# En amont, l'école... (1/2)

Le droit de tout élève en situation de handicap d'accéder à l'éducation est une obligation de l'Etat (article 19) qui n'est pas nouveau (loi de 1975)

La loi de 2005 en renforce la portée : le droit à l'inscription de tout enfant ou adolescent dans l'école ou l'établissement le plus proche de son domicile devient inconditionnel et l'Etat doit mettre en œuvre les moyens financiers pour favoriser la fréquentation du milieu ordinaire

Le recours au médico-social ne s'oppose à une scolarité en milieu ordinaire

**Banalité à rappeler : le jeune en situation de handicap a droit à un parcours de formation.**

Revenir sur la place des familles, les conditions de scolarisation et de construction d'un parcours de « réussite »

# En amont, l'école...

## (2/2)

### L'aide à l'insertion professionnelle des élèves doit porter sur :

- Les apprentissages sociaux
- Les apprentissages professionnels
- Les apprentissages relationnels

### Rôle central des équipes éducatives :

- Parcours Avenir : de la 6<sup>e</sup> à la terminale, construire progressivement son orientation par la découverte du monde économique et professionnel, par le développement du sens de l'engagement et de l'initiative.
- Les Périodes de formation en milieu professionnel (PFMP)
- Mettre en place des techniques de recherche d'emploi
- Créer des liens solides avec les employeurs potentiels (étude du bassin d'emploi : PME, artisanat, économie sociale et solidaire, grands groupes...)
- Sensibiliser les employeurs à la thématique du handicap
- Nouer des alliances avec les associations (missions locales, entreprises d'insertion...),
- Faire intervenir les parents
- Faire intervenir les anciens élèves
- ...

# L'alternance, apprendre sur le tas et sur les bancs de l'école... (1/2) <sup>6</sup>

- ❑ Cadre réglementaire ancien et renouvelé
- ❑ Diversification des formes institutionnelles (bac pro, contrats d'insertion en alternance...)
- ❑ Scolarisation de l'alternance + institutionnalisation de l'alternance

??? « Alternance de juxtaposition école-entreprise » ou « alternance articulée/intégrative » ???

*L'alternance intégrative se joue dans la concertation permanente des acteurs qui conservent chacun leur spécificité et leur zone d'autonomie parce que chacun obéit à sa logique propre. Et cette concertation a un objet unique : l'élève » (Malglaive, 1993, p. 3)*

# L'alternance, apprendre sur le tas et sur les bancs de l'école... (2/2)

- S'orienter à l'adolescence
- Un choix précoce
- Obligation d'un projet professionnel pour les jeunes les plus en difficultés
- Un système diversifié mais des filières toujours étanches
- Choix des jeunes *versus* gestion des flux et des places
- Logique de place(ment)

# Indispensable et nécessaire logique partenariale

## (1/2)

- ❑ Créer les « liants » entre les différents acteurs
- ❑ Les Régions en 2019 : davantage de compétences en matière d'orientation et d'insertion
- ❑ Les alliances éducatives :
  - développer les regards croisés entre professionnels, à l'opposé d'une segmentation du travail avec l'élève,
  - promouvoir la notion d'équipe au sens large étendue aux partenaires en évitant l'écueil de ce qui pourrait être perçu comme une externalisation de la prise en charge de la difficulté.



# Indispensable et nécessaire logique partenariale

## (2/2)

- ❑ Équipe pluridisciplinaire de la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) aide le jeune à construire son projet de formation et d'insertion (existence dans certaines académies, des chargés de mission "insertion professionnelle" facilitant la mise en place de dispositifs d'accompagnement vers l'accès au premier emploi des jeunes en situation de handicap)
- ❑ PRITH (plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés) coordonnent les actions locales (formation, accès à l'emploi, maintien dans l'emploi...) des différents acteurs de l'insertion professionnelle (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale...). Certains PRITH ont un axe spécifique aux jeunes en situation de handicap.
- ❑ Les acteurs du service public régional de l'orientation ( CIO, missions locales, bureaux information jeunesse, Onisep, Pôle emploi, Cap Emploi...), permettent de bénéficier d'une orientation et de conseils pour la poursuite du parcours quel que soit l'âge et la situation.

# La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Art. 5213-1 code du travail

« Est considéré comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique »

**La déclaration n'est pas obligatoire auprès de son employeur**

- ✓ Sur décision de la CDAPH
- ✓ À partir de 15 ans si le jeune est dégagé de l'obligation scolaire et/ou autorisé à démarrer un apprentissage
- ✓ Pour les jeunes de plus de 16 ans, l'ouverture de droits à la PCH, AEEH ou qui disposent d'un PPS vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- ✓ Elle permet de bénéficier de l'orientation vers le marché du travail, un ESAT, un dispositif d'emploi accompagné
- ✓ Allongement de la durée maximale à 10 ans et droit à vie

# Focus sur les situations de handicap invisible

- Elles ne se voient pas mais existent et ont des incidences sur la vie quotidienne de la personne
- Elles demandent à la personne de se justifier notamment dans ses interactions sociales, ce qui nuit à ces relations
- Il y a une discordance entre le vécu de la personne et la représentation de son interlocuteur
- Elles peuvent être dissimulées par la personne par crainte d'être réduite à son handicap, d'être cataloguée
- Dire ou ne pas dire ? (peur de « l'étiquette », stigmatisation...)

# Perception du handicap et évolution des politiques publiques

« Handicapé » : handicap intrinsèque à la personne

VS

Personne handicapée, personne en situation de handicap : handicap contextuel / situationnel

- D'abord, l'accessibilité pour réduire les obstacles et...
- ... Le droit à compensation pour des aménagements individuels



**PAS SEULEMENT UN  
EFFET DE LANGAGE**

# Les aménagements raisonnables

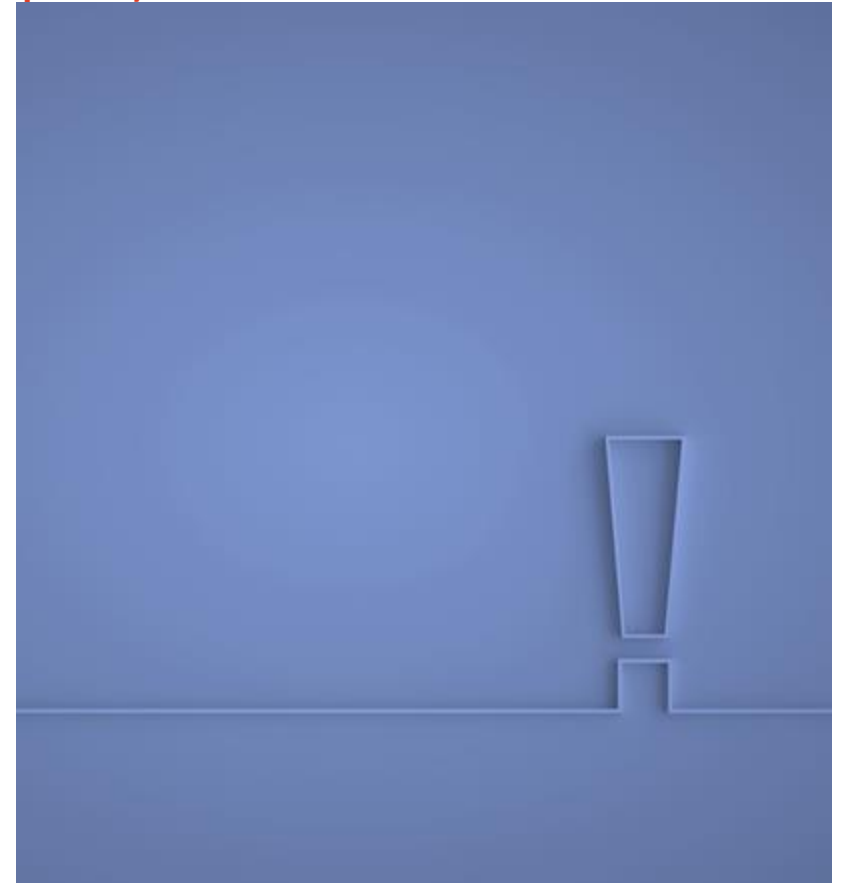
« La notion d'aménagement raisonnable repose sur l'idée que lutter efficacement contre les discriminations implique non seulement de traiter de manière identique les personnes placées dans une situation comparable mais aussi, dans un but d'égalité réelle, de traiter différemment les personnes placées dans une situation différente, en mettant en œuvre les mesures nécessaires et appropriées. »

Guide du Défenseur des droits

[Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable](#)

# La perception de l'emploi des personnes handicapées (Agefiph-Ifop 2022)

- Une vision stéréotypée du handicap
- Une méconnaissance de la diversité des situations rencontrées par les personnes
- Une embauche perçue comme difficile
- Une charge supplémentaire pour l'entreprise
- La perception varie en fonction du type de handicap



**Être jeune et en situation de handicap, c'est cumuler différentes identités sociales, statuts et stéréotypes sur :**

---

La jeunesse

---

La vulnérabilité

---

L'autonomie et l'émancipation

---

La vie professionnelle : le monde du travail / le marché de l'emploi

---

La « projection professionnelle », et le « principe de réalité »

---

# Pour ne pas conclure, (1/2)

---

Enjeux de la formation des maîtres  
d'apprentissage

16

---

Enjeux de la formation des collectifs de  
travail

---

Enjeux de l'accompagnement du jeune et  
de sa famille dans la « mobilité »

---

Vieux débat : adéquation offre de  
formation/offre d'emploi

---

Connaissance de l'éco-système et de ses  
ressources « *il y a beaucoup de pierres mais il  
n'y a pas de ciment* »



**Pour ne  
pas  
conclure,  
(2/2)**

17

---

Améliorer la relation entreprise-CFA (avec une diversification des CFA)

---

De la prescription (*double obligation : 6% pour le handicap et 5% pour l'alternance*) à la coopération

---

Se libérer des a priori ou du moins les déconstruire  
*« l'école ne sert à rien » « l'entreprise veut avoir de la main d'œuvre à moindre coût »*

---

À travers des espace-temps dédiés, de véritables rencontres

---

Au prix d'une réflexion sur les identités professionnelles dans laquelle l'entre-deux est un équilibre comme un autre...

# Merci à vous

INSEI

58/60, avenue des Landes

92150 Suresnes

+33 (0) 1 41 44 31 00

[zineb.rachedi@inshea.fr](mailto:zineb.rachedi@inshea.fr)