



# Sécuriser les parcours des jeunes en situation de handicap : comment sécuriser leur intégration puis leur maintien en emploi ?



# Déroulé du petit déjeuner

1

**Tour de table et cadrage de la matinée**

2

**Les mots pour le dire...**

3

**Méthode – Comment sécuriser l'intégration des jeunes en entreprise ? Dans une institution publique ?**

*Avec les témoignages de Dallo et Cyrille*

4

**Méthode – Comment sécuriser leur maintien en emploi et leur évolution professionnelle ?**

*Avec les témoignages de Dallo et Cyrille*

5

**Que retenir ?**

## Mot d'introduction par Gérard LEFRANC, Thalès

### Listes des participants :

- Magali MILLET, Thalès
- Véronique BENHARROCH, Thalès
- Corinne BARRET-ANSEL, Manpower
- Sylvie LAZURE, Air liquide
- Natacha BRUNET, Air liquide
- Habiba BRAHAM, Soprasteria
- Véronique VICENS, Atos
- Cyril JOZEFIAK, Ministère des Armées

### Listes des partenaires :

- Karine MARTIN, chargée d'animation Atouts pour tous
- Madina GHENDOUSI, Agefiph
- Nouria DJEGHBAL, Académie de Versailles
- Domitille ARRIVET, Etat d'Esprit
- Anne-Charlotte JACOB, Amnyos

### Témoignage de Dallo BALDE



## Témoignage de Cyrille porté par Véronique BENHARROCH

**Cyrille, 27 ans**

**Apprenti ingénieur en mécanique chez Thales à Etreilles (35)**

**Prépare un diplôme d'ingénieur à Centrale Nantes**

Cyrille prépare actuellement un diplôme d'ingénieur à Centrale Nantes. Il a été alternant chez Thalès en 2023. Il l'est à nouveau cette année, sur le site d'Etreilles (35).

Cyrille est porteur d'un handicap invisible, il en parle comme de « sa situation ». Au début de son parcours, il ne souhaitait pas en faire part. Il a progressivement pris conscience de l'importance de demander une RQTH, afin de pouvoir bénéficier d'aménagements dont il avait besoin. Plusieurs acteurs l'ont aidé à cheminer sur ce sujet : Cap emploi, mais également son référent handicap quand il était en CAP.

Une fois sa décision prise quant à la RQTH, Cyril a été proactif dans sa démarche de demande RQTH.

Cela lui a permis au moment où il a rencontré Thalès d'avoir déjà la RQTH mentionnée sur son CV, et d'être tout de suite pris en charge par la mission handicap de l'entreprise. Suite à sa première alternance, son manager a rédigé une lettre de recommandation, qui a joué un rôle dans le processus de recrutement pour son nouvel apprentissage sur un autre site de Thalès.

Il a également postulé à une bourse Thalès attribuée aux apprentis les « plus méritants »



### Bourse Thales Education

*La Bourse offre aux alternants la possibilité d'être récompensés pour leur travail et leur implication chez Thales. Sélectionnés sur dossier, ils recevront la somme de 2 500 € afin de les aider à poursuivre leurs études.*

*Les critères de sélection sont très variés, afin d'encourager la diversité des lauréats : projet professionnel du candidat, compétences acquises au cours de son alternance, qualité de ses résultats académiques. La situation personnelle est également prise en compte. Le traitement des candidatures est anonyme.*

## Témoignage de Dallo introduite par Nouria DJEHGBAL



**Dallo, 26 ans (Paris)**  
**Master en direction des ressources humaines**  
**Actuellement en recherche d'emploi**

### Le regard de Dallo :

*« Ce n'est pas facile à dire quand on a un handicap, mais quand on est bien accompagné et sensibilisé on comprend l'intérêt de le faire »*

Dallo est récemment diplômée d'un Master en direction des ressources humaines, et est actuellement en recherche d'emploi. Son parcours scolaire n'a pas été simple : Dallo est en effet plus à l'aise dans le 'pratique'.

Parmi les personnes qui ont pu l'accompagner dans son parcours, Dallo cite spontanément : les professionnels médicaux, les personnes de son équipe en entreprise, et Cap Emploi.

Pendant sa formation en école, Dallo n'a identifié aucun besoin spécifique mis à part la prise de notes sur ordinateur. En entreprise, certaines actions réalisées ont pu faciliter son intégration en entreprise et son parcours professionnel : le financement d'un transport adapté G7 par la mission handicap d'une entreprise dans laquelle elle était en alternance, des locaux accessibles, l'accueil le premier jour et la visite des locaux (aide au repérage dans l'espace).

A l'inverse, le fait que la visite médicale arrive assez tardivement (souvent au bout d'un mois) retarde également les aménagements et l'obtention de matériel adapté. Il lui a ainsi fallu attendre 4 mois pour avoir ce dernier dans l'une des entreprises où elle était alternante.

A ce jour, Dallo a obtenu 5 entretiens d'embauche dont 2 avec des employeurs partenaires de la convention.

## Comment sécuriser l'intégration des jeunes en entreprise ? Dans une institution publique ?

### Le regard de Nouria, Académie de Versailles :

- La **sensibilisation du personnel pédagogique** de l'Académie de Versailles a permis d'augmenter le nombre de jeunes en situation de handicap faisant une demande de RQTH
- Un enjeu fort réside dans le fait **d'aider le jeune à verbaliser ses besoins en aménagements de poste** lorsque celui-ci est en stage ou en alternance en entreprise. Le personnel pédagogique peut ainsi mieux accompagner le jeune notamment en échangeant avec l'employeur.

### Le regard et les actions des employeurs

- **Intervention à l'Université devant des étudiants** pour sensibiliser sur l'importance de faire la demande de RQTH
- Pour la **phase de recrutement** :
  - Inscription d'une mention du type « *si vous avez besoin d'aménagements spécifiques...* » dans la fiche de poste diffusée pour recruter une personne
  - Evoquer l'existence de la mission handicap au cours de l'entretien : cela peut libérer la parole du jeune au cours de l'échange

## Comment sécuriser l'intégration des jeunes en entreprise ? Dans une institution publique ?

### Le regard et les actions des employeurs :

- **Information et sensibilisation** des équipes et des recruteurs : le format **témoignage** est notamment utilisé par différents employeurs, et est perçu comme un moyen efficace pour sensibiliser les équipes et les jeunes
- **Accompagnement individuel par la mission handicap** :
  - Une mission handicap témoigne ainsi d'entretiens réalisés à 1 mois, 3 mois puis 6 mois après l'intégration d'un nouveau collaborateur.
  - Une autre envoie un questionnaire anonyme aux nouvelles personnes intégrées, afin qu'elle puisse livrer leurs retours sur l'accompagnement de la mission handicap.
- **Organiser rapidement la rencontre entre le nouveau collaborateur et la médecine du travail**, pour pouvoir avoir rapidement le matériel nécessaire / les adaptations nécessaires en cas de besoin
- Un **engagement de la direction** permet également que ce sujet soit fortement porté en interne.

## Comment sécuriser leur maintien en emploi et leur évolution professionnelle ?

### Le regard et les actions des employeurs

- Le maintien dans l'emploi et le suivi des collaborateurs se fait au cas par cas : ne **surtout pas faire de process spécifique** !
- Le **partenariat avec la médecine du travail** est clé pour le maintien dans l'emploi ! Cette dernière aborde des sujets qu'il est compliqué pour les acteurs RH d'aborder.

**Le regard de Dallo :** « *C'est plus facile de parler avec des professionnels médicaux : ils ont les mots exacts, ils savent de quoi ils parlent. Avec les équipes en entreprise ça peut être plus compliqué d'en parler, ils ne savent pas toujours ce que c'est.* »

- Témoignage d'un employeur sur la création d'un « **réseau d'ambassadeurs** » parmi leurs collaborateurs ayant eux-même fait une demande de RQTH parfois assez tardivement, et pouvant ainsi témoigner et accompagner les personnes dans leur démarche de RQTH.
- Parmi les difficultés rencontrées, il a été soulevé le cas des personnes présentant une multipathologie. La situation est souvent compliquée à gérer, avec une **double temporalité** : celle de la personne (et de son 'acceptation' de la situation), et la temporalité des process internes.

**Le maintien dans l'emploi, de quoi parle t'on?** *Le maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un salarié ou d'un agent. La terminologie de maintien dans l'emploi recouvre un domaine plus large que celui du seul reclassement*

**A partir du témoignage de Dallo et Cyrille, 4 clés de réussite sont à retenir quant à la sécurisation d'un parcours vers la vie active :**

- La **force et la motivation** mobilisées par le jeune
- L'accompagnement et la mise en relation par des **dispositifs ou structures d'appui** intervenants sur le champ du handicap (Handipro durant la scolarité, Cap emploi, dispositif Salto et Hanvol...)
- La **temporalité** dans la mise en place de la démarche de RQTH, dans l'obtention des aides à la compensation (aménagements matériels, organisationnels, mobilité)
- Créer une **relation de confiance**

A suivre la mise en place de la mesure 8 de la Conférence nationale du handicap (CNH) qui s'est tenue le 26 avril 2023 relative à la mise en place d'un **sac à dos numérique des aménagements**



## Ressources documentaires

- Retrouvez à [cette adresse](#) le dépliant de présentation du **dispositif Handipro**
- **Vidéo** de l'intervention de Manpower à l'Université de Lille auprès des étudiants en situation de handicap sur la démarche de RQTH  
<https://www.youtube.com/live/t8vvsvJALh4?si=fUmJKNRli6APgH10> (35mn13)
- **Maintien dans l'emploi**, consultez les **ressources du PRITH IDF** (fiches, outils, guides, ateliers et webinaires) <https://www.prithidf.org/ressources/maintien-dans-lemploi>



### Prochaine date en attente de confirmation :

Perspective petit-déjeuner employeurs **décembre 2024** accueilli par **ACTUAL Group**  
Sur le thème « Comment intégrer le handicap dans sa politique RSE ? »



## Retour en images

