

Service
de la **vie universitaire**
Université de Strasbourg

IPAG Institut
de préparation
à l'**administration générale**
Université de Strasbourg



L'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap : de l'obligation à l'inclusion



Convention partenariale
**pour l'insertion professionnelle
des jeunes en situation de handicap**

Mémoire présenté par **Anaïs SISOUVANH**

En vue d'obtenir le diplôme MASTER 2

Management des Organismes Sociaux

Soutenu le 7 septembre 2021

Membres du jury :

Directeur de mémoire : M. Jean-Materne STAUB

Tuteurs de stage : Fabienne RAKITIC et Dominique MOBELUS

Table des matières

INTRODUCTION	1
I. L'émergence de la notion de handicap	2
II. Une évolution en France, tendant vers l'inclusion.....	3
III. Un fossé encore présent entre les personnes handicapées et le reste de la population	4
PREMIERE PARTIE :	8
L'origine des difficultés d'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap	8
I. Le handicap : un travail à temps plein.....	9
A. Un quotidien rythmé par le handicap	9
1) Le degré et la typologie du handicap impactant différemment le quotidien	9
2) Un travail d'organisation minutieux.....	10
B. L'acceptation du handicap : un travail profond et personnel	11
1) Le rôle de l'environnement et l'entourage	11
2) L'expérience personnelle	12
II. La méconnaissance du handicap.....	13
A. La conséquence de l'ignorance sur le handicap : la méconnaissance des organismes spécifiques	13
1) Une ignorance générale	13
2) Des dispositifs et organismes spécifiques méconnus	14
B. Des organismes et procédures inadaptés	16
1) Les procédures spécifiques jugées complexes et longues	16
2) Des transitions nécessitant un accompagnement	17
III. Inadéquation entre les attentes des professionnels et ceux des étudiants en situation de handicap	18
A. Des points de vue opposés sur le monde du travail et l'étudiant.....	18
1) La vision faussée des étudiants du monde du travail	19
2) Un groupe d'étudiant en situation de handicap hétérogène.....	19
B. Un milieu professionnel inadapté	20
1) Une structure non inclusive	21
2) Un management interne rempli de stéréotypes et de préjugés.....	22
DEUXIEME PARTIE :	23
La portée des freins sur l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap	23
I. Les risques découlant du déni du handicap	24
A. Un cercle vicieux dangereux et risqué.....	24
1) L'effet golem.....	24
2) Les risques de complications et d'échecs scolaires.....	25

B.	Assistance et accompagnement : une limite à ne pas franchir	26
II.	Une recherche d'emploi, de stage, d'alternance : éreintante et fatigante.....	27
A.	« Faut-il révéler son handicap ? » un débat perpétuel	27
1)	Une réponse évoluant selon le vécu de la personne	27
2)	Un avis contraire des entreprises et déterminé par le type de handicap.....	28
B.	Les causes impactant l'offre et la demande sur le marché du travail.....	29
1)	L'inadéquation des attentes causant une pénurie de candidats	29
2)	L'impact des stéréotypes et préjugés.....	30
III.	Un management inadapté et discriminant	31
A.	Une entreprise inclusive sous conditions.....	31
1)	Le bien-être des salariés : une question de taille.....	31
2)	Un casse-tête réglementaire et procédural	32
B.	Dilemme entre bienveillance et exigence	33
	TROISIEME PARTIE :	35
	Les leviers d'action en faveur de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap	35
I.	Normaliser le handicap dans la société.....	36
A.	Informers et sensibiliser à grande échelle	36
1)	Pour les étudiants, connaître son handicap c'est l'accepter.....	36
2)	Pour les professionnels, c'est évoluer vers l'inclusion	37
B.	Lutter contre les discriminations.....	38
1)	Confronter les différents points de vue	38
2)	Vers une entreprise inclusive	39
II.	Renforcer l'accompagnement	40
A.	Un accompagnement spécifique aux étudiants.....	40
B.	Un accompagnement partenariat avec les entreprises	42
III.	Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle.....	43
A.	Simplifier l'accès aux aides et services	43
B.	En encourageant la rencontre avec les employeurs	44
	CONCLUSION.....	46
	Bibliographie.....	49
	Glossaire.....	53
	ANNEXES.....	54

REMERCIEMENTS

J'adresse mes sincères remerciements à toutes les personnes qui par leurs paroles, leurs écrits, leurs conseils et leurs critiques ont guidé mes réflexions et ont accepté de me rencontrer et de répondre à mes questions durant mes recherches.

Je tiens à exprimer ma gratitude à toutes les personnes du Service de la Vie Universitaire – Mission Handicap pour leurs accueils chaleureux et leurs bienveillances.

Je désire aussi remercier Natacha SCHOEN, pour sa présence et son travail. Cette collaboration a été une belle expérience à ses côtés.

Mes remerciements, tout particulier, à mes deux tuteurs de stage, Mme Fabienne RAKITIC et M. Dominique MOBELUS, pour leur disponibilité et leurs conseils. Vos passions et vôtres enthousiasmes étaient très communicatifs. Mais surtout merci pour m'avoir fait confiance tout au long du stage, en vue de porter ce beau projet.

Je voudrais également exprimer ma reconnaissance envers mon directeur de mémoire, M Jean-Maternelle STAUB pour ses conseils et son suivi durant la rédaction de mon mémoire.

Ce mémoire est à l'honneur de tous les étudiants en situation de handicap, rencontrés de près comme de loin durant mon stage. Je leur adresse toute mon admiration et mon courage.

INTRODUCTION



« *L'inclusion active consiste à permettre à chaque citoyen, y compris aux plus défavorisés, de participer pleinement à la société, et notamment d'exercer un emploi.* » Cette définition donnée par la Commission européenne donne à réfléchir, sur la situation actuelle des personnes, mais plus précisément des étudiants en situation de handicap, dans l'insertion professionnelle. Où en sommes-nous aujourd'hui dans cette inclusion sociale ?

I. L'émergence de la notion de handicap

« *En vue d'une meilleure insertion professionnelle des élèves et des étudiants en situation de handicap.* » Ce slogan représente l'un des principaux objectifs de la Convention Atouts pour tous du Grand-Est, qui est un accord-cadre de partenariat œuvrant dans l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap (ESH).

Durant mon stage de fin d'étude en tant que coordinatrice de projet de cette convention, mes missions étaient de mettre en œuvre diverses actions, en vue de faciliter l'insertion professionnelle des ESH, de les accompagner, et d'informer et sensibiliser au handicap. L'intégration des ESH dans le monde professionnel a été une réelle problématique tout le long de ce stage, tant les difficultés sont multiples, présentes et parfois sans réponses. Cela m'a permis de réaliser des entretiens avec des professionnels et des ESH à ce sujet, de confronter les deux points de vues et de voir les difficultés qui en ressortent (Annexe 1). Ce sujet reste d'actualité et suscite un intérêt dans la société qui ne fait qu'accroître, car depuis quelques années on voit malgré tout une progression améliorant leurs conditions d'insertion professionnelle.

Malheureusement cette population a été, depuis l'origine, exclue et rejetée de la société. Durant l'antiquité et le moyen-âge, ils étaient perçus comme des monstres, des êtres impurs, frappés par une malédiction divine. A cette époque, la société éprouvant de la peur face au handicap, ils décidèrent donc soit de les tuer, soit de les enfermer dans des hospices avec d'autres personnes définies comme des « assistés » (les pauvres, les personnes âgées, voleurs etc). Par ailleurs, c'est par ce fondement qu'est né, sous l'ordre de Louis XIV, l'illustration même de cette époque, l'Hôpital Général - La Salpêtrière à la fin du XVIIIe siècle.

Ce n'est seulement qu'à partir de sa mort, durant le XVIIIe siècle, le siècle des Lumières qu'un nouveau courant de pensée fait son apparition, prônant la raison, la science et le respect de l'humanité. Des idées ont émergé afin d'améliorer les conditions de vie des infirmes. Ainsi dès

l'époque contemporaine, les personnes handicapées étaient reconnues et ont pu retrouver une place au sein de la société, notamment dans le monde du travail et de la scolarité grâce à une évolution des lois en France.

Nous passons donc d'une époque d'exclusion et/ou d'assistanat à une nouvelle ère d'inclusion des personnes handicapées.

II. Une évolution en France, tendant vers l'inclusion

Le premier grand dispositif législatif sur le handicap, en France, date réellement de 1975 avec la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées¹. Cette loi, tendant à favoriser la vie sociale des personnes handicapées, comprends des dispositions relatives aux enfants et adolescents handicapés, à l'emploi des personnes porteuses de handicap et aux prestations aux adultes handicapés.

Par la suite, viens la loi du 10 juillet 1987², complétant cette dimension, en instaurant l'obligation d'emploi, à temps plein ou partiel, des travailleurs handicapés (OETH), des mutilés de guerre et assimilés, par l'imposition d'un taux légal d'emploi de 6%, pour les entreprises de plus de 20 salariés. Ainsi les entreprises soumises à cette obligation, ne respectant pas ce « quota » doivent reverser une contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Cette OETH a été simplifié par la loi dite "Avenir Professionnel" du 5 septembre 2018³ afin de favoriser l'intégration des PSH dans le monde du travail.

Mais c'est en 2005 qu'un véritable tournant se présente, par la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées⁴. Toujours dans l'optique d'améliorer la prise en charge des personnes handicapées, elle définit le handicap (article 2) « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive*

¹ Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

² Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (1)

³ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1)

⁴ LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (1)

d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

L'évolution législative démontre une réelle envie de reconnaître et d'inclure les personnes handicapées dans notre société, et plus précisément dans les milieux scolaires et professionnels. Notamment par la loi du 22 juillet 2013⁵ donnant obligation aux établissements publics d'enseignement supérieur de mettre en place un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.

Ces différentes lois évoluent vers une amélioration des conditions de vie des PSH. Nous sommes passés d'un rejet de la société à une obligation d'inclusion, qui penche de plus en plus vers une inclusion naturelle. C'est-à-dire que la société commence à ne plus voir cette inclusion comme une obligation imposée par la loi à respecter, mais comme une norme de la société.

Mais la question qu'on se pose est de savoir, si nous sommes réellement au stade de l'inclusion ?

III. Un fossé encore présent entre les personnes handicapées et le reste de la population

Si nous reprenons la définition de l'inclusion active de la Commission européenne, les PSH plus précisément les étudiants, devraient être capable de participer pleinement à la société et notamment d'exercer un emploi. Or, des différences et inégalités persistent entre les personnes dites valides et les PSH au niveau scolaire et professionnel.

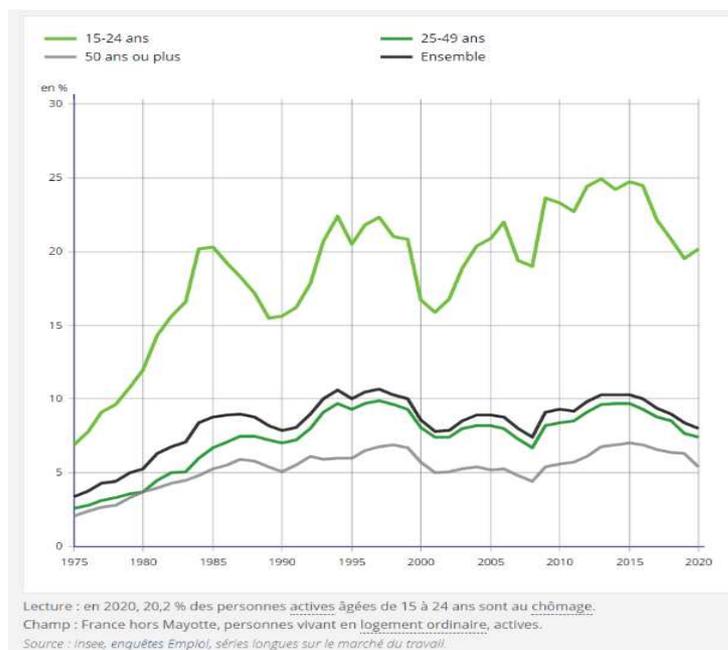
Concernant le milieu scolaire, en 2019, selon l'enquête du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)⁶, 37 502 étudiants en situation de handicap ont été recensés dans les établissements d'enseignement supérieur publics, soit seulement 1,69% de la population étudiante. Mais leur effectif a été multiplié par 5 depuis 2005 (Annexe 2), cette progression s'explique par un meilleur accès à l'enseignement supérieur et des dispositifs d'accompagnement plus nombreux et mieux connus.

⁵ LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche

⁶ L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France (n°14 - Avril 2021) thématique 14 Les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur.

Ce rapport démontre que l'écart entre la population générale et en situation de handicap diminue significativement depuis ces cinq dernières années grâce au renforcement des dispositifs handicap mis en place et l'adoption des schémas directeurs handicap. Cependant, on observe toujours une surreprésentation des étudiants en situation de handicap en Licence et une sous-représentation en Master (Annexe 3). De ce fait, nous pouvons en déduire que peu d'ESH poursuivent leurs études jusqu'au Master, et ont un diplôme supérieur à bac +3.

Le niveau d'étude est à prendre en compte pour comprendre les inégalités et différences présentes dans le milieu professionnel. Mais avant cela, c'est un fait, nous savons que les jeunes de 15-24 ans sont davantage touchés par le chômage. Ils se trouvent confronter à une situation plus difficile que la population plus âgée, sur le marché du travail et sont fortement sensibles à la conjoncture économique du pays. Leur taux de chômage a toujours été supérieur depuis 1975, comme le démontre ce graphique, il a atteint 20,2% en 2020, contre un taux de chômage de 8% pour l'ensemble de la population. De plus, on peut noter que la crise sanitaire a eu un effet négatif pour eux, puisque depuis 2015, le taux de chômage des jeunes était en baisse constante et ce jusqu'à 2020, lorsque la crise du Covid-19 est apparue. En effet, l'activité économique a chuté de manière historique avec un recul du PIB de 8,3% comparé à une hausse de 1,8% en 2019⁷, cela a impacté toute la population française, notamment les étudiants et les PSH.



⁷ Insee, comptes nationaux, base 2014, Figure 1 - Le PIB et les opérations sur biens et services.

Les difficultés d'insertion sur le marché du travail s'illustrent également par le tableau ci-dessous, démontrant que le niveau d'étude est un des facteurs freinant l'insertion professionnelle des étudiants. Nous pouvons voir un taux de chômage des étudiants sortant de formation initiale, tous niveaux confondus, de près de 17% en 2020. Une corrélation entre le niveau de diplôme et l'insertion professionnelle se dessine puisque ce taux de chômage est presque divisé par 5 pour les personnes de niveau bac + 2 ou plus.

Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2020

Niveau de diplôme	Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale	Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale	Sortis depuis 11 ans ou plus de formation initiale	Ensemble
Aucun diplôme, brevet des collèges	47,7	30,9	11,1	13,9
Bac, CAP, BEP ou équivalent	22,0	12,5	6,8	8,8
Bac + 2 ou plus	10,5	5,9	3,8	5,2
Ensemble	17,0	10,1	6,3	8,0

Lecture : en 2020, 10,5 % des personnes actives ayant un diplôme de niveau bac + 2 ou plus et ayant achevé leur formation initiale depuis 1 à 4 ans sont au chômage.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, actives.

Source : Insee, enquête Emploi.

Ces quelques chiffres concernent tous les étudiants en général, pourtant cela démontre déjà une difficulté d'insertion professionnelle bien présente quant à cette catégorie de personnes. Mais il faut également avoir en tête les chiffres concernant les personnes handicapées pour comprendre l'intérêt du sujet et mettre en corrélation les problématiques des deux catégories de personnes, qui n'en font qu'une dans ce développement.

Selon l'Agefiph, parmi la population active des bénéficiaires de l'obligation à l'emploi (BOE) 16% des BOE sont au chômage, ce qui est deux fois plus élevé que le taux de chômage de l'ensemble de la population active des 15-64 ans (8%)⁸ (Annexe 4).

Donc si nous combinons étudiant et handicap, dans ce cas-là, nous avons une catégorie de personnes, ayant une double difficulté concernant l'insertion professionnelle. Aussi le niveau d'étude et le handicap ne sont pas les seuls facteurs de difficulté d'entrée dans le monde professionnel. Il y a également la discrimination à l'embauche que nous pouvons prendre en compte. Malgré une protection législative instaurée par le code du travail, interdisant une discrimination à l'embauche en raison « *de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap* »⁹, ce frein reste malheureusement vrai. La discrimination due au handicap a

⁸ Agefiph, Emploi et chômage des personnes handicapées – Tableau de bord national 2020, Avril 2021.

⁹ Article L 1132-1 du Code du travail

même été définie par la Convention relative aux droits des personnes handicapées¹⁰ comme « *toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales* » (article 2).

De ce fait, notre préoccupation est de savoir où en sommes-nous dans ce passage entre obligation et inclusion dans l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.

L'intérêt du sujet se retrouve donc dans la complexité qu'ont les ESH d'intégrer le monde du travail. Ils sont touchés par divers facteurs que nous allons aborder durant notre développement (première partie), impactant ainsi leur insertion professionnelle et la rendant plus difficile que les autres (deuxième partie). Cependant la notion de handicap et travail évolue de manière favorable depuis des années. Des leviers d'actions ont été mis en place afin de soutenir cette évolution et de faire pencher la balance de l'obligation d'inclusion des ESH à une simple inclusion dans la société (troisième partie).

¹⁰ Adoptée par l'Organisation des Nations unies (ONU) le 13 décembre 2006 et entrée en vigueur le 3 mai 2008

PREMIERE PARTIE :

Les causes des difficultés d'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap



Les difficultés d'insertion professionnelle des ESH ont plusieurs fondements différents, dont le handicap qui est le premier frein à leur évolution personnelle et professionnelle (I). On va s'intéresser également la méconnaissance du handicap qui joue un rôle important (II), notamment dans l'inadéquation entre les attentes des professionnels et des ESH (III).

I. Le handicap : un travail à temps plein

Le handicap représente le premier frein pour les ESH, c'est un travail à temps plein impactant tout le quotidien de la personne, notamment par une organisation extrêmement complexe et minutieuse, rythmé par le handicap. Hormis cette organisation, c'est également un travail personnel, d'acceptation du handicap qui nécessitent du temps et de l'effort.

A. Un quotidien rythmé par le handicap

Le handicap peut impacter le quotidien à des degrés différents selon la typologie du handicap. Mais cela nécessitera toujours un travail d'organisation.

1) *Le degré et la typologie du handicap impactant différemment le quotidien*

Quel que soit le handicap, il aura un impact sur le quotidien, c'est l'essence même de cette notion-là. Cependant, toutes ces personnes ne sont pas égales face au handicap, il faut faire une différence entre deux groupes de handicap : le handicap dit visible et le handicap dit invisible. L'un ou l'autre handicap n'aura pas la même répercussion sur la personne que l'autre type de handicap, puisque l'un est perceptible à l'œil nu alors que l'autre peut être dissimulé à la vue des autres.

La définition générale de la notion de handicap donnée par l'organisation mondiale de santé (OMS) englobe tous les différents types de handicaps, c'est-à-dire le handicap mental, auditif, visuel, moteur, psychique, l'autisme et les troubles envahissants du développement, le pluri handicap, le polyhandicap, les traumatismes crâniens, les maladies dégénératives et les troubles dys¹¹. La distinction entre le handicap visible et le handicap invisible s'est créée au fil des années, malgré qu'aujourd'hui le handicap invisible n'a toujours pas de définition arrêtée, bien qu'elle représente 80% des handicaps¹². Mais on considère qu'il désigne les incapacités

¹¹ <https://www.ccah.fr/CCAHA/Articles/Les-differents-types-de-handicap>, consulté le 15 juin 2021

¹² Le service public : guide de l'accueil des personnes en situation de handicap, p.6

qui nuisent au fonctionnement quotidien, mais qui n'ont pas de manifestation physique. L'apparence ou les conduites de la personne en situation de handicap ne sont pas altérées par sa conduite ou sa santé. Le handicap est donc non reconnaissable et imprédictible dans les interactions sociales.

Cette invisibilité aux yeux des autres peut être un inconvénient, à la différence des handicaps visibles, cette évidence « *fait que le sujet diminué physiquement ou intellectuellement bénéficie à la fois d'une reconnaissance de la légitimité de ses plaintes et d'un statut médical et administratif spécifique*¹³ » contrairement à un handicap invisible où cette légitimité peut être mise à rude épreuve. Encore aujourd'hui de nombreux handicaps invisibles ne sont pas encore reconnus, tel que le burn-out qui est pourtant bien présent dans notre société. Cette notion est en cours de débat en France, elle a fait son entrée dans la classification des maladies de l'OMS, mais ne fait pas encore partie de la liste des maladies professionnelles dans le code de la sécurité sociale.

Les handicaps invisibles sont, contrairement à ce qu'on pourrait croire, plus impactés par des situations injustes au vu de cette invisibilité qui invalide leur handicap, leur vécu et qui empêche pour certains d'obtenir l'aide dont ils ont besoin. La lourdeur du handicap ne se définit pas forcément par le handicap en lui-même, tel que la chaise roulante, mais il se calcule plutôt selon l'impact qu'il aura dans la vie au quotidien, les difficultés émises afin de mettre en place des aménagements pour améliorer le quotidien de la PSH.

Mais quel que soit le type de handicap, il aura toujours un impact sur le quotidien de la personne et cela nécessitera un travail d'organisation minutieux.

2) *Un travail d'organisation minutieux*

Le jonglage entre les soins, les différents traitements, les rendez-vous médicaux, ou encore les tâches quotidiennes à rallonge peut être perçu comme un travail à part entière, qui s'ajoute aux études, aux activités professionnelles, ou autres. Une organisation méticuleuse est nécessaire lorsque le handicap représente d'innombrables rendez-vous à prendre en compte, entre les médecins, les hôpitaux, les infirmières, les auxiliaires de vie, les proches aidants ou autres professionnels de santé.

¹³ Henri Rubinstein, les handicaps invisibles « Comment les identifier, les combattre et les surmonter », p.14

Une grande partie du temps de la personne est dédiée à ces rendez-vous, ces soins et traitements. Sans compter le fait que certains handicaps réduisent la capacité physique et mentale de la personne, de ce fait, les tâches simples du quotidien peuvent prendre plus de temps que pour une personne dite valide. On ajoute donc du temps supplémentaire sur l'organisation de la journée, pour des tâches qui peuvent nous paraître anodines mais qui prendra plus de temps que prévue pour les PSH. En somme, le temps consacré au handicap prend une part importante dans le quotidien de la personne, quasi prédominante dans certains cas, alors le temps restant pour d'autres activités est réduit par toute cette organisation.

On comprend donc que le temps consacré aux études peut être minime, que le temps de travail à temps plein peut être réduit et devenir du temps partiel, ou peut-être des fois impossible au vu du handicap. C'est en ce sens que le handicap peut être un frein à l'évolution de la personne et à son devenir professionnel.

B. L'acceptation du handicap : un travail profond et personnel

L'acceptation du handicap est un travail personnel, qui nécessite plus ou moins un certain temps selon la personne. Mais l'environnement, l'entourage et également l'expérience personnelle vécue de la personne jouera un rôle important sur l'acceptation du handicap.

1) Le rôle de l'environnement et l'entourage

Le handicap arrive généralement et majoritairement au cours de la vie, rares sont les personnes naissant avec un handicap, en effet, elles ne représentent que 15% selon une étude de l'Agefiph. Alors on peut imaginer qu'un tel chamboulement au cours de la vie modifiant nos habitudes, notre quotidien, qui remet en cause les perspectives d'avenir de départ, peut être difficile à accepter. Et la vision perçue du handicap est fortement influencée par l'environnement et l'entourage de la personne, ce cercle joue un rôle extrêmement important dans l'acceptation du handicap.

Lorsque l'on parle d'acceptation du handicap, cela veut dire accepter de voir certaines de ses capacités réduites, de voir son quotidien changé, son avenir chamboulé, de vivre des expériences différentes et quelque fois injustes en raison du handicap. Alors un

environnement sain et un entourage bienveillant, soutenant la personne au quotidien, la pousse à aller de l'avant, entraînera nécessairement des répercussions positives.

Être accompagné par un entourage familial et/ou professionnel facilitera et allègera le poids du handicap sur l'étudiant, il ne verra pas le handicap comme un fardeau. L'adaptation à un nouveau mode de vie sera plus simple et l'étudiant sera mieux préparé, il saura comment réagir et agir dans certaines situations. De plus, un environnement adapté facilitera aussi son quotidien dans ses déplacements, sa mobilité et surtout son autonomie. L'accompagnement est un des moteurs pour ménager les difficultés rencontrées lors du parcours de l'étudiant, nous verrons son importance dans les parties suivantes.

Ainsi, tous ces facteurs auront donc un impact positif sur la personne, sur la perception du handicap et de soi-même. L'acceptation du handicap sera donc plus simple pour l'étudiant, ce qui permettra pour lui d'avancer plus facilement dans son parcours. Mais au contraire, si la personne n'est pas entourée ou accompagnée cela peut engendrer des conséquences assez importantes sur le devenir de la personne.

Néanmoins, l'environnement et l'entourage ne sont pas les seuls éléments à prendre en compte dans l'acceptation du handicap. Il y a également le vécu de la personne, son expérience personnelle.

2) L'expérience personnelle

Même si la personne est entourée de bonnes personnes, dans un environnement sain, elle n'est pas immunisée contre les imprévus de la vie et il arrive que cette personne vive des expériences qui peuvent être difficiles voire traumatisantes pour elle. Malheureusement son vécu, qu'il soit négatif ou positif, entraînera forcément des répercussions sur la vision qu'elle aura du handicap.

Les expériences négatives sont multiples, elles peuvent prendre différentes formes, comme des rejets de la société, des discriminations, des situations d'impuissances, où la personne ne pourra pas réagir comme elle l'aurait fait auparavant de par son handicap. Cela aura des conséquences sur la perception du handicap et sur soi, elle risque de faire de ces expériences une généralité et de se renfermer sur soi-même si elle n'est pas préparée à faire face à ce genre de situations.

Et inversement, si l'étudiant n'a jamais rencontré de situations complexes, il pourrait penser que le handicap n'a aucun impact ou inconvénient sur le quotidien, qu'il est « comme les autres » (personne valide). Or malheureusement, il s'avère que la réalité est tout autre, et que le handicap doit nécessairement être pris en compte par la PSH mais également par les autres, pour comprendre toute la dimension du handicap et ce qu'il engendre.

Le handicap est donc un travail sur le long terme, compte tenu des changements qui impactent la vie d'une personne, tant sur son quotidien que sur elle-même. C'est l'un des plus gros frein pour une PSH, qui entraînera des répercussions sur tout le reste, notamment sur l'insertion professionnelle. Cependant ce n'est pas le seul inconvénient, il y a aussi une méconnaissance générale sur le handicap, freinant ainsi l'évolution de la société inclusive, et l'insertion professionnelle des ESH.

II. La méconnaissance du handicap

Le handicap est un frein au quotidien, mais la méconnaissance sur le handicap engendre encore plus d'obstacles pour l'ESH, comme la méconnaissance des organismes spécifiques et des dispositifs d'aides. De plus, certains organismes, même s'ils sont connus, sont parfois inadaptés, d'où l'importance de l'accompagnement.

A. La conséquence de l'ignorance sur le handicap : la méconnaissance des organismes spécifiques

L'origine de cette méconnaissance provient d'une ignorance générale sur le handicap, et cette ignorance a pour conséquence des organismes et dispositifs d'aides méconnus de tous. Cette ignorance touche non seulement les étudiants, mais aussi les professionnels entre eux.

1) Une ignorance générale

La méconnaissance sur les organismes et dispositifs provient au départ d'une ignorance sur le handicap en général. Le handicap peut faire peur lorsque l'on ne connaît pas son origine, ce qu'il engendre concrètement, car face à l'inconnu, les personnes ne savent pas forcément comment réagir, ni comment agir.

Il existe une multitude de pathologies et de handicap différents, la connaissance de tous serait impossible. Cependant, en savoir plus sur ce sujet c'est aussi reconnaître le handicap et la PSH.

La méconnaissance émane d'un manque d'informations et de sensibilisation sur le handicap touchant tout le monde, autant les étudiants que les professionnels. Pourtant des organismes spécifiques existent afin de s'informer sur le handicap, et des campagnes de sensibilisation sont mis en place dans les milieux scolaires et professionnels. Ce n'est pas l'information qui manque finalement, cependant l'intérêt pour le handicap n'est pas encore généralisé pourtant nous serons tous confrontés au handicap un jour ou l'autre, par le biais d'un proche ou par nous-même.

Dans les entreprises, le handicap n'est pas encore une norme, de ce fait les formations et sensibilisations ne sont pas systématiques pour tous. Ce manque d'informations et de sensibilisations peut notamment entraîner des conséquences sur le recrutement. Si le recruteur n'a pas été formé au handicap, à savoir comment se comporter face à une PSH, quel type de langage adopté cela pourrait se transformer en une mauvaise expérience et entraîner une discrimination dans le pire des cas.

Et pour l'ESH, s'il n'est pas informé sur son handicap et ce dont il a besoin, il ne saura pas comment expliquer son handicap, que faire pour améliorer ses conditions de travail, vers où ils doivent se diriger pour bénéficier d'un dispositif d'aide aux entreprises, dans le but de « rassurer » le recruteur qui ne connaît pas forcément tous les handicaps ou le handicap en général. Et cette méconnaissance peut jouer en sa défaveur lors d'un recrutement si la personne en face n'est pas sensibilisée et informée à ce sujet.

Cette méconnaissance sur le handicap entraîne assurément une méconnaissance sur les organismes et dispositifs d'aides par manque d'intérêt concernant ce sujet.

2) Des dispositifs et organismes spécifiques méconnus

Cette ignorance est générale et mutuelle, car les PSH elles-mêmes ne connaissent pas forcément tous les organismes spécifiques et les dispositifs d'aides à leur portée, de même que les professionnels ne sachant pas les aides dont ils peuvent bénéficier pour accueillir une PSH au sein de leur établissement. Il y a une méconnaissance sur les organismes d'aides, sur les dispositifs d'aides financières, matérielles, humaines ou encore sur leurs procédures spécifiques au handicap. Cela est due par le manque d'intérêt sur le handicap, le manque d'informations et de sensibilisation mais également par un manque d'accompagnement. Et cette méconnaissance peut malheureusement parfois engendrer des freins à l'insertion

professionnelle, lors du choix à prendre concernant le recrutement de la personne par exemple.

Pourtant l'information ne manque pas, des organismes existent pour cela. Les principaux organismes institutionnels dans le domaine de l'insertion professionnelle sont :

- La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) : accueillent, informent, accompagnent et conseillent les personnes handicapées et leurs proches, leur attribuent des droits, notamment la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

- La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) : est une commission de la maison départementale des personnes handicapées chargée de répondre aux demandes faites par les personnes handicapées ou leurs représentants concernant leurs droits.

- L'AGEFIPH : est chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. En proposant des services et aides financières aux entreprises et personnes du secteur privé.

- Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) : sa mission est d'impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.

- Cap Emploi : organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La liste est non exhaustive, il existe énormément d'organismes, d'institutions ou d'associations différents favorisant l'insertion professionnelle des PSH, même dans le milieu universitaire (Mission handicap, Espace Avenir etc). Ces établissements spécifiques sont tellement nombreux, qu'il arrive très souvent que les professionnels travaillant dans le domaine ne connaissent pas tous leurs congénères. Sachant qu'en plus, les titres, le nom des métiers sont différents d'un milieu à un autre cela peut porter à confusion et rendre complexe la connaissance de tout ce système.

Mais la connaissance de celui-ci ne fait pas tout, car la saisie de ces organismes dépend également de la complexité de la saisine ou de la procédure effectuée. Certaines procédures sont jugées parfois trop compliquées, trop longues et inadaptées.

B. Des organismes et procédures inadaptés

Ils sont jugés inadaptés face à certaines situations, parfois trop longues et complexes, d'où la nécessité de se faire accompagner, notamment dans les différentes étapes d'un étudiant.

1) Les procédures spécifiques jugées complexes et longues

L'administration est connue pour ne pas être une chose aisée, et concernant les procédures administratives pour les PSH, ils n'ont pas dérogé à la règle. Elles sont jugées par une grande majorité de personnes comme trop longues et difficile, c'est également l'une des raisons qui rend ces procédures méconnues et incomprises aux yeux des professionnels. On peut notamment évoquer la procédure de RQTH de la MPDH (Annexe 5), ayant un délai de réponse allant de 4 à 8 mois selon sa situation géographique, avec une insatisfaction de 59,9% des personnes concernant le temps de réponse de la MDPH¹⁴.

Dans des situations d'urgences, comme des demandes d'aménagements pour l'insertion d'une PSH dans son nouvel environnement de travail, à une date fixe, si l'aménagement n'arrive pas à temps du fait du retard de l'administration, malgré une demande urgente, cela peut réellement créer des difficultés voire des impossibilités pour la PSH de travailler. Cette procédure peut donc être inadapté face à certaines situations.

Ce n'est pas la seule inadaptation rencontrée, en effet, certains organismes sont également inadaptés pour certains types de handicap. Les personnes ayant un handicap lourd, réduisant leurs capacités mentales et physiques à un degré élevé, sont en général placés dans des milieux protégés de travail car ils sont dans l'incapacité de travailler dans un milieu ordinaire. L'orientation vers le milieu protégé est décidée par la CDAPH. Dans ce cas les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) (anciennement centre d'aide par le travail) leur permettent d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs possibilités¹⁵. Cependant, ces ESAT sont de plus en plus saturés, ou ils ressemblent beaucoup trop à des entreprises

¹⁴ Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, Enquête nationale de satisfaction de la MPDH, Résultat du 31 décembre 2020.

¹⁵ <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/mpt> consulté le 3 juillet 2021

ordinaires. Et dans ce cas, pour certains handicaps, ces milieux sont inadaptés. On se retrouve donc quelques fois sans réponses institutionnelles pour ces personnes.

Ces complexités et inadaptations empêchent des demandeurs d'emploi en situation de handicap d'obtenir les aménagements dont ils ont besoin, par conséquent, les empêchant de travailler dans de bonnes conditions. C'est pour ces raisons que l'accompagnement est primordial. L'étudiant devra passer par différentes étapes au cours de son parcours scolaire pour arriver à stade de l'emploi, et chaque étape nécessitera un accompagnement afin de faciliter le parcours de celui-ci.

2) Des transitions nécessitant un accompagnement

L'insertion professionnelle ne débute pas seulement à la fin des études, mais elle se construit tout au long du parcours scolaire de l'étudiant, notamment par l'exécution de stage, d'alternance. Mais compte tenu du poids du handicap sur le quotidien, additionné à la méconnaissance du handicap et du monde du travail, le parcours des étudiants, comprenant en plus des transitions importantes entre le secondaire, le supérieur et l'emploi s'avère compliqué, s'ils ne font pas le choix de l'accompagnement.

La transition entre le secondaire et le supérieur reste encore confuse pour les étudiants. L'entrée en étude supérieure s'assimile à un pas de plus vers l'avenir, la « vie d'adulte », le monde du travail, à un monde inconnu. Très peu d'étudiants à la fin des études secondaires connaissent réellement leur souhait d'avenir, leur futur métier ou domaine de prédilection. Cette projection ne s'éclaircit et se construit qu'à partir de la 4^e année selon la chargée d'accueil et d'accompagnement de l'Université de Strasbourg.

En ce qui concerne la transition entre le supérieur et l'emploi, elle implique aussi un besoin d'accompagnement, car comme nous l'avons dit, il y a une méconnaissance mutuelle sur le handicap et ce qu'il engendre. Et ce territoire inconnu peut justement représenter un frein à l'embauche, mais aussi lors du démarrage dans l'emploi, car les aménagements mis en place dans les études supérieures ne sont pas systématiquement les mêmes dans le milieu professionnel.

Pour chaque transition, une aide ou un accompagnement tant bien pour les étudiants, que pour les professionnels, est la bienvenue au risque de rendre difficile ces étapes. Ces aides existent, mais elles ne sont pas encore automatiquement demandées pour certains. Par

exemple, la mission handicap de l'Université de Strasbourg, composée de plusieurs chargées d'accueil et d'accompagnement, ainsi que d'une coordinatrice, est chargée d'accueillir et d'accompagner les ESH. Cela se traduit par des entretiens personnalisés, des évaluations de besoins pour leur proposer des aménagements spécifiques à leurs besoins. Elles accompagnent également les étudiants dans leurs orientations à l'aide d'un autre service, nommé « Espace Avenir » composé de plusieurs conseillères d'orientations. Mais également les entreprises, dans la mise en place des aménagements pour les étudiants en question.

De ce fait les propositions d'accompagnements sont présentes, mais peu connues et/ou demandées, malgré son expansion depuis ces dernières années grâce à la loi du 22 juillet 2013¹⁶. Et la méconnaissance du handicap défavorise les ESH dans l'insertion professionnelle, d'autant plus qu'elle influe sur la vision du handicap, sur les stéréotypes et préjugés que peuvent avoir les personnes. Cela nourrit des idées reçues, des attentes qui se trouvent au final en inadéquation avec la réalité.

III. Inadéquation entre les attentes des professionnels et ceux des étudiants en situation de handicap

L'écart entre les attentes des professionnels et celles des étudiants, est le résultat de préjugés et de stéréotypes que chaque parties ont de l'un ou l'autre. Cela s'explique par des attentes et visions différentes du monde du travail par les ESH mais aussi par un milieu professionnel parfois inadapté aux PSH.

A. Des points de vue opposés sur le monde du travail et l'étudiant

En reprenant notre logique, les étudiants sont souvent peu ou mal informés sur le monde professionnel et les métiers concernés, de ce fait ils ont une vision faussée du monde du travail. Il y a donc un écart entre la réalité et l'idée qu'ils se font d'un environnement professionnel, mais également au sein des étudiants même.

¹⁶ LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche

1) La vision faussée des étudiants du monde du travail

La méconnaissance des étudiants sur le monde du travail engendre des parcours irréguliers, ponctués d'arrêts, de changements et pour le cas échéant, de choix d'un métier à la sortie des études qui ne correspond pas à ce qu'ils aspiraient. Le risque étant qu'à la fin des études, les étudiants ne connaissent toujours pas vraiment les différents métiers, le monde du travail et qu'ils se retrouvent en poste, face à une réalité qui n'était pas la leur, qui est bien plus difficile à vivre que ce qu'ils pensaient. Dans ce cas, cette nouvelle étape peut parfois être violente.

Par exemple, une situation que j'ai pu entendre de la part d'une référente handicap : un jeune diplômé en situation de handicap réussit à obtenir un emploi dans une banque renommée à la sortie de ces études, cependant, tout ne se passe pas comme prévu. Il y a eu un fossé entre la réalité du terrain et ce qu'il s'imaginait. Finalement, les missions et le travail en soi, conjugué à son handicap ont été trop dur à gérer, il n'a pas pu continuer et a été contraint de partir.

Hormis les aménagements qui ne sont pas les mêmes, qui nécessitent un accompagnement, il y a également l'environnement et l'entourage qui changent. Les jeunes diplômés peu expérimentés ne se rendent pas forcément compte de tous ces éléments, ni de l'impact que peut avoir leur handicap sur leur travail, sur leur entourage, mais aussi sur eux-mêmes dans un nouveau milieu, comment les gérer. C'est pourquoi nous poussons les ESH à effectuer des stages, des alternances et à se renseigner, s'informer pour contrer ce genre de situations.

C'est en cela, que la vision de l'étudiant sur le monde du travail peut être faussée et difficile à vivre. Mais ce n'est pas la seule vision faussée dans ce milieu, car mêmes les professionnels ont une vision différente sur les ESH.

2) Un groupe d'étudiant en situation de handicap hétérogène

Un autre fait de plus en plus répandu dans le milieu professionnel, est que les recruteurs exigent de plus en plus de profils qualifiés.

Cependant nous savons que le parcours scolaire d'un ESH n'est pas le même qu'un étudiant valide, compte tenu du poids du handicap sur leur quotidien, notamment par l'organisation temporelle que cela peut entraîner. D'autant plus que certains parcours sont abrégés du fait de l'impossibilité de continuer à cause de leur handicap ou bien que certaines filières soient également moins demandées que d'autres. Sachant que les ESH sont beaucoup moins

présents dans certaines filières, il y a une surreprésentation des ESH dans les filières de Lettres, Sciences humaines et une sous-représentation dans les filières de santé, paramédicale¹⁷ (Annexe 6), on peut penser une corrélation ou un lien avec leur handicap et le choix de formation.

Leurs parcours scolaires sont donc plus complexes que d'autres, certains voient d'ailleurs leurs parcours raccourcis et peu d'ESH poursuivent jusqu'au niveau master. Parmi ces étudiants, 72,2% sont en licences et seulement 21,6% sont en master¹⁸. Nous pouvons en déduire que peu d'étudiants ont un niveau au-dessus de bac +3, donc peu ont un profil jugé « qualifié ».

Cela divise déjà en deux cette catégorie d'ESH, entre les étudiants qualifiés et les étudiants peu qualifiés, sans compter les PSH ayant une pathologie avec de lourdes répercussions. Ces étudiants font partis des personnes soit placés dans des ESAT, soit demandeurs d'emploi à temps partiel. Leurs handicaps les empêchent d'avoir un emploi à temps plein, ou de travailler dans des milieux ordinaires. Et quelques fois il arrive que certains PSH ne soient pas en accord avec les décisions données par la CADPH et souhaitent tout de même travailler dans un milieu ordinaire.

C'est un fait, pointé par ailleurs par des étudiants entretenus et suivis, il est déjà difficile de trouver un emploi peu qualifié, alors si on additionne toutes ces problématiques cela rend la tâche encore plus ardue. Il en résulte que les attentes des employeurs ne coïncident pas avec les profils présents sur le marché du travail.

L'écart entre ces différents points de vue creuse un fossé entre les deux parties, et un milieu inadapté accentue davantage cet écart.

B. Un milieu professionnel inadapté

L'inadaptation du milieu professionnel aux PSH s'illustre de différentes manières. D'une part, en terme d'accessibilité, de réglementation et d'organisation. D'autre part, un management interne inadapté, risquant de devenir discriminant.

¹⁷ État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°14, thématique 14, graphique 14.04.

¹⁸ État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°14, thématique 14, graphique 14.03.

1) Une structure non inclusive

De nos jours, la société tend à être de plus en plus inclusive. Les réglementations intègrent de plus en plus cette notion d'inclusivité, d'intégrer les PSH dans les lois et règlements, tel que la loi du 11 février 2005¹⁹ pour l'égalité des droits et des chances, relative à l'accessibilité pour tous.

On parle d'accessibilité universelle, l'accès « à tout pour tous », c'est-à-dire à tout type de handicap. Cela étant définit comme « *L'accès à tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente*²⁰. »

Pourtant à l'heure actuelle, l'accessibilité reste encore un problème, beaucoup de bâtiments ne sont pas accessibles à tous, ce qui pose énormément de problèmes pour les personnes à mobilité réduite (PMR), qui ne peuvent pas accéder à tous les bâtiments, ou ne peuvent rester toute la journée car elles n'ont pas accès aux sanitaires par exemple.

Des lois sont adoptées, comme la loi imposant un quota de 6% pour les entreprises de minimum 20 salariés présent dans le code du travail²¹. Mais les pénalités ne sont pas réellement dissuasifs pour certains, puisque plusieurs entreprises ne respectent pas toutes ces réglementations, préférant même intégrer les pénalités directement dans leur comptabilité comme une dépense annuelle, car cela reste plus simple en terme administratif et d'organisation plutôt que d'employer ce pourcentage de PSH.

Ces lois ont été adoptées afin de favoriser l'insertion professionnelle des PSH, et ce non-respect de la part des entreprises dessert les demandeurs d'emploi en situation de handicap et encore plus les ESH, sortant tout juste des études.

¹⁹ Réglementation technique relative à l'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées applicable depuis le 1^e janvier 2007 aux bâtiments construits ou rénovés accueillant des établissements recevant du public ou des locaux d'habitation.

²⁰ <https://handicap.gouv.fr/vivre-avec-un-handicap/handicap-accessibilite-et-deplacement/article/accessibilite-universelle>

²¹ Article L5212-1 et article L5212-2 du code du travail, version en vigueur du 1 janvier 2020.

2) Un management interne rempli de stéréotypes et de préjugés

Les établissements publics sont plus ouverts et sensibilisés sur le handicap que les établissements privés de par leur statut, mais ce n'est pas la seule distinction à faire entre les établissements, puisque la taille de l'entreprise est aussi à prendre en compte. Une entreprise de petite et moyenne taille (PME) n'aura pas les mêmes moyens financiers, humains et matériels à consacrer pour le recrutement de PSH, qu'une entreprise de grande taille.

Hormis ces éléments de taille, un management adapté n'est pas qu'une question financière. C'est un engagement à prendre auprès de tous les collaborateurs, cependant il arrive que la direction ne soit pas en harmonie concernant le handicap que l'équipe opérationnelle, c'est à dire les managers et autres collaborateurs. Cela peut s'expliquer par un manque de sensibilisation et de formation des niveaux hiérarchiques opérationnels sur le handicap, mais le résultat est que le management concret de la PSH ne soit pas forcément adapté pour elle, si le manager en face ne s'adapte pas et qu'il ne soit pas sensibilisé à ce sujet.

Lors des entretiens avec des étudiants, ce point a été révélé à plusieurs reprises et le problème étant que cette méconnaissance engendre des idées reçues, des stéréotypes et des préjugés sur le handicap et la PSH. Les préjugés sont généralement « *considérés comme des évaluations négatives à l'encontre de certains individus en raison de leur appartenance catégorielle* »²², en l'occurrence ici, la catégorie de personnes sont les ESH. « *Les préjugés sont eux-mêmes à mettre en relation avec les stéréotypes en tant que croyances socialement partagées concernant les caractéristiques attribuées aux membres d'une catégorie sociale* »²³. Les stéréotypes permettent donc de simplifier, de façon positive ou négative, les réalités qu'ils désignent²⁴. Et le risque avec ces préjugés, c'est de les mettre en action de manière négative.

Finalement cette ignorance sur le handicap a un effet boule de neige, puisqu'il amène à des visions différentes, qui engendrent ces inadéquations, ces préjugés et dans le cas échéant des conséquences importantes, notamment de la discrimination à l'encontre des PSH.

²² Odile Rohmer et Eva Louvet, Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience, 2011/1 vol 111

²³ Bourhis, R. Y., & Leyens, J. P. (Eds) (1999), Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes.

²⁴ Canopé, Eduquer contre le racisme et l'antisémitisme – Fiche notion « Stéréotypes et préjugés », p.2

DEUXIEME PARTIE :

La portée des freins sur l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap



Suite à cette première partie listant, de manière non exhaustive, des freins à l'insertion professionnelle des ESH. Nous allons aborder dans cette deuxième partie, les risques et répercussions concrètes des freins sur les ESH.

I. Les risques découlant du déni du handicap

Nous avons vu que l'une des causes des difficultés d'insertion professionnelle des ESH était l'acceptation du handicap en lui-même. Cependant c'est un travail de longue haleine, qui nécessite plusieurs étapes²⁵ (Annexe 7) dont une phase de déni avant l'acceptation. Cette phase peut être dangereuse et engendrer un cercle vicieux et risqué pour l'étudiant et son parcours, c'est pourquoi l'accompagnement est primordial. Cependant il faut faire attention à respecter les limites qui en découlent.

A. Un cercle vicieux dangereux et risqué

Le refus d'accepter son handicap peut avoir un effet négatif sur l'étudiant, il pourrait reproduire l'effet golem et s'autosaboter.

1) L'effet golem

Dans un contexte scolaire, l'effet golem est le revers d'une même pièce, qui est l'effet pygmalion²⁶ (Annexe 8), c'est une prophétie autoréalisatrice dans laquelle des attentes moins élevées, placées sur un individu le conduisent à de moins bonnes performances. C'est l'inverse de l'effet Pygmalion qui induit des performances supérieures d'un sujet, sous l'effet d'une croyance extrinsèque en sa réussite. C'est-à-dire que le simple fait de croire en la réussite de quelqu'un et de lui communiquer cette croyance, améliore ainsi ses probabilités de succès (effet pygmalion), et inversement, un effet négatif se réalise dès lors qu'on fait croire à un potentiel jugé comme limité.

Concrètement, ces répercussions s'illustreront dès le parcours scolaire, en commençant par un isolement, une peur de se sociabiliser avec les autres, la peur des regards et des préjugés. Par ailleurs, nous pouvons également le voir par rapport aux statistiques vues dans la première partie que très peu d'ESH sont qualifiés et ont un niveau supérieur à bac +3. Certes le handicap joue prioritairement sur ces résultats, mais nous pouvons également penser que cet effet

²⁵ Elisabeth Kübler-Ross, Les derniers instants de la vie « Les 5 étapes du deuil », 1969.

²⁶ Robert Rosenthal, psychologue, expérience en 1960 à la Oak School de San Francisco

influe aussi sur ces parcours courts, mais aussi sur le recrutement de ces ESH. En effet, cela a été démontré lors d'entretiens avec des ESH, les professionnels ainsi que leurs entourages remettaient constamment en question leurs compétences, de par leur situation de handicap.

Nous revenons donc sur l'impact que peut avoir l'entourage et l'environnement sur une personne. Cette sous-estimation se répercute sur l'estime de soi, sur le handicap et sur ses capacités notamment à évoluer et à s'ouvrir vers les autres. Cet effet boule de neige continue de s'agrandir et risque d'impacter l'avenir de l'étudiant si celui-ci n'arrive pas à faire face à ces difficultés.

2) *Les risques de complications et d'échecs scolaires*

L'entourage peut réellement déterminer le sens négatif ou positif, du parcours qu'aura l'étudiant par ces croyances.

Une des suites possibles, pouvant se produire est que l'étudiant ne se sente pas capable de continuer ses études, pensant qu'il n'est pas compétent, qu'il n'a pas les capacités pour réussir et décide de stopper son parcours. Les échecs scolaires peuvent être nombreux dans ce cas-là, d'autant plus s'il ne se fait pas aider ou accompagner. De même que son parcours professionnels, s'il n'a rencontré que des personnes le pensant limiter, il risquerait d'y croire et d'arrêter de travailler ou de rechercher. Ces croyances peuvent être un réel frein à l'évolution de l'étudiant.

Une autre suite possible, étant aussi problématique malgré son apparence positive. Un environnement et un entourage positif aura automatiquement le même effet positif sur la personne, cependant l'effet secondaire pouvant se produire, est qu'il y ait une croyance excessivement protectrice et positive. Le piège dans cet excès est double, car soit la personne vivra dans une bulle d'illusion et de surprotection, pensant pouvoir vivre et être comme « tout le monde », sans prendre en compte réellement son handicap et les inconvénients qu'il engage. Dans ce cas, le risque est qu'elle rencontre un jour une situation discriminante et injuste, qui aura un effet tel, qu'elle aura du mal à s'en remettre. Soit la personne verra son handicap comme un « privilège » et pensera pouvoir avoir des avantages grâce à son handicap. Comme une phrase que j'ai pu entendre lors d'un entretien personnalisé avec un ESH durant mon stage au sein de la Mission handicap de Strasbourg : « *j'ai la RQTH, quels sont les offres dont je dispose ?* ».

Il y a donc une incompréhension de la part des étudiants face à certaine réalité, et rare n'est pas les étudiants qui pensent avoir un passe-droit grâce à leur handicap. Mais cela est dû à un manque d'information et de sensibilisation sur le handicap.

Toutes ces croyances faussées ont un effet indéniable sur l'ESH, c'est pour cette raison que l'état mise sur le renforcement de l'accompagnement ces dernières années pour contrer cela.

B. Assistance et accompagnement : une limite à ne pas franchir

Nous avons vu que l'accompagnement à son importance tout au long du parcours de l'étudiant, néanmoins il y a une limite à ne pas franchir, pour garder une certaine autonomie.

Finalement, le but principal de l'accompagnement finalement est de donner les moyens nécessaires, pour permettre à l'étudiant d'être le plus autonome possible au cours de sa vie. L'accompagnement sert à pallier le manque résultant de son handicap, mais il ne se substitue pas à la capacité de décider ou d'agir de l'étudiant. Concrètement l'étudiant devra faire certaines tâches par lui-même, par exemple contacter des organismes spécifiques pour ses propres besoins ou faire son propre CV pour ses recherches. Il pourra bien évidemment se faire aider par un accompagnant, il pourra l'aider dans ses tâches, le guider, mais il ne pourra pas le faire à sa place, car dans ce cas-là on serait dans de l'assistantat.

D'ailleurs, c'est un des points de vigilance qu'à noter une des chargés d'accueil et d'accompagnement de l'Université de Strasbourg, car si l'on dépasse cette limite cela desservira plus l'étudiant qu'autre chose, d'autant plus que cela fait partie du processus d'acceptation du handicap. Seule la PSH peut accepter son propre handicap et agir en circonstances afin d'avancer et de s'adapter à un nouveau mode de vie.

L'accompagnement peut être perçu comme un tremplin, il servira seulement à un insufflé une aide pour l'étudiant, pour qu'il n'abandonne pas et qu'il réussisse au mieux son parcours avec les bons instruments à sa portée. Car dans le cas échéant, son parcours pourrait être assimilé à un parcours du combattant, notamment durant sa recherche de stage, d'alternance ou d'emploi.

II. Une recherche d'emploi, de stage, d'alternance : éreintante et fatigante

Durant ces recherches, les étudiants peuvent être découragés en raison des obstacles sur leur chemin liés à leur handicap, mais aussi à des facteurs externes.

A. « *Faut-il révéler son handicap ?* » un débat perpétuel

Cette question est un sujet de controverse, les étudiants définissent leurs réponses selon leurs expériences personnelles et quelques fois les recruteurs ont une autre vision de la question.

1) *Une réponse évoluant selon le vécu de la personne*

La question sur la révélation du handicap fait débat, elle évoque beaucoup d'avis diverses et variés de la part des étudiants, mais aussi de la part des professionnels. La réponse à cette question n'est pas totalement tranchée, elle diverge d'une personne à une autre et la réponse donnée par ces personnes résulte d'expériences rencontrées. De plus, la réponse d'une personne n'est pas fixe, elle peut également évoluer selon ce qu'elle a vécu.

C'est un fait, selon une enquête²⁷, le handicap, qu'il soit visible ou invisible, est perçu comme un inconvénient à l'embauche. L'état de santé est évoqué en entretien dans un tiers des cas (34%) et est, pour la moitié des répondants, considéré comme une potentielle source de discrimination (50%). Des étudiants m'ont témoigné avoir tout essayé, c'est-à-dire révéler la mention RQTH sur le CV ou le handicap lors de l'entretien ou décider de la dissimuler. Ou décider de ne pas du tout révéler le handicap, même après avoir été embauché.

Les étudiants ayant eu une très mauvaise expérience vis-à-vis de cette révélation décident, majoritairement, de ne plus révéler leur handicap, soit totalement soit partiellement. On entend par partiellement, ne pas le révéler dès le départ pour avoir une chance d'obtenir un entretien, pour pouvoir exprimer et expliquer leur handicap à l'oral face au recruteur. Ils utilisent donc tous les subterfuges possibles afin d'obtenir une chance de passer la première étape du processus de recrutement, ou encore d'obtenir l'emploi en question, au risque de dissimuler totalement leur handicap tout le long du processus de recrutement lorsque cela est possible.

²⁷ 8^e Baromètre de perception des discriminations dans l'emploi / Janvier 2015 p.7 et p.13

Aussi, les demandeurs d'emploi reconnaissent le fait que mettre la mention RQTH sur le CV est un risque lors des recherches, qui peut leur porter préjudice. Cet avis est également partagé par certains recruteurs qui préconisent quelques fois de ne pas le mentionner sur le CV pour réussir à obtenir un entretien. La mention de la RQTH ou la révélation du handicap dès le départ peut malheureusement freiner le recrutement de certains candidats, du fait des causes citées (Première partie) comme la méconnaissance sur le handicap.

Cependant cet avis n'est pas partagé par tous les recruteurs, de plus le vécu de la personne n'est pas le seul critère à la détermination de la réponse vis-à-vis de cette question. En effet, le type de handicap, qu'il soit visible ou invisible, jouera également un rôle dans la détermination de la réponse.

2) Un avis contraire des entreprises et déterminé par le type de handicap

En général, la réponse à cette question est influencée par le vécu de la personne, mais elle peut également être influencée par le handicap en lui-même. Lorsque le handicap est visible, tel qu'une chaise roulante ou un handicap visuel, la question de la révélation du handicap ne se pose pas, tant elle est évidente. En l'état, ils sont obligés d'évoquer à minima leur handicap, du moins les aménagements dont ils ont besoin puisque la dissimulation de celui-ci est beaucoup plus difficile voire impossible lors d'entretiens physiques. Dans ce cas, le choix de le révéler ou non, ne leur appartient pas réellement et ils seront obligatoirement, à un moment donné, confrontés à en discuter contrairement à un handicap invisible, qui souhaite le dissimuler jusqu'à la fin.

De plus, les avis concernant cette question diffèrent également selon que la personne soit demandeur ou recruteur. Les professionnels que j'ai interviewé, étaient pour la plupart favorable à la mention RQTH sur le CV, et d'autres encore, pèsent le pour et le contre car ils admettent que révéler son handicap peut être un frein à l'embauche encore de nos jours. Cette question est un réel débat même entre les professionnels, puisqu'il y a une réalité derrière qui est que la société actuelle n'a pas encore intégrée totalement les personnes en situation de handicap dans leur processus. Même si l'évolution est présente, que les grandes entreprises jouent de plus en plus le jeu, de même que celles dans le domaine public, la

question du handicap est toujours d'actualité. La tendance joue en faveur de l'insertion professionnelle des PSH depuis quelques années mais ce cas n'est pas encore généralisé.

Ainsi ce débat, concernant la révélation du handicap, tend à s'apaiser mais reste encore une réalité différente des visions que peuvent avoir certaines personnes. S'ajoute à cela, une autre difficulté impactant les ESH étant l'inadéquation des attentes des entreprises, associé aux stéréotypes et préjugés des personnes.

B. Les causes impactant l'offre et la demande sur le marché du travail

Tous ces freins causent des difficultés de toute part, des difficultés de recrutement du côté des entreprises et des difficultés d'embauches du côté des demandeurs d'emploi.

1) L'inadéquation des attentes causant une pénurie de candidats

La méconnaissance sur le handicap, additionné à des exigences précises, incompatibles avec certaines réalités entraînent une inadéquation entre les attentes des deux parties, qui a pour résultat : une pénurie de candidats et des demandeurs d'emplois en situation de handicap toujours à la recherche.

Il y a une indépendance entre l'offre et la demande, d'un côté des recruteurs ayant des offres dépourvus de candidats et de l'autre côté, des étudiants en recherche, n'arrivant pas à être embaucher. Le problème étant que la plupart des offres exigent des profils qualifiés, à temps pleins ayant certaines compétences et correspondant à l'entreprise. Or, nous avons pu le voir, les PSH ne souhaitent pas, et ne peuvent pas avoir un emploi à temps plein, de ce fait une partie déjà de ce groupe ne correspond pas aux offres. Il y a aussi une autre réalité à prendre en compte, qui est que les ESH, fraîchement diplômés, sont peu qualifiés car comme nous avons pu le voir²⁸ les ESH ne sont pas nombreux au niveau Master comparé au reste de la population étudiante. Le peu de personnes qualifiées, en général, sont très rapidement prisées et dans le cas contraire, le profil ne correspond pas forcément aux attentes et à l'image

²⁸ Etat de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, en France, n°14 thématique 14 (tableau 14.03)

de l'entreprise, de ce fait il reste toujours des postes vacants. Les recruteurs rencontrés ont fait part de leur réel difficulté à trouver de bons candidats correspondants à leurs offres.

Ce qui est paradoxale, car il y a bien des demandeurs d'emploi en situation de handicap, un taux de chômage plus élevé que le reste de la population, une population en demande qui ne trouve pas chaussures à leurs pieds mais malheureusement il y a une incompatibilité entre les attentes de chacun. Sans compter les personnes qui expérimentent des discriminations lors de leurs recherches, cela réduit encore plus le nombre de candidats embauchés.

2) L'impact des stéréotypes et préjugés

Les notions de stéréotypes, de préjugés et de discrimination sont trois notions liées, en effet, le préjugé découle du stéréotype qui est l'évaluation, ou le jugement qu'on associe au stéréotype (positif, négatif ou neutre). Et la discrimination est la mise en pratique, en acte, des préjugés. Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère interdit par la loi²⁹ et dans un domaine défini par la loi. L'un des critères de discrimination est notamment le handicap, qui plus est, est le premier motif de réclamations traités par le Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations (22,8%) devant l'origine (14,9%)³⁰.

Le handicap est perçu comme un frein à l'embauche, c'est une réalité que des étudiants ont pu noter. «*Vous ne nous avez pas informé que vous étiez en situation de handicap. Je suis désolé nous ne pouvons continuer avec vous* » ; «*par contre, nous avons une grande inquiétude, car quelqu'un est en burn-out dans l'équipe, accueillir une personne handicapée pourrait être trop difficile pour elle* ».

Suite à cela, les étudiants ayant vécu des discriminations ont tendance à en faire une généralité, dès lors qu'une de leurs candidatures a été refusée dans ces conditions-là. «*Je suis sûr qu'ils m'ont refusé parce que je suis handicapé* ». Ils appréhendent ensuite la recherche, l'envoi de candidatures, les retours mais également de devoir repasser des entretiens lorsque l'épisode a été violent voire traumatisant. Il arrive aussi que le stress généré, et l'angoisse

²⁹ Article 225-1 du Code du travail

³⁰ Défenseur des droits, Rapport annuel d'activité 2018, p. 43

ressentie est tellement forte que cela peut les bloquer à avancer et à les mettre dans des états extrêmes allant jusqu'à une dépression.

Malheureusement ce comportement discriminatoire ne s'arrête pas toujours après l'obtention de l'emploi. En effet, la discrimination continue également au sein de l'entreprise.

III. Un management inadapté et discriminant

Nous avons pu voir que certaines structures sont inadaptées pour les PSH, en raison d'un non-respect des règles. Mais au sein même de l'entreprise il y a une incohérence discriminante.

A. Une entreprise inclusive sous conditions

On se rend compte que l'inclusivité de l'entreprise ne dépend pas seulement de la volonté d'engager une politique handicap, mais que cela dépend de la taille de l'entreprise, mais également de l'accessibilité aux aides et services.

1) Le bien-être des salariés : une question de taille

Il est évident qu'une distinction est à faire entre les PME et les grandes entreprises. Une PME n'aura pas les mêmes moyens financiers, humains et matériels à engager pour accueillir une PSH, qu'une entreprise de grande envergure.

On prend pour exemple le Crédit Agricole Alsace Vosges qui est un très grand groupe bancaire, de plus de 10 millions de sociétaires. Ils disposent de tous les moyens et services à disposition nécessaires pour accueillir une PSH, ils ont signé un accord handicap, ils ont des responsables handicap et emploi en collaboration avec des professionnels de santé et ont même créé une école supérieure de la banque pour recruter des PSH non qualifiés ou peu qualifiés.

Contrairement à une PME qui n'a pas les mêmes moyens, les grandes entreprises peuvent mettre en place tout ce qu'ils souhaitent pour accueillir au mieux les PSH entrants ou ses propres salariés ayant un handicap au cours de leur vie. De plus, les professionnels appartenant à de grands groupes sont davantage sensibilisés sur le handicap que les professionnels de PME, ne travaillant pas dans ce domaine en raison de ces moyens mis en œuvre pour sensibiliser sur ce sujet.

La politique handicap ne concerne donc pas seulement la volonté de l'entreprise de s'engager mais aussi de sa capacité à pouvoir la mettre en place. C'est également un des critères dans le ressenti des entreprises vis-à-vis des réglementations et obligations en vigueur.

2) *Un casse-tête réglementaire et procédural*

La majeure partie de la population est favorable aux lois et obligations imposées par l'état, cependant toutes les entreprises ne le ressentent et ne le vivent pas forcément de la même façon que d'autres. Des aides et services sont mis en place pour aider les entreprises dans l'insertion professionnelle de PSH, cependant nombreux encore ne connaissent pas les dispositifs à leur disposition et/ou ne s'en saisissent pas car ils sont jugés trop complexes pour eux.

Les PME sont notamment les entreprises ressentant le plus, l'impact de ces législations et particulièrement l'OETH. Ils perçoivent cette obligation comme une contrainte, et ressentent un sentiment d'injustice³¹ face à une application indifférente à la taille de l'entreprise dès lors qu'elle contient 20 salariés. Ou certaines entreprises pensent devoir payer deux fois, c'est-à-dire la taxe et les aménagements nécessaires à la PSH, cependant ces critiques sont fondées sur une méconnaissance des dispositifs d'aides et services mis en place.

Excepté cette méconnaissance, il y a aussi les difficultés d'accéder aux services et aides proposés par l'état, empêchant certaines entreprises de s'en saisir. On peut mentionner à nouveau la procédure de RQTH et son renouvellement, dont le délai de réponse est jugé beaucoup trop long et important au niveau administratif, pour des situations d'urgences. Il existe aussi d'autres procédures jugées inadaptées par des professionnels, comme la reconnaissance de la lourdeur du handicap demandée auprès de l'Agefiph. Le dossier de demande doit prouver l'importance des surcoûts occasionnés par le travailleur handicapé. Pour certaines entreprises, ce calcul est un casse-tête monstre, inadapté pour des entreprises. Voici les paroles d'une responsable handicap et Emploi « *On part d'un rapport à la personne, d'une qualité de vie au travail, pour en faire du chiffre, et ce n'est pas normal.* »

³¹ Fondation handicap Malakoff Médéric : Résultats d'enquêtes de l'observatoire de l'emploi des personnes handicapées en entreprise – 2015/2016

Il en résulte que des législations sont mis en place dans le but de favoriser et faciliter l'insertion professionnelle de PSH, cependant cette imposition n'a pas toujours l'effet escompté selon la taille de l'entreprise, les procédures et les personnes concernées.

B. Dilemme entre bienveillance et exigence

Le recrutement d'une PSH ne signifie pas la fin des embûches. Au contraire de nouvelles situations injustes font leur apparition, notamment de la discrimination en raison du handicap, qu'elle soit positive ou négative. Les managers tentent de respecter les exigences et l'image de l'entreprise, tout en respectant la PSH, mais des fois ces exigences ne sont pas adaptées pour les travailleurs handicapés selon sa pathologie. Et les réactions et comportements des managers peuvent se caractériser comme de la discrimination.

La présence de préjugés rend le risque de discriminations élevé. Rappelons que le préjugé constitue « *un jugement de valeur simple, [préconçue] à l'encontre d'un groupe social ou d'une personne appartenant à ce groupe* »³².

Des étudiants ayant effectués plusieurs stages ou d'emplois ont vu leurs compétences remis en question à mainte et mainte reprise, même après avoir été recruter. Il y a eu de la discrimination « positive », où les managers sous-estimaient tellement les capacités de l'étudiant, que lorsque l'ESH réussissait certaines tâches, il était agréablement surpris par l'accomplissement de la mission. « Ah, en fait, tu sais faire ... »

Ou au contraire, les situations pouvaient être beaucoup plus négatives. L'ESH devait constamment démontrer qu'il était capable, car certaines pathologies entraînent des réductions de capacités physiques, comme de la lenteur à effectuer une tâche ou encore à des difficultés de communication, rendant les relations sociales difficiles pour certains. Dès lors que les missions n'étaient pas effectuées comme une personne dite valide, la remise en question était perpétuelle et redondante. « Tu es sûr que tu en es capable ? »

Ces comportements sont très réducteurs, ils ne prennent pas en compte la globalité du handicap et ce qu'il peut engendrer. Ils ne se fient pas aux compétences décrites par la personne mais renvoie toujours au handicap. Tous ces freins ont un impact indéniable sur la

³² Stéréotypes, préjugés et discrimination ; Jean-Baptiste Légal et Sylvain Delouée, 2015.

personne en elle-même, mais aussi sur les possibilités d'intégration dans le monde professionnel. Et ces contraintes ne sont qu'une partie de ce que peuvent vivre ces ESH, il est donc nécessaire de continuer dans la voie de l'inclusion lancée par l'Etat ces dernières années.

TROISIEME PARTIE :

Les leviers d'action en faveur de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap



La Convention Atouts pour tous est une des conventions parmi tant d'autres, favorisant l'insertion professionnelle des ESH, notamment celle du Grand-Est dont les actions illustreront certains leviers d'actions développés dans cette troisième partie. Le premier objectif étant une finalité en soi, est de normaliser le handicap dans la société (I). L'aboutissement de cet objectif, devra passer par plusieurs étapes déjà entreprises par le gouvernement, dont le renforcement de l'accompagnement (II) et la promotion de l'emploi et de l'insertion professionnelle (III).

I. Normaliser le handicap dans la société

Intégrer le handicap dans les mœurs, commence par une sensibilisation et une information générale sur le handicap, pour lutter contre les discriminations à l'encontre des PSH.

A. Informer et sensibiliser à grande échelle

Plusieurs publics sont visés par cette information et sensibilisation, dont l'objectif diffère selon la cible.

1) Pour les étudiants, connaître son handicap c'est l'accepter

Les étudiants, même en situation de handicap, ne sont pas tous informés sur le handicap dans son entièreté, encore beaucoup de méconnaissance plane au-dessus de cette notion et ce qui l'entoure. Pourtant cette connaissance pourrait déjouer certains freins comme les stéréotypes et préjugés, ou bien aider à accepter et comprendre le handicap.

Un travail de longue durée

Cette sensibilisation et ces renseignements doivent être donnés tout au long de la vie de l'étudiant, car plus il sera informé sur son handicap et ses droits, plus il saura comment réagir face à des situations et des changements.

Cette action doit également toucher son entourage, on parle ici des proches aidants. Une catégorie de personnes jouant un rôle important dans son environnement, tout autant que les professionnels de santé, car nous l'avons vu l'environnement et l'entourage influent énormément sur la réussite et la perception qu'à la PSH sur son handicap et sur soi-même.

Et informer toutes ces personnes, c'est leur faire comprendre toute la dimension du handicap. Quelles sont ses pathologies en général, invisibles ou visibles, quelles sont les conséquences

qu'il engendre sur le quotidien de la PSH, mais aussi sur ses proches, quels seront les impacts du handicap dans un environnement scolaire et de travail. C'est aussi reconnaître et admettre le fait d'être différent et limité par rapport aux autres. C'est accepter de voir son quotidien changé, son autonomie réduite, c'est aussi accepter d'être accompagné, aidé pour rester le plus autonome possible, donc c'est savoir quels sont les principaux organismes d'aides existants, quels sont les droits octroyés et les moyens pour pallier ces manques, mais aussi les moyens de se défendre contre des discriminations ou situations injustes.

Un exemple de sensibilisation concret

Pour cela, il existe des établissements, organismes ou associations dédiés au handicap, informant sur ce sujet, et réalisant des actions de sensibilisation et d'informations. La Convention Atouts pour tous a notamment réalisé une action de ce type cette année durant tout un mois, afin de sensibiliser sur le handicap : les Handi'Flash. 4 thématiques générales, autour du handicap et de l'insertion professionnelle des ESH étaient présentées, dans un format de visioconférence ouvert à tout public. Cette action a eu un grand succès et les effets escomptés étaient bien plus grands que prévus, car la population ciblée à l'origine était les ESH, cependant, l'évènement a pris une grande ampleur et des professionnels venant d'horizon différents étaient également intéressés par ces informations.

Certains sujets font réagir plus que d'autres, particulièrement la question de la révélation du handicap qui a été le cœur de nombreux débats et témoignages, démontrant malheureusement encore beaucoup de discriminations en raison du handicap, lors de processus de recrutement. C'est pourquoi, les ateliers de sensibilisation doivent également être à destination des professionnels, en particulier des recruteurs et managers.

2) Pour les professionnels, c'est évoluer vers l'inclusion

Dans le milieu professionnel, encore trop peu de managers sont sensibilisés sur cette notion, d'autant plus qu'il existe des écarts entre les hiérarchies, provoquant une incohésion au sein de l'équipe et de la discrimination.

Des organismes et associations proposent des interventions de sensibilisation sur le handicap, au sein des entreprises afin de sensibiliser tout le personnel à ce sujet. Le but de ces interventions est de faire prendre conscience aux managers de demain, toute la dimension du handicap. De manière à ce qu'ils puissent comprendre la personne en face de lui, en amont

du recrutement, donc lors des entretiens, pour qu'ils sachent comment aborder le handicap, quel langage utilisé, savoir mettre ses compétences en avant et non son handicap et surtout comment l'accueillir au sein de l'entreprise. Cette sensibilisation aura également son effet dans le management, c'est un moyen efficace pour réussir à mettre en place une cohésion d'équipe bienveillante et compréhensive.

Informé et sensibilisé réduit fondamentalement les stéréotypes négatifs sur le handicap et les PSH, corollairement réduit les préjugés et les discriminations qui peuvent en découler. L'inclusion se fera naturellement par la suite, dès lors que cette dimension sera comprise et prise en compte dans sa globalité. Cela signifie aussi de rester pragmatique quant au handicap. Il faut certes pallier les manques que le handicap produit, mais il ne faut pas non plus l'idéaliser et « vendre du rêve » à l'ESH, comme dire « oui tu peux devenir professeur d'EPS » à une personne en chaise roulante. Prendre en compte son handicap, c'est aussi être réaliste et l'aider au mieux à trouver une solution et un poste qui lui conviendrait.

De plus, réduire les stéréotypes et les préjugés, c'est réduire le risque de discrimination.

B. Lutter contre les discriminations

Lutter contre les discriminations est important afin d'avancer dans cette inclusion. C'est contrer tous les freins rencontrés, c'est reconnaître et inclure le handicap dans la société, c'est normaliser le handicap. Pour cela, il faut se renseigner et s'informer, mais il est aussi intéressant de confronter les différents points de vue de chacun, pour une plus grande compréhension. Cette compréhension sera un pas de plus vers un milieu professionnel inclusif.

1) Confronter les différents points de vue

Une confrontation de point de vue permet une meilleure compréhension entre les deux parties. Les personnes valides pourront finalement mieux comprendre les PSH et leur handicap, en tentant de se mettre à leur place grâce aux partages de témoignages, de situations qu'ils ont pu vivre.

L'idée d'une table ronde opposant des professionnels, des personnes valides et des PSH peut être intéressante en tout point de vue. L'écoute et la liberté de parole prendra tout son sens, lorsque les demandeurs d'emploi en situation de handicap révéleront les difficultés

rencontrées lors de leurs recherches, ce qu'ils ont pu ressentir et vivre. De cette manière, les professionnels pourront voir les problématiques et faire face à une réalité qui n'est peut-être pas la leur. Ils pourront également en retour, exprimer leurs ressentis face à certaines situations, leurs exigences et souhaits malgré le handicap, cela permettrait une réelle mise en situation des deux côtés. Des éclairages pourront également être apportés sur des sujets encore flous pour les étudiants, telle que la question de révélation du handicap ou encore sur le monde du travail pour casser ces idées reçues et visions faussées sur chacun. La connaissance et la compréhension est un pas indéniable vers une société inclusive.

2) Vers une entreprise inclusive

L'inclusivité d'un établissement commence tout d'abord par l'accessibilité de celui-ci. C'est une problématique qui doit être mise en avant et qui doit être respectée par tous. L'accessibilité comprend tout type de déplacement, d'accès dans le bâtiment entier, même dans les sanitaires, pour pouvoir rester travailler toute une journée, sans devoir rentrer pour faire ses besoins. C'est aussi prévoir un moyen ou un lieu de secours en cas d'incendie. Finalement c'est prévoir un bâtiment accessible dans tous les sens du terme à une PMR.

L'inclusivité d'une entreprise se retrouve également dans le management. D'une part, la sensibilisation jouera un rôle dans cette inclusion, mais l'acte en lui-même changera la donne. Les professionnels devront tenir compte du handicap dans toute sa globalité, c'est-à-dire ce qu'il engendre en terme d'aménagements, qu'ils soient matériels, humains ou organisationnels (temporels), en terme de travail aussi. Accepter que le travail puisse être effectué de manière différente, de trouver des solutions pour répondre aux mieux aux besoins de la PSH mais également aux exigences de l'entreprise tout en tenant compte des capacités de la personne. C'est également faire confiance en ses capacités et ne pas remettre en question chaque actions effectuées. Finalement c'est toute une stratégie à adopter en faveur des PSH.

Un moyen de formaliser toute cette volonté d'action est de mettre en œuvre une politique handicap, soit par le biais d'un simple accord avec des partenaires sociaux, ou d'un accord agréé par la Direccte ou encore par une convention avec l'Agefiph (Annexe 9). Cette concrétisation donne de la cohérence et de la visibilité à la politique des entreprises et favorise l'implication des partenaires sociaux, ainsi que celle des acteurs internes et externes à

l'entreprise. Il contribue à favoriser et créer les conditions d'une insertion durable des personnes handicapées dans l'entreprise.

II. Renforcer l'accompagnement

De nombreuses lois ont vu le jour afin d'améliorer le quotidien des PSH, et l'accompagnement a été une des forces notables d'améliorations dans ce processus. Des accompagnements tant pour les étudiants que pour les professionnels sont nécessaires.

A. Un accompagnement spécifique aux étudiants

L'insertion professionnelle commence dès le début des études, il a été évident d'agir à la source dans un premier lieu. Et la mise en place des politiques handicap d'établissement, rendues obligatoires dans les universités depuis la loi du 22 juillet 2013³³, contribue à améliorer la réussite des étudiants en œuvrant pour la mise en accessibilité des formations et des services offerts, comprenant un accompagnement renforcé des étudiants.

Les différents types d'accompagnement

L'accompagnement peut prendre différentes formes, différentes durées, sur différentes thématiques. Mais surtout il doit être personnel et propre à chacun. Chaque situation est d'autant plus différente, que la personne en elle-même varie d'une personne à une autre. On rappelle que cet accompagnement sert à pallier l'écart de vie subit par le handicap, mais que cela permet également à rendre autonome la PSH, à accepter son handicap et s'adapter avec les aménagements nécessaires un nouveau mode de vie. L'accompagnement est en aucun cas, un moyen pour la PSH d'être dépendant, bien au contraire, auquel cas cela réduirait encore plus les capacités restantes de la personne.

L'accompagnement peut être court et ponctuel, c'est-à-dire qu'une réponse ou deux suffisent généralement à répondre à ce genre de demande. Habituellement, ce sont des questions récurrentes d'informations, comme savoir les organismes dédiés à la RQTH, comment y procéder, pour aussi avoir un conseil sur leur CV, recherches, faire la connexion avec des partenaires ou autres établissements pour répondre aux besoins de la personne.

³³ LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche

Il peut également prendre la forme d'un accompagnement sur le long terme, cela concerne le plus souvent des aménagements durant leurs études. Un suivi est nécessaire car des aménagements doivent être évalués et définis pour pouvoir suivre les cours, mais dès qu'il y a des examens, d'autres aménagements sont nécessaires, ou d'autres événements peuvent apparaître, d'où l'importance d'un accompagnement suivi et personnalisé.

Vers une volonté d'études longues et de qualifications

Faciliter le parcours scolaire et universitaire de l'ESH par l'accompagnement favorise grandement la poursuite des études. Grâce à ces accompagnements, les étudiants seront plus enclin à poursuivre leur étude et continuer jusqu'au niveau Master, car il y a encore une sous-représentation d'ESH à ce niveau-là.

Il faudrait également développer les compétences des ESH au sein des formations proposées, pour qu'ils soient le plus opérationnels possible à la sortie des études, c'est pour cette raison qu'il faut favoriser les formations, les voies professionnelles, les stages et l'alternance. Ce qui avantagerait l'arrivée d'un nombre plus importants d'ESH qualifiés sur le marché du travail. Par ailleurs dans le même mouvement, le Compte Personnel de Formation (CPF) a vu une amélioration s'opérée en vue d'inciter et de renforcer le développement des compétences des travailleurs handicapés. Désormais, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont vu leur droit formation majoré d'un montant forfaitaire de 300 € au titre des droits acquis en 2019.

Tout cela est, d'une certaine manière, un moyen de répondre à cette indépendance entre l'offre et la demande et à cette pénurie de candidats qualifiés dont s'alarment les recruteurs.

Un outils d'accompagnement important

Une des dispositions mise en place par l'état, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des PSH, à retenir est l'emploi accompagné. C'est un dispositif d'appui pour les PSH destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi en milieu ordinaire, rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur. Il a été généralisé par la loi Travail du 8 août 2016³⁴ et le décret du 27 décembre 2016 pris pour son application. L'avantage de cet

³⁴ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1)

outil est qu'il bénéficie à la PSH lors de sa recherche, donc en amont de l'emploi mais également durant sa prise de poste. Il favorise l'insertion professionnelle, mais il lutte également contre la désinsertion professionnelle.

D'autres dispositifs ont le même objectif, mais sont davantage destinés aux employeurs pour les aider et les accompagner dans l'accueil et le maintien d'une PSH au sein de leurs entreprises.

B. Un accompagnement partenariat avec les entreprises

Nous avons vu que l'un des freins à l'embauche d'une PSH est souvent liée à la difficulté de compréhension du handicap, à la méconnaissance des dispositifs d'aides pour accueillir une PSH. Suite à la sensibilisation sur le handicap, l'importance de l'accompagnement se situe surtout au démarrage des PSH avec les aménagements à mettre en place. Il faut les accompagner et les guider vers les bons interlocuteurs, pour l'administration, le montage de dossier, les demandes de financement, pour les demandes de renseignements, pour les évaluations nécessaires.

On parle vraiment d'aides humaines pouvant les aider de manière concrète, mais il y a aussi des dispositifs d'aides dont l'objectif est de faciliter et encourager les employeurs à embaucher des PSH. L'une des critiques émises était une incompréhension face aux réglementations, de ressentir des situations injustes de devoir payer deux fois pour les PSH (taxe et aménagements) alors que ce n'était pas le cas. Pour répondre à cela, l'état a mis en place les contrats aidés qui se déclinent sous plusieurs formes de contrat d'aide, à destination des employeurs.

C'est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur³⁵ et de ce fait, favoriser l'intégration des PSH en emploi. Ce dispositif d'aide n'est pas la seule solution existante, elle fait partie d'une multitude d'autres possibilités de répondre à cet objectif d'insertion professionnelle.

³⁵ INSEE, définition

III. Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle au cœur d'une liste d'action non exhaustive réalisée en faveur des ESH.

A. Simplifier l'accès aux aides et services

La connaissance des organismes spécifiques et des procédures facilitera et encouragera l'intégration des PSH, mais malgré cette connaissance, nous avons pu voir les difficultés de ces derniers à s'en saisir, en raison des complexités procédurales.

La stratégie 2019-2022

« Ensemble, osons l'emploi » Le premier jour de la Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées 2019, les ministres³⁶ ont présenté leur stratégie interministérielle pour l'emploi des PSH de 2019-2022. 17 leviers ont été présentés, œuvrant en ce sens, et parmi eux, l'axe 5 et 7 ont pour objectif de faciliter les démarches et l'accès à l'information et aux services. Une critique a été particulièrement entendue puisqu'ils souhaitent faciliter la procédure administrative de la MDPH qui était un des freins importants pour les PSH, mais aussi pour les employeurs.

Autre simplification réalisée par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, elle permet d'augmenter l'emploi direct en valorisant toutes les formes d'emploi des travailleurs handicapés, tout en simplifiant les démarches de l'employeur, notamment l'OETH. Le taux d'emploi reste inchangé mais il est apprécié différemment. Depuis le 1er janvier 2020, seuls les emplois directs satisfont l'obligation d'emploi, c'est-à-dire que la sous-traitance, comme avec les ESAT, n'est plus admis comme une justification de cette obligation.

De plus, la déclaration est désormais intégrée dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) établie et opérée par l'Urssaf, dans les mêmes conditions que les cotisations au régime général. Cela constitue une simplification pour les employeurs, car auparavant ils devaient l'opérer spécifiquement à l'Agefiph.

³⁶ Lundi 18 novembre 2019, Muriel PENICAUD, ministre du Travail, Sophie CLUZEL, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

La création d'un réseau

Par ces simplifications et cette connaissance, l'objectif est de créer un réseau dynamique entre tous ces acteurs actifs pour l'insertion professionnelle d'ESH. Chaque acteurs a une mission spécifique à son échelle, qu'elle soit dans le milieu scolaire, professionnel ou procédural, le but étant de faire le lien entre ces 3 parties afin d'avoir une continuité fluide et simplifiée pour l'ESH qui facilitera son intégration dans le monde professionnel.

La Mission handicap de l'Université de Strasbourg illustre très bien ce rôle de relais central rotateur pour les ESH, dans le Bas-Rhin. Tout en ayant ses propres, elle permet de faire le lien entre les différents organismes institutionnels spécifiques aux études mais aussi au handicap, permettant ainsi de faciliter le parcours scolaire de l'étudiant, mais également avec les différentes entreprises partenaires pour leur faciliter l'insertion professionnelle.

Cette connexion est d'autant plus importante pour l'ESH, que pour les employeurs, en raison de leurs volontés économiques et de leurs offres dépourvus, de ce fait il est nécessaire d'encourager cette rencontre entre les parties.

B. En encourageant la rencontre avec les employeurs

Un passage entre l'obligation et l'inclusion se dessine puisqu'une évolution se remarque depuis quelques temps. Les entreprises expriment de plus en plus leur envie d'intégrer les PSH, leur souhait de prendre part à cet enjeu sociétal et faire évoluer les mœurs. Non pas par obligation en respectant seulement les réglementations imposées, mais par soucis d'inclusions, en réalisant des actions spécifiques, en s'associant à des accords ou conventions pour agir en ce sens. Une rencontre entre les parties permettrait aussi de pallier des problématiques perçues par les employeurs, telles que la méconnaissance du monde du travail et ses visions faussées, ou encore à la pénurie de candidats. Cette collaboration peut s'illustrer de plusieurs manières, par le biais d'interventions, d'accompagnement grâce aux réseaux relais, mais aussi par le biais d'actions et d'évènements.

La Convention Atouts pour tous tient ce rôle, en étant en partenariat avec des entreprises privées et publiques partenaires, des collectivités locales et des établissements d'enseignement supérieur. Elle organise des actions telles que des journées de recrutement et de sensibilisation, appelé Handicafé. Elle facilite la rencontre de deux parties en demande et favorise l'insertion professionnelle des ESH, d'un côté les entreprises partenaires ayant des

postes à pourvoir, et de l'autre côté des étudiants en recherche d'emploi, de stage ou d'alternances en lien avec la mission handicap de l'Université et de la Convention. Ce rôle de facilitateur s'illustre également par le biais d'entretiens d'accompagnement personnalisé. Dès lors qu'un étudiant est en recherche de stage, d'alternance ou d'emploi, le rôle de la Convention est de faire l'intermédiaire entre les deux, en proposant le profil de l'étudiant à ses entreprises partenaires. Elle a pour ambition de créer une dynamique entre les différents acteurs, de promouvoir ces échanges et cette possibilité d'immersion en entreprise dans un milieu ordinaire pour ces étudiants.

De nombreuses associations, conventions ou autres organismes agissent en ce sens, et ceux sont ces acteurs qui sont à l'origine de cette avancée. Sans quoi l'intérêt pour les PSH s'essoufferaient malgré les intentions et ambitions de l'état. La volonté d'agir et de s'engager reste le cœur de cette évolution.

CONCLUSION



« Les dispositifs visant l'accès et le maintien en emploi auront peu d'effets tant que l'on ne réussira pas à faire du handicap une composante habituelle de l'organisation du travail³⁷. »

Comme le souligne Anne Revillard, pour réussir à inclure entièrement les PSH dans notre société, notamment dans le monde du travail, il s'agirait de normaliser le handicap.

Depuis 1975, la législation française oblige les entreprises, les établissements d'enseignement supérieur et toute la société à inclure les PSH dans leur quotidien, en misant par une inclusion active. On passe par l'OETH, à la construction de bâtiment accessible pour tous, ou encore à la non-discrimination à l'embauche.

Les obligations s'imposent dans tous les domaines, et le non-respect de ces règles entraînent pour la plupart, une sanction. L'ambition de l'état étant finalement, à un moment donné, de normaliser le handicap et d'intégrer le handicap dans les mœurs.

En 2021, la tendance penche dans cette voie-là, mais ce n'est pas encore totalement le cas, notamment pour les ESH dans le monde du travail. Ce sont une population doublement touchée par les difficultés d'insertion professionnelle tant par leur handicap que par des facteurs externes. De plus, les différents facteurs développés dans les parties 1 et 2, ne représentent qu'une liste non exhaustive des difficultés que peuvent rencontrer les ESH.

Les nouvelles lois et dispositifs d'aides mis en place par l'Etat, appuyé par des organismes, associations et accords, favorise leur intégration. Mais l'important changement et évolution à prendre en compte serait au sein même des entreprises, donc au cœur de l'emploi. Car encore peu de professionnels sont sensibilisés sur ce sujet, et cela se répercute sur les ESH, sur leurs parcours et leur entrée dans le monde du travail. Il faudrait repenser le travail, d'une manière à obtenir un management inclusif. Comme l'explique Anne Revillard, « *De façon générale, un management attentif aux individus dans leurs singularités, flexible et ouvert à l'autonomie, favorisera l'intégration des personnes handicapées*³⁸ ».

Mais qu'en est-il des étudiants en situation de handicap étranger ou issus d'immigration ? Sommes-nous au stade de l'inclusion ? On entend issus d'immigration, un étudiant ayant au moins un parent immigré³⁹. Ces jeunes cumulent les difficultés cités dans notre

³⁷ Anne Revillard, Handicap et Travail, 2019, p.91

³⁸ Anne Revillard, Handicap et Travail, 2019, p.104

³⁹ Un immigré est une personne résidente en France, née étrangère à l'étranger.

développement, avec en plus la barrière de la langue et une discrimination raciste en raison de leurs origines, de leurs religions ou à leur milieu de résidence (Annexe 10). Que faudrait-il repenser afin d'inclure réellement toute la population entière d'étudiant en situation de handicap dans la société, incluant toutes les origines, toutes les pathologies, tous les sexes ?

Bibliographie

2021—*Emploi et chômage des personnes handicapées—Tabl.pdf*. (s. d.). Consulté 20 juin 2021, à l'adresse <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-04/TB%20emploi%20ch%C3%B4mage%20national%202020.pdf>

2939-1-study_file.pdf. (s. d.). Consulté 17 juillet 2021, à l'adresse https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/2939-1-study_file.pdf

AFNH1605-4908.pdf. (s. d.). Consulté 1 août 2021, à l'adresse <https://fondationhandicap.malakoffhumanis.com/wp-content/uploads/2016/11/AFNH1605-4908.pdf>

Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH). | Agefiph. (s. d.). Consulté 14 août 2021, à l'adresse <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-liee-la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-rlh>

Boisson-Cohen et al. - *L'insertion professionnelle des jeunes.pdf*. (s. d.). Consulté 30 juillet 2021, à l'adresse <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/fs-rapport-insertion-professionnelle-jeunes-24012016-web.pdf>

Boisson-Cohen, M., Garner, H., & Zamora, P. (s. d.). *L'insertion professionnelle des jeunes*. 98.

Bourhis, R. Y., & Leyens, J.-P. (1999). *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. Mardaga.

Chômage selon le sexe et l'âge | Insee. (s. d.). Consulté 7 juillet 2021, à l'adresse https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489498#figure1_radio4

Comment mettre en place une politique emploi—Handicap | Agefiph. (s. d.). Consulté 12 août 2021, à l'adresse <https://www.agefiph.fr/comment-mettre-en-place-une-politique-emploi-handicap>

Définition—Contrat aidé / Emploi aidé / Emploi aidé | Insee. (s. d.). Consulté 12 août 2021, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1812>

Deswarte, E. (s. d.). *L'effet pygmalion à l'école*. Psychologie-sociale. Consulté 23 juillet 2021, à l'adresse <http://www.psychologie-sociale.net/images/football.jpg>

DICOM_Florence.P, & DICOM_Florence.P. (2021a, août 17). #Osonslemploi | *Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap*. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/osonslemploi-strategie-pour-l-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap>

- DICOM_Florence.P, & DICOM_Florence.P. (2021b, août 21). *Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020*. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>
- Dp_semaine_europeenne_de_emploi_des_personnes_handicapees_2.pdf*. (s. d.). Consulté 13 août 2021, à l'adresse https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp_semaine_europeenne_de_emploi_des_personnes_handicapees_2.pdf
- Droits CPF majorés pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi*. (s. d.). Consulté 4 juillet 2021, à l'adresse <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/droits-formation-majores-pour-les-beneficiaires-de-lobligation-demploi>
- Emploi et chômage des personnes handicapées—Tableau de bord national 2020*. (2021). 16.
- Handicap.fr. (s. d.). *Mdph : 4 mois et demi d'attente pour obtenir une réponse*. Handicap.fr. Consulté 28 juin 2021, à l'adresse <https://informations.handicap.fr/a-mdph-4-mois-demi-attente-pour-obtenir-reponse-13005.php>
- HCDH | Convention relative aux droits des personnes handicapées*. (s. d.). Consulté 12 juin 2021, à l'adresse <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>
- Le service public.pdf*. (s. d.). Consulté 28 juillet 2021, à l'adresse <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Guide-pour-mise-en-ligne.pdf>
- Légal, J.-B., & Delouée, S. (2015). *Stéréotypes, préjugés et discrimination* (2e éd). Dunod.
- Les comptes de la Nation en 2020—Insee Première—1860*. (s. d.). Consulté 2 juillet 2021, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5387891>
- Les missions du FIPHFP - FIPHFP*. (s. d.). Consulté 28 mai 2021, à l'adresse <http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Presentation/Missions>
- Les-differents-types-de-handicap—CCAH*. (s. d.). Consulté 15 mai 2021, à l'adresse <https://www.ccah.fr/CCAH/Articles/Les-differents-types-de-handicap>
- L'insertion professionnelle des jeunes | DARES*. (s. d.). Consulté 8 mai 2021, à l'adresse <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/l-insertion-professionnelle-des-jeunes>
- M. de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. (s. d.). *les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur—État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de*

l'Innovation en France n°14. Les Étudiants En Situation de Handicap Dans l'enseignement Supérieur - État de l'Enseignement Supérieur, de La Recherche et de l'Innovation En France N°14. Consulté 18 juillet 2021, à l'adresse https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T243/les_etudiants_en_situation_de_handicap_dans_l_enseignement_superieur/

MPT. (s. d.). Mon Parcours Handicap. Consulté 2 juillet 2021, à l'adresse <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/mpt>

Notion_stereotypes_prejuges.pdf. (s. d.). Consulté 2 juin 2021, à l'adresse https://www.reseau-canope.fr/fileadmin/user_upload/Projets/eduquer_contre_racisme/notion_stereotypes_prejuges.pdf

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : Ce qui a changé au 1er janvier 2020. (2020, février 6). Les Echos Executives. <https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/partenaire/partenaire-2374-obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-a-change-au-1er-janvier-2020-334900.php#Xtor=AD-6000>

Prévention de la désinsertion professionnelle. (s. d.). Consulté 1 août 2021, à l'adresse <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/prevention-desinsertion-professionnelle>

Rapport annuel d'activité 2018. (2019, mars 11). Défenseur des Droits. <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/rapports-annuels/2019/03/rapport-annuel-dactivite-2018>

Revillard, A. (2019). *Handicap et travail*. Presses de Sciences Po.

Rohmer, O., & Louvet, E. (2011a). Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience. *L'Année psychologique*, Vol. 111(1), 69-85.

Rubinstein, H. (2008). *LES HANDICAPS INVISIBLES, Comment les identifier, les combattre et les surmonter* (du Seuil, mai 2008). Seuil.

S. d'État auprès du P. ministre chargé des P., & handicapées, S. d'État auprès du P. ministre chargé des P. (2021a, août 21). *Accessibilité universelle*. Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées. <https://handicap.gouv.fr/vivre-avec-un-handicap/handicap-accessibilite-et-deplacement/article/accessibilite-universelle>

S. d'État auprès du P. ministre chargé des P., & handicapées, S. d'État auprès du P. ministre chargé des P. (2021b, août 21). *Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)*. Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées. <https://handicap.gouv.fr/les-aides->

[et-les-prestations/maison-departementale-du-handicap/article/maison-departementale-des-personnes-handicapees-mdph](https://www.maison-departementale-du-handicap.fr/maison-departementale-des-personnes-handicapees-mdph)

Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale | Insee.

(s. d.). Consulté 23 juin 2021, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2429772#graphique-figure1>

Travail, M. du, l'Insertion, de l'Emploi et de, Travail, M. du, & l'Insertion, de l'Emploi et de. (2021a, août 18). *Emploi et handicap : L'emploi accompagné*. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/emploi-accompagne>

Travail, M. du, l'Insertion, de l'Emploi et de, Travail, M. du, & l'Insertion, de l'Emploi et de. (2021b, août 21). *Discriminations à l'embauche, de quoi parle-t-on ?* Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/discriminations-a-l-embauche-de-quoi-parle-t-on>

Votre MDPH, votre avis—Résultat de l'enquête nat.pdf. (s. d.). Consulté 17 juillet 2021, à l'adresse https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_resultats_enquete_mesure_de_satisfaction_des_usagers_des_mdph_2020.pdf

Glossaire

Les termes du présent glossaire se rapportent aux sujets traités dans ce mémoire. Certaines entrées peuvent également comporter des appellations différentes pour référence.

Abréviations

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

ESH : Etudiant en situation de handicap

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

PSH : Personne en situation de handicap

Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) : L'aide a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.

ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaires de mémoire

- **Fonctionnement :**

Au total, 8 entretiens ont été réalisés :

- 4 entretiens avec des étudiants en situation de handicap, de différentes formations, de différents niveaux d'études, ayant des handicaps différents.
- 4 autres entretiens avec différents professionnels, de structures différentes, ayant des postes différents.

Les entretiens ont été réalisés par appel téléphonique ou par visioconférence, de manière anonyme, tout en respectant les questions préalablement définies. Aucun enregistrement n'a été effectué, ni de retranscription écrite exacte n'a été repris.

L'objectif : Lors de mon stage ainsi que mes recherches, il en est ressorti que les professionnelles n'avaient pas forcément le même avis sur certaines questions ou certains sujets, notamment sur la question de la révélation du handicap, ainsi que du recrutement, que les étudiants en situation de handicap. Mon but était donc, de connaître et de confronter les deux points de vue de manière plus précises, des personnes concernées dans l'insertion professionnelle et de mettre en avant cet écart.

- **Questions pour les étudiants en situation de handicap**

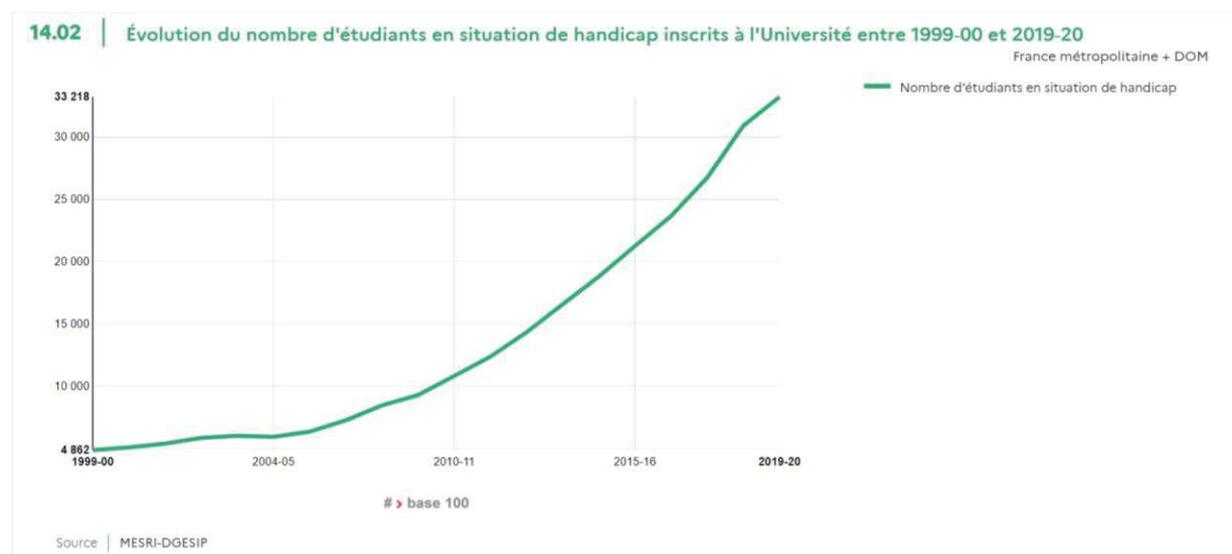
- Pouvez-vous vous présenter ? (Parcours, niveau d'études, formation)
- Etes-vous à la recherche d'un emploi/stage/alternance ? ou l'avez-vous déjà été ?
Si oui, avez-vous rencontré des difficultés ou des facilités lors de cette recherche, entretiens ou dans le monde du travail en général ?
- Révélez-vous votre handicap lors de vos recherches ? Si oui à quel moment ? Si non pour quelles raisons ? Comment abordez-vous votre handicap ?
- Par rapport à ces difficultés, quelles aides ou solutions auriez-vous aimé avoir pour faciliter vos recherches, vos entretiens ? Quels conseils avez-vous pour les managers de demain ?

- **Entretiens avec des professionnelles**

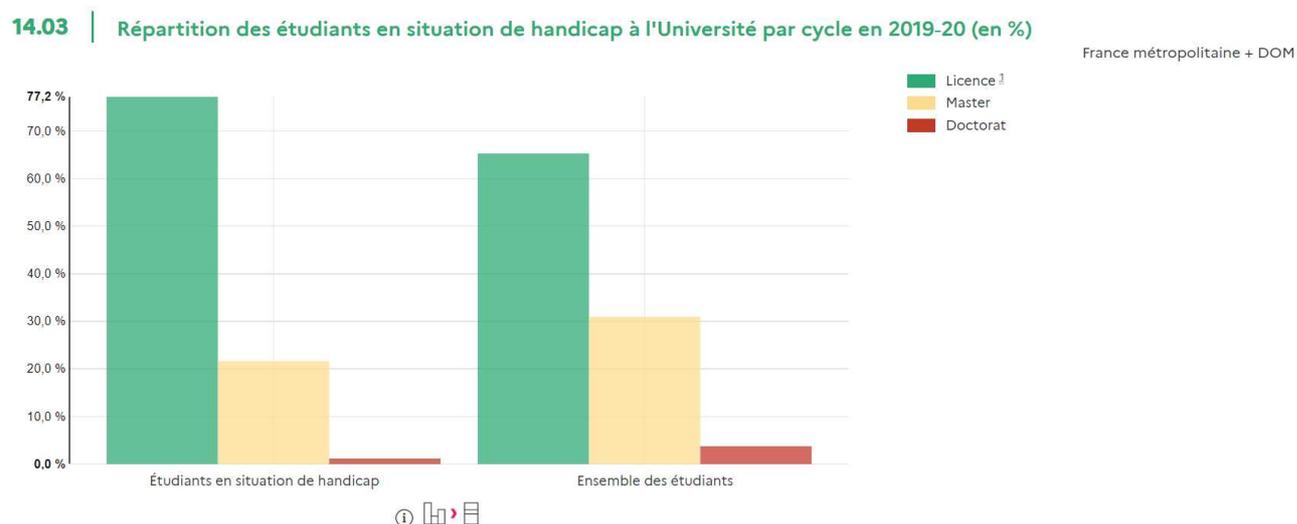
- Pouvez-vous vous présenter ? (Poste, missions, lien avec des travailleurs handicapés)
- Avez-vous eu des formations sur le handicap ?
- Rencontrez-vous des difficultés ou des facilités avec des travailleurs handicapés ? Dans le travail en général, dans le management, dans le recrutement. Si oui lesquelles sont-elles ? Des difficultés particulières concernant précisément des étudiants en situation de handicap ?
- Pensez-vous qu'un handicap soit plus complexe que d'autres ?
- Qu'est-ce que vous seriez prêt à faire dans votre collectif de travail pour accueillir au mieux la personne en situation de handicap ?

- Avez-vous des conseils pour les étudiants en situation de handicap en recherche d'emploi / alternance / stage ?

Annexe 2 : Etat de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, en France n°14. (Tableau 14.02)



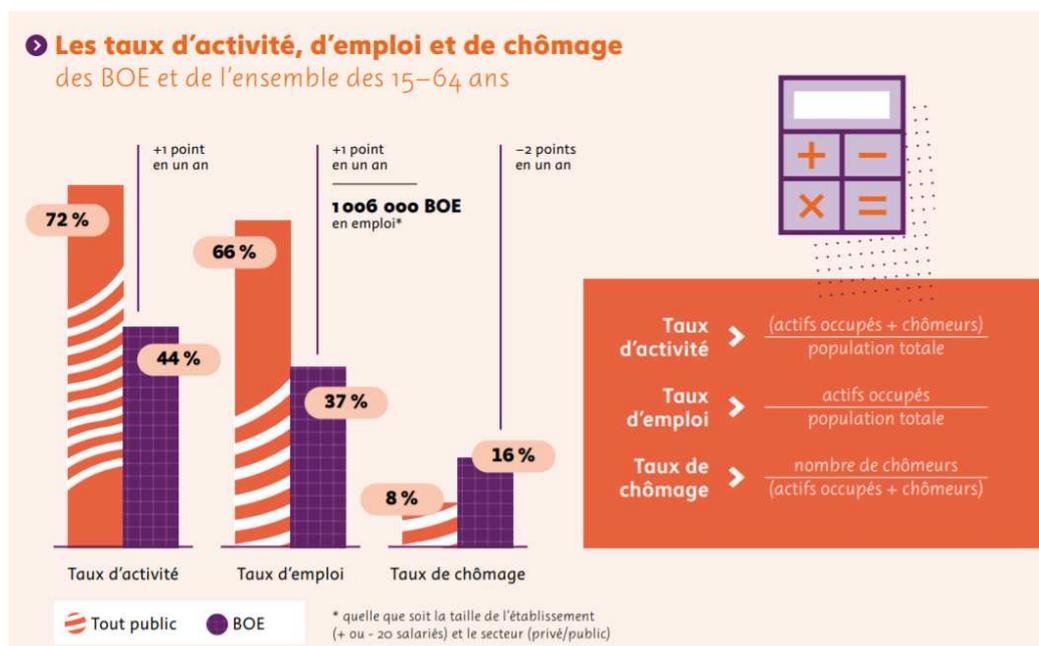
Annexe 3 : L'état de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, en France N°14 (Tableau 14.03)



¹ Y compris la Licence professionnelle, hors DUT.

Source | MESRI-DGESIP

Annexe 4 : Le taux d'activité, d'emploi et de chômage des BOE et de l'ensemble des 15-64 ans, Agefiph



Annexe 5 : La Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapé

(Service-Public.Fr)

La RQTH vous permet de bénéficier d'avantages aussi bien pour trouver un emploi que pour le conserver. La RQTH est attribuée pour une durée allant jusqu'à 10 ans, voire sans limitation de durée dans un certain cas.

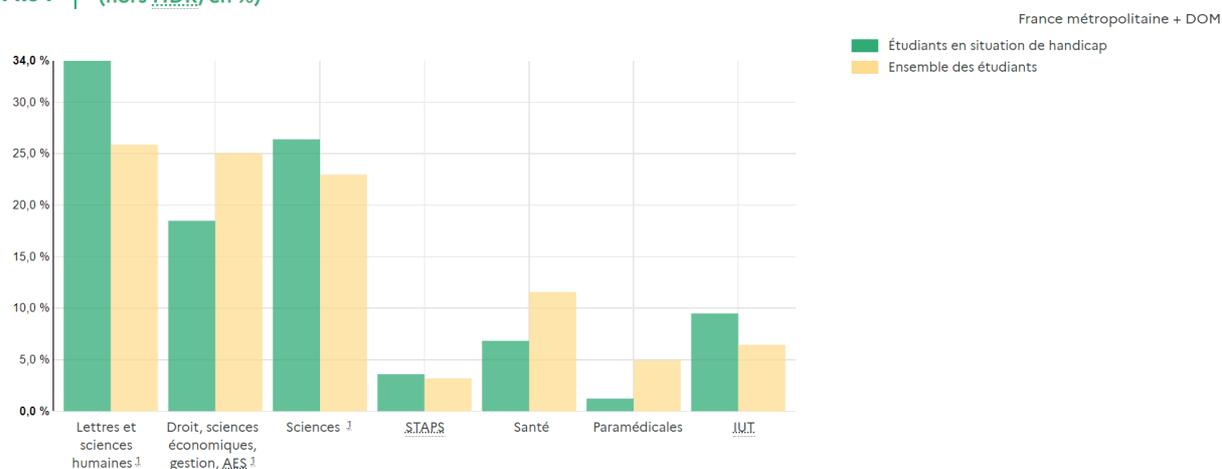
La RQTH a pour objectif de permettre l'accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La RQTH permet notamment :

- de bénéficier de dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle (stages de réadaptation, de rééducation, contrat d'apprentissage...),
- de bénéficier d'aménagement de vos horaires et poste de travail,
- de bénéficier de soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi au sein, par exemple, des services du Réseau Cap Emploi,
- d'accéder à la fonction publique, soit par concours aménagé, soit par recrutement contractuel spécifique.

Annexe 6 : Etat de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, en France N°14 (Tableau 14.04)

14.04 Répartition par discipline et filière de formation des étudiants en situation de handicap inscrits à l'université en 2019-20 (hors HDR, en %)



Annexe 7 : Les 5 étapes du deuil de Kübler Ross



Annexe 8 : L'effet Pygmalion

L'effet Pygmalion (ou effet Rosenthal & Jacobson) est une prophétie autoréalisatrice qui provoque une amélioration des performances d'un sujet, en fonction du degré de croyance en sa réussite venant d'une autorité ou de son environnement¹. Le simple fait de croire en la réussite de quelqu'un améliore ainsi ses probabilités de succès, et est un cas d'effet d'étiquetage.

En pédagogie, il désigne l'influence d'hypothèses sur l'évolution scolaire d'un élève et sur les aptitudes de celui-ci. Le problème est d'importance, car si les enfants des milieux défavorisés réussissent moins bien à l'école que les enfants des milieux favorisés, la cause pourrait ne pas être uniquement liée aux carences de ces enfants et de leurs milieux.

L'effet Pygmalion est principalement étudié dans le cadre des effets positifs. L'effet inverse est appelé effet Golem : il se traduit par une performance moindre et des objectifs moins élevés sous l'effet d'un potentiel jugé limité par une autorité (parent, professeur...). Le Golem est issu de la mystique juive, Pygmalion de la mythologie grecque.

Source : Wikipédia

Annexe 9 : 4. Formaliser sa politique d'insertion par un accord ou une convention, Agefiph

Certaines entreprises font le choix de formaliser leur engagement en matière d'emploi de personnes handicapées par la conclusion d'un accord avec leurs partenaires sociaux, d'un accord agréé par la Direccte ou d'une convention avec l'Agefiph.

Quelle distinction ?

- **L'accord**

Qu'il s'agisse d'un accord agréé ou pas, l'accord est le résultat d'une négociation entre délégués syndicaux et employeur portant sur des mesures précises visant notamment à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

En cas d'agrément de l'accord par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), l'entreprise est exonérée de sa contribution à l'Agefiph durant la durée de l'accord.

L'entreprise ne contribue donc plus à l'Agefiph même si elle n'atteint pas le quota de 6%. En revanche, elle ne peut plus bénéficier des services et aides financières proposés par l'Agefiph, sauf cas particuliers.

La durée d'un accord agréé est de 3 ans. Il peut être renouvelé 1 fois par la DIRECCTE, selon les résultats obtenus.

- **La convention**

La convention est conclue avec l'Agefiph après avis préalable des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et information des instances représentatives du personnel. Plus souple dans sa définition et sa mise en œuvre, la convention peut constituer une phase préparatoire à un accord d'entreprise.

L'entreprise signataire d'une convention continue à verser une contribution à l'Agefiph tant qu'elle n'atteint pas le quota légal de 6%.

En revanche, elle reçoit un financement de l'Agefiph afin de l'aider à mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre de la convention.

L'entreprise reste par ailleurs, éligible à l'ensemble des services et des aides financières de l'Agefiph.

La convention est non renouvelable et d'une durée maximum de 3 ans.

Annexe 10 : Extrait du Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, janvier 2017. « L'insertion professionnelle des jeunes »

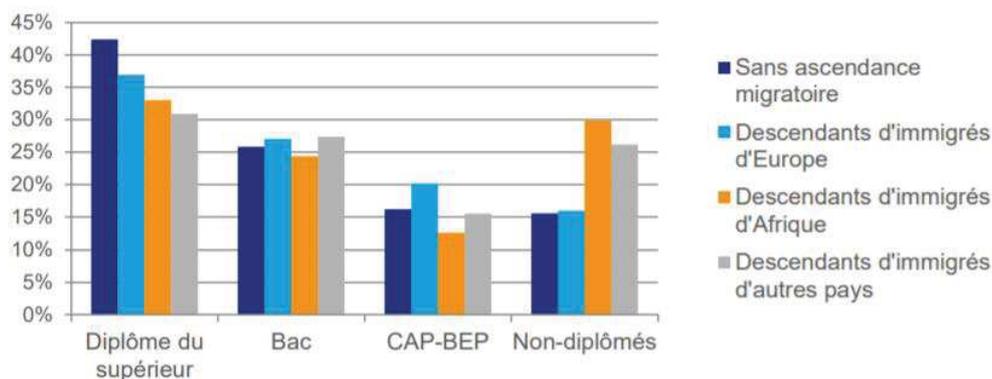
4. Les jeunes issus de l'immigration cumulent les difficultés

Les jeunes issus de l'immigration sont les enfants ayant au moins un parent immigré. Ils sont nés en France, y ont été scolarisés et sont quasiment tous de nationalité française. Ces jeunes sont en moyenne dans une situation à l'égard de l'emploi plus défavorable que les jeunes sans ascendance migratoire directe. Plus précisément, ces difficultés sont plus marquées pour les enfants ayant deux parents immigrés, les descendants d'immigrés d'Afrique et les garçons. Par exemple, le taux de

chômage les jeunes de moins de 25 ans d'origine africaine dépasse les 40 %, soit presque le double du taux des jeunes sans ascendance migratoire directe.

Ces difficultés s'expliquent pour partie par le parcours scolaire et les processus d'orientation des descendants d'immigrés. En effet, plus souvent sans diplôme à la fin de leur scolarité que les natifs, ils atteignent en moyenne des niveaux de diplôme moins élevés et, pour les descendants d'immigrés d'Afrique et de Turquie, dans des filières souvent moins porteuses en matière d'insertion professionnelle (moins d'apprentissage par exemple).

Structure des sortants du système éducatif par niveau de diplôme, selon la zone d'origine des parents (2007-2012)



Source : Insee, enquêtes Emploi 2007-2012, calculs France Stratégie

Ce parcours scolaire différencié s'explique à son tour pour partie par leurs origines sociales modestes, mais pour partie seulement. L'analyse statistique des performances des élèves aux tests PISA montre que, même après contrôle du milieu socioéconomique, les élèves issus de l'immigration en France obtiennent en moyenne des scores inférieurs à ceux des élèves natifs : l'écart moyen équivaut à une année de formation. Ces effets spécifiques négatifs identifiés sur les résultats scolaires se cumulent avec des effets spécifiques lors de l'entrée sur le marché du travail : parmi les jeunes de moins de 30 ans, le risque de chômage est plus élevé pour les jeunes descendants d'immigrés africains toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire même quand on neutralise les effets liés à l'âge, au diplôme, à l'origine sociale ou au lieu de résidence (risque multiplié par 1,9 par rapport à un jeune sans ascendance migratoire). Il en est de même pour les jeunes résidant en moyenne ou grande agglomération du nord de la France et en zone urbaine sensible (ZUS) (risque multiplié respectivement par 1,4 et 1,5).

Parmi les facteurs expliquant ce sur-chômage figurent les phénomènes de discriminations à l'embauche liées à l'origine de ces jeunes, à leur religion ou à leur lieu de résidence. Cette discrimination, mesurée notamment par des « testings », apparaît particulièrement marquée pour les jeunes descendants d'immigrés d'Afrique, et pour les jeunes hommes.

Parmi les NEET, on observe une sur-représentation de ces jeunes issus de l'immigration : leur part atteint 25 %, alors qu'ils représentent environ 15 % de cette tranche d'âge. Le taux de NEET est également particulièrement élevé en zone rurale : 24,4 % des 18-24 ans, contre 20,8 % en zone urbaine.