

#ManifesteInclusion

Les jeunes aux portes de l'emploi

Conférence du 14 mai 2024 à l'Inclusiv'Day 2025

Intervenants

- Stéphanie Ahmindache, référente nationale santé et diversité, [Urssaf Caisse Nationale](#)
- [Christian Coquart](#), responsable RSE, diversité et inclusion, [dentsu](#)
- [Aurélie Delvalée](#), responsable mission handicap France, [Galileo Global Education](#)
- [Frédéric Videira](#), chargé de projet RH, QVCT référence handicap, [URSSAF Île-de-France](#)

Conférence animée par [Frédéric Cloteaux](#), délégué général, [Manifeste Inclusion](#)

> [Voir le replay](#)

Synthèse des propos

Cette conférence dans le cadre de l'Inclusiv' Day revient sur l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap. Les intervenants, spécialistes de ce sujet en entreprise ou dans l'enseignement supérieur, évoquent certains parcours réussis, les obstacles rencontrés et l'importance des partenariats.

1) L'autoidentification des jeunes

Frédéric Cloteaux : Frédéric Videira, vous n'avez pas déclaré votre handicap au moment de vos études, mais au moment de chercher du travail. Pourquoi ce choix ? Avez-vous eu beaucoup de réponses de la part des entreprises ?

Frédéric Videira : J'avais fait le choix de ne pas le déclarer lors des entretiens d'accès à l'enseignement supérieur. Mais une fois intégré, j'ai naturellement échangé sur ma situation. Dans le monde du travail, j'ai mentionné dès les candidatures ma RQTH afin de pouvoir bénéficier d'aménagements et de pouvoir travailler en toute transparence. Comme c'est un profil assez rare, je considère que c'est aussi un atout.

Au moment de ma L3, j'ai fait une centaine de CV, qui ont seulement débouché sur deux ou trois entretiens. Mais j'ai été recruté à la CPAM, et cette première expérience m'a servi, puisque j'ai eu beaucoup plus de retours au moment de mon master, et deux propositions d'alternance.

Frédéric Cloteaux : Stéphanie Ahmindache, auriez-vous recruté Frédéric s'il n'avait pas eu de RQTH ?

Stéphanie Ahmindache : Sa singularité donnait de la force à sa candidature. Mais le plus important a été sa lettre de motivation qui montrait une envie de découvrir les champs de la RSE au sens large. Après un entretien excellent, il a été recruté pour un apprentissage de 2 ans, qui a débouché sur un CDI.

Christian Coquart : Chez dentsu, le handicap n'est vu ni comme une compétence ni comme une faiblesse. L'entreprise recrute 120 à 150 alternants par an, et les choisit pour leur valeur ajoutée.

Mais il y a encore un problème de communication dans les écoles quant à la RQTH. Un événement a été organisé récemment, une journée dédiée aux étudiants avec une RQTH en recherche d'alternance – ce qui

#ManifesteInclusion

permettait aux étudiants de ne pas se poser la question d'aborder ou non le sujet. Pour une vingtaine d'écoles partenaires, il n'y a eu que 17 CV. Il faut faciliter la compréhension du handicap par les étudiants, mais aussi les ponts entre les écoles et les entreprises, car la parole de l'entreprise peut davantage porter, sur ces sujets, que celle du corps enseignant.

Frédéric Cloteaux : Votre groupe sur les jeunes aux portes de l'emploi, au sein du Manifeste Inclusion, comprend des entreprises de secteurs très différents. Y a-t-il des problèmes communs ?

Christian Coquart : Les problèmes ne sont pas tout à fait communs, parce que les métiers sont différents, et parce que certaines entreprises n'atteignent pas 6 %, alors que d'autres les dépassent largement. Mais la problématique principale reste de permettre aux jeunes de vivre tels qu'ils sont, et donc de s'identifier. Pour les entreprises, ce n'est pas une problématique de bonne conscience : il faut savoir trouver et garder des talents.

La RQTH n'est pas un atout dans le sens où elle donnerait droit à une prime, mais il faut permettre aux jeunes de vivre tels qu'ils sont. Cela peut passer par le fait de demander aux patrons, qui sont pour beaucoup en situation de handicap – surdité, par exemple – de se déclarer eux aussi. L'exemplarité peut faire comprendre que la RQTH n'est pas un frein à la carrière.

2) La coopération entre les entreprises et l'enseignement supérieur

Frédéric Cloteaux : Aurélie Delvalée, les talents se trouvent chez vous. Vous avez créé il y a quatre ans la mission handicap du groupe Galileo Global Education.

Aurélie Delvalée : Oui, je pilote cette mission avec un réseau de référents handicap dans les écoles. J'essaie d'amener les écoles à une culture de l'employabilité. Les étudiants avec une RQTH sont rares, mais ceux en situation de handicap ne le sont pas. Parmi les 38 000 étudiants des écoles du groupe, 800 demandent des projets d'accompagnement, mais seuls une centaine ont une RQTH. Les étudiants ne se sont pas encore projetés dans le monde du travail et n'ont pas encore reçu l'information que la RQTH pouvait être un atout. Il faut aussi les préparer à connaître leurs besoins en termes de compensation, car l'aménagement académique n'est pas la finalité. La plupart des référents handicap dans l'enseignement supérieur ne sont pas dédiés à cette mission. Il faut donc les professionnaliser, leur permettre de créer des liens avec les entreprises, mais aussi leur fournir des outils clés en main.

Frédéric Cloteaux : L'URSSAF est bonne élève en termes d'emploi direct de personnes en situation de handicap, y a-t-il une stratégie particulière de lien avec l'enseignement supérieur ?

Stéphanie Ahmindache : Effectivement, l'URSSAF est à plus de 8 % de taux d'emploi, et il y a une politique active d'inclusion au niveau RH. Mais les référents handicap locaux ne sont pas non plus dédiés à 100 %, donc il faut aussi réfléchir à des outils clés en main.

Frédéric Cloteaux : Christian Coquart, en dehors de ce qui est fourni par le Manifeste Inclusion, savez-vous s'il existe des outils disponibles pour les écoles, basés sur les réflexions des entreprises ?

Christian Coquart : Il est difficile de parler au nom de l'ensemble des entreprises, mais on prépare en ce moment une convention entre école et entreprise, engageant les deux parties, pour être sûr que les étudiants soient bien présents quand les entreprises proposent des événements. L'avantage, dans le handicap, c'est que les bonnes pratiques se partagent, même entre concurrents. L'important est de se concentrer sur la valeur ajoutée de la personne.

#ManifesteInclusion

Les solutions, notamment technologiques, existent. C'est donc un problème de volonté avant tout. La plupart des aménagements sont simples et ne posent pas de problème à l'entreprise, surtout lorsqu'il s'agit de garder une personne performante.

Frédéric Cloteaux : Serait-il possible de diffuser ce type de discours auprès de tous les étudiants ?

Aurélie Delvalée : Oui, dans les écoles du groupe tous les étudiants reçoivent une sensibilisation au handicap. Dans la moitié des écoles, le sujet est rentré dans le programme pédagogique.

Mais il y a des blocages. L'enseignement supérieur représente aussi une période de la vie des étudiants où ils prennent leur autonomie, et veulent parfois vivre dans l'anonymat des troubles qu'ils ont depuis l'enfance. C'est respectable, mais il faut trouver un compromis pour que les étudiants apprennent à connaître leurs besoins et leurs forces. Cela leur permettrait aussi d'aborder le sujet avec des recruteurs en apportant directement les solutions nécessaires.

D'autre part, les relations avec les entreprises ne sont pas toujours prises en charge par les missions handicap, qui restent parfois cantonnées à l'académique. Enfin, il peut aussi être plus compliqué pour une école de donner la parole à une seule entreprise, qu'à un groupement d'entreprises.

Frédéric Cloteaux : Y a-t-il des discussions sur le sujet entre écoles ?

Aurélie Delvalée : Oui, par la conférence des grandes écoles et le partage de bonnes pratiques entre les missions handicap.

Frédéric Cloteaux : L'URSSAF a-t-elle des partenariats particuliers ?

Stéphanie Ahmindache : Cela peut dépendre des URSSAF, localement il y a parfois des besoins particuliers en fonction du bassin d'emploi. En Île-de-France, c'est aussi intéressant d'avoir des partenariats de proximité avec des écoles ou des universités, comme Sciences Po ou la Sorbonne, car la concurrence est rude entre les entreprises. Les partenariats avec les écoles ne sont pas ciblés directement sur le sujet du handicap, ils sont axés plus généralement sur la compétence. Mais on fait passer le message que le handicap ne doit pas être un frein à l'acquisition de compétences.

Frédéric Cloteaux : Frédéric Videira, est-ce que vos professeurs vous ont expliqué comment parler de votre RQTH en entretien ?

Frédéric Videira : En général, quand la RQTH figure sur le CV, le recruteur pose naturellement la question des besoins d'aménagements. Cela ouvre une discussion transparente.

Frédéric Cloteaux : Aurélie Delvalée, à propos des aménagements, que pensez-vous des tiers-temps en école ?

Aurélie Delvalée : Le problème est que le tiers-temps est souvent l'unique aménagement proposé dans l'enseignement supérieur, alors qu'il n'existe pas en entreprise. Cela ne prépare donc pas l'employabilité des étudiants. Il faut mieux s'interroger sur les véritables compensations du handicap, par exemple les outils technologiques.

3) L'alternance

Frédéric Cloteaux : L'URSSAF est-elle capable de déployer des outils pour accueillir un jeune en alternance ?

Stéphanie Ahmindache : Oui, il faut être à l'écoute des besoins. Les tuteurs ont des formations, et ils doivent aussi faire preuve d'écoute et d'empathie. En accueillant Frédéric en alternance, j'ai aussi beaucoup appris

#ManifesteInclusion

en matière d'accessibilité numérique, puisqu'il fallait que je comprenne comment il travaillait pour faire en sorte qu'il soit le plus performant possible. J'ai été très impressionnée par sa maîtrise des outils, et il m'a aussi formée, en quelque sorte, sur des questions d'intelligence artificielle. Donc les alternants qui passent en entreprise laissent aussi une trace positive.

Frédéric Cloteaux : Est-ce qu'il est simple de demander un aménagement, parfois coûteux, pour un alternant qui doit rester simplement deux ans ?

Christian Coquart : Le plus souvent, il s'agit d'aménager les rythmes pour des personnes qui ont une fatigabilité importante. L'Agefiph fournit aussi des aides, et la déduction sur la cotisation Agefiph est une forme d'investissement.

Frédéric Cloteaux : Y a-t-il une coopération entre école et entreprise lorsqu'un étudiant passe de l'école à l'alternance ?

Aurélie Delvalée : Normalement, cela fait partie des obligations : l'école doit accompagner le jeune en entreprise. Ce n'est pas toujours fait, notamment par manque de temps. C'est souvent plus simple avec de grosses entreprises, qui ont des missions handicap, qu'avec les petites entreprises qui manquent de formation sur le sujet. L'aménagement de poste peut faire peur, c'est pour cela qu'il faut être à même de proposer des solutions, de faire connaître aussi les aides.

Christian Coquart : Il faut que l'école et l'entreprise communiquent, car il est plus difficile pour le jeune de demander des aménagements. Dans l'ensemble, il faut que le monde de l'éducation fasse venir les entreprises, et que les entreprises se déplacent vers les étudiants.