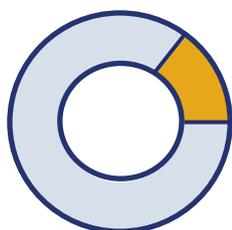




# CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE ET HANDICAP : QUELLE SITUATION ?



SEPTEMBRE 2024

DIAGNOSTIC



## SOMMAIRE

<b>I. Les éléments chiffrés</b>	<b>_3</b>
1. Quelle est la proportion des personnes en situation de handicap et des personnes sans emploi en France ?	_3
2. Quel est le parcours des demandeurs d'emploi en situation de handicap (en lien avec l'emploi) ?	_5
3. Lorsque le chômage s'installe dans la durée, quelle est la situation des personnes en situation de handicap ?	_7
<b>II. Le point de vue des professionnels</b>	<b>_9</b>
1. Chômage de longue durée et handicap	_9
2. Focus sur les jeunes dit « décrocheurs », « invisibles », NEET (Not in Employment, nor in Education, nor in Training) et en situation de handicap	_12
<b>Conclusions générales et limites</b>	<b>_15</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>_17</b>



## OBJECTIFS

Cette enquête a été programmée à l'occasion du Comité stratégique de février 2024, et entend nourrir une démarche de diagnostic continu propre au PRITH Grand Est.

L'objectif de cette enquête flash est de :

- Procéder à un état des lieux des données relatives aux personnes en situation de handicap et de non-emploi de longue durée, à partir des statistiques et de la littérature scientifique ;
- Eclairer la nature des difficultés d'insertion sociale et professionnelle des publics concernés ;
- Identifier les questions qui se posent en matière de parcours et de dispositifs.



## GROUPE DE TRAVAIL

Nous tenons à remercier vivement les structures ayant accepté de livrer leurs expériences ainsi que de communiquer leurs données chiffrées dans le cadre de ce travail : Cap Emploi 88, Mission Locale Terres de Lorraine, Mission Locale Val de Lorraine, URSIEA, France Travail...

Réalisation, rédaction et mise en page de l'enquête-flash :  
Manon BALTU et Bérangère CLEPIER • Practhis (Coordination du PRITH)



## I. LES ÉLÉMENTS CHIFFRÉS

Cette première partie vise à présenter un état des lieux chiffré concernant la situation des personnes en situation de handicap et de non-emploi de longue durée sur le territoire français, et spécifiquement sur le Grand Est. L'ensemble des données sont issues d'une recherche documentaire et d'un travail partenarial avec des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle dans le cadre du PRITH. Ainsi, les données récoltées sont relatives à la situation française, et parfois plus spécifiquement au Grand Est.

### 1. Quelle est la proportion des personnes en situation de handicap et des personnes sans emploi en France ?



#### LE HANDICAP EN FRANCE

en 2021 **6,8 millions**

de personnes déclarent être en situation de handicap<sup>1</sup> (DARES, 2023).

Cela représente

**13%**

de la population générale. (DREES, 2023)

Parmi ces 6,8 millions de personnes en situation de handicap,

en 2022

**2,9**

**millions**

d'entre elles ont une reconnaissance administrative du handicap (DARES, 2023).



#### LE CHÔMAGE EN FRANCE

Une situation qui concerne moins de personnes que le handicap...

Parallèlement à cela, le taux de chômage (au sens du BIT<sup>2</sup>) atteint

**7,5%**

de la population active au quatrième semestre 2023, ce qui représente

**2,3**

**millions.**

de personnes (INSEE, 2023).

Considérant que la définition du BIT est restrictive, il existe des personnes souhaitant être en emploi mais n'étant pas considérées dans les chiffres du chômage car non disponibles ou qui ne recherchent pas un emploi : c'est le **halo<sup>3</sup> autour du chômage**.

À la fin de l'année 2023, cette situation de non-emploi spécifique touchait

**2 millions**

de personnes supplémentaires. (INSEE, 2023)

<sup>1</sup> Limitation physique, sensorielle ou cognitive sévère, concernant les personnes de 15 ans ou plus.

<sup>2</sup> Le chômage au sens du BIT comptabilise les personnes en âge de travailler (conventionnellement 15 ans ou plus) qui :

1°) n'ont pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence ;

2°) sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ;

3°) ont entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent, ou ont trouvé un emploi qui commence dans les 3 mois.

<sup>3</sup> Le halo autour du chômage est composé de personnes sans emploi qui, soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non.



## LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL EST FAIBLE

En 2022, les personnes ayant une « reconnaissance administrative du handicap » représentaient



**7,1%**

de la population en âge de travailler (soit 2,9 millions de personnes) et seulement



**4%**

des personnes en emploi (soit 1,1 million de personnes).

(DARES, 2023)

Quel est le nombre de personnes en situation de handicap et de non-emploi ?



**56%**

des personnes en situation de handicap sont sans activité professionnelle (de longue durée)<sup>4</sup> soit **44% de taux d'activité** et **38% de taux d'emploi**

(Agefiph & Ifop, 2022; DARES, 2023)

<sup>4</sup> Population active au sens du BIT : somme de l'emploi et du chômage « au sens du BIT »

<sup>5</sup> Un Demandeur d'Emploi (DE) est une personne inscrite sur les listes de France Travail (anciennement Pôle Emploi)

Quel est le nombre de personnes sans emploi en situation de handicap ?



**12%**

des personnes sans emploi sont en situation de handicap (en 2022) (DARES, 2023).



En Grand Est, ils représentent

**9,1%**

des demandeurs d'emploi<sup>5</sup>.

**11,5%**

des demandeurs d'emploi de longue durée

**12,8%**

des demandeurs d'emploi de très longue durée

(fin septembre 2023)  
(France Travail, 2023a)



## UNE DIMINUTION DU CHÔMAGE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP...

Mais aussi pour la population générale.

Il est à noter que le taux de chômage des personnes en situation de handicap a diminué entre 2015 et 2022, passant de



**17,3%** à **12%**.

Toutefois, le taux de chômage de la population générale a également diminué, passant de :

**10,3%** à **7,3%**.

en 2015

en 2022

(DARES, 2023)



## 2. Quel est le parcours des demandeurs d'emploi en situation de handicap ?

Le non-emploi, comme le handicap, sont des situations de vie complexes. Liées à des ruptures de parcours ou acquises, ces situations peuvent entraîner de **lourdes conséquences sur la vie de l'individu** (Agefiph & Ifop, 2022; Malandain et al., 1995; McKee-Ryan et al., 2005; Ville, 2022; Ville & Ravaud, 1994). Les statistiques démontrent des **taux de participation au marché de l'emploi moindre que pour celui de la population générale**.

En effet, le handicap pèse sur la vie de l'individu. En 2022, **le handicap et l'état de santé étaient les premiers critères de discrimination** tout comme **l'emploi** (privé et public) **était le premier domaine de discrimination** recensé par le Défenseur des Droits (Défenseur des Droits, 2022).



### LA DISCRIMINATION

Un impact sur l'accès à l'emploi différencié selon le type de handicap

D'abord, la probabilité de subir des discriminations est différente selon le type de handicap. En effet, les handicaps sensoriels et cognitifs impactent plus lourdement l'accès au marché du travail des personnes concernées (INSEE, 2010) :

**68%** et **76%**  
d'entre elles déclarent des refus de droits d'entre elles des injustices.

Plus spécifiquement, il est **plus probable d'être en emploi lorsque l'on porte un handicap auditif** que lorsque l'on porte un handicap psychique. De même si l'on est une **femme** : cela induit une moindre probabilité d'être en emploi (Boman et al., 2015; Deal, 2003; Défenseur des Droits, 2017; Inspection Générale des Affaires Sociales, 2014).

Par ailleurs et sans considérer la situation de handicap, les personnes sans emploi ont **moins de chance d'accéder à un emploi** que les personnes en emploi (Blau & Robins, 1990; Bourguignon & Herman, 2007; Défenseur des Droits, 2017).

Enfin, de manière générale, les personnes en situation de handicap sont :

**48,8%**

à percevoir de la discrimination dans le monde professionnel.

Ce taux concerne

**30,6%**

de la population générale (Défenseur des Droits, 2017).

Le marché du travail semble alors assez peu ouvert aux personnes en situation de handicap et sans emploi. Cela peut s'expliquer par des difficultés de compréhension du handicap, de sa définition, de sa complexité... mais aussi en raison des **préjugés**. En effet, les stéréotypes et préjugés qui pèsent sur ces publics impactent leur entrée en emploi : entre handicap et non emploi, il existe un effet cumulatif du stigmate et donc, des **discriminations sous-jacentes**. Ces discriminations impactent, de fait, l'insertion dans le marché du travail.



## LA FORMATION INITIALE ET LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE

Un frein d'insertion important

La discrimination et ses conséquences, couplées à des problématiques d'accessibilité, sont associées à des niveaux de formation initiale plutôt bas et à des risques accrus de décrochage scolaire et professionnel précoce.

En effet, en France en 2021,

**20%** et **68%**

des DEBOE<sup>6</sup> ont un niveau de qualification inférieur à un CAP d'entre eux ont un niveau égal ou inférieur à un BEP.

(APF France Handicap, 2022)

De plus, en France, en 2018 :

**52%**

des jeunes sortis de formation initiale ayant un handicap reconnu administrativement sont des **jeunes NEET** (*Not in Employment, Education or Training*) appelés aussi « invisibles » ou « décrocheurs ». (DARES, 2020)

<sup>6</sup> Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.



## L'ACCOMPAGNEMENT À L'INSERTION ET L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap est plus long et complexe : la **durée moyenne de la durée de la recherche d'emploi** s'établit ainsi à

**7,6 mois**

contre

**4,2 mois**

dans la population générale (Agefiph & Ifop, 2021).

Concernant l'accès à l'emploi, les personnes en situation de handicap ont plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail et ne bénéficient pas toujours d'un accompagnement adapté à leurs besoins (IGAS, 2020).



Dans le Grand Est

Concernant l'accompagnement de ces publics auprès de France Travail, au 3<sup>ème</sup> trimestre 2023, ils sont

**16,8%**

à bénéficier de l'accompagnement d'un expert handicap et

**2,6%**

à bénéficier d'un accompagnement global (France Travail, 2023b).



Dans le Grand Est

Lorsqu'ils retournent à l'emploi, les principaux secteurs d'activité de retour à l'emploi des DEBOE sont : la santé humaine et l'action sociale, les activités de services administratifs et de soutien ainsi que le commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (France Travail, 2023b).



### 3. Lorsque le chômage s'installe dans la durée, quelle est la situation des personnes en situation de handicap ?



#### DES CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

Un « handicap » supplémentaire induisant une désaffiliation et une marginalisation progressive

À l'arrivée d'un handicap ou lors de la perte d'emploi, de **nombreuses conséquences** apparaissent pour l'individu : d'abord le **temps nécessaire pour la santé** mais aussi le **temps nécessaire pour retrouver un emploi**. De plus, la perte d'emploi et la dégradation de santé physique et mentale sont corrélées (McKee-Ryan et al., 2005).

Tandis que la perte d'emploi **réduit les ressources financières**, le handicap implique et exacerbe la précarité matérielle et financière et les problématiques de non-recours aux droits (Berrat, 2011; Berrat et al., 2011; Observatoire des inégalités, 2022; Sylvain et al., 2010). De même, la situation de non-emploi induit une **dégradation du lien social** et une forme de **stigmatisation**, de repli sur soi qu'on retrouve généralement dans la situation de handicap (Bourguignon, 2017; Bourguignon & Herman, 2007; Gargiulo, 2016).

Enfin, c'est la question de la **relation au temps**, de l'**identité sociale** et des **compétences** qui sont touchées par ces deux situations (Jahoda, 1982), notamment lorsque le handicap est acquis. L'ensemble de ces conséquences s'installent dans le temps lorsque la durée de chômage augmente impliquant des **des difficultés de (ré)insertion, voire une désinsertion, une désaffiliation sociale progressive** (Bourguignon et al., 2009; Bourguignon & Herman, 2007; Castel, 1994; Debordeaux, 1994; Inspection Générales des Affaires Sociales, 2020; Malandain et al., 1995; Ville & Ravaud, 1994).



Chiffres de 2018

C'est ainsi que

**8%**

de personnes en situation de handicap se retrouvent dans le halo autour du chômage alors que cette situation ne concerne que

**4%**

de la population générale, soit la moitié en proportion. (DARES, 2023)

Lorsque l'on s'intéresse aux chiffres du chômage en Grand Est, au 3<sup>ème</sup> trimestre 2023,

**32%**

des DEBOE ne sont plus inscrits auprès de France Travail par défaut d'actualisation et

**18%**

en raison de l'arrêt des recherches d'emploi (Oref Grand Est et al., 2023).

Lorsque l'on étudie la demande d'emploi générale, au 4<sup>ème</sup> trimestre,

**45%**

des demandeurs d'emploi (cat. A,B,C.) ne sont plus inscrits pour défaut d'actualisation et

**8%**

l'arrêt des recherches d'emploi (DARES, 2024).

C'est ainsi que progressivement, les personnes en situation de non-emploi de longue durée et de handicap **se désinsèrent**, jusqu'à arriver à une **situation d'invisibilisation** des politiques publiques de l'emploi voire de **non-recours aux droits**.



## UNE SITUATION FINANCIÈRE PRÉCAIRE : LES MINIMAS SOCIAUX

Par ailleurs, les risques de perte de ressource financière liés aux délais de renouvellement de demandes, mais aussi liés au manque d'accessibilité et d'accès à l'information sont fréquents (Inspection Générale des Affaires Sociales, 2014).



Fin 2018, c'est

# 28%

des bénéficiaires de minimas sociaux (RSA, ASS, minimas vieillesse) qui sont en situation de handicap (selon l'indicateur GALI<sup>6</sup>), alors que les minimas sociaux concernent

# 9%

de la population générale (DREES, 2021).

En ce qui concerne uniquement les demandeurs d'emploi en situation de handicap,

# 51,9%

d'entre eux bénéficient d'un ou plusieurs minimas sociaux (ASS, AAH, RSA), contre

# 26,5%

de la population générale (APF France Handicap, 2022).

<sup>6</sup> Indicateur de limitation d'activité générale : le GALI dénombre les personnes déclarant être limitées depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement.

À la fois similaires et différentes, les situations de non-emploi, notamment de longue durée, et de handicap, lorsqu'elles sont cumulées, conduisent à des conséquences identiques qui dégradent le bien être psychologique, réduisent les chances de retour à l'emploi et induisent une installation plus forte dans la situation de précarité.



## DES QUESTIONS SANS RÉPONSE

Si 56% des personnes en situation de handicap sont en situation de non emploi, et que 12% des demandeurs d'emploi sont en situation de handicap : **où sont les personnes sans emploi en situation de handicap non inscrite auprès de France Travail ? Quels sont les motifs qui les poussent à ne pas s'inscrire ou à ne plus s'inscrire ?**

Les chiffres sur le chômage, particulièrement de longue durée, et le handicap sont complexes à appréhender et des écarts sont présents : comment peut-on les expliquer ? Comment s'expliquent également les écarts de chiffres entre les personnes en situation de handicap et les autres ?

Des pistes de réponses sont proposées ici mais sans lien de causalité clairement établi : la fragilité de santé, la stigmatisation qui pousse à dévoiler ou non sa situation, le fait d'être reconnu administrativement ou non, le chômage qui s'installe et qui provoque une potentielle invisibilisation de ces publics...

Toutes ces conséquences du non-emploi de longue durée et de la situation de handicap peuvent être des facteurs explicatifs de ces différents chiffres : pour cela, des enquêtes complémentaires seraient intéressantes.



## II. LE POINT DE VUE DES PROFESSIONNELS

Cette seconde partie de l'enquête permet de comprendre plus qualitativement les profils et les parcours des personnes en situation de handicap et de chômage de longue durée.

Ainsi, une enquête qualitative a été menée en mars et avril 2024 en sollicitant des acteurs de l'insertion. Les entretiens sont directifs, basés sur une grille d'entretien construite au préalable, et ont permis d'appréhender la connaissance du public dans un premier temps, puis les rouages de l'accompagnement et des parcours d'insertion dans un second temps.

Au total, 5 professionnels ont accepté de mobiliser leur expérience et leurs connaissances du terrain et du public pour participer à ces entretiens.

### 1. Chômage de longue durée et handicap



#### LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES INDIVIDUS



#### Les difficultés des demandeurs d'emploi de longue durée

- Perte de confiance en soi, diminution de l'estime de soi ;
- Ressources matérielles et financières faibles induisant des difficultés pour la recherche d'emploi ;
- Difficultés sociales liées au logement, santé, mobilité et garde d'enfants.



#### Les difficultés des personnes en situation de handicap

- Acceptation du handicap (lorsqu'il est acquis) ;
- Faire le deuil de son ancien métier et se projeter dans un nouveau projet professionnel ;
- Faire face aux *a priori* des employeurs ;
- Difficultés liées à la gestion de la santé ;
- Gestion du rythme et adaptations aux environnements et contextes.



#### Les difficultés cumulées

Les personnes en situation de handicap et sans emploi de longue durée combinent l'ensemble des difficultés de ces situations, impactant, de fait, leur retour à l'emploi.



**FOCUS :** les personnes en situation de handicap, sans emploi de longue durée et bénéficiaires du RSA (Revenu de Solidarité Active)

Certaines personnes en situation de handicap et sans emploi de longue durée sont bénéficiaires du RSA, mais elles ne semblent pas être majoritaires et rencontrent les mêmes difficultés que les autres publics quant à leur insertion.

Toutefois, c'est un *a priori* que soulignent les professionnels : ils indiquent ne pas faire de différenciation et ne pas avoir les outils pour permettre l'appréhension des difficultés spécifiques à cette situation particulière.



## LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL ET INSTITUTIONNEL

Le parcours professionnel des personnes était plutôt **linéaire** avant la perte d'emploi pour la plupart : **l'interruption** de la vie professionnelle fait suite à des problématiques de santé, et souvent à un **licenciement pour inaptitude**.

A la suite de cette rupture de parcours, la **clé d'entrée du parcours institutionnel** est France Travail. Ensuite, grâce au **rapprochement entre France Travail et Cap Emploi** en décembre 2021, toutes les personnes en situation de handicap sont orientées vers la Team TH.

Peuvent être orientés plus spécifiquement vers la **Team Expert Handicap**, les personnes qui ont un besoin de compensation, de rétablissement ou encore qui sont licenciées pour inaptitude et ont besoin de travailler le projet professionnel adapté à leurs contraintes de santé.

Ensuite, ils sont suivis jusqu'à la reprise d'un emploi, en passant parfois par l'étape de **formation**, de **bilan de compétences** ou de prestation **d'appui spécifique** lorsqu'il s'agit d'une reconversion professionnelle. Toutefois, les personnes pour lesquelles l'accompagnement de la Team TH ne correspondrait pas, sont réorientées vers un accompagnement de France Travail « classique ».

Lorsqu'elles s'orientent **vers la reprise d'un emploi** et qu'elles rencontrent des difficultés d'accès, les personnes en situation de handicap sont, soit orientées par un prescripteur qui les a accompagnés au préalable (France Travail, Cap Emploi, Missions

Locales, CCAS, CIDFF, ...), soit candidatent de façon spontanée dans une **SIAE (Structure de l'Insertion par l'Activité Economique)**, - parfois sans savoir que ce sont des entreprises qui proposent davantage que du travail mais également accompagnement et formation. Un diagnostic de la situation sociale et professionnelle est réalisée pour l'intégration dans une SIAE et préalablement à la signature d'un contrat de travail adossé à la validation d'un contrat d'engagement réciproque quant au parcours d'insertion. Si le parcours ne convient pas, une ré-orientation peut être préconisée.

L'objectif étant à l'issue du parcours en SIAE, qui est nécessairement à durée déterminée, de favoriser une insertion dynamique. Celle-ci se fait majoritairement dans des emplois dits classiques mais l'accompagnement en SIAE peut aussi conduire à préparer les démarches de reconnaissance du handicap et/ou de suites de parcours en entreprise adaptée ou milieu protégé.



## LES LEVIERS D'INSERTION : FREINS IDENTIFIÉS

De nombreux **freins psychologiques** (deuil de l'ancien métier, projection dans un nouveau projet professionnel, acceptation du handicap, ...) sont à travailler avec les professionnels de l'insertion en accompagnement, à l'aide de dispositifs individuels et/ou collectifs en s'appuyant sur les ressources internes des structures et des compétences spécifiques, ou bien sur des prestations externes ou des partenaires : psychologues du travail, ergonomes...

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap comme pour d'autres demandeurs d'emploi peut être freinée par des **problématiques sociales** (logement, mobilité, ...) et/ou de santé comme les addictions. Les professionnels tentent alors en parallèle de lever ces freins à l'aide de ressources internes ou de partenariats/prestations externes expertes.

Enfin, des **freins liés aux préjugés** envers les personnes en situation de handicap sont cités : lutter contre les préjugés et permettre une meilleure interconnaissance semble être, pour les professionnels, un levier d'insertion sur lequel ils s'appuient.



Un travail sur le **lien de confiance entre l'accompagnant et la personne en situation de handicap** et de chômage de longue durée favorise l'insertion.



## LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LES PARCOURS D'INSERTION

La situation de santé amène les personnes en situation de handicap et de non-emploi de longue durée à faire de **nombreux aller retours entre accompagnement à l'insertion et soins de santé**. Les accompagnements à l'insertion sont parfois en dents de scie, empêchant alors une **planification de l'accompagnement**, et rallongeant la **durée** de la période d'insertion et d'accompagnement.

Une difficulté rencontrée par les professionnels réside dans le fait que la personne **n'exprime pas toujours sa situation de santé**, et de handicap : cela peut impacter l'accompagnement.

De plus, dans certaines structures, les professionnels manquent **de ressources et de formations** liées au handicap (spécificités, aides et prestations liées aux aménagements...) : ces manques peuvent probablement induire des difficultés dans l'accompagnement et l'aide à l'insertion.



## UN PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PLURIEL

Lorsque les problématiques rencontrées par les personnes en situation de handicap et de non-emploi de longue durée persistent, les conseillers France Travail et Cap Emploi s'appuient sur des **réseaux partenariaux et de prestataires**. Lorsqu'il s'agit des **problématiques médicales et de santé**, des coopérations avec les médecins sont mises en place pour mettre en place l'AAH et en interne, des ergonomes peuvent effectuer des évaluations. Lorsque les **problématiques sociales** prennent de la place, les personnes sont orientées vers **l'accompagnement global**.

Par ailleurs, des **partenariats** existent pour **faciliter les transitions** des personnes en situation de handicap et sans emploi de longue durée notamment celles intégrant des parcours en SIAE : d'abord pour accompagner la transition du non-emploi vers l'emploi en SIAE, et ensuite pour aider la transition en sortie de SIAE vers une emploi dit classique.

Des **rencontres et échanges** entre Cap Emploi, France Travail, les Missions Locales et les structures d'accompagnement et d'insertion comme les SIAE d'appui au **SPE (Service Public de l'Emploi)** sont mises en place, comme des échanges plus spécifiques avec des **employeurs** pour aider à l'insertion. Cela permet d'identifier et comprendre les besoins des personnes en situation de handicap qui peuvent être très hétérogènes et de mieux articuler les réponses pour faciliter leur insertion professionnelle selon la situation de chacun.



## 2. Focus sur les jeunes dit « décrocheurs », « invisibles », NEET (Not in Employment, nor in Education, nor in Training) et en situation de handicap



### LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES INDIVIDUS



#### Les difficultés des jeunes décrocheurs

- Méconnaissance du monde du travail ;
- Démobilisation et décrochage : rupture du lien social, des codes sociaux, du rythme de vie ;
- Aller vers les entreprises, passer à l'action.



#### Les difficultés des jeunes en situation de handicap

- Difficultés particulières pour les jeunes qui n'ont pas été repérés ;
- Trouver un emploi par rapport aux contraintes liées au handicap (adapté aux difficultés, faire face aux préjugés) ;
- Crainte du regard de l'autre ;
- Distanciation au handicap : rejet de la RQTH (n'en parlent pas ou la refusent) ;
- Difficultés particulières liées à l'emploi plutôt qu'à la formation.



#### Les difficultés dans le cumul des situations des jeunes décrocheurs en situation de handicap

- Les mêmes difficultés se retrouvent, ce qui induit une insertion plus longue.
- Le décrochage, la marginalisation et l'invisibilisation prennent souvent le pas sur le handicap et rendent le travail d'insertion plus long et difficile pour le jeune comme pour les structures d'accompagnement.
- Des échecs répétés dans leur parcours conduisent à une moindre confiance en eux.
- Ces jeunes arrivent avec des projets professionnels qui ne correspondent pas à leurs difficultés, ce qui induit des difficultés d'insertion.
- Enfin, souvent, ils ne veulent pas reconnaître leur handicap et ne connaissent pas leurs limitations.



## LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL ET INSTITUTIONNEL

Les jeunes arrivent au sein des Missions Locales après un **parcours scolaire soit adapté, soit classique**.

Lorsqu'ils sont issus d'une **scolarité ordinaire**, la plupart des jeunes sont « **décrocheurs** » depuis plusieurs mois, voire jusqu'à plusieurs années, ce qui a **exacerbé leurs difficultés**, notamment sociales. L'entourage des jeunes est bien souvent désarçonné face aux difficultés d'insertion.

Ils arrivent en Mission Locale principalement **par le biais du bouche à oreille**, plus précisément par le biais de leurs amis, parents, ou partenaires, quand ils ont été scolarisés en milieu ordinaire. A contrario, lorsqu'ils ont eu une **scolarité adaptée**, des **partenariats** sont faits entre l'Education nationale et les Missions Locales pour assurer la continuité de suivi, et pouvoir **orienter soit vers le marché du travail ordinaire, soit vers le milieu protégé**.

Les **parcours** institutionnels, notamment en accompagnement sont **plus longs** du fait des difficultés. Il est nécessaire pour les professionnels de mener **différents types d'actions**: accompagner à l'acceptation du handicap, au changement de projet professionnel, à la mise en confiance du jeune, à l'appréhension progressive du marché du travail, à la prise de conscience du handicap...

Lorsque ces jeunes sont accompagnés, le parcours vers l'insertion est **ponctué de périodes de stages et de mises en situation**, avant d'aller vers des parcours accompagnés en SIAE ou des petits jobs ou petites missions d'intérim. **En fonction du handicap**, les jeunes sont orientés vers des stages en milieu protégé (ESAT) ou en milieu ordinaire (dont en SIAE).



## LES LEVIERS D'INSERTION : FREINS IDENTIFIÉS

De nombreux **freins psychologiques** à travailler en accompagnement existent, qu'ils soient individuels et/ou collectifs, notamment la **prise de conscience du handicap, des difficultés, des limitations et des capacités du jeune**, un **stéréotype** de la personne « handicapée » intégré par le jeune, la **confiance en soi**, et des difficultés liées à la **gestion de la santé**.

De plus, un travail est à faire sur **l'approche du milieu du travail**, les jeunes ont beaucoup d'a priori sur le monde du travail qu'ils qualifient comme « *la jungle* ». Il faut leur donner les codes et leur permettre de découvrir le monde professionnel.

**L'entourage familial** du jeune aide à l'insertion ainsi que le **travail partenarial** : les deux permettent de favoriser la motivation et de trouver les ressources nécessaires aux différents blocages rencontrés par le jeune dans son parcours d'insertion.



## LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LES PARCOURS D'INSERTION

Dans les parcours d'insertion, les professionnels relèvent que la **(re) connaissance des différents types de handicap** pose encore problème : même si elle a évolué et que de plus en plus de handicap sont reconnus, des questions se posent encore : comment les professionnels de l'insertion comprennent-ils et s'emparent-ils de la question du handicap pour orienter et insérer au mieux le jeune ? Quels outils les professionnels ont-ils à leur disposition pour faire face lors de l'accompagnement ?

Les professionnels, pour certains, manquent en effet de formations, d'informations et de ressources pour aider le jeune.

Une deuxième difficulté rencontrée dans les parcours d'accompagnement des jeunes décrocheurs en situation de handicap est la **personnalisation de l'accompagnement et sa durée**. Personnaliser l'accompagnement permet de répondre à chaque difficulté : le temps est nécessaire pour suivre la personne, pour créer la relation de confiance, pour créer du lien avec la famille qui est démunie, pour effectuer les démarches administratives avec le jeune et sa famille, pour la demande de RQTH mais également pour les demandes d'orientation spécifiques. Ainsi, le parcours d'insertion est plus long.

Des difficultés liées à la **temporalité des démarches administratives**, qui ne coïncide pas toujours avec la temporalité de l'accompagnement sont également évoquées. En effet, la problématique de l'attente entre une demande, notamment d'orientation en ESAT, et la réalisation d'un projet professionnel induit de nombreuses questions et incertitudes pour le jeune, sa famille et les professionnels de l'accompagnement à l'insertion. Ces questions sont relatives à l'occupation pendant ce temps d'attente, à la prévention de la perte de motivation et de dynamique, au maintien du projet en l'absence de visibilité sur la réponse donnée quant à l'orientation effective et à l'avenir professionnel.

Enfin, les professionnels déplorent le manque d'un **maillon fort entre l'Education nationale et le monde du travail/les acteurs de la vie professionnelle** (Cap Emploi, Mission Locales, Entreprises...) pour mieux orienter le jeune mais également la problématique du **manque de place dans les structures spécialisées**. Ces deux facteurs impactent fortement les trajectoires professionnelles des jeunes.



## UN PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PLURIEL

La **Mission Locale reste le référent unique** pour le jeune qui trouve de **nombreuses ressources pour répondre à l'ensemble de ses problématiques**. Lorsque la Mission Locale n'a pas les ressources internes, elle n'hésite pas à créer de nouvelles ressources (ateliers par exemple) et/ou à solliciter des partenaires ou prestataires sur des thématiques très spécifiques.

Les Missions Locales détiennent de **nombreux partenariats**, en plus de leurs ressources internes pour effectuer des actions diverses concernant la **santé mentale** (ex : CMP), le handicap (ex : MDPH), **l'insertion professionnelle** (ex : Entreprises Adaptés, ESAT, diverses entreprises de milieu ordinaire, Emploi Accompagné) pour la **continuité du suivi** avec l'Education nationale parfois, pour des **thématiques sociales** (ex : CCAS, Foyers, CMS).



### III. CONCLUSIONS GÉNÉRALES



Cette enquête flash permet d'obtenir un bref aperçu de la situation des personnes en situation de handicap et de non-emploi de longue durée.



Tout d'abord, les personnes en situation de handicap **participent moins au marché du travail** que la population générale.



Par ailleurs, les chiffres du non-emploi des personnes en situation de handicap diffèrent largement **selon le prisme que l'on prend**.

Lorsqu'on s'intéresse aux personnes en situation de handicap, on observe que

**plus de la moitié**

des personnes sont sans emploi, alors que si l'on s'intéresse à la proportion de personnes au chômage qui sont en situation de handicap, le chiffre tombe à

**12%**

en France.



Malgré une motivation à travailler qui semble présente, de nombreux freins et difficultés entravent leur insertion professionnelle : des **freins sociaux** mais aussi des **freins psychologiques**, en plus d'une **forme de discrimination**.

Ces difficultés entravent l'entrée sur le marché du travail, les ressources financières et matérielles, et peuvent aller jusqu'à une progressive désinsertion, voire une invisibilisation sociétale.



Les professionnels interrogés, en contact avec les personnes en situation de handicap et/ou sans emploi de longue durée, nous expriment largement des **difficultés liées à la confiance en soi, aux ressources matérielles et financières, des problématiques sociales** fortement éprouvées ainsi que les **difficultés spécifiques au handicap** : acceptation, deuil, discrimination, rythme.



Lorsqu'il s'agit des jeunes décrocheurs en situation de handicap, les difficultés sont relatives à la **méconnaissance du marché du travail**, à la **crainte du regard de l'autre** ou encore à des projets professionnels souvent inadaptés.



Nonobstant, il reste difficile d'éclairer la situation de certains profils, notamment lorsqu'il s'agit de bénéficiaires du RSA en situation de handicap, pour lesquels les spécificités sont mal connues.



### III. CONCLUSIONS GÉNÉRALES • SUITE



Alors que les adultes semblent avoir des parcours professionnels assez linéaires, mais marqués par une rupture à l'emploi due au handicap, les jeunes semblent montrer des **parcours plus complexes** avec une désinsertion plus marquée lorsque la rupture de parcours apparaît, associée à un délitement du lien social.

L'accompagnement à l'insertion semble être difficile pour les professionnels dans la **gestion du handicap**, mais aussi à cause des **difficultés de lien entre les différentes structures professionnelles** (SPE, structures du social ou marché du travail) permettant d'éviter les ruptures de parcours d'accompagnement, ceci, malgré des efforts de « faire lien » entre avec de nombreux acteurs partenaires.



Enfin, quelques limites à souligner : de nombreux acteurs n'ont pu être questionnés dans cette enquête, limitant ainsi le nombre de situations représentées.

Par ailleurs, certains des chiffres présentés mériteraient des explications : les statistiques peuvent être parfois hermétiques ou imprécises. Il manque notamment d'approches croisées entre situation de handicap, de chômage, de bénéfice du RSA.

En outre, le témoignage des personnes concernées (personnes en situation de handicap et de chômage de longue durée) serait un apport essentiel pour mieux appréhender les problématiques et les parcours afin de trouver des solutions adaptées.



#### DES QUESTIONS SANS RÉPONSE

Un travail complémentaire à cette enquête serait nécessaire pour **préciser l'ensemble de ces propos** afin de répondre à différentes questions :

- Concernant l'enquête qualitative :
  - Quelle est la réalité du vécu et des trajectoires d'insertion des personnes en situation de handicap ?
  - Comment ces personnes arrivent à un chômage de longue durée voire à une désinsertion professionnelle ?
- Concernant les données chiffrées :
  - Qu'est-ce qui explique certains écarts dans la lecture des données (représentation dans la demande d'emploi, ou dans certains dispositifs ect.)
  - Quelle proportion de personnes concernées demandent la reconnaissance du handicap, la font valoir dans leur démarche, et dans quelle temporalité ?



## IV. BIBLIOGRAPHIE

- Agefiph, & Ifop. (2021). *Les conditions d'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap*.
- Agefiph, & Ifop. (2022). *Le plein emploi des personnes en situation de handicap est-il possible ?*
- APF France Handicap. (2022). *Les exclus de l'emploi en situation de handicap, angle mort des politiques publiques du plein emploi*.
- Berrat, B. (2011). Chapitre 6. Le non-recours aux droits et dispositifs liés au handicap. Enjeux de catégorisation, enjeux de reconnaissance. In *Usagers ou citoyens ?* (p. 137-156). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.jaege.2011.01.0137>
- Berrat, B., Jaeger, M., & Lallement, M. (2011). *Le non recours aux droits et aux dispositifs liés au handicap*.
- Blau, D. M., & Robins, P. K. (1990). Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed. *Journal of Political Economy*, 98(3), 637-655. <https://doi.org/10.1086/261698>
- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., & Boman, E. (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. *ALTER - European Journal of Disability Research / Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.11.003>
- Bourguignon, D. (2017). *A la recherche de collectifs pour faire face à la stigmatisation*.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2007). Chapitre 4. Le chômage analysé à la lumière de la stigmatisation. In *Travail, chômage et stigmatisation* (p. 145-176). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.herma.2007.01.0145>
- Bourguignon, D., Herman, G., & Georges, L. (2009, novembre 17). *Gérer les différentes identités sociales : Le cas des personnes sans emploi*.
- Castel, R. (1994). La dynamique des processus de marginalisation : De la vulnérabilité à la désaffiliation. *Cahiers de recherche sociologique*, 22, 11-27. <https://doi.org/10.7202/1002206ar>
- DARES. (2020). Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : Quels profils et quels parcours ? *DARES Analyses*, 006. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-jeunes-ni-en-emploi-ni-en-formation-neet>
- DARES. (2023). Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022. *DARES focus*, 55. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-taux-de-chomage-des-personnes-reconnues-handicapees-recule-nettement-entre-2015-et>
- DARES. (2024, avril 19). *Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail*. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-demandeurs-demploi-inscrits-france-travail-consultez-la-datavisualisation>
- Deal, M. (2003). Disabled People's Attitudes toward Other Impairment Groups : A Hierarchy of Impairments. *Disability & Society - DISABIL SOC*, 18, 897-910. <https://doi.org/10.1080/0968759032000127317>
- Debordeaux, D. (1994). Désaffiliation, disqualification, désinsertion. *Revue des politiques sociales et familiales*, 38(1), 93-100. <https://doi.org/10.3406/caf.1994.1668>
- Défenseur des Droits. (2017). *Enquête sur l'accès aux droits—10ème Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi* (3).
- Défenseur des Droits. (2022). *Rapport annuel d'activité 2022*.
- Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. (2023). *Le handicap en chiffres—Édition 2023*. DREES. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/panoramas-de-la-drees/le-handicap-en-chiffres-edition-2023>
- DREES. (2021). Mima sociaux : Des conditions de vie plus dégradées pour les bénéficiaires handicapés. *Etudes & Résultats*, 1203.



## IV. BIBLIOGRAPHIE • SUITE

- France Travail. (2023a). *Fiche de synthèse Grand Est—Les bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi*.
- France Travail. (2023b). *Les bénéficiaires de l’obligation d’emploi au 3<sup>ème</sup> trimestre 2023*.
- Gargiulo, M. (2016). Handicap, figure de stigmatisation. *Cliniques méditerranéennes*, 94(2), 125-138. <https://doi.org/10.3917/cm.094.0125>
- INSEE. (2010). Les discriminations liées au handicap et à la santé. *Insee Première*, 1308. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1280906#titre-bloc-16>
- INSEE. (2020). *Activité, emploi et chômage en 2020—Fichier détail* [jeu de données]. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5393560>
- INSEE. (2021). *Travail, santé et handicap – Emploi, chômage, revenus du travail*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5392000?sommaire=5392045>
- INSEE. (2023). Au troisième trimestre 2023, le taux de chômage augmente de 0,2 point. *Informations rapides*, 285. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7713975>
- Inspection Générale des Affaires Sociales. (2014). *Les liens entre handicap et pauvreté : Les difficultés dans l’accès aux droits et aux ressources*.
- Inspection Générale des Affaires Sociales. (2020). *Handicaps et emploi—Le rapport 2019-2020*. Inspection Générale des Affaires Sociales.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment : A Social-Psychological Analysis (1<sup>er</sup> édition)*. Cambridge University Press.
- Malandain, C., Beuret-Blanquart, F., & Chambellan, S. (1995). Les défenses psychologiques suscitées par l’annonce du handicap à un adulte blessé médullaire. *Moteurline - APF France Handicap*.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment : A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Observatoire des inégalités. (2022, décembre). *Le handicap expose à la pauvreté et aux bas niveaux de vie*. *Observatoire des inégalités*. <https://www.inegalites.fr/Le-handicap-expose-a-la-pauvrete-et-aux-bas-niveaux-de-vie>
- Oref Grand Est, Région Grand Est, France Travail, Agefiph, & Fiphfp. (2023). *Diagnostic emploi-formation des personnes en situation de handicap*.
- Sylvain, B., Mathieu, B., Angèle, C., Nelly, D., Christine, L., Géraldine, R., & Jean-Gabriel, S. (2010). QUELLE ARTICULATION, QUELLE CONVERGENCE ENTRE PRECARITE ET HANDICAP EN FRANCE ET EN EUROPE ?
- Ville, I. (2022). Identité, représentations sociales et handicap. *Déficiences motrices et situations de handicap*, 48-52.
- Ville, I., & Ravaud, J.-F. (1994). Représentations de soi et traitement social du handicap. L’intérêt d’une approche socio-constructiviste. *Sciences Sociales et Santé*, 12(1), 7-30. <https://doi.org/10.3406/sosan.1994.1281>