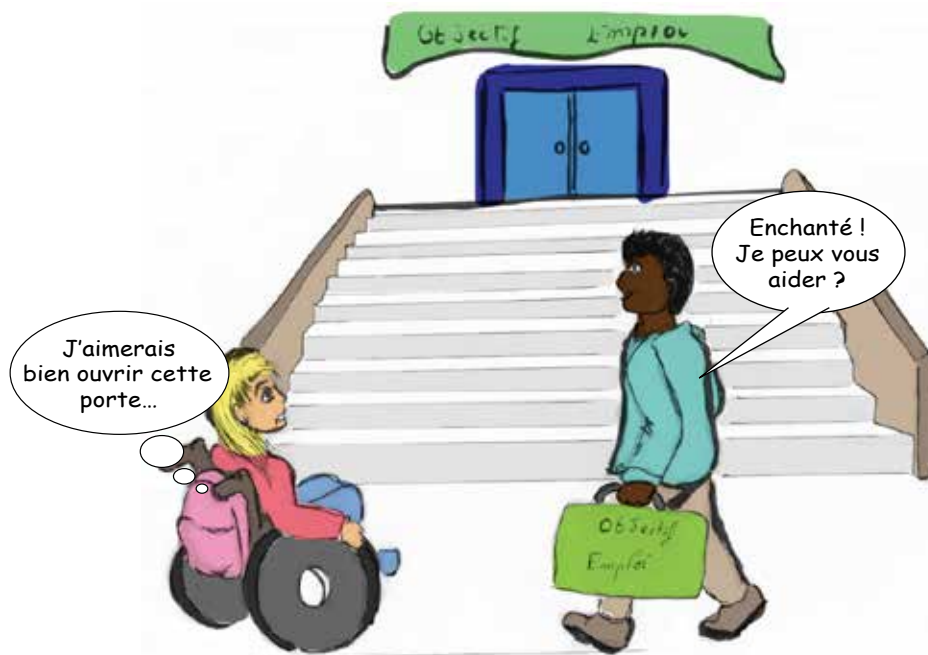


OBJECTIF EMPLOI



Guide pratique du référent professionnel



Guide réalisé par Linda LE GRET et Marine DELACHAUSSEE

Dessins imaginés par Marine Delachaussee et mise en relief par Florian Rigogne, étudiant en situation de handicap de l'Université Paris-Nanterre.

Cher(e) référent(e),

Bienvenu(e) dans le dispositif Objectif Emploi !

Voici pour vous un petit guide d'accompagnement efficace et pratique, qui vous permettra d'accomplir votre mission : l'insertion vers l'emploi d'un(e) étudiant(e) en situation de handicap.

Afin de mieux comprendre les enjeux de ce dispositif, ce guide explicite dans un premier temps les modalités d'Objectif Emploi, son histoire et la question du handicap. Dans un second temps, il permet à chaque référent de connaître avec précision les outils et les attentes de ce dispositif d'accompagnement.

Ce guide a pour objectifs de faciliter, clarifier les compétences nécessaires à ce mentorat, d'en dessiner les pourtours, afin d'améliorer le dispositif global.



Photo du lancement d'Objectif Emploi septembre 2017



Béatrice de LAVALETTE

Adjointe au Maire de Suresnes
Déléguée aux Ressources Humaines et au Dialogue social
Vice-présidente du Conseil régionale d'Île de France
Chargée du Dialogue social

C'est l'histoire d'un grain de sable...

Pas un petit, un bien gros, le genre qui vous empêche de marcher quand il s'est glissé dans votre chaussure, ou qui crisse sous la langue sans qu'on parvienne à s'en débarrasser. Le genre de «grain de sable» qui titille votre conscience et lui interdit de «faire comme si»... ce grain de sable, c'est un chiffre : près de 20%.

Le taux de chômage des personnes handicapées reste le double de la moyenne française. Et il croît plus vite (+ 10,6 % sur un an contre 5,2%). «Ce chiffre a doublé en six ans», précise Véronique Bustreel, conseillère nationale emploi de l'APF. Pénalisés par leurs qualifications généralement plus faibles – 75% n'ont pas le baccalauréat –, ils représentent 8,3% des chômeurs et les perspectives de retour à l'emploi sont d'autant plus faibles que près d'un sur deux est un senior de plus de cinquante ans.

En 2017, le handicap passe en première position dans la liste des 25 critères de discrimination. Selon Patrick Gohet : «Le handicap est longtemps resté second, derrière l'origine». En 2017, il passe en effet en première position avec 21,8% des motifs de saisines (19% en 2016) contre 17,8% pour l'origine (21,3% en 2016). Et, dans la majorité des saisines, tout critère de discrimination confondu, c'est l'emploi qui est le domaine principal dans lequel les discriminations interviennent (50% des dossiers). C'est pourquoi, quand Suresnes a été sollicitée, en 2012, dans le cadre d'une expérimentation européenne baptisée Leonardo Univers emploi, je n'ai pas hésité. Ce projet avait un objectif : développer une méthodologie d'accompagnement des étudiants handicapés qui leur permette de conjuguer réussite universitaire et accès à l'emploi. Comment ? Tout simplement en faisant «parrainer» ces jeunes par des salariés des secteurs publics et privé. L'expérience fut passionnante et très concluante. MAIS, parce qu'il y a un MAIS : faute de fonds supplémentaires, elle n'avait pas vocation à être poursuivie. C'était pour moi inacceptable : alors que ce projet avait montré sa viabilité et son intérêt, suscitant tant d'espoirs, pouvait-on le «laisser tomber» purement et simplement ? Hors de question !

Comment un grain de sable devient une perle, ou comment une «expérience» devient une belle aventure humaine.

La suite de l'histoire est simple. Avec notre direction des ressources humaines et la complicité de nos partenaires d'origine «(l'INSHEA et l'université de Nanterre), nous avons consacré une année pleine à formaliser l'expérience pour la rendre véritablement opérationnelle et «transmissible» : nous lui avons donné un cadre et l'avons dotée d'outils pratiques. Pour cette année 2013 (année zéro d'Objectif emploi), 5 binômes avaient été constitués tandis que l'INSHEA apportait son savoir-faire dans le domaine des enseignements adaptés.

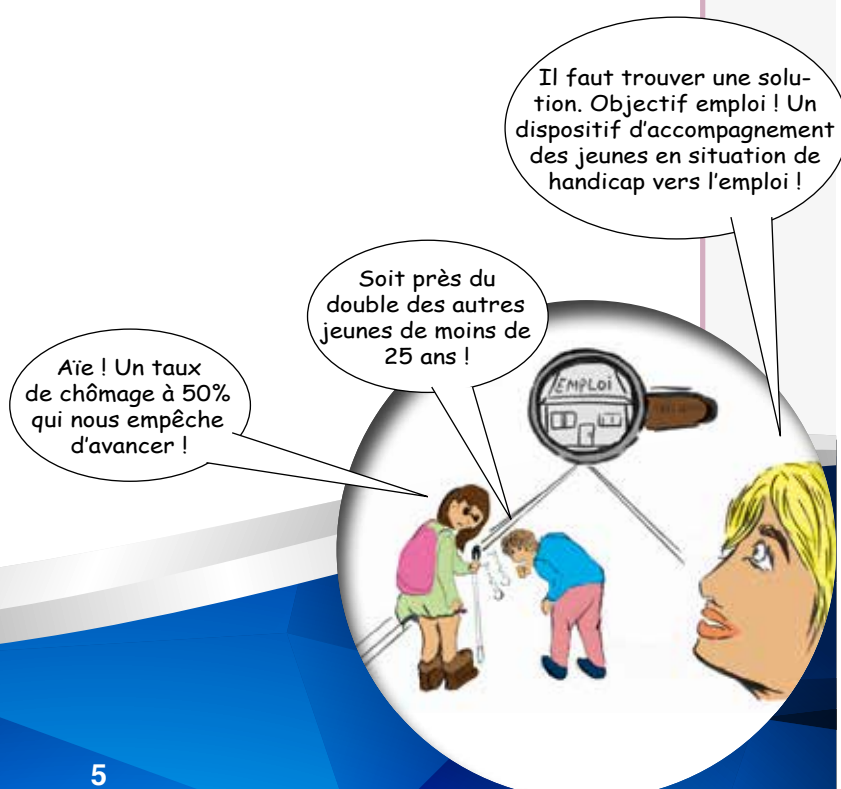
Une action juste et bonne pour l'égalité des droits et des chances de tous les citoyens

Le travail qui reste à mener pour favoriser en France l'emploi des jeunes en situation de handicap est considérable. Avec Objectif emploi, nous sommes bien conscients d'être tout au début de l'aventure. Mais les saisons passent et notre volonté ne faiblit pas, bien au contraire. Le moteur de notre action (je dis «nous» en pensant à tous les partenaires, entreprises, institutions et salariés qui se mobilisent à nos côtés) c'est la conviction que cette action est «juste et bonne pour l'égalité des droits et des chances de tous les citoyens et citoyennes» ! Ce n'est pas moi qui le dis, c'est le professeur Axel Kahn, président d'honneur du prestigieux prix OCIRP, qui l'a déclaré en nous remettant cette distinction en juin 2015, à la Maison de la Radio. Ce prix véritable référence dans le domaine du handicap, je l'ai reçu ce jour-là avec émotion et fierté, au nom de la ville de Suresnes et de tous ceux qui font vivre et grandir ce beau dispositif.

Et pour conclure, permettez-moi de parler non pas en tant que «pilote» d'Objectif emploi, mais en tant que «qu'employeur public». Objectif Emploi est désormais notre action-phare en termes de politique RH. Une action autant tournée vers l'extérieur que vers l'intérieur. 12 agents de Suresnes se sont portés volontaires pour cette nouvelle campagne 2019, dont 2 le sont pour la 3^{ème} année consécutive. C'est la preuve que nos agents ont compris le sens de l'engagement de la Ville et qu'ils soutiennent.

Objectif emploi aura été ainsi le fer de lance d'une action forte de sensibilisation au handicap. Ceci permet une véritable «prise de conscience» et sert de terreau à d'autres initiatives spontanées comme DuoDay 2018 et 2019, l'accueil de stagiaires en situation de handicap ou le recrutement de personnes handicapées. Autant d'exemples qui sont l'expression de l'engagement de nos services et de l'investissement personnel des agents !

Cet engagement fait désormais partie de l'ADN de Suresnes qui a fait de l'insertion et de l'accompagnement du handicap l'un des 4 axes forts de sa politique RH, avec le dialogue social, l'égalité femmes-hommes et le bien-être, la santé et sécurité au travail des agents. Mieux que des mots, le résultat s'apprécie en 2 chiffres : nous sommes passés de 4.5% de taux d'emploi de personnel en situation de handicap en 2010 à 8,31% aujourd'hui.



<i>AVANT PROPOS</i>	3
<i>PREFACE DE Mme de LAVALETTE</i>	4
<i>SOMMAIRE</i>	6
<i>QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?</i>	7
<i>LE DISPOSITIF OBJECTIF EMPLOI</i>	8
<i>TEMOIGNAGES</i>	9
<i>BOITE A OUTILS</i>	12
<i>GUIDE DES 4 ENTRETIENS</i>	15
<i>FEUILLE DE ROUTE</i>	18
<i>FEED BACK</i>	19
<i>BILANS</i>	21
<i>LES CONTACTS</i>	22
<i>GLOSSAIRE ET SIGLES UTILISES</i>	25

Quelques définitions

Le 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, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicapé ou d'un trouble de santé invalidant». Art L 114 du 11 Février 2005

Cette définition s'inspire de la classification internationale de l'OMS .

Étymologie du handicap : Hand in cap «la main dans le chapeau»

En 1827, Hand in cap était un jeu de troc permettant d'échanger un objet de façon équitable entre deux joueurs, en faisant appel à un médiateur chargé d'évaluer la valeur équitable des deux objets. Une somme était versée dans un chapeau.

Ce terme a ensuite été utilisé pour rendre une confrontation plus équitable.

Lors de courses de chevaux, un poids était attaché aux chevaux les plus forts afin de rendre la course plus équitable. Ces derniers étaient volontairement handicapés.

Enfin, c'est au milieu du XX^{ème} siècle que ce terme est apparu dans le domaine médical. Il y a eu un renversement de paradigme.

Définition légale du travailleur handicapé :

«Le travailleur handicapé est celui qui en raison de capacités physiques ou mentales insuffisantes a des chances réduites d'obtenir ou conserver un emploi.»

Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ?

Pour une analyse des situations partagées Par Eve Gardien, Sociologue

Au fondement des pratiques de discrimination – qu'elles soient directe, indirecte, positive ou négative –, comme au fondement des politiques antidiscrimination, l'on constate l'adhésion commune à l'existence de la catégorie «handicapé». Ce consensus constitue la pierre angulaire sur laquelle est érigé le traitement social différencié des populations ainsi désignées. D'aucuns pourraient invoquer que l'élaboration des catégories officiant dans le champ législatif et l'élaboration de celles opérées par le sens commun ne sont pas identiques. La séparation intellectuelle de ces deux modalités de connaissance est sans aucun doute légitime. Cependant, si depuis la loi de 1987 il existe une catégorie de population nommée «travailleur handicapé» et un traitement social qui lui correspond, **il ne faut pas pour autant négliger le fait que ce sont bien les individus participant à l'élaboration du sens commun qui façonnent le monde ordinaire du travail.**

«La question du handicap – et notamment celle du handicap et de l'emploi – constitue l'un des enjeux sociétaux majeurs qui se posent aujourd'hui aux entreprises et aux organisations»

L'objectif du programme de mentorat Objectif Emploi est d'utiliser les connaissances et l'expérience du monde du travail que possèdent les salariés, comme modèle pour les étudiants à besoins éducatifs particuliers qui vont entrer sur le marché du travail.

Tu veux m'aider à façonner la pâte ?

Avec plaisir ! Je rêve de façonner le monde ordinaire du travail.



Pourquoi avoir créé ce dispositif ?

Conjuguer efficacement réussite universitaire et accès à l'emploi, voici un enjeu primordial qui a donné naissance à Objectif Emploi !

En effet, alors que le nombre d'étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur augmente, le taux de chômage des 15-64 ans reconnus comme étant en situation de handicap avoisine les 18% en 2016, soit près du double des personnes considérées comme étant valides.

Afin de mieux comprendre les difficultés d'insertion concernant les personnes en situation de handicap, voici quelques freins sur lesquels il est important de prêter attention :

Une faible qualification :


Selon l'Agefiph, 26% des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau inférieur au CAP, soit 8% de plus que les demandeurs d'emploi n'étant pas dans cette situation.

26% des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont diplômés du baccalauréat, soit 19% de moins que les demandeurs d'emploi n'étant pas dans cette situation.

Il s'avère que ce facteur de faible qualification n'est pas le seul frein. En effet, cette difficulté ne concerne pas les étudiants ayant intégrés le dispositif Objectif emploi ; tous de niveau Licence ou Master. Eux aussi se retrouvent confrontés à certains obstacles liés à leur handicap malgré leurs études. Ces étudiants sont davantage concernés par certaines réticences des recruteurs telles que :

- Les préjugés
- La méconnaissance des différents handicaps (80% sont invisibles)
- La méconnaissance des dispositifs d'accompagnement existants
- Les freins actionnés par certains étudiants qui ont tendance «à cumuler les Masters et à s'installer dans un statut d'étudiant à vie» comme l'a observé José PUIG, directeur de l'INS'HEA (Institut d'enseignement supérieur et de recherche, handicap et besoin éducatif particulier) en 2013.

Ce dernier problème a pour conséquence des étudiants hyper diplômés n'osant pas ou ne sachant pas comment intégrer le monde du travail. Ce problème, les étudiants de la 2ème promotion d'Objectif emploi en sont conscients.



Martin m'a dit que tu as un handicap ?
Qu'est-ce que t'as exactement ?
Ça ne se voit pas.

Je suis hyper diplômé...



Voici quelques témoignages d'étudiants et référents ayant rejoint le programme Objectif emploi. Ils témoignent de leurs motivations et bénéfices récoltés durant cet accompagnement.



Billal, étudiant en Master de Contrôle-Comptabilité-Audit

«Ce que j'attends de ce dispositif, c'est que l'on m'aide à construire un avenir professionnel réaliste au regard de mon handicap. Étant malvoyant, il est évident que je ne peux pas tout faire, j'ai besoin de déterminer ce que je suis réellement capable de réussir dans une entreprise».



Lamya, étudiante en Master de droit privé et international

«Je suis soulagée de voir que ce genre de dispositif existe, J'ai besoin d'apprendre à relever les obstacles que je rencontre au quotidien pour m'intégrer dans cet environnement professionnel d'accès difficile».



Anis, étudiant en Master de sciences économiques et sociales

«Mon handicap n'est pas visible, ce qui n'empêche qu'il m'a fallu m'adapter de façon souvent très douloureuse. J'arrive à une période charnière de mon parcours et je dois trouver un stage en entreprise, un monde qui m'est totalement inconnu. C'est une belle aventure humaine que je m'appête à vivre !».



Jérémy, doctant en droit à l'Université Paris-Nanterre

«Après avoir été défini, dans ses grandes lignes, en étroite collaboration avec mon parrain (dont je tiens à souligner par ailleurs la totale implication, l'extrême obligeance et les qualités exemplaires de rigueur et de sérieux), le tutorat a généré des avantages indéniables. Eu égard aux souhaits que j'avais émis, les conseils avisés qui m'ont été dispensés par mon référent constituent un véritable «soutien logistique» dans l'approche efficace du monde du travail, qu'il s'agisse de la clarification de mon projet professionnel, de l'optimisation des démarches à entreprendre en vue de sa concrétisation ou de l'activation salutaire d'un réseau de contacts des plus précieux».



Marine, étudiante en Master Humanité et Management à l'Université Paris-Nanterre

«Le dispositif Objectif Emploi m'a donné une connaissance plus concrète des métiers vers lesquels je souhaite m'orienter. De surcroit, ce dispositif m'a permis d'élargir mon réseau professionnel. A ce jour, il me reste encore des choix à faire. Cependant, j'ai désormais une vision plus juste et plus réaliste des métiers que je souhaite exercer. Ces rencontres ont accru ma confiance en l'avenir.

Je suis prêts !
Allons-y !





Soumaila TRAORE, étudiant en droit à Cergy et sous contrat à la Ville de Suresnes:

«Le Dispositif Emploi à Suresnes, que j'ai découvert et intégré il y a un an, grâce à la mission handicap (Madame Vanina Louineau) de l'Université de Cergy-Pontoise, est donc une chance unique, une opportunité pour moi, et même pour toutes les personnes handicapées désireuses et surtout capables de se prendre en charge. C'est grâce à elle que j'ai acquis les outils nécessaires pour rédiger mon C.V, la lettre de motivation, des techniques de recherche d'emploi, découvert le monde de l'entreprise, avec la complicité de ma formidable et très dévouée référente, Madame Morgane MENAD que je profite remercier de tout coeur.»

Aujourd'hui, après plusieurs entretiens et candidatures, je me sens prêt pour intégrer n'importe quelle entreprise en relation avec mes compétences et mes aptitudes. En plus, cela m'a permis de me créer un réseau non seulement divers et multisectoriel mais aussi multiforme. Mon challenge? Pouvoir décrocher dans les jours à venir un stage et pourquoi pas un emploi, car seul le travail libère et permet de vivre de façon digne; j'ai hâte d'être une valeur ajoutée pour ma communauté et non un poids pour la société, ne vivant que de l'aide. J'ai aussi pleins de projets qui me tiennent à coeur, j'ai espoir grâce au Dispositif Emploi, aux partenaires de la Mairie de Suresnes et le soutien de Madame DE LAVALETTE, qu'ils se réaliseront à travers ce dispositif.»



Nathalie STRNAD, Mairie de Suresnes :

«Le dispositif permet en premier lieu de lever le voile sur le monde du handicap et de faire tomber de nombreuses barrières. Le premier rendez-vous nous aide en ce sens et les questions fusent avant cette toute première rencontre : comment dois-je me comporter?

Que dois-je exprimer ou non? Saurai-je être à ma place? Si je pouvais ne donner qu'un seul conseil : fiez-vous à votre coeur! Cette aventure est avant tout une aventure humaine...»

Cergy, le 19 juillet 2018



Corinne, référente à la Ville de Suresnes, Directrice du Pôle «Politique de la Ville»

«Bien évidemment dans le dispositif Objectif Emploi, le tutorat est plus complet et repose sur un échange plus construit entre le filleul et le parrain. Une attention particulière a été portée à la constitution des binômes en privilégiant la cohérence entre le projet professionnel de l'étudiant et l'environnement professionnel du parrain. Cette attention ainsi que la structuration du tutorat favorisent les conditions de la réussite. La rencontre interpersonnelle vient quant à elle enrichir et donner tout son sens à ce type de dispositif.

En tant que tuteur, cette expérience est très gratifiante car j'ai le sentiment d'être utile, de guider Marine dans son parcours et dans ces choix. Ce dispositif favorise une certaine prise de recul par rapport à ma propre expérience professionnelle, à la manière dont j'exerce notamment ma fonction managériale car, accompagner Marine, c'est prendre conscience de la spécificité du handicap visuel et de fait, individualiser davantage mes attentes, sans pour autant en diminuer la qualité».



Jean-Christophe Amiri

«Bien évidemment dans le dispositif Objectif Emploi, le tutorat est plus complet Grâce à l'accompagnement du programme Objectif Emploi, j'ai pu être aidé dans mes démarches administratives et aussi mes recherches de stage. Avec l'aide de ma tutrice, j'ai progressivement appris à prendre plus de confiance en moi, à me familiariser avec les codes professionnels, à me renseigner sur les aménagements dont j'avais besoin, à trouver une voie compatible non seulement avec mon handicap mais surtout mes ambitions. Cela m'a permis d'obtenir un entretien et finalement un stage aménagé de 6 mois dans l'entreprise qui m'intéressait. Un pas de plus vers l'autonomie !».





Patrick Courilleau

Vice-président formation et vie étudiante

Lors de cette année universitaire 2017/2018 et pour la deuxième année consécutive,

l'université de Cergy-Pontoise (UCP) a participé au dispositif Objectif Emploi porté par la Ville de Suresnes. Cet accompagnement vers l'insertion professionnelle représente pour nos 300 étudiants en situation de handicap l'opportunité de faire l'expérience du monde de l'entreprise dès le début et tout au long de leur cursus universitaire. En effet, l'UCP a toujours eu à coeur de faire de l'insertion professionnelle de ses étudiants une mission prioritaire et un axe majeur de son développement. Cela se traduit d'ailleurs dans une charte handicap dans laquelle l'université s'est notamment engagée à favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap en continuant de multiplier les possibilités d'expériences professionnelles. Elle est également sensible à développer et à pérenniser sa politique d'accompagnement des publics dits « spécifiques » dont font partie les étudiants en situation de handicap. Objectif Emploi donne l'opportunité à nos étudiants de se familiariser aux exigences du secteur privé mais aussi du secteur public. Cette multiplicité des acteurs présents est une vraie richesse en permettant aux jeunes inscrits dans ce dispositif de commencer à se construire un carnet d'adresses qui pourra leur être utile tant dans la poursuite de leurs études que dans leur future vie active. Nous pouvons par ailleurs nous appuyer sur les jeunes qui ont fait cette expérience pour sensibiliser les autres étudiants à la nécessité de se projeter suffisamment tôt sur leur avenir professionnel. Cela est notamment permis par notre référent handicap à l'insertion professionnelle. Les retours de nos étudiants sont très positifs et certains envisagent déjà de renouveler l'expérience Objectif Emploi dès l'an prochain, à l'image de Soumaila qui a vécu une première expérience enrichissante et saisi l'opportunité d'effectuer un stage à la mairie de Suresnes qu'il débutera d'ici quelques jours. L'UCP est donc très enthousiaste de participer à cette action et espère faire bénéficier d'autres étudiants de cette occasion.



Mahmoud KEKOUICHE, responsable du Service handicaps & Accessibilités au sein de l'Université Paris Nanterre (UPN)

« Le parrainage professionnel favorise la prise de conscience et le partage ». Ce programme permet à l'étudiant d'avoir une meilleure compréhension du monde du travail et une vision plus claire de son projet professionnel. C'est un projet innovant, créateur de liens entre le monde de l'université et celui de l'entreprise, c'est pourquoi ce projet a obtenu le 1er prix de l'OCIRP en juin 2016 et la reconnaissance publique le 22/11/2017 lors de la remise des prix territoriaux 2017 la Gazette-GMF à la Mairie de Suresnes en tant que tête de réseau du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants issus de notre Université Paris Nanterre et de celle de Cergy. Tout d'abord, il a permis à nos étudiants de travailler sur leur projet professionnel et affiner leur orientation quant à la poursuite d'études.



Naima BOUDAR, Manpower :

« Objectif emploi pour Manpower est une belle expérience que je vis depuis 3 ans, j'ai eu la chance d'accompagner 3 jeunes avec trois problématiques différentes. A chaque fois, il s'agit d'une leçon de vie, des étudiants brillants et impliqués. Pour chaque jeune accompagné un travail sur les outils, les réseaux sociaux sont menés. Merci de nous avoir fait découvrir ce projet structuré (avec une formation solide et source de cohésion) ».

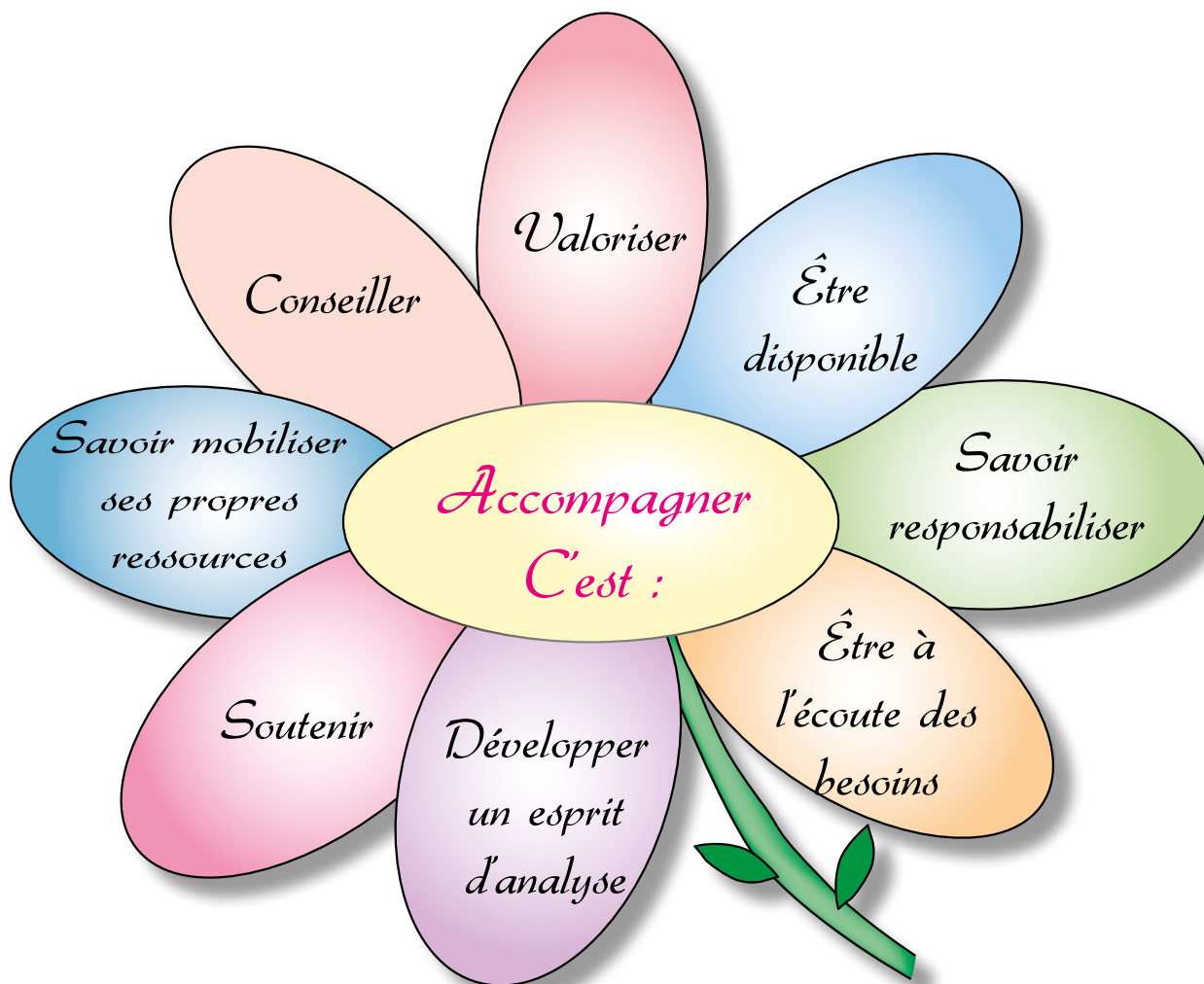


Ayadi Yacine

« En acceptant de participer au dispositif « Objectif Emploi », je ne pensais pas que j'allais autant apprendre. En effet, j'ai appris la bonne méthode pour démarcher les entreprises pour des stages. J'ai appris à être plus rigoureux avec moi-même dans ce genre d'exercice. Mais j'ai surtout appris que même en étant handicapé, on peut se valoriser ».



Comment accompagner l'étudiant dans l'élaboration de son projet professionnel ?



Comment accompagner ?

Tout dépend du handicap de l'étudiant, de son environnement familial, de son niveau d'études, de sa personnalité, du caractère évolutif ou non de son handicap...

1. Déroulement des entretiens
2. Feuille de route
3. Formation des référents (INS HEA)
4. Plateforme des référents, site INS HEA
5. Retour d'expérience du référent et de l'étudiant (temps d'échanges et bilans)

Voici quelques conseils :

Afin que cet accompagnement soit prolifique, voici quelques conseils qui vous épauleront dans vos démarches :

En premier lieu, il est important que l'étudiant soit acteur de son projet, qu'il effectue ses propres choix.

Certains jeunes peuvent se demander quelle orientation prendre ? Quel métier exercer à l'avenir ? L'accompagner consistera à l'aider à mieux connaître l'environnement professionnel, ses codes afin qu'il puisse prendre ses décisions à partir d'informations rationnelles.

Il est normal qu'un étudiant rencontre des difficultés dans son parcours car aucune histoire n'est linéaire mais plutôt singulière. C'est pourquoi, ce processus peut être plus ou moins long et sa durée peut varier d'un individu à l'autre.

Aussi, il est nécessaire de se méfier de nos propres a priori. S'interdire de prédire le comportement d'un étudiant au regard d'un vécu avec une autre personne en situation de handicap. L'expérience menée avec une personne n'est jamais intégralement transposable à une autre personne.

Quant aux situations complexes, un seul avis est rarement suffisant. Il ne faut pas oublier que la réussite du dispositif ne repose pas sur une seule personne mais est collective.

Mutualiser les synergies, échanger avec des collègues et travailler en réseau avec des personnes de compétences transversales (provenant de secteurs divers : Entreprises, secteur médico-social/santé, associations ou collectivités territoriales) ne peut qu'être qu'un atout pour le binôme.

Quel positionnement adopté dans la relation ?

Cet accompagnement s'appuie sur un rapport d'égal à égal, basé sur le respect mutuel et la confiance. C'est un travail de co-construction pour lequel le rythme de l'étudiant doit être pris en compte. Au fil des entretiens, votre étudiant doit rentrer dans une dynamique d'insertion vers l'emploi en tenant compte de ses besoins, de ses désirs personnels et capacités.

Aucun facilitateur ne serait pas tenu pour responsable si aucun emploi ou stage n'est décroché fin juin.



Par contre, il devrait faire tout son possible pour se tenir disponible, à l'écoute de l'étudiant afin de répondre aux objectifs de ce mentorat :

- Permettre à l'étudiant de clarifier ses objectifs et ses souhaits quant à sa carrière.
- Conseiller et orienter l'étudiant en ce qui concerne les démarches liées à la recherche d'emploi/ Soutenir moralement.
- Eclairer l'étudiant sur les nouvelles et différentes possibilités de travail qui peuvent s'offrir à lui.
- Partager son expérience et son réseau professionnel.

Afin que les entretiens soient productifs, le mentor et l'étudiant doivent au préalable réfléchir aux objectifs de chacune des séances.

Voici une liste de propositions auxquelles il serait pertinent de réfléchir en tant que mentor, avant un premier entretien :

- Quels bénéfices peuvent m'apporter le dispositif ?
- Quelles opportunités peuvent m'apporter cet emploi ?
- Quels problèmes ai-je rencontrés jusqu'à présent – quant à la recherche d'emploi/stage, dans ma vie au quotidien ?
- Comment ai-je résolu ou contourné ces problèmes ?
- Comment envisager la compensation de mon handicap dans mon travail ?
- Quelle(s) enseignement(s) ai-je pu tirer et quelles recommandations puis-je faire à l'étudiant ?



Les objectifs du mentorat se traduisent par :

- 4 entretiens réalisés avec l'étudiant
- Le suivi éventuel entre les entretiens (d'où le rôle du plan d'action ou de la feuille de route)

Recommandations générales pour chaque entretien :

- 1) Fixer un objectif
- 2) Définir la feuille de route
- 3) Veiller au bon relationnel

1^{ER} ENTRETIEN (source Ins Hea)

Objectif : Avoir une connaissance de la situation et des objectifs à atteindre, ainsi qu'une visibilité du chemin positif à parcourir. Le 1^{er} entretien doit «mettre en mouvement» : il est important qu'à son issue, l'étudiant ait une mission à accomplir (recherches, CV, réflexion approfondie sur son avenir professionnel...).

Se connaître mutuellement

L'étudiant

- Ses études
 - Quel est le cursus d'études de l'étudiant ?
 - Pourquoi s'est-il orienté dans cette filière ?
- Son projet professionnel
 - Quel est son projet professionnel ?
 - Pourquoi ?
 - A-t-il déjà eu l'occasion de découvrir la réalité du métier auquel il se destine ?
- Son handicap
 - Quelles limites ?
 - Quelle compensation / ergonomie ?

Le référent

- Son expérience professionnelle
 - Son parcours
 - Son poste
 - Ses motivations pour être référent
- Savoir à quoi l'étudiant veut arriver à l'issue du mentorat : poser le cadre du mentorat – à formaliser dans la 1^{ère} feuille de route
 - Que mettre en place pour y arriver ?
 - Comment les 4 entretiens et leur inter sessions vont y contribuer ?
 - Etablir la feuille de route jusqu'au 2^{ème} entretien
 - Débriefing éventuellement le 1^{er} entretien

Exemples

- CV et lettre de motivation lus et commentés et si nécessaire : repérer les améliorations à apporter avant le second entretien.
- Lecture et commentaire du projet professionnel s'il est formalisé

Objectif : prolonger le mouvement vers l'objectif final, montrer que déjà, des choses ont été faites (l'aspect productif de la relation parrain/étudiant)

Les actions envisagées lors du premier entretien

- Ont-elles été réalisées ?
- Oui ? Non, pourquoi ?

Bilan des actions

- Points positifs
- Difficultés

Connaissance du métier envisagé

- En accord avec le parcours et en adéquation avec les études de l'étudiant
- Non conforme au parcours habituel
- Quelles remédiations ?

La situation de handicap et les besoins spécifiques

- Facilité à évoquer la situation de handicap
- Difficultés à évoquer la situation de handicap
- Quelles compensations ?

La confiance en soi

- Que mettre en place pour une meilleure confiance en soi
- Comment les diverses actions peuvent contribuer à une meilleure confiance en soi
- Etablir la feuille de route jusqu'au 3^{eme} ou 4^{eme} entretien
- Débriefing le 2^{eme} et 3^{eme} entretien (éventuellement)

Exemples

- CV et lettre de motivation relus et finalisés – éventuellement s'il y a encore des modifications : les réaliser et les finaliser avant le 3^{eme} entretien
- «Mode de diffusion de CV» (le CV ou la lettre de motivation créent des «prétextes» pour que le parrain fasse travailler l'étudiant sur lui-même. lui fasse un retour sur la façon dont il parle de ses projets, lui permette d'améliorer sa présentation, de perfectionner son vocabulaire, de développer une posture professionnelle)
- Contacts à établir

Objectif : finaliser le mouvement vers l'objectif final (côté productif de la relation parrain/étudiant).

Définir les grandes lignes de l'apport du travail dans la « maturité professionnelle » de l'étudiant. Il doit être plus à l'aise avec l'accès à l'emploi.

Maturité professionnelle de l'étudiant

- Ses études
- Le projet d'études a-t-il évolué ?

Son projet professionnel

- A-t-il une meilleure connaissance de la réalité du métier envisagé ?
- Le projet professionnel a-t-il évolué ?
- Sait-il vers qui s'orienter ?
- A-t-il les outils nécessaires à une recherche d'emploi réussie ?

Son handicap

- L'étudiant aborde-t-il la question du handicap avec plus de facilité ?
- A-t-il une meilleure connaissance des compensations du handicap ?
- Une meilleure confiance en ses capacités ?

Bilan du parrainage

Pour l'étudiant

- Les apports du parrainage
- Ce qui l'a le plus intéressé
- Ce qui lui paraît le plus utile
- Les difficultés rencontrées

Pour le référent

- Les apports du mentorat
- Ce qui l'a le plus intéressé
- Ce qui lui paraît le plus utile
- Les difficultés rencontrées
- Eventuellement points complémentaires
- Question du la poursuite / de l'arrêt du mentorat de l'étudiant après l'expérimentation
- Débriefing éventuellement le 4ème entretien

Exemples

- CV et lettre de motivation finalisés
- Projet professionnel conforté ou reconstruit
- Projet d'étude revu
- Liste de contacts professionnels
- Connaissance des compensations du handicap

Feuille de Route / Plan d'action jusqu'à la prochaine rencontre

La feuille de route/Plan d'action est un outil simple, facile d'emploi et rapide à mettre en œuvre.

Elle doit être remplie à la fin de chacun des entretiens. Parrain et étudiant en gardent un exemplaire. A minima, cette feuille de route ou plan d'action est « passée en revue » au début de l'entretien suivant (donc à partir de la 2ème rencontre). A maxima, un point (mail ou téléphonique) peut-être réalisé une ou plusieurs fois, avant le prochain entretien.

Cette feuille de route constitue également un outil de suivi. En ce sens, elle permettra de donner des signes de reconnaissances positifs si l'action est entamée ou achevée, ou de chercher à comprendre pourquoi l'action n'est pas entamée ou terminée ; et d'y remédier.

LISTE DES POINTS PRINCIPAUX ABORDÉS (5 maximum)			
•			
•			
•			
•			
•			
ENGAGEMENTS DE L'ÉTUDIANT (5 maximum)			
Objectifs poursuivis	Actions à réaliser	Délais impartis	Résultat (ils seront appréciés début de chaque entretien suivant)
•	•	•	•
	•	•	•
	•	•	•
•	•	•	•
	•	•	•
	•	•	•
•	•	•	•
	•	•	•
	•	•	•
•	•	•	•
	•	•	•
	•	•	•
LISTE DES POINTS À ABORDER au prochain entretien (5 maximum)			
•			
•			
•			
•			
•			
COMMENTAIRES (éventuellement)			

Le retour d'expérience ou temps d'échanges doivent être «light» et générique quitte à zoomer sur certains points particuliers.

- Le ressenti de l'entretien
- Les difficultés rencontrées dans l'entretien
- Les leviers mises en œuvres
- Les «bonnes surprises»
- Les «mauvaises surprises»
- La qualité relationnelle
- Y aurait-il eu des points autres à aborder dans l'entretien ?
- La qualité d'écoute de l'étudiant
- La qualité de compréhension de l'étudiant
- Etait-il à l'aise ?
- L'étudiant était-il d'accord avec vous ?
- Etiez-vous d'accord avec lui ?

QUESTIONS RELATIVES AU RETOUR D'EXPERIENCE

Comment s'est passé votre entretien ?

Aviez-vous fixé un ou plusieurs objectifs ? Si oui lesquels ?

Avez-vous rencontré des difficultés ?

- Les avez-vous résolues pendant l'entretien ?
- Quelles seraient les améliorations à apporter pour le prochain entretien ?

Avez-vous fait un débriefing avec l'étudiant ?

- Si oui, qu'est-ce que ça a donné ?
- Si non, pourquoi ?

(Avez-vous rempli la feuille de route ? si nous ne l'avons pas reçue)

A partir du deuxième entretien :

Avez-vous, entre les deux entretiens, réalisé un suivi de la feuille de route ?

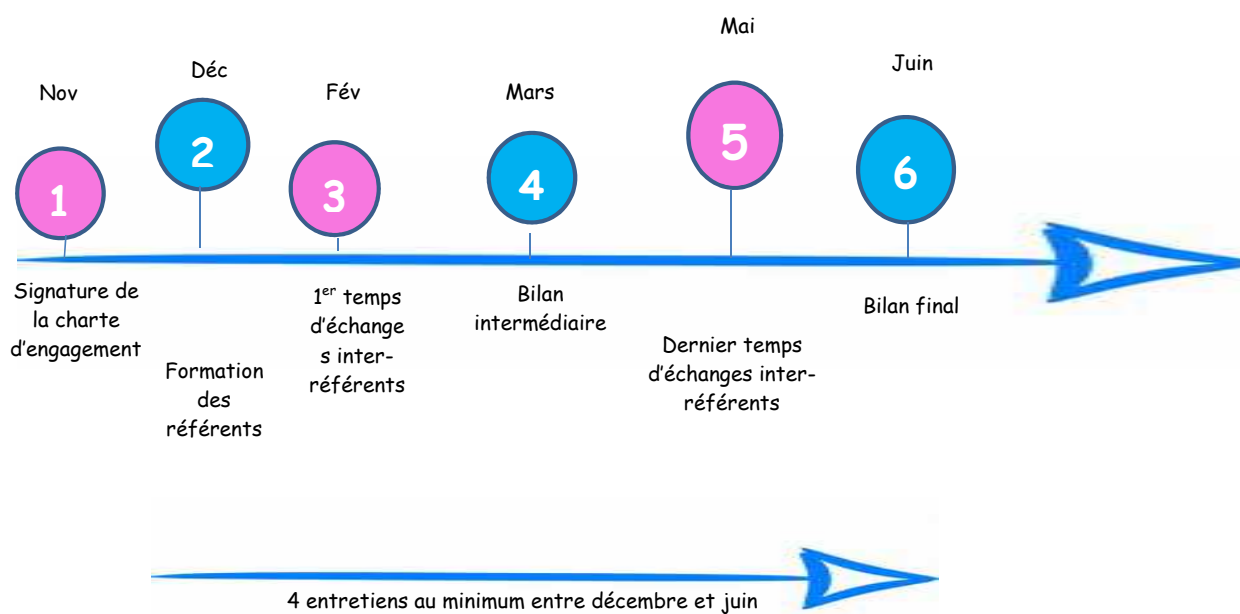
- Non : pourquoi
- Si oui : quels résultats, constats, etc.

Avez-vous, au début du deuxième entretien «revu» les actions de la feuille de route ? Ont-elles été réalisées ?

- Si non : pourquoi ?

Avez-vous d'autres points à aborder ?

LES ETAPES CLEFS DU DISPOSITIF



BILANS DES SAISONS (2014-2019)

Indicateurs d'évaluation (quantitatif/qualitatif), sur les saisons 2014-2019

- Nombre d'entreprises et collectivités : 40
- Nombre d'université : 6
- Nombre d'étudiants : 200
- Nombre de référents : 200
- Nombre de binômes : 200
- Nombre d'entretiens réalisés : 196
- Nombre de stages décrochés : 76
- Nombre de contrats décrochés (CDD) : 30
- Nombres de CDI : 15
- Stages en immersion (1-3 jours) : 10
- Nombre de rencontres avec des professionnels : 22
- Nombre d'aménagement de postes : 15
- Nombre d'accompagnement dans la rédaction 60 de cv et lettres de motivation
- Nombre d'exercice d'expression orale : 16
- Nombre de préparation au concours : 6
- Nombre de démarches administratives : 40
- Nombre de préparation aux entretiens de 40 recrutement avec un conseiller emploi

Les contacts du référent :

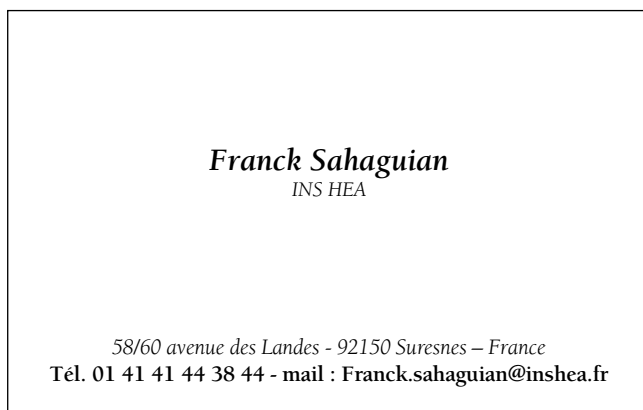
Devenir référent :

Mairie de SURESNES



Formation référent :

Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés (INS HEA).



Les contacts de l'étudiant :

Suivi et intégration du dispositif Objectif Emploi

Université Paris-Nanterre :

Mahmoud KEKOUCHE
Responsable du service handicaps & accessibilités
de l'université Paris-Nanterre

200 Avenue de la République 92000 NANTERRE
Bâtiment DD Bureau R05 Rez-de-chaussée
Tél : 01 40 97 70 37 - Courriel : mkekouch@u-paris10.fr

Université Paris-Dauphine :

Amélie LEUSSIÉ
Chargée de mission Handicap
Disability Services Project Manager
Université Paris-Dauphine

Direction de la Formation et de la Vie Etudiante
Pôle Services aux étudiant.e.s

Tél. +33 (1) 44 05 42 54 ou 06 17 85 30 26
<http://polehandicap.dauphine.fr>

Université Paris Descartes

Annabelle DUVAL
Responsable du service
Accompagnement Santé & Handicap
Université Paris Descartes

Bureau A.1.1 (Entresol)
12 rue de l'école de Médecine - 75270 PARIS Cedex 06
Tél. 01 76 53 17 72

Université Paris II Panthéon-Assas

Vannina POGGI
Direction des Etudes et de la Vie Universitaire
Pôle Vie étudiante Immeuble Notre-Dame-Des-Champs

Université Paris II Panthéon-Assas

92 rue d'Assas -75006 Paris

Université de Strasbourg

Fabienne RAKITIC
Coordinatrice de la Mission handicap
Service de la vie universitaire

Université de Strasbourg

Tél. +33 (0)3 68 85 63 69
22 Rue René Descartes - 67000 Strasbourg

Université de Cergy-Pontoise

Vanina LOUINEAU
Responsable du service d'accueil
et d'accompagnement des étudiants handicapés

Université de Cergy-Pontoise
Rez-de-chaussée des Chênes 2 - Bureau 39
Tél. 01 34 25 61 38 - Courriel : handicap@ml.u-cergy.fr
33, bd du Port - 95011 Cergy-Pontoise cedex

Aïe ! Un taux de chômage à 50% qui nous empêche d'avancer !

Soit près du double des autres jeunes de moins de 25 ans !

Il faut trouver une solution. Objectif emploi ! Un dispositif d'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'emploi !



OMS : Organisation Mondiale de la Santé**MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées**

Si l'étudiant a besoin de matériel spécifique, d'une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), d'aide humaine... C'est à la MDPH qu'il faut s'adresser.

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes handicapées

L'AGEFIPH «L'Agefiph est administrée par les représentants des salariés, employeurs et personnes handicapées. L'Agefiph apporte des aides financières et des services mis en œuvre par un réseau de partenaires sélectionnés par elle.»

MDA : Maison Départementale de l'Autonomie

Les MDA regroupent les équipes médico-sociales des conseils généraux, les Centres Locaux d'Information et de Coordination (CLIC) ainsi que les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).

RQTH : Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé

La RQTH a pour objectifs de faire bénéficier de dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle (stages de réadaptation, de rééducation, contrat d'apprentissage...) de faire bénéficier de l'obligation d'emploi, d'accéder plus facilement à la Fonction publique, soit par concours aménagé, soit par recrutement contractuel spécifique, faire bénéficier d'aménagement de vos horaires et poste de travail, faire bénéficier de soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi au sein, par exemple, des services du réseau Cap Emploi.

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

«Un ESAT est une structure qui offre aux travailleurs handicapés des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif. Il accueille le travailleur handicapé dont les capacités de travail ne lui permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée. L'État peut parfois disposer d'un foyer d'hébergement pour accueillir les personnes handicapées en dehors de leurs temps d'activité.»

FIPHFP

L'action du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) vise à permettre à tout agent en situation de handicap de vivre, notamment grâce à l'emploi, sa pleine citoyenneté. Il accompagne les employeurs publics et relève au quotidien le défi de l'égalité dans les domaines de l'emploi et de l'accessibilité.

AAH

Allocation aux Adultes Handicapés.

C.D.A.P.H.

Commission des droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

MES NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



