

Objectif → vie active!

L'insertion professionnelle
des jeunes handicapés

Résumés de 6 tables rondes de la Campagne Handivalides 2010

SOMMAIRE

Comment est né ce document ?	4
Comment favoriser le parcours de formation et de professionnalisation des futurs chimistes ? Études de cas à Chimie ParisTech Chimie ParisTech, 8 mars 2010	6
Comment les progrès technologiques peuvent-ils répondre aux ambitions d'égal accès aux études et à l'emploi des personnes en situation de handicap ? Université Panthéon Assas, 12 mars 2010	11
Quelles possibilités de faire carrière dans le BTP (Bâtiments et Travaux Publics) pour une personne handicapée ? ESTP, 13 avril 2010	16
Insertion professionnelle des jeunes handicapés : enjeux, leviers et freins Centrale Lyon, 19 février 2010	22
Les progrès technologiques, notamment en matière de communication, peuvent-ils permettre de répondre à l'ambition d'accès aux études et à l'emploi de tous les jeunes atteints de déficience sensorielle ? Supelec Rennes, 28 avril 2010	25
Objectif : vie active. Quelles innovations en faveur de l'insertion professionnelle pour les jeunes handicapés ? Mines ParisTech, 5 mai 2010	31



COMITÉ DE RÉDACTION

Mathilde Connan, Amélie Nicaise, Émilie Ouchet et Marc Sprunck, Association Starting-Block

CONTACT

01 40 24 08 35 – info@starting-block.org



GRAPHISME

Julie Chatenay-Rivauday – www.pirouett-kkouett.com

IMPRESSION

Handi Print – Lecaux-Ocep Imprimerie



ÉDITEUR

Starting-Block, 23 rue des Balkans 75020 Paris
Novembre 2010

ÉDITO

Dans sa démarche d'**Éducation à la Citoyenneté et à la Solidarité**, Starting-Block s'engage depuis 2002 en faveur de l'intégration des jeunes handicapés dans l'enseignement supérieur, notamment par le biais de ses Journées Handivalides. La question de l'insertion professionnelle est centrale alors qu'aujourd'hui encore, le taux de chômage des personnes handicapées atteint quasiment le double de la moyenne nationale, avec des difficultés spécifiques aux jeunes en terme de formation et d'orientation.

L'insertion professionnelle se joue déjà en amont des études supérieures. Si le nombre de jeunes handicapés scolarisés en école primaire, collège et lycée a progressé de 30 % depuis 5 ans¹, des efforts doivent être encore fournis pour pallier notamment aux phénomènes de décrochage scolaire ou de (auto)censure dans l'orientation scolaire ou professionnelle. Le programme Handivalides de Starting-Block s'adresse d'ailleurs également aux collégiens et aux lycéens à travers des actions telles que les jumelages scolaires ou les séances de tutorat.

Aussi, les **tables rondes**, organisées dans les établissements d'enseignement supérieur dans le cadre des Journées Handivalides, sont autant d'occasion d'échanger sur ces thématiques complexes – orientation, formation, accompagnement dans l'entreprise... – en réunissant les parties concernées : entreprises, associations et structures spécialisées, chargés de mission handicap dans l'enseignement supérieur, étudiants valides et handicapés...

Nous avons pu constater, au fil de ces rencontres, l'importance de construire des ponts entre nos différentes pratiques et les problématiques rencontrées. C'est pourquoi en 2010, soutenu

dans cette démarche par l'AGEFIPH, nous avons souhaité publier les résumés de certaines de ces tables rondes.

À la lecture de ce document, on identifie des leviers d'actions pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Parmi ceux-ci :

- **Informer / sensibiliser** les salariés et managers afin de faire évoluer leurs représentations et pallier leurs éventuelles craintes.

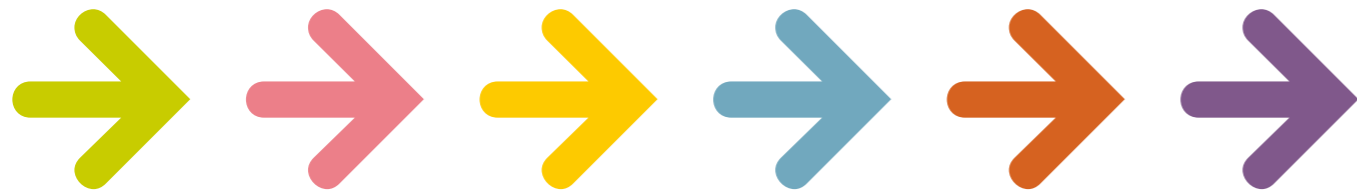
- **Accompagner** les jeunes en situation de handicap dans leur choix d'orientation dès le collège et lycée, leur permettre une meilleure découverte du milieu professionnel et des différents métiers, les sensibiliser aux réalités de l'entreprise et aux outils mis à leur disposition pour favoriser leur intégration. **Mettre en lumière** la réussite de certains jeunes, dans une dynamique d'émulation.

Mais en matière de handicap, ce que l'on retiendra, c'est aussi qu'il n'y a pas de recette toute faite. Il faut sans cesse pouvoir s'adapter et trouver des **solutions individualisées et innovantes**. C'est le défi que nous avons tous à relever, dans nos domaines spécifiques.

Et c'est parce que nous sommes profondément convaincus de l'importance de travailler en collaboration et de mutualiser nos bonnes pratiques, que nous tenons à remercier chaleureusement tous nos partenaires qui ont participé à ces échanges et qui oeuvrent chaque jour en faveur d'une **meilleure intégration professionnelle des personnes handicapées !**

Guillaume Benhamou
Président de Starting-Block

1. Source : www.education.gouv.fr



Comment est né ce document ?

Durant la Campagne Handivalides 2010, Starting-Block a proposé 37 tables rondes dans les établissements d'enseignement supérieur partenaires. Six de ces temps d'échanges, traitant spécifiquement de l'insertion professionnelle des jeunes handicapés, ont fait l'objet des résumés présentés dans ce document.

Starting-Block : « Pour un premier départ citoyen » !

Association d'éducation active « par les jeunes, vers les jeunes », créée en 1998, Starting-Block met en place des actions d'éducation à la citoyenneté et à la solidarité à travers deux programmes d'interventions en milieu scolaire, parascolaire et étudiant : le programme SENS et le programme Handivalides.



Les bénévoles de Starting-Block.



Séance de tutorat auprès de collégiens déficients auditifs.

Le programme Handivalides

Lancé en 2000, ce programme vise une meilleure socialisation des jeunes en situation de handicap. Le néologisme « handivalides » entend signifier la volonté de dépasser les obstacles psychologiques ou matériels séparant les personnes réputées valides et les personnes handicapées.

Jumelages scolaires entre classes de collégiens valides et handicapés, séances de tutorat auprès de collégiens ou lycéens handicapés, sorties culturelles et randonnées avec du matériel adapté, mises en situation et témoignages auprès de différents publics, tables rondes sur l'intégration des jeunes en situation de handicap...

À travers ces différents projets, l'association, qui réunit en son sein des jeunes valides et handicapés, poursuit trois objectifs principaux :

- donner aux jeunes les moyens de devenir acteurs de l'intégration sociale des jeunes en situation de handicap,
- démystifier le handicap,
- accompagner des jeunes en situation de handicap pour leur permettre une réelle intégration sociale.



Journée de jumelage entre classes de collégiens valides et handicapés.

La Campagne étudiante Handivalides

La loi du 11 février 2005 donne la responsabilité aux établissements d'enseignement supérieur d'assurer la formation des étudiants handicapés, en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études. Pour l'association Starting-Block, l'application des dispositions législatives doit, pour être pleinement comprise et efficace, s'accompagner d'un travail de sensibilisation et de mobilisation dans les établissements d'enseignement supérieur.

C'est pourquoi, Starting-Block, en partenariat avec les associations étudiantes locales, organise chaque année depuis 2006 une grande campagne en faveur de l'égalité des chances des jeunes handicapés : la campagne nationale Handivalides. Sensibilisation et réflexion...

Les Journées Handivalides

Durant cette campagne, des journées de sensibilisation et de mobilisation sont organisées sur une quarantaine de campus à travers la France. Au programme de ces Journées Handivalides : des mises en situation, des témoignages ainsi qu'un forum handicap avec des partenaires spécialisés et des tables rondes.

Claire Magimel, sociologue du handicap, a préparé et animé les six tables rondes résumées dans ce document. Elle est l'auteur d'une thèse de doctorat intitulée *La place du handicap et des étudiants handicapés à l'université* (2004). Elle fait également partie des étudiants



Exemple de mise en situation : repas à l'aveugle.

Les tables rondes Handivalides

Le temps fort de chaque Journée Handivalides, c'est sa table ronde. Elle constitue un temps de réflexion sous forme d'atelier de travail, ouvert à tous les étudiants et personnels (techniques, administratifs ou enseignants), intéressés par la question du handicap. De manière générale, les thèmes abordent l'accès aux études ou à l'emploi des étudiants handicapés, traitant des situations propres à chaque établissement. Les tables rondes s'efforcent de rassembler l'ensemble des acteurs internes (direction, services, référent handicap, étudiants handicapés, associations étudiantes) et externes (experts, associations, entreprises, pouvoirs publics) pour faire avancer au mieux la réflexion et enrichir le débat.

En introduction de chaque table ronde Handivalides était projeté *Jeunes et handicap, la parole aux étudiants !* Dans ce film, Starting-Block donne la parole à 9 jeunes en situation de handicap, qui y abordent avec franchise 5 thèmes : l'accès aux études, à l'emploi, aux loisirs, aux transports et au logement. Ce film est téléchargeable sur le site www.campagne-handivalides.org.

handicapés qui ont participé, avec Starting-Block, à la création de la première Semaine Handivalides (campus de Jussieu, 2002). Depuis, elle a toujours soutenu la démarche Handivalides, en y apportant son expertise et son témoignage.

Comment favoriser le parcours de formation et de professionnalisation des futurs chimistes ? Études de cas à Chimie ParisTech

Chimie ParisTech, 8 mars 2010

MOTS CLÉS

adaptabilité → sécurité → aide technique → aide humaine → solidarité → norme → usage

INTERVENANTS

- Gérard Aka** → Responsable des concours de Chimie ParisTech
- Jean-René Hamon** → Directeur de recherche au CNRS en situation de handicap et parrain de la Journée Handivalides
- Michel Mortier** → Administrateur provisoire de Chimie ParisTech
- Anne Varenne** → Directrice des études à Chimie ParisTech
- Claire Magimel** → **Modératrice de la table ronde, sociologue du handicap**

Claire Magimel propose aux intervenants et à la salle d'aborder la problématique de l'accessibilité du secteur professionnel de la chimie aux personnes handicapées. Handicap et chimie : deux univers *a priori* antinomiques. L'objet de la table ronde est donc d'observer les solutions existantes et celles qui restent à inventer pour les rendre compatibles.

Témoignage de Jean-René Hamon

Directeur de recherche au CNRS, en situation de handicap

Présentation de son parcours professionnel au sein du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS)

Jean-René Hamon a effectué sa formation à l'Université de Rennes 1. Il été victime d'un accident qui lui a coûté la vue, au cours de son stage postdoctoral aux États-Unis en 1983. À cette époque, il avait donc déjà terminé ses études supérieures, soutenu sa thèse de doctorat d'État en Sciences Physiques et intégré le corps des chercheurs du CNRS.

Après 13 mois de convalescence dont deux d'hôpital et trois de réadaptation fonctionnelle, il réintègre donc le CNRS où il a trouvé un environnement plutôt favorable. En effet, s'il est toujours le seul non-voyant dans sa discipline, la structure dans son ensemble accueillait déjà plus d'une vingtaine de non-voyants au début des années 90.

Cet environnement « handi-accueillant » s'est matérialisé par différents aménagements ou dispositifs dont il cite quelques exemples :

- mise à disposition d'un technicien pour la réalisation des expériences
- mise à disposition d'un ordinateur avec une synthèse vocale
- journées de formation réalisées par la cellule Handicap du CNRS et l'association Club Micro Son qui a développé un éditeur vocal d'écran rendant accessible l'emploi du traitement de textes et la lecture de certains fichiers

Son handicap a nécessité une réorientation de son travail puisqu'il n'était plus en mesure de réaliser seul ses expériences, comme à ses débuts, pour des raisons de sécurité. Mais le compte-rendu d'expérience par le technicien mis à sa disposition compense efficacement son handicap.

S'il profite pleinement du travail de la Mission Handicap du CNRS, certains obstacles subsistent comme la non accessibi-

lité de certains fichiers (PowerPoint) et les relances à effectuer auprès des collègues pour les obtenir au bon format. Bien que ces aspects soient contraignants, ils n'empêchent pas le bon déroulé de ses travaux, prouvant qu'il est possible de concilier handicap visuel et travail de chimiste. Par contre, Jean-René Hamon émet une réserve pour le domaine expérimental, où certaines constatations se font nécessairement par la vue.

Intervention d'Anne Varenne

Directrice des études à Chimie ParisTech

Handicap et études de chimie, quelles barrières et quelles solutions ?

Anne Varenne insiste dès le début de son intervention sur une des particularités des études de chimie : le nombre important de travaux pratiques et d'expérimentations, qui pose une contrainte évidente en terme d'adaptation de l'enseignement de chimie.

Elle n'a pas souvenir d'un étudiant handicapé à Chimie ParisTech. Cela pourrait être dû notamment à l'existence de barrières psychologiques des jeunes handicapés par rapport à la chimie. L'école dispose cependant de solides atouts, dans la perspective de cet accueil.

L'école pourrait, par exemple, envisager de mettre à disposition des aides humaines techniques pour la réalisation des travaux pratiques, à condition que cette aide n'intervienne pas dans le processus de réflexion. Elle pourrait aussi transposer dans l'enseignement certains aménagements qui ont été proposés aux étudiants handicapés dans le cadre des concours.

Selon elle, il y a des domaines de la chimie qui paraissent nettement moins « handi-hostiles » que celui de l'expérimentation, notamment la modélisation.

Par rapport aux témoignages entendus dans le film de Starting-Block *Jeunes et handicap, la parole aux étudiants*, elle se dit optimiste concernant les mécanismes de solidarité existants dans l'établissement. En effet, les différents étudiants interviewés insistent sur l'importance des relations interpersonnelles. Du fait de la petite taille des promotions, étudiants, personnels administratifs et corps enseignant de Chimie ParisTech se connaissent bien, ce qui offre également des perspectives en matière de compensation du handicap.





Intervention de Gérard Aka

Responsable des concours de Chimie ParisTech

Les Concours Communs Polytechnique pour les jeunes handicapés souhaitant intégrer Chimie ParisTech

Gérard Aka rappelle tout d'abord qu'il est nécessaire de bien distinguer les épreuves écrites des épreuves orales qui ne nécessitent pas les mêmes aménagements. Il décrit ensuite les différentes étapes du concours pour les étudiants handicapés.

- Déclaration du handicap par l'étudiant
- Passage devant un médecin qui déterminera la nature des aménagements en fonction du handicap
- Référencement de ces données dans un fichier permettant un suivi de l'étudiant
- Passage des écrits avec aménagements : dans la plupart des cas, il s'agit de temps supplémentaire octroyé mais cela peut également être la mise à disposition d'un secrétaire ou d'un ordinateur

Si l'étudiant est admissible à l'issue des écrits, il pourra ensuite passer les oraux. Pour l'entrée à Chimie ParisTech,

l'épreuve orale se déroule soit sur le campus de Jussieu soit dans les locaux de l'école. Pour les étudiants handicapés, cette épreuve se déroule de manière systématique dans les locaux de l'école afin de pouvoir vérifier que la partie pratique se déroule dans de bonnes conditions. La fiche de suivi est remise avant le passage de l'étudiant à chaque examinateur afin qu'il puisse se préparer à recevoir le candidat.

Certains étudiants handicapés ont déjà réussi à franchir toutes ces étapes et donc, si l'école n'a pas encore accueilli d'élèves handicapés, c'est parce que ceux-ci ont finalement privilégié d'autres établissements dans leurs choix.

Intervention de Michel Mortier

Administrateur provisoire de Chimie ParisTech

Les travaux à réaliser dans le cadre de la loi de 2005 et projections dans l'avenir

Michel Mortier souhaite avant toute chose revenir sur la barrière sociale et/ou culturelle que se mettent les jeunes handicapés face aux études de chimie. Il met en avant la nécessité de combattre cette idée reçue selon laquelle chimie et handicap ne sont pas compatibles ; même si tous

les domaines de la chimie ne sont sans doute pas accessibles à tous types de handicap sans aide ou intermédiaire. Pour combattre cette idée reçue, il est important de renforcer l'information et la communication de l'école à destination des jeunes handicapés.

Un des leviers pourrait être de communiquer sur certaines réussites de personnes handicapées dans le domaine scientifique. Stephen Hawking¹, dans le domaine de la physique théorique, en est un exemple.

Cette communication devra également démystifier l'image de concurrence entre étudiants que renvoient les grandes écoles. Selon lui, cette concurrence est bien plus vive dans les classes préparatoires que par la suite, puisque les rangs de sortie ont moins de poids qu'auparavant.

Le prochain défi de Chimie ParisTech concernera l'accessibilité de l'enseignement. En effet, d'importants travaux sont d'ores et déjà prévus pour la mise en accessibilité du cadre bâti mais l'enseignement requiert une certaine souplesse pour s'adapter à chaque handicap et inventer des solutions au cas par cas.

Michel Mortier souhaite donner des précisions sur les travaux prévus suite au diagnostic d'accessibilité réalisé au sein de l'établissement dont les conclusions étaient les suivantes :

1. Physicien théoricien et cosmologiste anglais, Stephen W. Hawking est connu pour ses contributions dans les domaines de la cosmologie et la gravité quantique, en particulier dans le cadre des trous noirs. Il a une dystrophie neuromusculaire et est presque complètement paralysé.

- 15 % du bâti est accessible aux déficiences motrices
- 25 % du bâti est accessible aux déficiences visuelles
- Environ un tiers du bâti est accessible aux déficiences mentales et cognitives

Le diagnostic mettait également en perspective les lacunes en terme d'accessibilité pour les déficiences auditives puisqu'il n'y a, par exemple, pas de boucle magnétique².

Ces travaux auront un coût non négligeable puisqu'ils sont estimés à 1,5 million d'euros. On peut distinguer trois types de travaux en fonction de leurs impacts : forts, moyens ou faibles. Ils permettront à l'école d'embaucher des personnes en situation de handicap et de se conformer ainsi à l'obligation légale. Mais cela permettra aussi de gagner en expérience sur cette thématique.

Pour conclure, il revient sur la notion d'« intelligence de la situation » en matière de handicap et souhaite rappeler que le cas de Jean-René Hamon n'est pas forcément une généralité. Il mentionne le cas d'un agent du CNRS avec différents types de déficiences physiques qui souhaitait réaliser les mêmes travaux qu'avant d'être atteint d'un handicap, devenant ainsi dangereux pour lui-même et ses collègues.



CONCLUSIONS PRINCIPALES

- Certaines spécificités du domaine de la chimie, notamment dans le domaine expérimental, constituent des barrières fortes pour les personnes handicapées (acquisition de compétences, sécurité...)
- Les barrières psychologiques des personnes handicapées par rapport à la chimie doivent être levées par des efforts d'information et de communication importants
- Une grande capacité d'adaptation et d'invention sera nécessaire pour rendre l'enseignement de la chimie adapté à tout type de handicap

QUESTIONS DE LA SALLE

Quelles sont les différences exactes entre les impacts forts, moyens et légers évoqués ?

Michel Mortier → Les impacts dits « forts » sont relatifs aux ruptures complètes dans la chaîne du déplacement. Les impacts moyens concernent par exemple les sanitaires ou les aspects réduisant la facilité de déplacement (l'absence de main courante ou de porte automatique). Les impacts faibles peuvent concerner quant à eux le confort d'un poste de travail, le « presque aux normes mais pas tout à fait », les balises sonores...

Quand on pense chimie, on pense aussi sécurité. Comment concilier mise en accessibilité et sécurité ?

Michel Mortier → La sécurité constitue une des limites de l'accessibilité. Il s'agit de ne pas être un « extrémiste » de l'accessibilité. Pour certaines manipulations et certains handicaps physiques très lourds, la mise en accessibilité devient quasiment impossible.

Qu'en est-il de l'échéance légale ? Pensez-vous que Chimie ParisTech sera dans les temps ?

Michel Mortier → Chimie ParisTech ne sera sans doute pas totalement accessible mais sera en voie d'amélioration en 2015. L'important est que l'établissement montre sa bonne foi et que l'État joue le jeu au niveau financier pour la réalisation des travaux.

Par ailleurs, la loi de 2005 n'a pas prévu les évacuations en cas de danger dans la mise en accessibilité. Or, surtout dans un établissement comme Chimie ParisTech, cela doit également être une priorité.

Claire Magimel → L'accessibilité doit se penser en terme d'usage et la hiérarchisation des travaux à réaliser doit se faire en gardant à l'esprit cette notion d'usage.

Vous avez évoqué les mécanismes de solidarité au sein de l'école. Cette solidarité existe-t-elle toujours dans le milieu professionnel où certains enjeux pourraient la freiner ?

Jean-René Hamon → Cette solidarité existe bien aujourd'hui. Par contre, un temps d'adaptation a été nécessaire et les trois premières années ont été compliquées principalement en raison des barrières psychologiques qui peuvent s'installer dès qu'il s'agit d'aborder la question du handicap. Avec le

temps et une meilleure compréhension mutuelle, les choses se sont ensuite simplifiées.

Si un étudiant en fauteuil roulant arrivait à Chimie ParisTech en septembre prochain, comment l'école pourrait-elle répondre à ses besoins ?

Michel Mortier → Des travaux ont déjà été réalisés et une partie du bâti a été mise aux normes avec, par exemple, la rénovation de l'amphithéâtre Friedel.

Claire Magimel → Quatre niveaux d'accessibilité peuvent être distingués :

- non accessible
- accessibilité avec un tiers et cheminement spécifique
- accessibilité avec un tiers non entravée
- accessibilité en toute autonomie

Même si l'école n'est pas accessible en tout point, des formes intermédiaires d'accessibilité peuvent apparaître grâce aux mécanismes de solidarité qui existent dans l'école.

L'accessibilité du bâti a beaucoup été évoquée, qu'en est-il de l'accessibilité des savoirs ?

Anne Varenne → L'école n'ayant pas d'expérience sur cette question, il est difficile de répondre. Elle bénéficie en tous cas de certains atouts non négligeables dans cette optique, comme la sensibilisation du corps enseignant et l'informatisation des documents. Mais certains points nécessiteront sans doute d'inventer de nouvelles solutions.

Jean-René Hamon → Les nouvelles technologies offrent en effet de nouvelles perspectives en matière de transfert des savoirs mais il faut insister sur le fait que l'étudiant handicapé doit être partie prenante de cette démarche car chaque personne handicapée développe des stratégies différentes de compensation de son handicap.

Y a-t-il quelque chose à ne pas oublier pour faciliter l'intégration d'un étudiant handicapé ?

Jean-René Hamon → Il ne faut pas oublier que l'échelle de temps est complètement différente pour une personne handicapée.

Claire Magimel → Il faut comprendre que les aménagements ne sont pas des mesures de favoritisme mais simplement une compensation du handicap.

Comment les progrès technologiques peuvent-ils répondre aux ambitions d'égal accès aux études et à l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Université Panthéon Assas, 12 mars 2010

MOTS CLÉS

aide technique → aide humaine → compensation → relations interpersonnelles

INTERVENANTS

- | | |
|----------------------------|--|
| Gaël | → Étudiant déficient visuel de l'Université Panthéon Assas et parrain de la Journée Handivalides |
| Boris Bertin | → Délégué général d'ARPEJEH |
| Laure Calame | → Responsable du Réseau des Réussites Île-de-France de L'ADAPT |
| Muriel Joubert | → Chargée de Mission Handicap de l'Université Panthéon Assas |
| Bénédicte Lavoisier | → Directrice de Baisser les Barrières |
| Marion Sebih | → Responsable du développement d'Hanploi |
| Claire Magimel | → Modératrice de la table ronde, sociologue du handicap |

Claire Magimel propose aux intervenants et à la salle d’aborder la problématique des nouvelles technologies, de leurs apports et de leurs limites dans une perspective d’accès aux études et à l’emploi des jeunes handicapés.

Témoignage de Gaël

Étudiant déficient visuel de l’Université Panthéon Assas

Un parcours étudiant impossible sans les nouvelles technologies ?

Après avoir été au collège à La Réunion, Gaël a effectué sa seconde à l’INJA (Institut National des Jeunes Aveugles) puis a été en intégration dans un lycée ordinaire à Paris. Après une première année en math informatique à l’Université Paris Dauphine, il a intégré la fac de droit d’Assas.

En termes de technologies, il utilise le logiciel de lecture d’écran Jaws et un logiciel de reconnaissance de texte, lorsqu’il scanne des documents. Gaël souligne l’apport essentiel de ces technologies qui lui permettent d’avoir une scolarité « normale ».

Il explique aussi que les évolutions des supports pédagogiques, prévues pour l’ensemble des étudiants, lui sont également bénéfiques. Par exemple, les revues disponibles en version numérique lui facilitent la tâche puisque, grâce à Jaws, il y a accès sans difficulté. Auparavant, il devait passer par l’étape du scanner.

Selon lui, ces deux éléments – modifications des supports et aides techniques – dont ses prédécesseurs ne disposaient pas, convergent pour faciliter l’accès aux savoirs et aux études. Il tient à souligner que la filière Droit rend la compensation nettement plus simple via l’aide technique que la filière scientifique, qu’il avait choisie initialement, où les retranscriptions de graphiques et de schémas restent complexes.

Intervention de Muriel Joubert

Chargée de Mission Handicap de l’Université Panthéon Assas

Les dispositifs d’accompagnement des étudiants handicapés

Certains dispositifs sont mis en place à l’Université Panthéon Assas pour accompagner les étudiants handicapés dans leur parcours de formation. Sachant que les aménagements sont nécessairement effectués au cas par cas, Muriel Joubert se propose de ne donner que quelques exemples significatifs.

- Le cadre bâti

Dans le sillage de la loi du 11 février 2005, un diagnostic d’accessibilité a été réalisé à l’Université Panthéon Assas. Suite à ce dernier, de nombreux travaux seront effectués et notamment la rénovation de la bibliothèque.

- Les examens

Afin de faciliter l’égalité des chances des étudiants handicapés, l’Université Panthéon Assas a notamment modifié le règlement des examens. Une des nouvelles règles est, par exemple, le maintien des notes obtenues, pendant 5 ans, pour les étudiants handicapés. Selon Muriel Joubert, ce changement doit être incitatif pour les étudiants handicapés qui ne se seraient pas encore déclarés, pour leur permettre, en le faisant, d’évoluer dans des conditions optimales.

- Les savoirs

Suite au témoignage de Gaël, Muriel Joubert revient sur l’évolution des supports pédagogiques. Elle corrobore le fait que cette évolution, si elle est destinée à l’ensemble des étudiants, est très utile aux étudiants handicapés. Elle cite l’exemple du développement d’un système de podcasts pour la diffusion des cours. Ce système doit toutefois être optimisé puisqu’à l’heure actuelle, tous les cours ne sont pas disponibles et il existe un décalage entre le besoin de l’étudiant et la mise en ligne.

Intervention de Bénédicte Lavoisier

Directrice de l’association Baisser les Barrières

Quand aides techniques et humaines se conjuguent pour accompagner les étudiants déficients visuels

Bénédicte Lavoisier rappelle la vocation de l’association Baisser les Barrières qui est née pour accompagner les personnes déficientes visuelles à partir du baccalauréat jusqu’à leur entrée dans le monde du travail.

L’activité essentielle de l’association concerne l’accès aux savoirs des étudiants déficients visuels via la numérisation de livres universitaires.

Les aides techniques pour les déficients visuels sont généralement très peu connues des personnes voyantes.

Le processus de numérisation nécessite deux technologies : le scanner et le logiciel de reconnaissance de caractères. La mise en place de ces technologies ne suffit pas en soi puisqu’un important travail de relecture est effectué par les bénévoles de l’association afin de supprimer les dernières

coquilles avant de remettre l’ouvrage à l’étudiant. C’est en ce sens que l’activité de Baisser les Barrières fait la jonction entre les aides techniques et les aides humaines, c’est-à-dire que les unes ne sont rien sans les autres.

Les autres activités de Baisser les Barrières sont la sensibilisation des décideurs et l’aide à la recherche de stages pour les étudiants. Pour le premier point, l’association est, par exemple, allée voir les parlementaires pour obtenir que les éditeurs mettent à disposition une version numérique quand ils déposent un ouvrage. Malheureusement, les éditeurs n’ont que rarement un fichier sous format « .doc » car il a déjà été transformé et le fichier transmis à l’imprimeur est déjà illisible par la synthèse vocale. Concernant le second point, Bénédicte Lavoisier souligne la relative méconnaissance des entreprises par rapport aux aides techniques existantes, ce qui freine encore la recherche de stages des étudiants déficients visuels.

Intervention de Boris Bertin

Délégué général d’ARPEJEH

Les limites de l’aide technique

En accord avec les intervenants précédents, Boris Bertin souligne les impacts positifs des compensations techniques existantes. Pourtant, selon lui, l’aide technique n’est que la face émergée de l’iceberg.

Pour lui, l’essentiel de l’adaptation pour favoriser l’accès à l’emploi des jeunes handicapés relève davantage de la compensation organisationnelle et de l’accompagnement humain. Se contenter des aides techniques, c’est vouer à l’échec la politique d’accueil handicap d’une entreprise.

Pour conclure, il souligne le fait qu’au-delà de son côté indispensable, l’accompagnement humain est également souhaitable car il a cette vertu de favoriser les échanges interpersonnels.

Intervention de Laure Calame

Responsable du Réseau des Réussites Île-de-France de L’ADAPT

Quel champ d’application pour les aides techniques ?

Laure Calame rappelle tout d’abord la vocation du Réseau des Réussites de L’ADAPT qui est un réseau citoyen de bénévoles accompagnant des personnes handicapées dans leur recherche d’emploi.

Elle s’accorde avec les précédents intervenants pour corréler compensation technique et accompagnement humain mais souligne avec force les perspectives d’autonomisation des personnes handicapées que peuvent apporter les progrès technologiques.

Selon elle, il convient également d’envisager la technique sous l’angle des méthodes et des adaptations de temps et d’espace qui restent nécessaires. Par exemple, cela permet d’inclure le handicap psychique qui, de prime abord, se retrouve à l’écart quand on évoque les progrès technologiques.

Quels que soient les domaines recouverts par l’aide technique, celle-ci doit toujours avoir pour objectif de répondre à ce triple enjeu :

- faciliter l’accès et le maintien dans l’emploi
- changer le regard sur le handicap
- renverser la situation de dépendance avec un objectif d’accessibilité universelle

Enfin, elle souhaite revenir sur le fait que la technique ne pouvant se substituer complètement à l’homme, des initiatives mettant en contact les personnes, comme le Réseau des Réussites, seront toujours au cœur de la problématique de l’intégration des personnes handicapées. D’ailleurs les progrès technologiques en tant que tels ne concernent que 10 à 15 % des personnes handicapées.

Intervention de Marion Sebih

Responsable du développement d’Hanploi

Le progrès technologique comme levier pour fédérer les énergies et permettre une meilleure intégration de la personne handicapée

Marion Sebih rappelle que la mission d’Hanploi est de mettre en lien les recruteurs et les candidats handicapés. Pour y parvenir, Hanploi a, entre autres, développé un site Internet entièrement accessible.

Ce site constitue en soi un progrès technique puisqu’à l’heure actuelle, il existe très peu de sites Internet entièrement accessibles. En effet, l’accessibilité web n’est pas figée et exige une réflexion permanente dès qu’il y a une actualisation du site (nouveau logo, nouvelle bannière...).



Après ce rappel, et pour rebondir sur les précédentes interventions, elle revient sur le fait qu'il ne s'agit pas d'opposer aide technique et aide humaine puisque souvent elles se complètent. Dans certains cas, c'est même autour du progrès technique qu'on peut fédérer les énergies pour trouver des solutions facilitant l'intégration des personnes handicapées.

Elle cite alors l'exemple d'un projet réalisé par des étudiants de l'École Centrale d'Électronique qui a été récompensé dans le cadre des Trophées Handi-Friends. Ils ont développé, en partenariat avec une université danoise, le projet HAMAC (Home Automation & Mobile Access Controler) dont l'objectif est de permettre aux personnes quadriplégiques d'acquiescer plus d'indépendance grâce au contrôle d'appareils du quotidien (télévision, ordinateur, éclairage...) par leur langue. Il s'agit d'une interface matérielle qui prend la forme d'un faux palais contrôlable par le mouvement de la langue.

Il s'agit là d'une initiative parmi tant d'autres, qui a permis de fédérer autour de l'innovation et du progrès technique, personnes valides et handicapées mais aussi étudiants et entreprises.

Le dernier point sur lequel Marion Sebih souhaite insister est celui du rôle du référent handicap. En effet, il existe souvent une confusion dans la perception du référent handicap qui est considéré à tort comme la personne s'occupant prioritairement des aménagements techniques. Or, selon elle, le référent handicap est avant tout chargé de faciliter la vie quotidienne dans l'établissement de la personne handicapée que cela passe par une compensation technique ou un autre type d'aménagement.

QUESTIONS DE LA SALLE

Claire Magimel demande aux étudiants porteurs de la Journée Handivalides, dans le cadre de laquelle se déroule cette table ronde, pourquoi ils ont opté pour ce sujet.

Kenza Mouloudi, étudiante coordinatrice de la Journée Handivalides à l'Université Panthéon Assas → *Assas.net*, association à laquelle appartiennent les étudiants porteurs du projet, est une association d'entraide étudiante qui développe un forum du même nom (10 000 membres à l'heure actuelle). Son objectif est de constituer une plateforme de partage et d'échanges (Annales, cours...). Du fait de cette activité web, les étudiants ont donc choisi de faire porter le sujet sur les nouvelles technologies. S'il n'y a pas de témoignage direct d'étudiant handicapé utilisant ce forum, il est fort probable que certains s'en servent.

Dans certaines entreprises, il y a des problèmes de compatibilité entre les logiciels d'accessibilité et les progiciels utilisés. Du coup, est-ce que l'entreprise change son outil global ou accepte que la personne handicapée ne puisse pas avoir accès à 100 % des documents ? Dans le même ordre d'idée, est-ce intéressant, « rentable » pour une entreprise d'effectuer les aménagements de poste pour des stages de courte durée ?

Laure Bruere-Dawson, chargée de mission handicap Ernst&Young → S'il y a une volonté de mettre en place une politique handicap durable et pérenne, c'est forcément intéressant.

Les technologies concernant le handicap visuel ont été beaucoup évoquées, quelles aides techniques pour les autres handicaps ?

Claire Magimel → Il existe beaucoup d'aménagements différents en fonction des handicaps. On peut, par exemple, citer les boucles magnétiques pour les déficients auditifs appareillés ou les claviers ou souris adaptés pour certaines personnes ayant un handicap moteur.

Existe-t-il un endroit, une plate-forme où tous ces progrès techniques sont référencés ?

Boris Bertin → Il y a un endroit où les principales innovations sont concentrées, c'est le salon AUTONOMIC, même s'il s'agit d'un salon événementiel.

Existe-t-il une estimation des étudiants handicapés qui pourraient bénéficier d'une aide technique et qui ne la sollicitent pas ?

Claire Magimel → On estime que les étudiants handicapés qui pourraient bénéficier d'une aide (et pas seulement d'une aide technique) pourraient être 30 % de plus qu'actuellement. La question est de savoir quels sont les freins à la déclaration. Ils sont potentiellement de deux types : la peur de la stigmatisation et la méconnaissance des solutions. Avec le développement des communications autour des politiques handicap, le second point est sans doute de moindre importance que le premier.

Laure Calame → Il est important de revenir sur la problématique spécifique des maladies invalidantes. En effet, il y a une vraie difficulté dans le fait de basculer de la maladie au handicap qui peut constituer un frein supplémentaire.

Laure Bruere-Dawson, chargée de mission handicap Ernst&Young → Pour parler plus particulièrement du monde professionnel, l'image renvoyée par l'entreprise aux collaborateurs ayant une reconnaissance « travailleur handicapé » explique également la non déclaration. Un des enjeux d'une politique handicap dans l'entreprise, c'est sans doute de pouvoir restaurer la confiance des personnes handicapées.

Comment Gaël a-t-il choisi son cursus ?

Gaël explique qu'il a toujours choisi ses études de math informatique en fonction de ce qu'il voulait faire dans la vie. S'il a abandonné ses études de math informatique pour le droit, ce n'est pas parce que ce dernier est *a priori* plus

compatible avec son handicap.

Il souligne d'ailleurs qu'une importante Mission Handicap dans une université aurait plus tendance à le dissuader qu'autre chose car, selon lui, la stigmatisation y est sans doute plus importante.

Quelle est l'entreprise « idéale » de Gaël ?

Gaël explique qu'il est difficile pour lui de répondre à cette question car il connaît trop peu pour l'instant le monde de l'entreprise. C'est par la multiplication des stages qu'il compte affiner cette connaissance et pouvoir montrer ses compétences et être jugé uniquement là-dessus.

La question de l'aide technique et humaine a été abondamment abordée, qu'en est-il du comportement des étudiants ou des collègues vis-à-vis d'une personne handicapée ?

Muriel Joubert → En tant que chargée de mission Handicap de l'Université Panthéon Assas, elle se dit assez optimiste sur la solidarité entre les étudiants car ses appels (preneurs de notes...) trouvent souvent des échos favorables.

Gaël → Quand les étudiants viennent le voir sans le connaître, c'est généralement pour lui proposer de l'aide. Donc cette solidarité existe. Mais l'aide n'est pas forcément recherchée par les étudiants handicapés. Lui, par exemple, préfère quand ce sont eux qui, le connaissant, viennent lui demander de l'aide pour les cours.

Les progrès techniques permettent d'ailleurs de franchir ce cap plus aisément notamment via des systèmes de communication comme MSN où la barrière handicap est invisible.

CONCLUSIONS PRINCIPALES

→ **L'aide technique, malgré toutes ses potentialités, n'est pas suffisante et doit être corrélée à d'autres compensations (humaines, organisationnelles...)**

→ **L'aide technique peut faciliter les relations interpersonnelles en dehors de la simple accessibilité des outils de communication.**

→ **Le champ d'application des progrès technologiques est limité, compte tenu de la nature des différents handicaps.**

Quelles possibilités de faire carrière dans le BTP (Bâtiments et Travaux Publics) pour une personne handicapée ?

ESTP, 13 avril 2010

MOTS-CLÉS

orientation → adaptabilité → aménagements → sécurité → mutualisation → maintien dans l'emploi

INTERVENANTS

- Estelle Bohrer** → Chargée de la Mission Handicap et Diversité, Lafarge
- Frédéric Drion** → Directeur des études, chargé des concours et des relations entreprises et référent handicap, ESTP
- Agnès Furon** → Chargée de mission, Hanploi
- Laure Graire** → Responsable Relations Écoles Groupe et responsable Recrutement Siège, ETDE
- Anne Perez** → Chargée de Mission Handicap, ETDE
- Claire Magimel** → **Modératrice de la table ronde, sociologue du handicap**

Claire Magimel propose aux intervenants et à la salle de réfléchir à la thématique de l'insertion professionnelle des jeunes handicapés dans le secteur du BTP à partir de cas concrets rencontrés par différentes parties prenantes : école, entreprises, association à vocation d'insertion professionnelle.

Intervention de Frédéric Drion

Directeur des études, chargé des concours et des relations entreprises et référent handicap, ESTP

Le rôle de référent handicap à l'ESTP

Frédéric Drion commence par présenter les différentes actions mises en place à l'ESTP :

L'accès aux concours

L'ESTP est centre de concours pour le secteur des travaux publics, du bâtiment, de la topographie, de la mécanique et de l'électricité. Des modalités de suivi et d'accompagnement technique, informatique, humain sont prévus pour les handicaps lourds mais le cas ne s'est pour l'instant jamais présenté. De légers aménagements ont toutefois été prévus pour les quelques étudiants handicapés inscrits au concours récemment (entre 4 et 8) : changement de couleurs de copie pour des troubles chromatiques ou tiers temps supplémentaire. Frédéric Drion souligne le faible nombre de jeunes handicapés reçus, eut égard au développement de l'information sur l'accès aux études supérieures. Il fait néanmoins remarquer que la CGE (Conférence des Grandes Écoles) s'attend à une forte hausse à ce niveau. Des aménagements plus nombreux seront donc à prévoir d'ici 5 ans.

Le suivi et l'accompagnement à l'ESTP

Au sein de l'ESTP, il n'y a actuellement que 4 étudiants handicapés sur 2 000 élèves, ce qui est loin des chiffres de l'INSA Lyon qui peut faire figure de référence en termes d'accueil et d'accompagnement avec 46 étudiants handicapés pour 2 000 élèves.

Référent handicap au titre de la CGE (sur les 200 écoles que comptent la Conférence, 70 ont désigné un référent), Frédéric Drion fournit un effort particulier en terme de communication afin que son rôle soit clairement identifié et qu'il puisse être contacté par les candidats potentiels ou les étudiants qui le souhaitent (animation sur le site Internet, distribution de brochures sur les forums et salons etc.).

Au sein de l'ESTP, chaque classe est suivie pédagogiquement par un inspecteur formé, l'accompagnement est individualisé. Par rapport à la question de l'insertion professionnelle dans le secteur spécifique du BTP, Frédéric Drion souligne que les étudiants handicapés scolarisés à l'ESTP n'ont jamais présenté de handicap fortement contraignant pour l'accès à l'enseignement ou au travail de terrain.

Les plans d'action et groupes de réflexion

Un plan d'action handicap a été réalisé en lien avec des directions des ressources humaines et des opérationnels sur l'accueil des étudiants handicapés et leurs perspectives d'évolution dans les métiers du BTP. Au titre de la CGE, il participe également à un groupe de travail afin de mettre en place des référentiels d'écoles handi-accueillantes, à partir des normes Afnor des entreprises.

Frédéric Drion présente ensuite les principales difficultés rencontrées.

Des difficultés d'accessibilité rendent très compliquée l'intégration d'étudiants handicapés moteurs à l'ESTP. En cause : le manque d'accessibilité de l'école (2 sites d'enseignement : Paris et Cachan, le site de Paris étant mal adapté) et des chantiers.

Avec le cas d'un élève handicapé qui a interrompu sa formation de manière anticipée, il montre la difficulté de trouver un juste équilibre entre accompagnement et autonomie, de telle sorte que l'élève doit être suffisamment soutenu pour poursuivre sa scolarité sans pour autant réduire le niveau d'exigence d'obtention du diplôme. La finalité reste d'avoir des étudiants formés et aptes à évoluer au sein de l'entreprise. Frédéric Drion souligne la difficulté de son poste, dans un domaine où l'aspect humain et psychologique est prépondérant et où chaque cas est particulier, insistant sur la responsabilité forte qui lui incombe.

Intervention d'Agnès Furon

Chargée de mission, Hanploi

L'expérience d'Hanploi par rapport au secteur spécifique du BTP

Agnès Furon commence par préciser qu'Hanploi n'est pas à proprement parler une structure d'accompagnement mais plutôt un service de mise en réseau qui propose, par le biais de son site Internet *Hanploi.com* des stages, des contrats d'alternance et des offres d'emploi aux travailleurs handicapés.



La structure a été fondée à l'initiative de deux Cap Emploi et de dix entreprises pour faciliter la mise en relations entre les candidats handicapés et les entreprises. L'objectif : donner plus de visibilité aux CV des personnes handicapées pour faciliter leur insertion professionnelle. Aujourd'hui, le site *Hanploi.com* permet de rassembler environ 5 600 CV de travailleurs reconnus handicapés et travaille avec plus de cinq cents recruteurs sur toute la France.

Hanploi propose également des formations aux entreprises pour mieux recruter et intégrer un travailleur reconnu handicapé :

- Comment recruter une personne reconnue handicapée ? Par exemple, le CV d'un candidat est parfois atypique et présente des ruptures de parcours.

- Management : comment intégrer un collaborateur handicapé dans une équipe ?

- Maintien dans l'emploi : la question du reclassement et du maintien dans l'emploi est d'ailleurs très présente dans le secteur du BTP où les risques d'accident sont nombreux.

Hanploi propose également des conférences débat sur le handicap dans les écoles et les universités afin de former en amont les futurs managers. Hanploi intervient également comme structure ressource, par exemple sur la campagne Handivalides de Starting-Block.

Agnès Furon présente ensuite la démarche d'Hanploi. Les candidats qui s'inscrivent sur le site ont un niveau de qualification qui s'étend du BEP/CAP à Bac +5. Pour Hanploi, ce sont les compétences qui font la différence. Du coup, il ne faut pas stigmatiser le handicap en proposant des postes subalternes aux personnes reconnues travailleurs handicapés. Dans la démarche de recrutement d'une personne handicapée, comme pour tout autre public, les compétences doivent être le premier élément à appréhender, vient ensuite la question de l'adéquation du poste proposé et du handicap de la personne.

Intervention d'Estelle Bohrer

Chargée de la Mission Handicap et diversité, Lafarge

Les emplois proposés par le groupe Lafarge aux jeunes handicapés

Lafarge est aujourd'hui une entreprise internationale avec 78 000 employés répartis dans 78 pays (la France n'accueille plus que 10 % de cet effectif). Le Groupe est divisé selon les types d'activités : Lafarge plâtre, Lafarge béton, Lafarge ciment... Pour chacune de ces catégories, on retrouve un siège social et de nombreux sites de production.

En matière d'emploi, Estelle Bohrer explique que des changements importants ont été opérés ces dernières années afin de ne pas cantonner les personnes handicapées à des emplois réservés ou à faible niveau de responsabilité. Depuis ce travail de décroisement, Lafarge peut communiquer plus librement sur le recrutement de personnes handicapées, sachant qu'outre des questions d'inaptitude et de sécurité, chaque métier leur est potentiellement ouvert ; ceci a nécessité en amont un important travail de communication et de formation notamment des managers.

La démarche de recrutement et de maintien dans l'emploi est multiple du fait de la diversité des métiers proposés. Des acteurs externes y sont très souvent associés : médecine du travail, organismes spécialisés dans les aménagements de poste...

Estelle Bohrer présente ensuite quelques cas concrets de personnes devenues handicapées en cours de carrière. Dans ce cas précis, le leitmotiv de la Mission Handicap est de ne pas les déstabiliser et de les maintenir en poste tant que cela est possible. Des aménagements lourds sont parfois nécessaires pour atteindre cet objectif : un extracteur de poussière a été installé dans une usine après qu'un des salariés y soit devenu allergique. Dans le même esprit, un engin de chantier a été réaménagé à l'aide de commandes automatiques pour un salarié qui a perdu l'usage d'une jambe après un accident de moto.

En dépit du fait que la Mission Handicap est ouverte à des aménagements assez conséquents, il arrive que le maintien dans le poste soit impossible, dans ce cas, un service d'information et d'accompagnement est proposé au salarié avec éventuellement un bilan de compétences afin de procéder à une réorientation.

La Mission Handicap travaille également en amont avec des prestataires afin d'étudier les possibilités d'ouvrir un large panel de métiers à différents types de handicap. Il s'agit, par exemple, de permettre à une personne en fauteuil d'avoir accès à des carrières, des sablières, des chemins balisés.

Elle aborde ensuite la question de la communication et explique que celle destinée aux publics étudiants est encore insuffisante. Il faut dire que l'accord handicap n'a été formalisé au sein du groupe qu'en 2007. Or, formations internes et acquis d'expériences étaient des préalables à toute communication large autour des engagements de la structure et des possibilités de recrutement.

Estelle Bohrer dénote toutefois des évolutions très positives au sein des écoles où la question du handicap suscite un intérêt croissant. C'est, selon elle, fondamental car les entreprises sont confrontées au manque de formation des personnes handicapées, ce qui les oblige, en interne, à travailler au rehaussement du niveau de qualification de ces personnes qui se sont vues mises à l'écart des formations et du marché du travail.

Elle termine en abordant les problèmes d'orientation des jeunes en situation de handicap. Elle explique à ce propos qu'elle a pu constater dans certaines écoles que la totalité de l'effectif des étudiants handicapés s'oriente dans les filières de recherche. Or ces filières sont mal adaptées aux exigences des entreprises qui recherchent des personnes opérationnelles très vite, capables d'évoluer et de s'adapter au terrain.

Intervention d'Anne Perez

Chargée de Mission Handicap, ETDE

Les actions de la mission Handicap d'ETDE

Pôle Énergies et Services de Bouygues Construction, ETDE invente, met en œuvre, entretient et exploite des solutions énergétiques et des services de proximité. Elle a pour objectifs de garantir la performance durable des équipements et d'améliorer la qualité du cadre de vie. Elle intervient dans les domaines de l'énergie, de l'industrie, du tertiaire, des transports, du nucléaire, des télécommunications et de l'environnement au travers de trois métiers principaux :

- les Infrastructures de Réseaux d'Énergie et Télécoms
- le Génie Electrique, Mécanique et Thermique
- le Facility Management

Comptant 13 000 collaborateurs, elle intervient dans plus de 80 départements en France et dans 30 pays à l'international.

ETDE est la première entreprise de son secteur à avoir signé en 2006 un accord triennal avec les partenaires sociaux portant sur l'intégration et le maintien des collaborateurs handicapés au sein de l'entreprise. Un 2ème accord a été signé en 2009 portant sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, la sensibilisation et la sous-traitance au secteur protégé.

Chaque recrutement est ainsi ouvert aux personnes handicapées. Selon les contraintes du poste, celui-ci peut être éventuellement adapté.

QUESTIONS DE LA SALLE

Salarié d'ETDE → Par rapport au problème d'orientation abordé, est-ce qu'il y a des structures qui se chargent de sensibiliser les jeunes avant le bac, au collège ou au lycée par exemple ?

Claire Magimel → Oui, dès la fin de la 3^e. Notamment ARPEJEH et Tremplin entreprises, qui les encouragent à définir leur propre projet et à aller le plus loin possible dans leurs études.

Carla Jordao, Starting-Block → Depuis le mois de janvier 2010, l'association Starting-Block propose des actions de tutorat dans le cadre de son programme Handivalides, à destination des collégiens et lycéens en situation de handicap des Académies de Paris et de Créteil. Ce sont des étudiants ou des jeunes professionnels bénévoles, encadrés par l'association, qui accompagnent sur l'année scolaire, un groupe d'élèves handicapés. L'objectif est de soutenir leur développement personnel pour une meilleure préparation de leur projet professionnel et de leur intégration dans la vie étudiante et professionnelle.

Claire Magimel → Il y a de plus en plus d'associations et de grandes écoles qui s'orientent dans cette mission de tutorat auprès des jeunes handicapés : HEC, Chimie ParisTech, Telecom...

Historiquement, on peut dire que c'est le programme de l'ESSEC *Une grande École, pourquoi pas moi ?* qui a fait des émules et en l'occurrence, le premier programme consacré aux jeunes handicapés, a été celui de l'ESSEC intitulé PHARES (Par delà le HAndicap, Réussir ses Études Supérieures).

Étudiante ESTP → Est ce que l'administration de l'école s'est posée la question de l'accueil de différents types de handicap tel que le handicap moteur lourd dans l'aménagement et la construction des nouveaux bâtiments de l'école, notamment pour les logements ?

Frédéric Drion → Oui, la loi l'impose, un inventaire doit être fait pour 2011, tout doit être accessible en 2015. Sur les 300 logements qu'on fait construire, il y en a qui sont dédiés à des handicaps plus lourds, environ 5 %.

Étudiante ESTP → Oui, mais est-ce réellement accessible, ou bien cela s'arrête t'il juste à des normes, un ascenseur, une rampe, comme c'est souligné dans le film de Starting-Block ?

Frédéric Drion → Le handicap est pris en compte dans le

cadre bâti neuf, mais il y aura sûrement des modifications à réaliser. L'INSA est en avance sur ce point car ils ont déjà accueillis des handicaps lourds. À Polytechnique également, ils ont modifié la configuration d'un amphithéâtre pour un étudiant même si la structure n'avait pas été créée à l'origine de ce point de vue. Il faudra s'adapter au cas par cas et trouver des solutions...

Étudiante ESTP → Mais, être vraiment accessible, est ce que ce ne serait pas aussi un moyen de dire aux élèves handicapés « on est prêt » ?

Claire Magimel → Il faut faire la distinction entre un espace mis aux normes et un espace adapté. Il y a en plus un niveau intermédiaire, c'est celui de l'adaptable. Cela veut dire qu'on réalise une construction accessible (répondant aux normes) à laquelle on pourra apporter des modifications nécessaires. Car l'« adapté » ne peut se faire qu'en fonction des besoins de la personne. On peut juste anticiper, être aux normes en termes d'ergonomie et d'usage. Il s'agit de construire un logement adaptable qui pourra être modifié en fonction des besoins de la personne handicapée. Deux personnes en fauteuil auront des besoins totalement différents l'une de l'autre. Il faut par ailleurs faire évoluer les représentations : tout ne se résume pas au handicap moteur, qui ne se résume pas au fauteuil. Il faut aussi penser à l'accessibilité pour les handicaps sensoriels et mental.

Étudiant ESTP → Ma question s'adresse aux entreprises Lafarge et ETDE, qu'est qui vous amène à vouloir recruter des personnes handicapées, est-ce la réglementation ? Il serait plus facile d'embaucher des valides ? Que pensez-vous de la réglementation ? Est ce que vous la trouvez adaptée ?

Anne Perez → La réglementation existe et on doit s'y adapter. Elle a permis de structurer les missions handicaps dans les entreprises et d'en définir les contours. On ne se pose pas la question de savoir si embaucher des personnes handicapées est plus facile ou non. L'important est de trouver une personne ayant la compétence requise. Au delà des recrutements, se mettent en place des adaptations de postes, de la sensibilisation, du maintien dans l'emploi... C'est le rôle de l'entreprise d'être présent à tous les moments de la vie du collaborateur.

Estelle Bohrer → C'est vrai que ça a commencé par l'obligation légale mais aujourd'hui, on commence à dégager des frais directs sur le budget de l'entreprise. On a dépensé une

fois et demie le budget cette année, même si on n'y était pas obligé. L'accord d'entreprise nous permet de réinvestir en interne la contribution que l'on doit verser à l'AGEFIPH. On a l'obligation de dépenser ce montant là mais on va au-delà.

De mettre en place une loi, ça a été très positif. Mais après, comme toutes les choses imposées, ça a ses limites. Par exemple, imposer un quota de 6 %, quand on voit que 80 % des personnes handicapées n'ont pas le bac, cela pose quand même de réels problèmes dans le recrutement. C'est pourquoi on est obligé de s'adapter.

Étudiante ESTP → La loi ne concerne-t-elle que les grosses entreprises ? Comment font les PME ?

Claire Magimel → Les amendes ne sont pas réellement des amendes, c'est en fait une capitalisation reversée aux entreprises pour leur permettre de financer les aménagements nécessaires.

Agnès Furon → En plus, contrairement à ce que l'on pense, c'est dans les TPE et les PME qu'il y a le plus de travailleurs handicapés.

Claire Magimel → Notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumises au quota. Dans ce cas, on voit que c'est l'aspect humain et non la loi qui est mise en avant.

Estelle Bohrer → Cela reste très frustrant de juger l'action de l'entreprise uniquement sur des chiffres, juste sur du recrutement, ça ne met pas en avant tous les efforts que l'on peut faire.

CONCLUSIONS PRINCIPALES

→ Le maintien dans l'emploi est un enjeu prioritaire et un défi pour les missions Handicap dans le secteur du BTP.

→ Le secteur du BTP est confronté à un manque de personnes handicapées formées malgré le large éventail de métiers ouverts par ce secteur.

→ Le travail d'information et de communication auprès des jeunes handicapés doit être renforcé afin de présenter les différentes carrières possibles et de les accompagner dans des choix d'orientation pérennes et cohérents.

Insertion professionnelle des jeunes handicapés : enjeux, leviers et freins

Centrale Lyon, 19 février 2010

MOTS-CLÉS

adaptabilité → accompagnement → orientation → communication → échanges

INTERVENANTS

- Christian Grapin** → Directeur, Tremplin Entreprises
- Carole Guilhem** → Chargée de recrutement, SOGREAH
- Gilbert Neves** → Chargé des Relations Entreprises, L'ADAPT
- Marion Sebih** → Responsable du développement, Hanploi
- Claire Magimel** → Modératrice de la table ronde, sociologue du handicap

Claire Magimel propose aux intervenants et à la salle de réfléchir sur l'insertion professionnelle des étudiants handicapés : les enjeux, leviers et obstacles encore à franchir. En raison d'un problème technique, l'intervention de Gilbert Neves de L'ADAPT n'a pas pu être retranscrite.

Intervention de Marion Sebih

Responsable du développement, Hanploi

Redynamiser les relations recruteurs / étudiants handicapés

Marion Sebih insiste sur la nécessité de travailler en amont pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elle préconise notamment un appui des jeunes dans leur orientation au sein de l'établissement supérieur voire avant même d'y accéder.

Selon elle, un des leviers à mettre en oeuvre est de redynamiser les relations entre recruteurs et grandes écoles autour du handicap, sans stigmatisation mais dans une perspective de banalisation.

Elle rappelle que, sur les 230 grandes écoles que compte la CGE, seulement 75 disposent d'un référent handicap, avec des situations très disparates. Il peut s'agir en effet du directeur, du responsable pédagogique voire de l'infirmière, ce qui peut poser des soucis d'identification et de tenue du poste.

Redynamiser les relations recruteurs / jeunes handicapés, c'est la mission que s'est fixée Hanploi avec son site dédié qui regroupe 5 600 CV de personnes handicapées. Sur le nombre total de profils, 18 % ont un niveau bac + 4 ou bac + 5. Marion Sebih explique que beaucoup de ces candidats ne sont pas déclarés comme handicapés au sein de leur établissement supérieur et ont des difficultés à aborder leur handicap lors des entretiens. Un suivi particulier est donc nécessaire pour ces personnes.

Intervention de Christian Grapin

Directeur, Tremplin Entreprises

Les leviers identifiés par l'association pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants handicapés

Christian Grapin évoque lui aussi les actions à mener en amont des études supérieures avec des chiffres révélateurs :

- 115 000 enfants handicapés scolarisés dans le primaire classique
- 60 000 jeunes handicapés dans le secondaire
- 10 500 étudiants handicapés
- 350 seulement, en grandes écoles

Selon lui, au vu de cette problématique de décrochage liée au handicap, les actions à mener se situent en amont, afin d'accompagner les jeunes dans une démarche de poursuite d'études, en palliant les phénomènes de censure et d'auto-censure qui peuvent les décourager. En effet, il constate que bon nombre de jeunes handicapés n'osent pas s'orienter dans le supérieur et que, pour certains, ils sont confortés dans cette idée par leur famille ou par le tissu éducatif.

Un des leviers identifiés par Tremplin est de suivre et d'accompagner les jeunes avant le baccalauréat ou une fois le bac obtenu avec un message : la nécessité de développer son niveau de qualification. En effet, le choix des entreprises à l'origine de Tremplin est d'agir en amont, sans attendre que les jeunes handicapés arrivent sur le marché de l'emploi. Tremplin développe ainsi un suivi humain et individuel pour l'accès aux études supérieures et parallèlement au monde de l'entreprise (stage, alternance, jobs d'étudiant...). Les jeunes sont ainsi encouragés à développer leur niveau de qualification, en fonction de leur souhait professionnel. Ils ont une vision concrète du marché de l'emploi et de la vie en entreprise.

Cette démarche passe également par un accompagnement des recruteurs et des managers, comme l'explique Christian Grapin.

Intervention de Carole Guilhem

Chargée de recrutement, SOGREAH

La démarche de recrutement de SOGREAH

Carole Guilhem commence par présenter le groupe SOGREAH spécialisé dans la maîtrise d'oeuvre, l'aménagement de la ville et des territoires. Il compte aujourd'hui 955 salariés en France. C'est un cabinet d'études spécialisé dans les domaines de l'aménagement et des énergies hydrauliques, des centrales hydro-électriques, du génie civil, des énergies renouvelables avec une forte clientèle publique.

Les difficultés rencontrées pour le recrutement de personnes handicapées tiennent principalement à la haute technicité du secteur, demandant de fortes qualifications (il y a en moyenne 60 % d'ingénieurs et de cadres au sein de l'entreprise). →

Avec le développement du groupe, qui recrute en moyenne 100 personnes par an, il s'est avéré nécessaire de développer une politique pérenne autour du handicap. Les premiers accords d'entreprise ont été signés en 2006 puis renouvelés en 2009 jusqu'en 2011.

Le principal levier identifié pour dépasser ces difficultés, c'est la souplesse en terme d'accueil et d'intégration qu'implique le travail en équipe projets, très développé au sein du groupe.

En revanche, un problème de visibilité autour du recrutement se pose, l'entreprise recrutant en fonction des contrats décrochés à la suite d'appels d'offre. Cela rend assez difficile l'intervention en amont.

Le service recrutement s'attache aussi à communiquer et à sensibiliser les étudiants sur les carrières offertes au sein du groupe et sur la possibilité d'accueillir des personnes handicapées.

Carole Guilhem note qu'aujourd'hui, SOGREAH compte 2,67 % de salariés handicapés ce qui est encore loin de l'obligation d'emploi mais très positif au vu de la moyenne de la branche : 0,7 %.

CONCLUSIONS PRINCIPALES

- **Il est nécessaire, pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants handicapés, de travailler en amont notamment pour éviter les décrochages et accompagner la démarche d'orientation**
- **Les relations entre les différentes parties prenantes : entreprises / écoles / jeunes handicapés doivent être redynamisées afin d'aborder l'insertion de manière concrète et de faire évoluer les représentations qui peuvent être erronées de part et d'autre.**
- **Toute démarche d'accompagnement et de suivi doit être individualisée.**

ÉCHANGES AVEC LA SALLE

Les différents intervenants reviennent sur le travail de suivi et d'accompagnement que nécessite l'embauche d'une personne handicapée en terme d'aménagements de poste, d'intégration dans l'équipe, d'évolution au sein de la structure, de formation et sensibilisation des managers.

Cela peut nécessiter également des changements de *process* en terme de recrutement, d'achats, de comptabilité, de contrôle de gestion et de formation. Or, comme l'évoquent certains jeunes handicapés interviewés dans le film de Starting-Block *Jeunes et Handicaps : la parole aux étudiants*, l'entreprise ne s'adapte pas nécessairement mais demande à la personne handicapée de réaliser tous les efforts.

Les intervenants préconisent donc des contacts directs, un travail de sensibilisation, des moments d'échange entre entreprises et jeunes handicapés afin de faire évoluer les représentations qui peuvent être erronées de part et d'autre.

On évoque également la difficulté, voire l'impossibilité, d'appliquer des schémas directeurs dans le domaine du handicap, s'interrogeant sur les normes AFNOR actuellement développées autour des entreprises « handi-accueillantes ».

L'accent est mis ensuite sur les nécessaires moments d'échange entre recruteurs, managers et salariés handicapés afin de revenir librement sur les expériences, les adaptations qui fonctionnent et celles qui fonctionnent moins. Cette démarche de transparence et de communication permettrait de capitaliser chaque expérience individuelle qui doit être une source d'apprentissage sans pour autant amener à une généralisation des *process*.

En effet, les adaptations doivent être fonction des capacités développées par les personnes handicapées, tout cela relevant de l'individuel.

Pour finir, les intervenants évoquent la stigmatisation que peut entraîner la législation car elle implique une réelle différenciation de qualification des salariés, alors que les étudiants handicapés insistent généralement sur le fait qu'ils ne demandent pas un droit à la différence mais une réelle égalité des chances.

Les progrès technologiques, notamment en matière de communication, peuvent-ils permettre de répondre à l'ambition d'accès aux études et à l'emploi de tous les jeunes atteints de déficience sensorielle ?

Supelec Rennes, 28 avril 2010

MOTS CLÉS

progrès technologiques → aides techniques → aide humaine → concurrence → quotas → compenser → accessibilité et conception

INTERVENANTS

- Christelle Alliot** → Ancienne étudiante de l'Université de Rennes 2 en situation de handicap visuel, administratrice d'Handisup Bretagne
- Agnès Furon** → Chargée de mission, Hanploi
- Aurélie Macé** → Chargée de mission action pour l'emploi des étudiants handicapés, Handisup Bretagne
- Claire Magimel** → **Modératrice de la table ronde, sociologue du handicap**

Claire Magimel propose aux intervenants et à la salle d'aborder la problématique de l'apport des nouvelles technologies pour l'accès aux études et à l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.

Témoignage de Christelle Alliot

Ancienne étudiante de l'Université de Rennes 2, en situation de handicap visuel, administratrice d'Handisup Bretagne

Les apports des nouvelles technologies tout au long de son parcours d'études

Christelle Alliot présente son parcours de formation, un Master 1 de psychologie à l'Université de Rennes 2, effectué avant la loi de 2005. Pendant ses études, aucune aide technique particulière n'a été mise en place, elle a dû trouver par elle-même des stratégies pour suivre les cours. Christelle Alliot a également suivi une formation d'aide médico-psychologique il y a un an.

Pendant son Master, elle utilisait à son domicile un vidéo agrandisseur (caméra que l'on place au dessus d'un document et qui le projette sur un écran d'ordinateur) mais le problème est qu'à l'époque, ce matériel tenait dans deux malles, trop volumineuses pour les transporter à l'université. Elle enregistrerait donc ses cours puis les recopiait chez elle.

Christelle Alliot estime, par rapport aux jeunes dont le parcours a été présenté dans le film réalisé par Starting-block *Jeunes et handicap, la parole aux étudiants*, qu'il y a eu d'importants progrès technologiques, notamment pour la déficience visuelle, qui permettent aujourd'hui d'avoir un meilleur accès aux études. Elle cite à titre d'exemple les logiciels de grossissement de caractère sur ordinateur, les synthèses vocales (qui permettent de lire le texte inscrit à l'écran) et les reconnaissances vocales. Malgré ces progrès, il lui semble que les jeunes étudiants handicapés ont toujours des difficultés importantes dans leur parcours de formation.

Selon elle, les difficultés rencontrées par un étudiant handicapé peuvent être liées à l'accessibilité du lieu mais aussi à la communication des informations. En effet, les informations adressées aux étudiants sont bien souvent diffusées sur des panneaux d'affichages (les salles de cours, les emplois du temps, les informations concernant les examens, etc.). Christelle Alliot explique qu'au cours de sa formation universitaire, elle n'avait donc pas accès à ce type d'informations et devait donc chaque fois s'adresser aux autres étudiants ou au secrétariat pour les obtenir.

Elle termine son intervention en expliquant que certains professeurs lui transmettaient les cours par mail. Elle estime qu'Internet a été un outil très important pour faciliter son accès aux études.

Intervention de Claire Magimel

Précisions à propos de la réponse technologique

Claire Magimel complète ce témoignage en ajoutant qu'Internet est un outil technologique permettant une plus grande autonomie pour tout type de handicap.

Elle exprime cependant une réserve en indiquant que la réponse technologique n'apporte pas toujours une solution. C'est le cas, par exemple, de l'utilisation de plus en plus fréquente des présentations Power Point, non accessibles aux personnes déficientes visuelles. Par ailleurs, elle-même atteinte d'un trouble neuromusculaire, a beaucoup de mal à trouver des téléphones portables suffisamment grands pour lui permettre une utilisation facile, les progrès technologiques allant dans le sens de la miniaturisation de ce type d'appareils. Elle conclut en précisant que les progrès technologiques doivent tenir compte de l'accessibilité pour tous.

Intervention d'Aurélié Macé

Chargée de mission action pour l'emploi des étudiants handicapés, Handisup Bretagne

En quoi les progrès technologiques ont permis des avancées dans l'accès aux études supérieures des étudiants handicapés

Le plus important, et la loi de 2005 va dans ce sens là, est l'accès à l'information numérique de manière générale et on voit bien que, sur les campus, la création des environnements numériques de travail (ENT) a permis à l'ensemble des étudiants d'accéder de manière plus globale à des informations administratives ou pédagogiques. Cette solution technologique permet donc d'éviter les problèmes d'accessibilités liés aux panneaux d'affichages. Cet ENT permet également la mise en ligne des cours. L'information numérique va permettre d'accéder plus largement aux informations et donc aux études supérieures et l'accès au contenu va permettre de favoriser la réussite des études supérieures.

Concernant l'accès à l'emploi, Internet permet également d'accéder en ligne à des techniques de recherche d'emploi,

à des offres de stage. Auparavant, dans les ANPE, il fallait lire des panneaux d'affichage avec les offres, ce qui était quasiment impossible pour des personnes déficientes visuelles.

Au niveau des aides techniques pour l'accès au savoir (accès aux cours), on trouvera pour les étudiants sourds des boucles magnétiques, des micros pour amplifier la voix du professeur mais aussi, depuis peu, des services d'interprétariat à distance : les étudiants ont des vidéophones sur lequel le cours est retranscrit en langue des signes en direct via un service d'interprétariat. Cette technologie permet à l'interprète de ne pas se déplacer. Pour les personnes déficientes visuelles, les aides sont nombreuses : plages braille, logiciels de synthèse vocale, etc.

Il est intéressant de noter que les objets technologiques concernent de plus en plus le grand public et ne sont pas uniquement des aides technologiques qui vont stigmatiser la personne en situation de handicap qui les utilise. Par exemple, l'arrivée des livres numériques dans le commerce : une personne déficiente visuelle via une synthèse vocale pourra accéder à un livre numérique beaucoup plus facilement que si elle devait attendre une édition adaptée. Ainsi, les technologies, qu'elles soient ou non créées en premier lieu pour les personnes handicapées, bénéficient à tous.

Cependant, l'avancée technologique peut parfois rendre difficile pour certaines personnes l'accès à un objet. Par exemple le micro-ondes ou d'autres appareils électroménagers qui fonctionnent avec des écrans tactiles et qui ne sont donc pas accessibles à une personne déficiente visuelle. Dans ce cas, le progrès technologique engendre une perte d'autonomie. Pour rendre ce micro-ondes accessible, il faudra le vocaliser et donc ajouter une nouvelle fonctionnalité technique à cet appareil.

Intervention d'Agnès Furon

Chargée de mission, Hanploi

Apports du site Internet Hanploi.com dans l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées

L'association Hanploi a été créée en 2004 par deux CAP Emploi et dix entreprises partenaires qui ont souhaité faciliter la rencontre entre les personnes handicapées et les entreprises. Ce site donne accès aux entreprises à une CVthèque et ces entreprises mettent en ligne des offres à l'attention des personnes reconnues travailleurs handicapés.



Agnès Furon explique que, dans le domaine de l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées, Internet a été une révolution avec la dématérialisation des CV, des offres d'emploi et des lettres de motivation, ce qui a permis à un grand nombre de personnes handicapées de postuler plus facilement.

Le site d'Hanploi est accessible à tous : présentation en langue des signes, vidéo sous-titrés, système de balises pour une utilisation plus fluide du site pour les personnes déficientes visuelles utilisant le logiciel JAWS. Pour les personnes lourdement handicapées ayant des difficultés à utiliser un clavier ou bien pour les personnes ayant des troubles musculo-squelettiques, Hanploi propose d'accéder à son site via *Hanploi.mobi*. Après s'être inscrit sur le site, le candidat peut postuler à des offres depuis son téléphone portable ! Cette nouvelle technologie permet également aux personnes handicapées qui n'ont pas Internet chez elle faute de ressources financières de recevoir les offres directement sur leur portable. L'équipe d'Hanploi reste également joignable par téléphone pour aider à l'inscription d'un candidat, ayant des difficultés à utiliser le clavier.

Pour conclure Agnès Furon évoque les partenaires d'Hanploi en termes de nouvelles technologies :

- L'entreprise Tadeo a créé un système de visio conférence relié à une plate-forme d'interprétariat. Ce système permet aux personnes sourdes de communiquer par téléphone via un interprète.
- L'entreprise Care5 a créé le logiciel *Signes* (téléchargeable sur un iPhone) qui permet aux collaborateurs d'une personne sourde d'avoir facilement accès à un petit dictionnaire vidéo en langue des signes. Agnès Furon précise que ce logiciel est très apprécié par les collègues de personnes sourdes en entreprise.
- L'entreprise JobInLive spécialisée dans le vidéo recrutement. Les candidats présentent leur parcours professionnel en étant filmés. Cette nouvelle technologie propose un autre moyen que le support écrit pour entrer en contact avec les candidats. →

QUESTIONS DE LA SALLE

Marc Sprunck, Starting-Block → **Durant la campagne Handivalides, un étudiant déficient visuel nous a expliqué qu’il n’avait pas eu accès aux informations concernant les adaptations dont il pouvait bénéficier pour ses études. Est-ce un problème répandu dans l’enseignement supérieur et dans l’emploi ?**

Aurélie Macé → C’est notamment vrai pour des personnes dont le handicap est apparu en cours de cursus. Je pense, par exemple, à des déficients visuels qui le seraient devenu pendant leurs études. Ces personnes essayent de compenser leur handicap en achetant, par exemple, une loupe dans le commerce. On sent bien au début qu’ils ne veulent pas aller vers des services spécialisés.

Dans le cadre des études, c’est souvent un problème de financement. Par contre, dès qu’on rentre dans le cadre d’un contrat de travail, des aides financières sont possibles par le biais de l’AGEFIPH ou du FIPHFP.

Marc Sprunck → **Est-ce que ça ne dépend pas des secteurs ? Un jeune handicapé n’aura-t-il pas plus de mal à travailler dans un secteur tel que celui de l’informatique, car lorsqu’un nouveau logiciel sort, il faut le temps de l’adapter et la personne perd donc en réactivité ?**

Claire Magimel → C’est toute la problématique d’adapter après au lieu de penser à l’adaptation au moment de la création de la technologie. Quand on crée, il faut se dire qu’on crée pour tous. C’est le même principe que l’accessibilité, quand vous concevez un espace, il est beaucoup plus coûteux de le rendre accessible a posteriori que de penser l’accessibilité en amont de la construction.

Agnès Furon → Il est vrai que certaines nouvelles technologies excluent les personnes handicapées mais d’un autre côté, le handicap a été porteur de progrès technologiques utiles à tous. Par exemple, la télécommande a été inventée en premier lieu pour les personnes en fauteuil roulant qui ne pouvaient pas se déplacer jusqu’à leur écran. De la même façon, les rampes d’accès pour les bus ont été conçues pour les personnes handicapées mais finalement servent également aux parents avec des poussettes.

Claire Magimel → Il n’y aurait pas de progrès technique s’il n’y avait pas de handicap, c’est toujours un manque qui crée un progrès. J’ai fait mes travaux de recherche avant la loi de 2005 et il est vrai qu’à cette époque l’outil informatique n’était pas autant utilisé qu’aujourd’hui par le grand public.

L’informatique a d’abord existé dans le milieu militaire puis très vite dans le civil pour les personnes handicapées. De même, le premier ascenseur mécanique a été inventé pour un roi de France qui ne pouvait plus monter les escaliers.

Un étudiant → **Dans ma prépa, il n’y avait pas d’étudiant handicapés. Il faut être rapide pour la prise de notes, comment une personne atteinte de troubles neuro musculaire peut-elle suivre ? Existe-il des adaptations ?**

Aurélie Macé → À l’Université de Rennes 1, il y a environ 150 étudiants handicapés, les trois quart ont un preneur de notes. C’est un étudiant de leur formation recruté par rapport à ses qualités de prise de notes et son assiduité aux cours qui délivrera les notes sous format numérique à l’étudiant handicapé. Pour les jours d’examen, les étudiants handicapés bénéficient d’un système de majoration, du temps supplémentaire qui permet de palier une certaine lenteur dans l’écriture ; certains étudiants pourront également bénéficier d’un secrétaire pour écrire à leur place.

Agnès Furon → Arnaud, l’un des étudiants handicapés qui témoigne dans le film de Starting-Block *Jeunes et handicap, la parole aux étudiants*, était en prépa math sup et a dû renoncer à son projet car il n’avait pas trouvé d’auxiliaire de vie scolaire ayant un niveau suffisant en math pour suivre. Il a donc fait le choix d’entrer dans une prépa intégrée à l’INSA de Rouen avec un aménagement de sa scolarité.

Claire Magimel → Effectivement, on retrouve régulièrement cette problématique du manque d’accessibilité des classes préparatoires. C’est un frein aux études supérieures alors qu’ensuite, à l’université ou dans l’école, la scolarité se révèle bien souvent plus accessible. Celui-ci est probablement renforcé par le manque de solidarité entre élèves, dû à la concurrence liée aux concours.

Il faut savoir, et cela a pu être entendu durant la Campagne Handivalides, que les établissements réfléchissent de plus en plus à un accès sur titre. C’est un accès parallèle pour l’entrée dans l’école mais qui est tout aussi valable et qui permet d’éviter le passage par des classes préparatoires.

Public → **Vous parliez d’adapter les nouvelles technologies, ou du moins de penser l’accessibilité dès la conception. Je me dis qu’il est dommage que les étudiants des écoles d’ingénieurs, qui seront amenés à concevoir des logiciels, ne côtoient pas d’étudiant handicapé.**

Claire Magimel → C’est l’un des objectifs des Journées Handivalides que d’amener les étudiants à se rendre compte

de ce que peut être le handicap au quotidien pour que dans leurs futures activités et au cours de leurs études, ces étudiants aient en tête la notion d’accessibilité.

Marc Sprunck → Ne pas accueillir d’étudiant handicapé ne signifie pas que les grandes écoles ne font rien. On commence à avoir des retours d’écoles d’ingénieurs où des étudiants travaillent sur des projets liés au handicap, même si dans leur établissement il n’y a pas d’étudiants handicapés. Cela permet de s’approprier la thématique au sein de l’administration mais aussi parmi les étudiants. L’administration seule ne pourra pas tout faire. Beaucoup d’activités ne relèvent pas de l’administration, par exemple la vie étudiante (les soirées, les week-end d’intégration, etc.). C’est pour cela qu’il est nécessaire que des étudiants s’investissent sur la question de l’accessibilité.

Aurélie Macé → Le peu d’étudiants handicapés s’explique également par une certaine autocensure des lycéens. Ce n’est pas uniquement l’école qui est fermée à l’accueil de ces jeunes. C’est aussi au jeune d’aller vers ce type de projets, qui sont peut-être ambitieux mais qui doivent rester aussi réalisables.

Claire Magimel → Quand on parle de 10 500 jeunes handicapés dans l’enseignement supérieur, ce sont les jeunes qui se sont fait connaître au niveau de l’administration. Pour avoir un chiffre à peu près objectif, il faudrait rajouter environ 30 %. On estime, en effet, à 30 % le nombre d’étudiants qui pourraient bénéficier d’aides et qui ne se déclarent pas. La deuxième chose est que, sur ces 10 000 étudiants, il n’y en a que 350 en grandes écoles. Il y a un énorme décalage entre universités et grandes écoles. Il est vrai que jusqu’à la loi de 2005, les grandes écoles étaient moins investies sur la question et ont donc pris un peu de retard. C’est pourquoi je pense qu’il faut créer des liens entre universités et écoles pour mutualiser les bonnes pratiques concernant l’intégration d’étudiants handicapés.

La grande déperdition se situe entre le lycée et l’enseignement supérieur. Les chiffres actuels disent qu’il y a environ 70 000 jeunes handicapés en secondaire. Donc c’est là où il y a un gros travail à faire. Des associations se mobilisent pour essayer d’amener les jeunes handicapés à continuer leurs études. Car il est vrai que certains jeunes ont le sentiment de s’être battus pour arriver jusqu’au bac et n’ont pas le courage de se battre encore pour suivre des études supérieures. Il faut convaincre ces jeunes de construire leur projet de formation, en universités ou dans une grande école, mais aussi dans toutes les voies d’alternance et d’apprentissage qui s’ouvrent de plus en plus.

Public → **Est-ce que vous pensez que les progrès technologiques peuvent permettre de compenser totalement le handicap pour une réelle égalité des chances entre tous les étudiants ?**

Aurélie Macé → Les aides techniques permettent au moins pour les étudiants handicapés d’exprimer au mieux leurs compétences. Cela permet déjà une équité de traitement. La question de la concurrence existera probablement toujours. Il faut laisser cette spécificité aux grandes écoles tout en donnant les moyens techniques d’avoir une bonne compensation qui soit à la hauteur des compétences scolaires.

Carla Jordao, Starting-block → La technologie est très importante comme on a pu le voir dans les différents témoignages. Cependant, il reste de nombreuses situations où une aide humaine est nécessaire. Et même s’il y a de la concurrence, il y a aussi de la solidarité entre les étudiants. Il y a surtout des idées préconçues de la part des uns et des autres.

En guise d’exemple, Carla explique son cas personnel. Même si elle a entrepris des études supérieures, elle n’aurait pas imaginé, en tant que déficiente visuelle, avoir les capacités d’entrer dans une grande école. Aujourd’hui, elle se rend compte qu’elle aurait tout à fait pu faire ce projet.

C’est pour cette raison que Starting-block a mis en place un dispositif de tutorat Handivalides à destination des élèves en situation de handicap, de la 3^e à la terminale. Dans cette action, des tuteurs étudiants accompagnent un groupe d’élèves en situation de handicap pour leur permettre de développer leurs compétences personnelles afin de préparer au mieux leur projet professionnel et leur intégration dans la vie étudiante et professionnelle. Le tutorat permet également à ces jeunes de rencontrer des jeunes adultes handicapés qui leur parlent de leur parcours d’intégration scolaire et professionnelle.

Public → **On parle beaucoup de la sensibilisation des valides au handicap mais existe-t-il des campagnes de sensibilisation à destination des jeunes handicapés pour casser l’image fautive de concurrence au sein des grandes écoles ?**

Claire Magimel → C’est un objectif du tutorat Handivalides. D’autres dispositifs de ce type existent comme le programme PHARES (Par delà le Handicap Avancer et Réussir ses Études) de l’ESSEC. Ce sont des dispositifs d’accompagnement des jeunes handicapés pour leur ouvrir la perspective d’intégrer l’enseignement supérieur y compris dans les grandes écoles. →

Marc Sprunck → Théoriquement, depuis la Charte handicap de la Conférence des Grandes Écoles, chaque établissement doit désigner un référent handicap, si ce n'est pas le cas, le chef d'établissement occupe de fait ce poste. Le fait, par exemple, d'indiquer bien en évidence sur le site Internet de l'école le nom du référent handicap est un message positif à l'attention des jeunes handicapés. Ce dernier peut se dire que son handicap sera pris en compte et que des efforts seront fournis pour l'accueillir et l'intégrer dans de bonnes conditions.

Agnès Furon → On peut constater en effet que les grandes écoles qui ont le plus d'étudiants handicapés sont celles qui communiquent le plus sur leur « politique handicap ».

Public → **Pour favoriser l'accès aux grandes écoles, il existe parfois des systèmes de quotas ou de places réservées – ce qui met de côté l'aspect concurrence et pourrait donner plus de courage pour se présenter à ces concours. Une harmonisation au niveau national a-t-elle été prévue ?**

Claire Magimel → La Charte handicap des Grandes Écoles incite les établissements à mettre en place une politique handicap avec des référents handicap, à être en lien avec les lycées, à aménager leurs concours, etc. La loi de 2005 impose l'aménagement des conditions d'examen et de concours – y compris pour les concours de la fonction publique. Concernant l'insertion professionnelle, ce ne sont pas des quotas mais une obligation d'emploi d'un pourcentage de travailleurs handicapés y compris dans la fonction publique. Selon Claire Magimel, le système des quotas est une autre forme de discrimination, même si c'est probablement un passage obligé.

Aurélie Macé → Il existe des systèmes différents, par exemple pour l'accès en BTS ou dans certaines classes préparatoires, où l'inspection académique porte une attention particulière aux dossiers des candidats handicapés. On sait que le parcours scolaire d'un jeune handicapé ne va pas être linéaire, il va y avoir des hospitalisations et des notes moins bonnes du fait de l'état de santé. Ce système permet de regarder différemment ces candidatures.

Marc Sprunck → Le débat sur les quotas doit être connecté à celui sur l'équité, qui n'est pas tranché. Par exemple au niveau des concours, les personnes ayant un handicap auditif vont revendiquer une difficulté d'acquisition de connaissance au niveau des langues du fait de leur surdité, les personnes ayant un handicap visuel auront des incapacités concernant les tests de QI basés sur des schémas, images, etc.

Public → **Est-il vrai, de même que pour les grandes écoles, que les entreprises qui communiquent le plus sur leur politique handicap sont celles qui embauchent le plus de personnes handicapées ?**

Agnès Furon → Comme le disait Etienne dans le film réalisé par Starting-Block *Jeunes et handicap, la parole aux étudiants*, les travailleurs handicapés vont davantage vers des entreprises ayant un affichage fort de leur Mission Handicap car cela les rassure.

A contrario c'est dans les PME qu'il y a le plus de travailleurs handicapés car il y a une culture plus familiale et artisanale et que la question du CV se pose moins que dans les grandes entreprises. Les personnes handicapées les moins formées se dirigent plus facilement vers les PME, voire les TPE, et y sont plus facilement intégrées.

Aurélie Macé → Le taux d'emploi de personnes handicapées le plus important est dans les entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas d'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Claire Magimel → Les quotas ne sont donc pas la réponse unique à la question de l'intégration des travailleurs handicapés même s'ils ont permis d'initier une dynamique.

CONCLUSIONS PRINCIPALES

→ **Les progrès technologiques ont permis des avancées majeures en termes de compensation du handicap cependant il ne faut pas négliger l'importance complémentaire de l'aide humaine.**

→ **Le progrès technologique peut aussi parfois générer des situations handicapantes, la technologie doit penser l'accessibilité dès le moment de la conception.**

→ **Il est nécessaire de mutualiser les compétences et les pratiques en termes de nouvelles technologies pouvant favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap.**

Objectif : vie active. Quelles innovations en faveur de l'insertion professionnelle pour les jeunes handicapés ?

Mines ParisTech, 5 mai 2010

MOTS CLÉS

innovation → parcours de formation → productivité → accompagnement → reconnaissance du handicap → loi du 11 février 2005 → formation des managers → aide humaine

INTERVENANTS

Première partie

Sandrine Auriol → Chargée de Mission à la Direction des Interventions de l'AGEFIPH

Boris Bertin → Délégué Général d'ARPEJEH

Laure Calame → Responsable du Réseau des Réussites Ile de France de L'ADAPT

Christian Grapin → Directeur de Tremplin Entreprises

Marion Sebih → Responsable du développement d'Hanploi

Deuxième partie

Jaya Bezavada → Ingénieur déficient visuel

Gérard Lefranc → Responsable de la Mission Handicap du groupe Thales

Laurent Thévenet → Responsable de la Mission Handicap de la SNCF

Claire Magimel → **Modératrice de la table ronde, sociologue du handicap**

PREMIÈRE PARTIE

La table ronde clôture la Campagne Handivalides 2010. En introduction, Claire Magimel donne la parole à **Nicolas Cheimanoff**, directeur des Études de l'École des Mines ParisTech, **Laure Lechatellier**, Vice-présidente au Conseil régional d'Île-de-France, en charge de l'Action sociale, des formations sanitaires et sociales, de la santé et du handicap, et **Véronique Dubarry**, Adjointe au maire de Paris en charge des personnes handicapées. La première partie de la table ronde est ensuite consacrée aux représentants de structures spécialisées, pour qu'ils y présentent des actions innovantes en terme d'insertion professionnelle des jeunes handicapés.

Intervention de Sandrine Auriol

Chargée de Mission à la Direction des Interventions de l'AGEFIPH

Les actions de l'AGEFIPH pour l'emploi des étudiants handicapés

Sandrine Auriol rappelle tout d'abord les nouvelles dispositions introduites par la loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, en faveur des étudiants handicapés. Pour mémoire, l'article L. 123-4-1 dispose que les établissements d'enseignement supérieur inscrivent ces étudiants et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation, notamment dans l'organisation et le déroulement de leurs études. De même, l'article L. 916-1 est modifié pour permettre le recrutement par l'État d'auxiliaires de vie universitaire. Dans les faits, les chartes université/handicap ont été mises en place, qui imposent notamment la création d'une structure dédiée à l'accueil des étudiants handicapés.

D'autre part, les universités ont vu, dans le cadre de la loi LRU¹, leurs responsabilités renforcées en matière d'insertion professionnelle. Aujourd'hui, on assiste à la création des Bureaux d'aide à l'insertion professionnelle, avec également des responsabilités nouvelles en matière d'orientation active des étudiants.

Ensuite, Sandrine Auriol présente les Actions pour l'Emploi des Étudiants Handicapés (AEEH) mises en œuvre par l'AGEFIPH. Mises en place à partir de 2007 et à ce jour présentes sur 15 régions administratives, ces actions ont pour vocation d'accompagner les étudiants handicapés vers les entreprises, en prenant en compte les conséquences de leur handicap.

Les services proposés ont pour but d'aider les étudiants handicapés à éviter les abandons d'études et les ruptures de parcours ou à envisager, le cas échéant, d'autres modes de formation plus adaptés à leurs besoins. Ils leur permettent également de consolider leur projet professionnel, en cours d'études et ont pour objectif de raccourcir le délai d'entrée dans la vie active, à la sortie de l'enseignement supérieur.

Ils aident les entreprises à recruter des jeunes diplômés répondant à leurs besoins et facilitent la mise en œuvre de leurs projets au titre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Ainsi, les principes régissant les AEEH sont les suivants :

- Une AEEH est une palette de services rendus aux étudiants handicapés et aux entreprises, destinée à faciliter leur information et leurs démarches et celles de tous les autres intervenants auprès des étudiants handicapés.
- Les AEEH ont vocation à mobiliser et à compléter les interventions de droit commun en matière notamment d'orientation professionnelle et de soutien pédagogique.
- N'ayant pas vocation à accompagner, dans la durée, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ou sortants de l'enseignement supérieur, les AEEH ont été conçues en articulation avec les organismes et opérateurs chargés de l'insertion professionnelle.
- Le développement de l'autonomie de la personne handicapée constitue un principe fondamental des AEEH qui se traduit en particulier dans l'individualisation des réponses apportées aux étudiants.

Aujourd'hui, l'offre de service AEEH touche environ 800 étudiants bénéficiaires de la Loi du 11 février 2005 par an. Elle a impacté, depuis son existence, plus de 3 000 étudiants.

Pour l'avenir, une piste de travail possible est d'harmoniser les actions pour l'emploi des étudiants handicapés avec les

nouvelles missions dévolues aux établissements d'enseignement supérieur et de compléter, le cas échéant, ces dispositifs pour une meilleure intégration des étudiants handicapés dans la vie active.

Intervention de Boris Bertin

Délégué Général d'ARPEJEH

L'intégration professionnelle en tant que résultante d'un parcours de formation

Avant d'être étudiant, on est lycéen, et avant, on est collégien. Pour l'association ARPEJEH, l'intégration professionnelle est la résultante d'un parcours de formation. Boris Bertin part d'une série de constats sur lesquels ARPEJEH fonde son projet :

- Il y a beaucoup de jeunes qui décrochent au moment de la fin de la scolarisation obligatoire (16 ans) et qui s'orientent vers des Cap ou Bep.
 - 80 % des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés ont un niveau de qualification niveau V (Cap-Bep).
 - Lorsqu'on suit le parcours de formation de ces jeunes, on constate que bon nombre de ceux qui sont allés jusqu'au lycée poursuivent ensuite dans l'enseignement supérieur, mais dans des filières de sciences humaines pour la majorité.
- En conclusion, il y a donc un vrai travail à mener pour faire en sorte que tous ces étudiants trouvent une place dans le monde économique, public ou privé. Il y a aussi une réflexion à mener du côté des employeurs, pour qu'ils puissent finalement recevoir ces jeunes avec tous les talents qu'ils ont pu développer du fait de leur handicap.

Boris Bertin termine son intervention en revenant sur les missions d'ARPEJEH, qui est là pour inciter les jeunes en situation de handicap, dès le collège et jusqu'en formation supérieure, à poursuivre leurs études, à construire un parcours de formation et un projet professionnel. Pour ce faire, l'association met en place des actions systématiquement fondées sur le principe de la rencontre. Elle ne se positionne pas, comme l'explique Boris Bertin, sur de l'information (par exemple, des fiches métiers) mais vise vraiment la rencontre avec des professionnels et avec le monde de l'entreprise. Elle propose aussi d'autres activités qui permettent à ces jeunes de découvrir un processus de production et des métiers différents de ceux sur lesquels ils auraient pu trop souvent être orientés du fait de leur handicap.

Intervention de Laure Calame

Responsable du Réseau des Réussites Ile de France de L'ADAPT

Trois projets intéressants en terme d'innovation

Pour commencer, Laure Calame donne quelques informations clés illustrant la problématique :

- 80 % des personnes handicapées n'ont pas le bac. La durée du chômage des personnes handicapées est deux fois plus longue que pour les personnes valides, ce qui génère des trous dans le CV deux fois plus importants que la moyenne.
- Les situations de handicap sont très diverses. Contrairement aux idées reçues, les personnes en fauteuil roulant ne représentent que 3 % des personnes handicapées. 80 % des personnes en situation de handicap ont un handicap dit « invisible ».
- On peut tous aujourd'hui être concernés, 85 % des handicaps surviennent en effet au cours de la vie d'adulte.

Ensuite, Laure Calame présente trois projets auxquels L'ADAPT participe et qu'elle considère porteurs d'innovation :

- La norme AFNOR qui est en train de se construire dans une dimension partenariale associations / entreprises. La finalité de cette future norme nationale est de permettre aux organismes d'intégrer la dimension du handicap dans l'ensemble de leurs processus. Cette norme va penser l'accessibilité universelle dans les entreprises, en prenant en compte chaque élément : l'accessibilité en termes de ressources humaines, de revêtement de sol ou de mur, d'alarme visuelle... C'est très difficile, mais c'est important de placer un idéal quelque part, tout en ayant ensuite toutes les contraintes du cas par cas.

- Le Handilearning. C'est un module de formation qui permet aux salariés d'entreprise de découvrir le handicap à travers des quiz par exemple. Cet outil a pris des mois à être conçu par L'ADAPT, en partenariat avec la Caisse d'Épargne car à chaque fois qu'il était fini, « il n'était pas fini », c'est-à-dire qu'il a fallu repenser l'accessibilité jusqu'à ce que l'accessibilité de l'outil soit la plus universelle possible. Il y a un espace personnalisable sur cet outil qui permet aux entreprises de présenter leurs accords, leurs actions en faveur des personnes handicapées.

- Le Réseau des Réussites. Il s'agit d'un réseau national de parrainage citoyen à la recherche d'emploi de personnes en situation de handicap, qui existe depuis 2000. →

1. Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi L.R.U. ou loi Pécresse)

Les parrains les conseillent et les accompagnent dans leurs recherches d'emploi (simulation d'entretien d'embauche, rédaction de CV...) au cours de rencontres mensuelles. Le plus important est de briser l'isolement et de dynamiser la personne sur le long terme.

Pour conclure, Laure Calame réaffirme combien elle est convaincue que les compétences des personnes handicapées sont des réalités. Le handicap peut être vraiment une force !

Intervention de Christian Grapin

Directeur de Tremplin Entreprises

Les entreprises, vecteurs d'innovation

Christian Grapin repart de l'intitulé de la conférence et explique que les entreprises sont porteuses d'innovation. Ainsi, Tremplin est une très belle innovation des entreprises, qui a vu le jour en 1992. Ce sont encore des entreprises qui sont à l'origine de la création d'Hanploi, en 2004 et d'ARPEJEH, en 2008.

Depuis 1992, Christian Grapin a pu constater que les entreprises ont progressé dans leur perception du handicap et on peut s'en féliciter. Mais des structures comme ARPEJEH, Hanploi ou Tremplin Entreprises ont aussi comme mission de faire changer le regard des personnes handicapées sur le monde des études supérieures et sur le monde de l'entreprise. Encore aujourd'hui, il n'est pas toujours évident pour une personne handicapée de se projeter dans les études, notamment supérieures, même si cette difficulté de projection se rencontre chez d'autres publics.

Elles ont aussi du mal à se projeter dans le monde de l'entreprise à cause de ce que l'on peut entendre, souvent à tort d'ailleurs, sur le manque d'accueil, le manque d'écoute, les difficultés d'intégration, etc.

Le travail d'innovation à réaliser aujourd'hui se situe donc dans le fait de prouver aux personnes handicapées, à leurs familles, à leur entourage social et éducatif, que les études supérieures et l'entreprise, c'est possible pour les jeunes en situation de handicap.

Christian Grapin s'attarde sur la démarche qui a guidé les entreprises fondatrices de Tremplin. En 1992, ce sont en effet des grandes entreprises qui ont créé la structure. Leur ambition était de pouvoir recruter à des niveaux élevés, voire très élevés. Mais, n'y arrivant pas, elles n'ont pas voulu pour autant revoir leurs exigences de qualification à la baisse.



Qu'est ce que cela veut dire ? Si les entreprises étaient prêtes à s'ouvrir aux personnes handicapées, en revanche, elles ne voulaient pas pour autant les accueillir dans leurs activités en dégradant les niveaux d'exigence. Si on recherche un ingénieur, par exemple, c'est vraiment un ingénieur qu'on recrute.

L'idée innovante qu'ont portée ces entreprises, c'est donc, via Tremplin, d'accompagner dans le temps des jeunes pour les encourager à faire des études supérieures, les amener à ces différents niveaux de qualification et leur faire découvrir des activités et des métiers qui peuvent les intéresser.

Aujourd'hui, Tremplin représente un panel de 165 entreprises. On constate que les jeunes accompagnés, lorsqu'ils se présentent sur le marché du travail, trouvent pour 50 % d'entre eux un travail en moins de deux mois, 80 % en moins de six mois etc.

Progression dans les études et préparation à la vie professionnelle : la rentrée sur le marché du travail est plus rapide et plus durable lorsque les deux se font de façon cohérente, d'après Christian Grapin.

En effet, quand des jeunes ont été accompagnés assez tôt (par exemple, dès le collège, avec ARPEJEH), ils sont directement sensibilisés à certaines activités et peuvent voir si les conditions d'accessibilité sont compatibles avec le handicap. *A contrario*, certains étudiants arrivent avec un niveau de qualification important, mais ne se sont jamais confrontés à une réalité professionnelle et aux limites de leur handicap. Des personnes avec un bac + 5 se retrouvent alors obligées de reprendre des études à un niveau inférieur du fait des limites de leur handicap et surtout de l'incompatibilité de ces limites avec le métier qu'elles ont souhaité atteindre, d'où un terrible sentiment d'échec. →

QUESTIONS DE LA SALLE

Public → Aujourd'hui, on parle beaucoup du niveau de qualification inférieur des personnes handicapées par rapport à celui de leurs comparses. Mais n'est-ce pas plutôt la productivité qui est un frein à l'embauche de personnes handicapées ?

Boris Bertin → Pour la question de la productivité, on peut faire une distinction entre la productivité à court terme, celle qui vise des objectifs précis, et la productivité en général, c'est-à-dire ce que devient une équipe de travail dans laquelle on a intégré une personne handicapée. Or, bien souvent, quand on intègre une personne handicapée, il y a quelque chose qui se modifie profondément dans l'équipe en termes de créativité, de solidarité etc. C'est comme une forme de « respiration ». Ainsi, l'effet induit par l'intégration d'une personne handicapée dans une équipe de travail est une forme de productivité, non pas au sens des objectifs, mais au sens d'un mieux vivre ensemble.

Sandrine Auriol → Quand on est jeune diplômé, on se pose déjà la question de comment vendre son diplôme, comment aller voir une entreprise... Quand on est handicapé, on se demande en plus comment parler de son handicap, si c'est un frein ou une opportunité etc. Ainsi, il peut y avoir des formes d'autocensure des jeunes diplômés handicapés, qui se disent : de toute façon, l'entreprise ne va jamais vouloir de moi.

Marion Sebih → Nous accompagnons des entreprises et leurs missions handicap mais, à un moment donné, c'est aussi le manager qui décide. C'est cet opérationnel qu'il faut savoir convaincre dans l'entreprise et sensibiliser afin que, quand il reçoit un CV atypique, il puisse comprendre par exemple pourquoi le parcours a été plus long. Si sur le terrain, les managers ne sont pas sensibilisés, ces CV n'arrivent pas au terme du recrutement. Or, les futurs managers sont aujourd'hui dans les écoles et les universités.

Public → La loi de 2005 a-t-elle apporté une part d'innovation, notamment dans vos actions ? Vous a-t-elle donné une marge pour le développement de projets innovants ?

Christian Grapin → Par exemple, ce qui est intéressant, dans le cadre de la loi du 11 février 2005 et des décrets qui ont suivi, c'est la possibilité pour une entreprise de comptabiliser dans ses effectifs les « stagiaires école ». Avant, seuls les stagiaires de la formation professionnelle, avec une formation financée par l'État, les régions, les départements, représentaient un intérêt de décompte. Aujourd'hui, un étudiant en première année de licence, qui

recherche un stage représente pour l'entreprise un intérêt dans la comptabilité des unités bénéficiaires. C'est un bel encouragement pour des entreprises de taille plus modestes qui se demandent comment elles peuvent avancer dans l'accueil de personnes handicapées.

Laure Calame → Ce que la loi du 11 février 2005 a changé se situe au niveau de la communication autour des actions des entreprises. Les missions handicap communiquent de plus en plus dans la presse nationale, ce qui contribue à la vulgarisation de l'image de l'employabilité des personnes handicapées. Il y a aussi de plus en plus de films institutionnels au sein des entreprises et d'outils mis en place pour susciter une meilleure compréhension de la situation des personnes handicapées en interne. Il faut parler également de la procédure de déclaration du handicap, proposée dans le cadre de la loi. Là, on entre dans une dimension qui est celle de la reconnaissance. Or, on a tous besoin d'être reconnu dans son travail. Quand on entre dans le domaine du handicap, cela devient extrêmement complexe car d'un côté, il faut justement en sortir puisqu'on n'est pas à l'hôpital. De l'autre côté, avoir à un moment cette reconnaissance du handicap aussi au niveau de l'entreprise permet à la personne de pouvoir être elle-même et d'exprimer ses compétences en tant que personne à part entière.

Public : Existe-t-il aujourd'hui des formations à destination des entreprises pour encourager le salarié en poste à déclarer son handicap non visible ?

Marion Sebih → Chez Hanploi, il existe des formations sur le recrutement d'une personne handicapée, le maintien dans l'emploi etc. Mais le handicap ne doit pas faire l'objet d'actions stigmatisantes, qui pourraient d'ailleurs pousser à ne pas se déclarer, justement. Il faut parfois revisiter ce qu'on fait en termes de communication et de formation pour voir comment y intégrer le handicap, mais pas forcément créer des choses spécifiques.

Christian Grapin → À la fin du film réalisé par Starting-Block, *Études et handicap, la parole aux étudiants*, il y a un des jeunes interviewés qui dit : « Quand on est personne handicapée, il faut être meilleur que les autres ». Tant que les personnes handicapées penseront sincèrement cela, la société en général, et le monde de l'éducation et de l'entreprise en particulier, devront encore déployer des efforts d'ouverture, de formation et d'intégration. C'est à ce prix qu'elles libéreront les personnes handicapées d'avoir à se surpasser pour « être meilleures » que les autres.

Intervention de Marion Sebih

Responsable du développement d’Hanploi

L’innovation existe mais elle doit être mieux partagée

Marion Sebih entame son intervention en expliquant qu’en terme d’innovation, on pourrait dire qu’Hanploi n’a rien inventé. En effet, la structure a été créée pour faciliter la rencontre entre les candidats et les recruteurs et pour cela, ils ont « simplement » créé un site Internet.

La question du handicap et la réussite dans l’insertion professionnelle, c’est en effet avant tout, pour Marion Sebih, une affaire de bon sens. Dans le cas d’Hanploi, c’est la mise en place d’un site de recrutement qui fonctionne de manière classique : on met en avant des compétences et les recruteurs cherchent un profil.

Par contre, l’originalité réside dans le fait que ce site est dédié aux personnes en situation de handicap. La seule question spécifique qu’on y aborde, c’est la question de l’aménagement de poste, question à laquelle le candidat répond par oui ou par non au moment où il s’inscrit sur le site.

Marion Sebih parle ensuite des Trophées Handi’Friends mis en place par Hanploi et qui permettent de mettre en valeur des projets innovants, mis en place dans les écoles et universités. Elle explique que cette année, tout comme les précédentes, ils ont reçu plusieurs dossiers très intéressants. Le projet qui a gagné en 2010, par exemple, c’est celui d’une université toulousaine qui a mis en place Handicarte, un outil permettant de repérer l’itinéraire le plus facile d’un point A à un point B pour une personne handicapée.

Marion Sebih conclut son intervention en disant qu’aujourd’hui, l’innovation existe bien mais que, par contre, il faut qu’elle puisse se partager et être échangée. Elle propose comme piste de travail notamment de développer les tandems entreprises / écoles ou entreprises / universités.

DEUXIÈME PARTIE

Claire Magimel introduit la seconde partie de la table ronde, qui donne la parole à deux chargés de Mission Handicap en entreprises et à un jeune déficient visuel, pour un témoignage concret sur son insertion professionnelle.

Intervention de Gérard Lefranc

Responsable de la Mission Handicap du groupe Thales

Les innovations au sein de la Mission Handicap du groupe Thales

Pour commencer, Gérard Lefranc revient sur la notion d’innovation. Il faut en effet selon lui faire attention, en la matière, aux idées toutes faites. En effet, on a tous l’impression, au premier abord, que l’innovation, c’est ce qui va révolutionner la planète. Or, il faut voir que la plupart des brevets déposés actuellement sont des combinaisons nouvelles de moyens existants. Ainsi, l’innovation naît d’une problématique, mais aussi d’une diversité. On va demander à des personnes de se mettre ensemble sur un sujet complexe et essayer de trouver une solution. Si l’on met ensemble les gens qui ont la même façon de raisonner, on va avoir des solutions certes très performantes, mais qui n’atteindront pas l’objectif en terme d’innovation. Mais si on met ensemble des gens d’horizons différents, on entre dans un processus tel que le résultat va donner des choses beaucoup plus innovantes. Sur le handicap, on en est bien là.

En terme d’innovation, il est important que les entreprises, les grandes écoles, les universités se mettent toutes ensemble pour travailler sur ces axes nouveaux d’innovation technique, mais aussi de process et de savoir-faire sur l’intégration des personnes handicapées.

Qu’en est-il en effet de l’innovation sur le handicap ? On a longtemps pensé que la technique pourrait permettre d’améliorer et de compenser complètement le handicap. On était dans une utopie. On est en train de regarder les choses autrement. Aujourd’hui on se dit que l’innovation technique doit au contraire permettre aux personnes handicapées de se servir de ce qu’elles ont mis en œuvre elles-mêmes pour compenser leur handicap.

Il est faux de croire que les Missions Handicap des grandes entreprises se concurrencent entre elles. Si on ne fait pas les choses ensemble, on n’y arrive pas. C’est pourquoi on a créé ensemble ARPEJEH, Hanploi et Tremplin.

Pour mettre fin à d’autres idées préconçues, Gérard Lefranc explique que les gens pensent aussi souvent que les entreprises comme Thales qui embauchent à bac +5 se désintéressent des personnes qui n’ont pas le bac ou qui sont en reconversion professionnelle. Or, Thales travaille avec les centres de réinsertion, c’est-à-dire des personnes en emploi qui, du fait d’un accident, ont été obligées de se réorienter vers d’autres métiers. Thales a passé des partenariats nationaux, notamment avec la FAGERH (Fédération des Associations, Groupements et Etablissements pour la Réadaptation des personnes en situation de Handicap). L’idée a été de faire connaissance et de construire l’accueil des personnes, des stagiaires dans leurs entreprises, puis de repérer les meilleurs et de mettre en place des filières d’excellence.

Intervention de Laurent Thévenet

Responsable de la Mission Handicap de la SNCF

Les innovations au sein de la Mission Handicap de la SNCF

Marion Sebih d’Hanploi a parlé précédemment d’une affaire de bon sens, en matière d’intégration des personnes handicapées. Laurent Thévenet explique qu’ils en sont exactement là à la SNCF. La responsable Ressources Humaines fait beaucoup d’information et de sensibilisation. Ils ont décidé de former leurs 644 Comités « d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail » d’entreprise à la question du handicap.

Ils ont aussi des accords avec des ESAT (établissement et service d’aide par le travail) pour accueillir dans leurs murs des travailleurs handicapés qui vont y apprendre le métier. Chaque année, un comité se penche sur la question de savoir qui ils pourraient ensuite recruter.

Ce système permet de sensibiliser les équipes et les managers, puis de recruter des personnes au moment des autorisations de recrutement, tous les ans. La SNCF essaie d’être aussi attentive à tout ce qui tourne autour des parcours professionnels internes et notamment du temps supplémentaire pour les examens. Ils ont remarqué en effet que, quelquefois, les personnes ont des craintes quant aux modalités de passage d’un examen. Ils essaient donc de rendre cette démarche plus aisée pour les 4 700 travailleurs handicapés de la SNCF.

D’autres exemples existent, comme l’explique Laurent Thévenet qui cite notamment une grande compagne de

mobilisation sur le handicap et l’emploi menée à la SNCF. L’idée est de faire passer le message qu’il faut qu’on en parle et qu’il ne doit pas y avoir de crainte de se faire reconnaître. Il faut, selon lui, mettre en valeur les bonnes pratiques et aussi cette alchimie qui peut se passer dans les équipes. C’est le fait de parler du handicap qui pourra donner éventuellement envie aux gens de se faire reconnaître.

Témoignage de Jaya Bezavada

Ingénieur déficient visuel

Son expérience de l’insertion professionnelle au sein de EDF

Jaya retrace d’abord son parcours. Au moment où il est entré chez EDF, en 2002, l’entreprise était encore totalement publique. Aujourd’hui, elle est détenue à 70 % par l’État, mais elle est privatisée.

Il travaillait dans le centre de recherche et développement de l’entreprise, à Clamart. Centralien, il avait reçu à l’époque un appui de la Mission Handicap de son école, qui l’avait introduit à Clamart pour trouver ce stage. Suite à celui-ci, il a pu intégrer l’entreprise.

Selon Jaya, l’aménagement de poste avait été bien intégré dans l’accord d’entreprise, bien avant la loi du 11 février 2005. Il entend par là le matériel adapté dont une personne handicapée visuelle a besoin : un ordinateur équipé d’un logiciel de synthèse vocale. L’entreprise a été sensible également au parcours domicile / travail ainsi qu’à tous les actes qui pouvaient poser éventuellement des problèmes dans le site lui-même qui est assez grand. Elle a essayé de pourvoir à ces difficultés et à toutes les autres difficultés qui pouvaient apparaître au niveau de la vie quotidienne du travail.

Néanmoins, Jaya insiste sur le fait qu’on a toujours tendance à croire que l’innovation technique va résoudre les problèmes et permettre une entière accessibilité. Or, on aura toujours besoin en complément soit d’une adaptation des process et de l’organisation, soit d’une intervention d’une personne extérieure ou de l’entreprise, soit les deux.

Il y a de plus en plus d’établissements supérieurs qui proposent des assistants humains, des auxiliaires de vie scolaire qui, par exemple, prennent des notes à la place des étudiants qui ne peuvent le faire de manière autonome.

Ces interventions humaines ne sont pas entièrement reconduites dans les entreprises, ce que Jaya ne s’explique pas. →

En effet, il existe une aide financière accordée par l'AGEFIPH pour les aides humaines, qui rentre dans la stricte compensation du handicap, au même titre que les aides techniques. Cependant, cette aide humaine a un caractère temporaire, alors que le handicap a, *a priori*, un caractère définitif. La logique de la discrimination entre l'aide technique à caractère permanent et l'aide humaine à caractère temporaire est difficile à comprendre.

Il faudrait d'ailleurs poser la question de manière plus large. En fait, on ne peut pas se permettre de comparer les études supérieures et la vie active en entreprise. C'est strictement impossible car les étudiants peuvent être facilement solidaires entre eux. La personne étudiante en situation de handicap va bénéficier de cette solidarité pour réaliser un objectif individuel certes, mais qui sera le même objectif pour tous : le même examen. Mais au niveau de l'entreprise, c'est radicalement différent et il n'y aura pas forcément la solidarité des collègues, puisque chacun est pris dans ses propres missions.

Il insiste donc, en conclusion, sur l'importance de l'aide humaine en milieu professionnel, car en milieu universitaire, il n'en a pas vraiment eu besoin.

QUESTION DE LA SALLE

J'ai entendu une Responsable de la Mission Handicap d'une université dire que les aides apportées aux étudiants étaient *a priori* satisfaisantes à l'université, mais qu'il ne fallait pas trop en faire car dans l'univers professionnel, ils n'allaient pas retrouver ces aides. C'est un point de vue, mais je crois qu'il n'est pas partagé par les personnes en situation de handicap qui souhaiteraient avoir ces aides en entreprise.

Gérard LeFranc → Concernant le passage de l'université à l'entreprise, Thales est justement en train de mener un travail avec l'université Pierre et Marie Curie. On essaie de privilégier les aides techniques, pour aboutir à l'acquisition de compétences et de diplômes, mais aussi pour les mettre en condition, notamment via les stages, par rapport à leur futur cadre de travail. En entreprise, on ne va pas leur donner un preneur de notes. Il faut qu'ils acquièrent l'autonomie nécessaire, en même temps que les compétences, pour travailler correctement en entreprise.

Adapter un poste de travail, créer des systèmes de centre relais téléphonique, aller chercher un collaborateur en taxi, tout ça on peut le faire. Mais, l'idée, c'est d'aboutir à une autonomie de la personne, car malgré tout ça, le handicap existe et l'entreprise ne pourra jamais tout compenser.

CONCLUSIONS PRINCIPALES

- L'intégration professionnelle est la résultante d'un parcours de formation : le lien entre écoles, collèges, lycées, universités est important pour construire un parcours réaliste pour les jeunes handicapés et leur permettre d'acquérir l'autonomie qui leur permettra de vivre correctement en entreprise.
- Il faut sensibiliser davantage les personnes handicapées, leurs familles, leur entourage social et éducatif au fait que les études supérieures et l'entreprise, c'est possible pour les jeunes en situation de handicap !
- L'innovation technique doit permettre aux personnes handicapées de se servir de ce qu'elles ont mis en œuvre elles-mêmes pour compenser leur handicap.

→ Il est important que les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur travaillent ensemble sur des axes nouveaux d'innovation technique, mais aussi de process et de savoir-faire sur l'intégration de la personne handicapée.

→ Plus que d'innovation, en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées, il s'agit d'une affaire de bon sens !

SITES INTERNET DES ASSOCIATIONS INTERVENANTES

Association ADAPT → www.ladapt.net

Association ARPEJEH → www.arpejeh.com

Association Baisser Les Barrières → www.baissertesbarrieres.org

Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées → www.agefiph.fr

Association Handisup Bretagne → www.handisupbretagne.org

Association Hanploi → www.hanploi.com

Association Tremplin Entreprises → www.tremplin-entreprises.org



MERCI À NOS PARTENAIRES



Objectif → vie active!

L'insertion professionnelle des jeunes handicapés

Starting-Block présente les résumés de six tables rondes de la la Campagne Handivalides 2010, un évènement national de sensibilisation et de mobilisation dans 40 établissements d'enseignement supérieur.

Comment favoriser le parcours de formation et de professionnalisation des futurs chimistes ?
Études de cas à Chimie ParisTech
Chimie ParisTech, 8 mars 2010

Comment les progrès technologiques peuvent-ils répondre aux ambitions d'égal accès aux études et à l'emploi des personnes en situation de handicap ?
Université Panthéon Assas, 12 mars 2010

Quelles possibilités de faire carrière dans le BTP (Bâtiments et Travaux Publics) pour une personne handicapée ?
ESTP, 13 avril 2010

Insertion professionnelle des jeunes handicapés : enjeux, leviers et freins
Centrale Lyon, 19 février 2010

Les progrès technologiques, notamment en matière de communication, peuvent-ils permettre de répondre à l'ambition d'accès aux études et à l'emploi de tous les jeunes atteints de déficience sensorielle ?
Supelec Rennes, 28 avril 2010

Objectif : vie active. Quelles innovations en faveur de l'insertion professionnelle pour les jeunes handicapés?
Mines ParisTech, 5 mai 2010