

Accès à l'emploi i des Jeunes en situation de handicap

Des réponses
pour votre avenir professionnel



travailler.blogs.apf.asso.fr



Rédaction Conseil technique national APF
Véronique Bustreel, conseillère nationale emploi/formation APF

Édition Sylvain Bondoux

Contributions & remerciements Commission nationale politique de la jeunesse (CNPJ)
Commission nationale politique de la famille (CNPF)
Conseiller technique enfance jeunesse – directeurs des instituts
d'éducation motrice et de formation professionnelle (IEMFP).

L'accès des personnes en situation de handicap au monde du travail est un facteur essentiel d'insertion sociale et d'autonomie financière. C'est un droit pour toute personne qui le désire et en a le potentiel, droit qu'il nous appartient de soutenir pour qu'il soit exercé par toute personne quelque soit son âge, droit au sujet duquel l'APF est mobilisée.

Plusieurs textes de loi successifs ont valorisé cette dimension et organisé des réponses : la loi de 1957 introduit la notion de travailleur handicapé, la loi d'orientation de 1975 crée les commissions d'orientation et de reclassement chargées de la reconnaissance du handicap et de l'aide au reclassement professionnel. Enfin la loi du 10/07/1987, renforcée par celle du 11/02/2005, impose aux employeurs privés et publics une obligation d'emploi égale à 6 % de leur effectif salarié au bénéfice des travailleurs handicapés.

Pourtant les statistiques concernant les personnes handicapées témoignent de difficultés persistantes d'accès à l'emploi, du fait notamment d'écart existants entre l'offre et la demande d'emploi (niveau de formation...) ou des difficultés d'accessibilité (en matière de transport, de voirie, d'aménagement des locaux de travail...). Seules 44 % des personnes handicapées exercent une activité professionnelle contre 71 % de l'ensemble de la population, tous âges confondus. Leur taux de chômage reste quant à lui très élevé (19 %), deux fois plus que la moyenne de la population active. Si l'on considère à la fois

l'importance du taux de chômage des jeunes en France (25 %) et le fait que les jeunes en situation de handicap, auxquels s'adresse ce guide, sont sous-représentés dans ces statistiques, trop absents, laissés en marge, l'attention que nous portons ici spécifiquement aux jeunes en situation de handicap est loin d'être dénuée d'intérêt. Enfin sans négliger les difficultés rencontrées par les employeurs, les efforts qu'ils déploient pour faciliter l'accès à l'emploi restent encore insuffisants.

L'APF souhaite dépasser ces constats et engager une véritable action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cet engagement fort de l'APF trouve ici une expression portée en faveur des jeunes en situation de handicap.

Comme tous jeunes, les jeunes en situation de handicap peuvent éprouver des difficultés à identifier les acteurs et les réseaux utiles, repérer les leviers et connaître les outils. Mieux informés, suffisamment tôt dans leur parcours, leur accès à l'emploi en sera facilité. Aussi dans l'objectif de faciliter leurs démarches et la prise en main de leur avenir professionnel, en cohérence avec nos actions locales ou nationales, l'APF a décidé d'éditer ce guide d'accès à l'emploi apportant des réponses simples et claires afin de simplifier la vie des personnes, de leur entourage et des professionnels qui les accompagnent dans leur parcours vers l'emploi.

Jean-Marie BARBIER
Président de l'APF



Sommaire

■ Emploi & handicap en principes : égalité de traitement et non discrimination	5
■ La reconnaissance du handicap	6
■ L'obligation d'emploi des personnes handicapées	8
■ L'insertion professionnelle	9
■ Conseils pour l'emploi en milieu ordinaire	15
■ Vos adresses utiles	16
■ Glossaire	17

Emploi & handicap en principes : égalité de traitement et non discrimination

L'obligation d'emploi, instaurée par la loi du 10 juillet 1987, prévoit que tout employeur, des secteurs public ou privé, employant au moins 20 personnes doit prendre des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées à hauteur de 6 % de son effectif.

Cette obligation est renforcée par la loi du 11 février 2005 qui prévoit en particulier une majoration des contributions demandées aux employeurs et une extension de son principe aux fonctions publiques d'État, hospitalière et territoriale.

Pour toutes les personnes en situation de handicap, quel que soit l'âge, la loi pose deux principes :

- Le droit pose un principe général de **non-discrimination** en matière d'emploi à l'égard des personnes handicapées. Ce principe se traduit par l'impossibilité de refuser l'accès à un emploi à une personne à raison de son handicap ou de tout autre motif prohibé ou encore de subordonner l'accès à un emploi à la condition que la personne soit handicapée. Tout poste doit ainsi être ouvert à tout candidat, sous réserve de son aptitude à exercer l'emploi considéré.
- Afin de garantir l'**égalité de traitement** à l'égard des personnes handicapées et compenser les inégalités induites par le handicap, tout employeur a l'obligation de prendre les **mesures appropriées** pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et de l'exercer.

La reconnaissance du handicap

QUI EST CONCERNÉ ?

HANDICAP

Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant.

art. L114 code de l'action sociale et des familles

TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

art 5213-1 code du travail

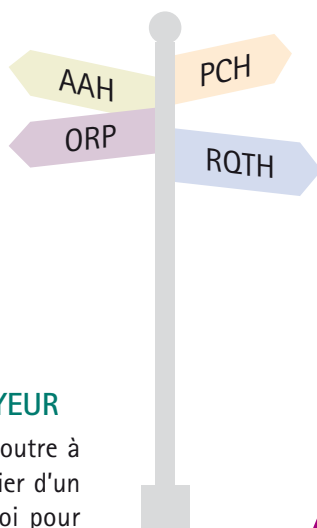
POURQUOI FAIRE RECONNAÎTRE VOTRE SITUATION DE HANDICAP ?

**Vous êtes à la recherche d'un stage,
Vous terminez votre scolarité,
Vous recherchez un 1^{er} emploi,**

POUR VOUS

Cette reconnaissance vous permet de bénéficier prioritairement :

- ➔ d'accès à certains stages,
- ➔ de mesures pour la formation ou pour l'emploi,
- ➔ d'aides techniques, humaines ou financières,
- ➔ d'un accompagnement sur mesure,
- ➔ et de conseils pour trouver un emploi ou finaliser un choix professionnel adapté.



POUR VOTRE FUTUR EMPLOYEUR

Cette reconnaissance permet en outre à votre futur employeur de bénéficier d'un certain nombre d'aides à l'emploi pour favoriser votre insertion.

OÙ EFFECTUER CETTE DÉMARCHE ?

La Maison départementale des personnes handicapées, MDPH, créée par la loi du 11/02/2005, est votre interlocuteur. La commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées, CDAPH, installée au sein de la MDPH, instruit vos demandes et décide de l'attribution :

- ➔ de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), de l'orientation en milieu de travail ordinaire (entreprise, fonction publique, entreprise adaptée) ou protégé (établissement et service d'aide par le travail) et de l'accès à certaines formations (ORP) ;
- ➔ de ressources (AAH-allocations aux adultes handicapés) ;
- ➔ de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- ➔ de droits pratiques pour améliorer votre quotidien (carte d'invalidité, carte de priorité pour personne handicapée, carte de stationnement...).

CONTACT

- MDPH de votre département de résidence
- Formulaires MDPH téléchargeables en ligne www.cnsa.fr (documentation, formulaire CERFA)

L'obligation d'emploi des personnes handicapées

QUE DIT LA LOI ?

Depuis la loi du 10/07/1987, renforcée par la loi du 11/02/2005, les établissements privés et publics de 20 salariés et plus sont soumis à une obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif salarié.

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, QUI SONT-ILS ?

art.L5212-13 du code du travail

- ➔ les travailleurs reconnus handicapés (RQTH)
- ➔ les accidentés du travail dont l'incapacité permanente est > à 10 %
- ➔ les titulaires d'une pension d'invalidité
- ➔ les titulaires d'une allocation aux adultes handicapés AAH
- ➔ les titulaires d'une carte d'invalidité
- ➔ les pensionnés de guerre ou assimilés

CINQ VOIES POUR AGIR DANS L'ENTREPRISE

Pour satisfaire à cette obligation, les établissements disposent de **5 modes de réponse**, ils choisissent d'en mobiliser un ou plusieurs :

- ➔ employer des personnes handicapées
- ➔ accueillir des stagiaires de la formation
- ➔ conclure des contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées ou des ESAT ;
- ➔ conclure un accord agréé par l'État en faveur de l'emploi des personnes handicapées ;
- ➔ enfin verser une contribution à l'un des deux fonds collecteurs :
 - Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) pour le secteur privé
 - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour le secteur public

Ces deux fonds mobilisent leurs moyens pour financer des aides en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'insertion professionnelle

L'INSERTION PROFESSIONNELLE ?

Le terme « insertion professionnelle » désigne un ensemble de processus concernant la scolarisation des jeunes, l'intégration sociale et la recherche d'un emploi. Il constitue depuis le début des années 80 un enjeu de société majeur et de l'ensemble des orientations politiques d'emploi et de formation.

Le processus d'insertion repose à la fois sur la formation (initiale ou continue), les stages (de différentes natures), les mises en situation de travail, les expériences de vie en entreprises (volontariat, service civique...), et enfin sur l'accès à l'emploi.

LE TRAVAIL : EN MILIEU ORDINAIRE OU EN MILIEU PROTÉGÉ

■ Travailler en milieu ordinaire de travail, c'est occuper un emploi

- ➔ en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ou en alternance (par les voies de l'apprentissage ou de la professionnalisation) ;
- ➔ à temps plein ou à temps partiel ;
- ➔ en entreprise privée, dans une association, dans une administration, en entreprise adaptée.

■ Développer une activité professionnelle en milieu protégé : l'ESAT

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) proposent aux personnes handicapées des activités à caractère professionnel de différentes natures. L'entrée en ESAT a lieu sur orientation de la MDPH.

TROIS OUTILS POUR COMPLÉTER LA FORMATION

LE STAGE, POUR UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Le stage (de découverte en classe de 3^{ème}, période d'application...) représente une opportunité importante :

- ➔ pour approcher la réalité de l'entreprise, d'un poste de travail, de ses conditions d'exercice dans le réel,
- ➔ pour mûrir un projet ou confirmer un choix ou une orientation professionnelle,
- ➔ pour enrichir un CV.

L'APPRENTISSAGE

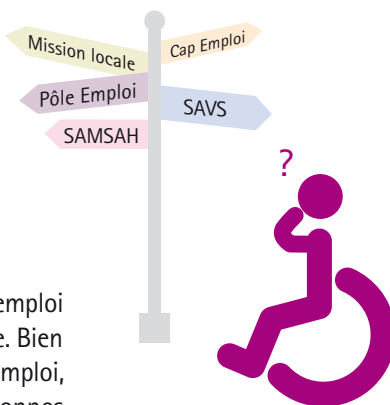
Le contrat d'apprentissage constitue un mode d'accès à la qualification et à l'emploi dans la fonction publique comme dans les entreprises du secteur privé. Ce contrat de travail à durée déterminée permet d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel allant du CAP au diplôme d'ingénieur. La formation se déroule en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA).

LA VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE

L'engagement bénévole, l'exercice d'une activité dans le cadre, à l'exemple du Service Civique, constituent des expériences qui permettent de développer et d'acquérir de nouvelles compétences. Ces expériences sont susceptibles d'être transposables, transférables et valorisables.

ACTEURS DE VOTRE ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

L'apport de conseils ou l'accompagnement vers l'emploi peuvent se révéler très utiles pour toute personne. Bien penser son orientation, organiser sa recherche d'emploi, connaître et mobiliser les bons outils et les bonnes mesures, sont des démarches qui peuvent bénéficier de l'appui de professionnels de droit commun (pour tout public) ou spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Faire appel à leurs compétences, c'est se donner des atouts supplémentaires.



PÔLE EMPLOI

Les conseillers Pôle Emploi proposent un accueil, un accompagnement et un appui à toute personne en recherche d'emploi. Ils coordonnent leur action avec les conseillers de Cap Emploi. Chaque site Pôle Emploi dispose d'un correspondant handicap. Renseignez-vous !

MISSION LOCALE

Les conseillers mission locale accueillent les jeunes âgés de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire, qui souhaitent des conseils, un appui, un accompagnement pour faciliter leur entrée dans la vie professionnelle. Ils les aident à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale (accès à la formation, à l'emploi, à la santé, au logement, aux droits ou à la citoyenneté). Ils les informent, les orientent et les accompagnent pour construire un parcours personnalisé vers l'emploi. Sans être expert du handicap, ils peuvent néanmoins vous proposer l'accès aux dispositifs 16/25 ans dont vous pouvez bénéficier.

CAP EMPLOI

Les conseillers Cap Emploi quant à eux accompagnent exclusivement les demandeurs d'emploi reconnus en situation de handicap relevant du milieu ordinaire de travail. Leur mission :

- ➔ un accueil, un diagnostic professionnel individuel
- ➔ une préparation adaptée à la recherche d'emploi
- ➔ un accompagnement personnalisé.

L'insertion professionnelle

Et sur orientation de la MDPH,

LE SAVS – SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT À LA VIE SOCIALE

L'équipe du SAVS propose un accompagnement médico-social global et personnalisé visant le développement de l'autonomie dans les divers actes de la vie, les soins et l'accompagnement (démarches administratives et financières de la vie quotidienne, loisirs, vie sportive et culturelle, projets individuels, projets professionnels...).

LE SAMSAH – SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL POUR ADULTES HANDICAPÉS

L'équipe du SAMSAH propose, dans le cadre d'un accompagnement médico-social adapté comportant des prestations de soin, de contribuer à la réalisation du projet de vie des personnes handicapées en favorisant le maintien ou la restauration des liens familiaux, sociaux, universitaires ou professionnels et l'accès à l'ensemble des services de la collectivité.

Les missions de ces différents
professionnels sont complémentaires.

Des co-accompagnements
sont possibles, parfois nécessaires.



CONTACT

Site institutionnel emploi

www.pole-emploi.fr

www.carrefour-emploi-public.fr

www.cnml.gouv.fr (missions locales 16/25 ans)

www.capemploi.com

STAGE, FORMATION OU EMPLOI : TOUTES LES AIDES

Qu'elles soient **techniques, humaines ou financières**, ces aides peuvent s'avérer nécessaires pour permettre d'accéder à un emploi et de le conserver :

- ➔ accompagnement sur mesure (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale, SAVS, SAMSAH...);
- ➔ accès à la qualification (découverte métier, bilan de compétences et d'orientation, élaboration et validation de projet professionnel, mise en situation professionnelle, formation qualifiante ou diplômante, contrat de travail en alternance, tutorat...);
- ➔ accès à l'emploi (contrat aidé, prime versée à l'employeur et au salarié...);
- ➔ compensation de la situation de handicap (aménagement du poste, de l'outil ou de l'organisation de travail du salarié...);
- ➔ aides à la personne (hébergement, déménagement, transport adapté, permis de conduire, acquisition ou aménagement de véhicule, auxiliaire professionnel, aide à la communication...).

Ces aides sont apportées par l'État, la région, le département, l'AGEFIPH ou le FIPHP.

CONTACT

Adressez-vous à la MDPH, à Pôle Emploi, à la Mission locale ou à Cap Emploi pour en savoir plus.

L'insertion professionnelle

LES MÊMES DROITS, LES MÊMES OBLIGATIONS DANS L'EMPLOI QUE TOUT SALARIÉ

- ➔ Dans l'entreprise, le travailleur handicapé est un salarié comme les autres.
- ➔ La RQTH constitue une clef qui permet d'accéder aux aides et dispositifs exclusivement dédiés aux personnes en situation de handicap.
- ➔ Ce statut ne garantit pas une sécurité d'emploi.

... MAIS DES MESURES APPROPRIÉES PARFOIS NÉCESSAIRES POUR ASSURER L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- ➔ Les processus de candidature et de recrutement : prévoir une rampe d'accès, un interprète...
- ➔ L'exécution des tâches et de l'activité professionnelle : aménagement horaire, technique...
- ➔ L'usage et le bénéfice des services et avantages proposés aux salariés dans le cadre de leur vie professionnelle : service restauration, comité d'entreprise, local syndical...

Votre poste ou situation de travail peut être aménagé ou adapté.

Pour en bénéficier, faites connaître votre situation à votre employeur, au besoin, en vous appuyant sur les conseils et l'expertise des professionnels de l'insertion, du médecin du travail et/ou du service social de l'entreprise.



PAS DE DISCRIMINATION
MAIS DES COMPENSATIONS

CONSEILS POUR L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE

- ➔ **Organisez** la reconnaissance administrative de votre situation de handicap auprès de la MDPH de votre département de résidence (RQTH, AAH, orientation et aide à la personne) ;
- ➔ **Prenez contact** et faites-vous accompagner par un conseiller en insertion professionnelle (pôle emploi, cap emploi, mission locale...);
- ➔ **Définissez** votre projet professionnel : faites le point sur vos acquis, réfléchissez à votre orientation, construisez un projet professionnel et/ou vérifiez-en la pertinence ;
- ➔ **Informez** les professionnels rencontrés (employeurs, formateurs, conseillers en insertion, médecin du travail...) des conséquences connues de votre maladie ou de votre handicap pour mobiliser l'ensemble des mesures adaptées au poste de travail visé et à votre situation de handicap et ainsi favoriser votre insertion durable en emploi ;
- ➔ Même si les entreprises doivent répondre à une obligation légale d'emploi, sachez qu'une entreprise ou une administration embauche un collaborateur avant tout pour ses **compétences professionnelles**.



Vos adresses utiles

■ Sites généralistes

www.travail-solidarite.gouv.fr
www.education.gouv.fr
www.jeunesse-vie-associative.gouv.fr
www.onisep.fr
www.defenseurdesdroits.fr
www.halde.fr

■ Sites spécialisés

➔ les aides, les offres d'emploi

www.agefiph.asso.fr
www.fiphfp.fr
www.carrefour-emploi-public.fr
www.handipole.org
www.handiplace.org

➔ les stages

www.droitausavoir.asso.fr
www.tremplin-entreprises.org
www.jd-handicap.info
www.arpejeh.com
www.cidj.com

➔ l'apprentissage

www.contrats-alternance.gouv.fr

➔ la valorisation de l'expérience

www.service-civique.gouv.fr
www.apf.asso.fr (rubrique APF en France)

Pensez également aux réseaux locaux d'entreprises (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, groupement d'employeurs...) et aux divers événements locaux, journées rencontres, forum métiers...

■ Sites APF

www.apf.asso.fr
www.reflexe-handicap.org
www.jeune.apf.asso.fr

Enfin, les délégations, établissements et services de l'APF, des acteurs à vos côtés : www.apf.asso.fr, rubrique APF en France.

Glossaire

- **AAH** Allocations aux adultes handicapés
- **AGEFIPH** Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- **CDAPH** Commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées
- **ESAT** Établissements et services d'aide par le travail
- **FIPHP** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **MDPH** Maison départementale des personnes handicapées
- **ORP** Orientation reclassement professionnel
- **PCH** Prestation de compensation du handicap
- **RQTH** Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- **SAMSAH** Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés
- **SAVS** Service d'accompagnement à la vie sociale

Mes contacts

Nom :

Prénom :

Société :

Adresse :

.....

Tél. :

Fax :

Courriel :

Nom :

Prénom :

Société :

Adresse :

.....

Tél. :

Fax :

Courriel :

Nom :

Prénom :

Société :

Adresse :

.....

Tél. :

Fax :

Courriel :

Nom :

Prénom :

Société :

Adresse :

.....

Tél. :

Fax :

Courriel :

Nom :

Prénom :

Société :

Adresse :

.....

Tél. :

Fax :

Courriel :

Nom :

Prénom :

Société :

Adresse :

.....

Tél. :

Fax :

Courriel :

VOTRE CONTACT

Blank area for contact information.



17, bd. Auguste-Blanqui
75013 Paris
Tél. 01 40 78 69 00
Fax 01 45 89 40 57

www.apf.asso.fr

Avec le soutien de

