



**Lab'Ho**  
Observatoire des  
Hommes et des Organisations



**Communiqué de presse**

Le 23 juin 2004

## **LE RECRUTEMENT ET L'INTEGRATION DES JEUNES DIPLOMES HANDICAPES UNE COURSE D'OBSTACLES POUR LES JEUNES ET LES ENTREPRISES**

**Adecco, premier employeur privé de travailleurs handicapés en France a souhaité cerner plus précisément la question du recrutement des jeunes diplômés handicapés. En effet, engagées dans des démarches de RSE, sensibles aux risques de pénurie, désireuses d'incarner leur politique de diversité, les entreprises portent actuellement une attention toute particulière aux jeunes handicapés diplômés de l'enseignement supérieur. Que ressort-il de l'étude confiée au Lab'Ho – Observatoire des Hommes et des Organisations du Groupe Adecco – ? Il y a à l'évidence un vrai problème de sourcing : peu nombreux, mal identifiés, on ne sait où trouver ces jeunes diplômés ; orientés dans des filières scolaires en raison de leur accessibilité, la professionnalisation de ces jeunes Bac + 2, Bac + 4 voire Bac +5, pose souvent problème. Il y a d'autre part le questionnement des pratiques de recrutement des entreprises et de leur compatibilité avec les handicaps; de la communication de recrutement, au processus de sélection capable d'accueillir des profils très différents (essentiellement en fonction du handicap), à des démarches d'intégration ad hoc. Tout ceci gagne à reposer sur des savoir faire collectifs (et non une mission hyper professionnalisée), et sur une politique de gestion des RH dont les processus et les pratiques favorisent la diversité...et non un standard moyen !**

***Les jeunes handicapés diplômés : une population sous représentée quoi qu'en nette augmentation ...***

Les jeunes diplômés handicapés sont **peu nombreux**. Ils étaient environ 7 500 en 2002/2003. **Moins de 12% des handicapés ont un diplôme de l'enseignement supérieur** contre 26% de la population active. En outre moins de 20% des handicapés sont cadres ou profession intermédiaire contre 36% de la population active. Cette faiblesse numérique trouve son origine au travers de plusieurs facteurs.

En premier lieu, la majorité des travailleurs handicapés l'est devenue au cours de la vie professionnelle. Ensuite plus le niveau de formation et/ou de responsabilité est élevé moins le taux de déclaration de handicap est important (on estime à 30% la part des étudiants ne déclarant pas leur handicap).

Pour autant le **nombre d'étudiants handicapés est en nette augmentation**. De près de 700 en 1981 ils sont passés à 7 650 aujourd'hui, ce qui traduit les efforts entrepris pour améliorer l'accès aux établissements de l'enseignement supérieur, notamment les universités, en même temps aussi que la prise en compte d'une définition plus large du handicap (troubles psychologiques, maladies invalidantes).

**... dont les cursus résultent davantage de l'accessibilité des lieux de formation que d'un réel choix de filière.**

Le problème principal auquel sont confrontés les étudiants handicapés reste l'accessibilité matérielle et pédagogique aux établissements d'enseignement supérieur. Il apparaît que d'une université à l'autre les situations sont très hétérogènes. De ce fait, dans beaucoup de cas, les étudiants choisissent leur filière et leur formation davantage en fonction des conditions d'accueil, d'accessibilité et d'accompagnement que d'un projet professionnel. Cette situation se trouve renforcée par la méconnaissance qu'ils ont des dispositifs d'aide existants. Elle conduit à un décalage entre les filières les plus suivies par les étudiants handicapés (ressources humaines, sociales) et les besoins des entreprises plus fréquemment tournés vers des compétences scientifiques, techniques ou encore commerciales.

**Des pratiques de recrutement qui peinent à intégrer la spécificité des jeunes handicapés.**

On estime à probablement moins de 2 000 par an le nombre de diplômés handicapés qui entrent sur le marché de l'emploi. Or, **développer des pratiques** de recrutement et d'intégration **adaptées** aux jeunes handicapés **nécessite un minimum de « volume »**. De ce fait, les entreprises ont du **mal à faire exister des processus spécifiques**. De plus, le manque d'adéquation formation/emploi rend plus complexes la gestion du processus de recrutement.

En termes de **sourcing** se pose la question de « où trouver les étudiants handicapés » sachant par ailleurs que la faiblesse du nombre des étudiants, renforcée par le phénomène de sous-déclaration, ne porte pas à développer de savoir-faire spécifiques en matière de repérage de candidatures de personnes handicapées.

Les processus de **sélection**, généralement organisés selon une logique d'écrémage pour des postes non pensés spécifiquement pour des publics handicapés, posent le problème de « comment sélectionner si le cursus scolaire est décalé ? » Et enfin quid de l'intégration, pour des profils pouvant subir un important « déclassement » à l'embauche.

**quelques éléments de progrès ... Anticipation, processus de recrutement intégré**

L'étude réalisée a montré l'importance nouvelle accordée dans les entreprises à l'**anticipation** au travers la **construction d'un projet professionnel** prenant en compte les capacités du jeune et la **mise en contact très tôt avec le monde du travail**, notamment au travers des stages.. C'est un moyen à la fois de corriger les décalages entre l'orientation et les besoins des entreprises mais aussi d'apprendre aux deux parties à mieux se connaître.

Le développement de la place des jeunes handicapés diplômés dans les entreprises passe également par une plus grande intégration du handicap dans les processus de recrutement. Trois facteurs devraient y contribuer : une attention particulière aux phases amont du recrutement (sourcing, définition des postes) ; la diffusion d'une connaissance collective du handicap et non cantonnée à un service ad hoc ; l'inscription du handicap dans les politiques de diversité.

**A propos de la mission Handicap & Compétences d'Adecco**

Adecco est impliqué depuis 1986 dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés via l'intérim. La démarche d'Adecco est pilotée par le département Handicap & Compétences rattaché à Direction des ressources humaines intérimaires et relayé en région par 24 chargés de missions.

En 2003 Adecco a employé 5 041 travailleurs handicapés, soit 1 357 en équivalent emplois temps plein. 896 des 1000 agences que compte le réseau Adecco ont délégué au moins un travailleur handicapé dans l'année auprès de plus de 7 300 entreprises. Adecco a un partenariat national depuis 1999 avec l'AGEFIPH.

Contact Presse :

**Tristan d'Avezac de Moran – 06 03 99 88 01 – 01 56 56 17 45 – tdavezac@adecco.fr**

*Le Groupe Adecco est le leader mondial des services en Ressources Humaines et du travail temporaire. En France, Adecco est le premier réseau d'agences d'intérim spécialisées (Aéronautique, Arts Graphiques, Assurance, Banque Finance, Bureau d'Études, Cadres, Commerce International, Comptabilité, Informatique, Téléservice, Transport Logistique, Vente ...). Le réseau des 1 000 agences Adecco permet de sélectionner le meilleur candidat pour les entreprises et, pour les intérimaires, le poste correspondant le mieux à leurs compétences et à leur projet professionnel. En 2003, Adecco a fait travailler chaque jour plus de 140 000 intérimaires dans plus de 36 000 entreprises clientes.*

Des informations complémentaires sont consultables sur [www.adecco.fr](http://www.adecco.fr)