

AVRIL 2021

Etude qualitative sur le parcours des apprentis en situation de handicap

Dispositif d'observation de l'ERETH

Rapport d'analyse transversale

TABLE DES MATIERES

1. CONTEXTE, OBJECTIFS ET METHODE DE L'ETUDE	2
1.1. L'apprentissage et le handicap : éléments de contexte	2
1.2. Les objectifs et le périmètre de l'étude	3
2. LES ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE	6
2.1. Les parcours des personnes en situation de handicap avant leur entrée en apprentissage	6
2.2. Le déroulement de la formation et du contrat d'apprentissage	9
2.3. Les perspectives ouvertes par l'apprentissage sur la suite du parcours	14
3. CONCLUSIONS.....	16
ANNEXES – FICHES PARCOURS	18

1. Contexte, objectifs et méthode de l'étude

1.1. L'apprentissage et le handicap : éléments de contexte

> L'apprentissage, un levier pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées...

Les formations en alternance ont largement été documentées pour leurs vertus en matière d'insertion professionnelle. D'après les données existantes concernant le « tout public », 69 % des jeunes ayant suivi des études en apprentissage du niveau du CAP au BTS ont un emploi sept mois après la fin de leur formation¹. Par ailleurs, l'apprentissage semble également constituer un levier d'insertion socioprofessionnelle pour les personnes en situation de handicap, comme l'illustre le rapport d'activité de l'Agefiph de 2017, qui indique que 60% des personnes handicapées soutenues étaient en emploi 3 mois après la fin de leur contrat d'apprentissage (12% en CDI, 18% en CDD et 30% dans un nouveau contrat en alternance).

> ... Mais un accès à l'apprentissage qui reste limité pour les personnes en situation de handicap

La part des personnes handicapées parmi les alternants reste limitée en France, a minima dans l'apprentissage. D'après la DARES², les apprentis en situation de handicap se comptaient à environ 4 000 en 2019, soit 1,3% de l'ensemble des apprentis en France. En Auvergne-Rhône-Alpes, on comptait 1567 apprentis reconnus TH en 2018³, ce qui suggère une nette surreprésentation de la région ARA dans le nombre total d'apprentis en situation de handicap.

A noter que des données précises sur le profil des apprentis reconnus TH en Auvergne-Rhône-Alpes ont été produites dans le cadre du tableau de bord 2020 du Dispositif d'observation de l'ERETH, dont le tableau ci-dessous constitue un extrait :

Tableau n° 16 : L'alternance	Région	Ain	Allier	Ardèche	Cantal	Drôme	Isère	Loire	Haute-Loire	Puy-de-Dôme	Rhône	Savoie	Haute-Savoie
Les apprentis en contrat d'apprentissage ⁽¹⁾													
Apprentis reconnus travailleurs handicapés*	1567 (+ 14%)	152	52	13	52	143	311	215	72	162	270	52	73
<i>Part dans l'ensemble des apprentis</i>	3%	4,5%	2,3%	1,1%	6,8%	4,8%	3,5%	3,3%	4,0%	3,9%	2%	1,9%	1,6%
Les caractéristiques des apprentis													
% femmes parmi les apprentis TH	23%	22%	17%	46%	25%	14%	23%	15%	22%	25%	37%	15%	18%
% femmes parmi l'ensemble des apprentis	29%	24%	24%	38%	29%	26%	29%	24%	23%	30%	35%	22%	30%
% niveau V parmi les apprentis TH	57%	77%	79%	69%	96%	66%	32%	50%	89%	74%	40%	65%	66%
% niveau V parmi l'ensemble des apprentis	39%	48%	56%	49%	63%	57%	37%	36%	54%	46%	25%	41%	39%
% niveau IV parmi les apprentis TH	25%	19%	17%	23%	2%	22%	40%	26%	10%	19%	26%	29%	18%
% niveau IV parmi l'ensemble des apprentis	25%	29%	21%	29%	23%	19%	26%	20%	25%	28%	24%	28%	34%
% niveaux I, II ou III parmi les apprentis TH	18%	4%	4%	8%	2%	12%	29%	24%	1%	7%	34%	6%	16%
% niveaux I, II ou III parmi l'ensemble des apprentis	36%	23%	24%	22%	14%	24%	38%	44%	22%	27%	51%	31%	27%
Les caractéristiques des employeurs													
% d'apprentis TH dont l'employeur compte moins de 20 salariés	63%	81%	79%	54%	75%	76%	52%	59%	74%	55%	58%	56%	68%
% d'apprentis dont l'employeur compte moins de 20 salariés	63%	72%	75%	79%	81%	70%	62%	58%	81%	65%	53%	67%	67%
% relevant du domaine des services pour les contrats signés avec un apprenti TH	58%	40%	38%	100%	73%	37%	57%	55%	63%	76%	70%	67%	53%
% relevant du domaine des services parmi l'ensemble des employeurs	55%	40%	50%	75%	48%	51%	56%	46%	43%	61%	60%	61%	59%
% relevant du secteur industriel pour les contrats signés avec un apprenti TH	20%	23%	19%	0%	4%	15%	25%	26%	15%	14%	17%	19%	25%
% relevant du secteur industriel parmi l'ensemble des employeurs	23%	26%	21%	18%	14%	18%	22%	30%	25%	25%	24%	19%	21%
% relevant du secteur de la construction pour les contrats signés avec un apprenti TH	19%	33%	31%	0%	10%	46%	17%	17%	14%	7%	13%	6%	19%
% relevant du secteur de la construction parmi l'ensemble des employeurs	19%	29%	22%	3%	20%	28%	20%	20%	21%	12%	15%	18%	16%

¹ MEN-DEPP, enquêtes IPA 2008 à 2017

² <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/developper-l-apprentissage-des-personnes-handicapées>

³ Source : Conseil Régional, Direction de la Formation et de l'Orientation, apprenti-es au 31/12/2018.

1.2. Les objectifs et le périmètre de l'étude

Cette étude a une visée exploratoire et se donne pour ambition d'apporter de premiers éléments d'analyse sur les trajectoires des apprentis en situation de handicap évoluant en région Auvergne-Rhône-Alpes. Il s'agit d'une étude qualitative, qui a vocation à mettre en avant et à illustrer les leviers et les freins rencontrés par les apprentis en situation de handicap.

Notre protocole méthodologique s'est basé sur des entretiens semi-directifs réalisés auprès de 20 apprentis en situation de handicap (ou dans certains cas, leurs parents) et leurs maîtres d'apprentissages, afin d'obtenir un regard croisé sur la trajectoire de ces apprentis. Les investigations ont été ciblées de manière à garantir une diversité de profils, notamment sur les critères suivants :

- Le type de handicap
- Le secteur de formation
- Le niveau de diplôme préparé
- L'âge de l'apprenti
- La localisation du CFA et de l'entreprise
- La taille de l'entreprise
- L'importance des difficultés rencontrées dans le parcours

Le tableau en p.4 et p.5 présente en détail les profils des apprentis dont les parcours ont été analysés.

Les entretiens réalisés nous ont permis de collecter une matière suffisante pour réaliser cette première analyse. Il reste que ces résultats ne prétendent ni à l'exhaustivité, ni à la représentativité, et ne peuvent donc pas être généralisés.

Nous attirons en particulier votre attention sur les possibles biais liés au fait que la mise en contact avec les apprentis s'est faite par l'intermédiaire des référents handicap de plusieurs CFA volontaires, ce qui peut favoriser tendanciellement des CFA particulièrement actifs sur le champ du handicap et des apprentis bénéficiant d'un suivi relativement étroit de la part des référents handicap.

Les profils des personnes dont les parcours ont été analysés dans le cadre de la présente étude :

N°	Age	Sexe	Type de handicap	Diplôme préparé	Secteur d'activité employeur
1	21 ans	F	Moteur (Petite taille, tendons des jambes très courts)	CAP Agent polyvalent de restauration	Cuisine collective
2	35 ans	H	Psychique et cognitif (troubles du comportement / inquiet-besoin d'être rassuré)	CAP Monteur installations sanitaires	Entreprise de plomberie
3	21 ans	H	Auditif (Surdité)	Licence AC milieu alimentaire	Entreprise de fabrication de biscuits
4	18 ans	F	Cognitif (dyslexie, troubles de la compréhension)	CAP HCR (hôtellerie restauration)	Restaurant
5	17 ans	H	Cognitif (dyslexie)	CAP Boulangerie	Boulangerie
6	17 ans	H	Cognitif (Dyslexie sévère, troubles de la compréhension)	CAP Monteur installateur thermique (plomberie)	Entreprise de plomberie
7	20 ans	F	Cognitif (Dysphasie)	CAP cuisine	Restaurant
8	20 ans	F	Cognitif (troubles de la compréhension et de la mémoire)	CAP Peintre	BTP
9	50 ans	F	Moteur (Sclérose en plaques et polyarthrite)	BTS Assistante de direction	Energie
10	30 ans	F	Moteur (problème à la cheville)	BTS Support action managériale	Collectivité territoriale
11	20 ans	F	Cognitif (Dyslexie, compréhension)	CAP vente	Boulangerie

12	17 ans	H	Psychique et cognitif (Phobie sociale, troubles de la compréhension)	Cap Charcuterie	Charcuterie
13	20 ans	H	Cognitif (Troubles de l'attention, troubles du comportement)	CAP Coiffure	Salon de coiffure
14	18 ans	H	Auditif (surdité profonde)	BTM Pâtissier	Pâtisserie
15	21 ans	H	Cognitif (Troubles de la concentration)	CAP Métallurgie + Bac pro chaudronnerie	Entreprise mécanique / aéronautique
16	32 ans	H	Moteur (problèmes de dos)	BTS Exploitation des méthodes logistiques	Entreprise de micro-électronique
17	17 ans	H	Psychique (Anxiété et phobie sociale)	CAP Boulangerie	Boulangerie
18	23 ans	H	Cognitif (Difficultés d'apprentissage, troubles de l'attention, dyslexie)	CAP Menuiserie	Entreprise de menuiserie
19	18 ans	H	Cognitif (Troubles de l'attention et de la mémoire)	CAP Vente (aujourd'hui CDI)	Magasin de bricolage
20	55 ans	F	Moteur (Sciatique)	Bac pro gestion admin + BTS Comptabilité	Collectivité territoriale

2. Les enseignements de l'étude

2.1. Les parcours des personnes en situation de handicap avant leur entrée en apprentissage

2.1.1. L'apprentissage : une opportunité suite à des difficultés rencontrées dans le parcours scolaire ou professionnel

Parmi les apprentis interrogés dans le cadre de la présente étude, une majorité fait état de parcours scolaires difficiles, marqués par des freins en partie liés à leur handicap. C'est particulièrement le cas des apprentis porteurs de handicaps d'ordre cognitif ou psychique, entraînant des troubles de la compréhension, de l'attention ou encore de la lecture et de l'écriture. Les difficultés scolaires rencontrées par ces jeunes font souvent naître chez eux une certaine aversion pour l'école, associée à une perte de confiance dans leurs capacités, ou encore des difficultés d'adaptation à leur environnement. C'est ainsi qu'une part significative a réalisé un parcours au sein de classes spécialisées (SEGPA, ULIS) ou dans des établissements médico-sociaux (ITEP). Ces difficultés scolaires nourrissent généralement une volonté de sortir au plus vite du système scolaire pour entrer dans la vie active, et c'est souvent dans ce cadre que naît l'attrait pour la voie de l'apprentissage, qui leur apparaît comme une voie à la fois plus accessible et leur permettant cette transition rapide vers le monde professionnel.

A noter également que parmi les apprentis en situation de handicap, un certain nombre se sont orientés vers l'apprentissage à l'âge adulte, après une rupture de carrière causée par un handicap les ayant rendus inaptes à exercer leur métier. Ces personnes s'engagent dès lors dans une démarche de reconversion professionnelle, et voient dans la formation en apprentissage un levier pour assurer cette transition.

Quels que soient leurs profils et leurs parcours, les apprentis interrogés s'accordent pour la grande majorité sur les éléments qui les ont attirés vers la voie de l'apprentissage, et mettent pour la plupart en avant :

- La dimension pratique et opérationnelle des enseignements, qui accordent une place prépondérante à la formation pratique et une place plus restreinte aux enseignements généraux et théoriques. Pour les jeunes ayant rencontré des difficultés scolaires, cette dimension est particulièrement importante.
- L'expérience professionnelle acquise à travers les temps en entreprise, qui sont perçus comme l'opportunité de mettre directement en pratique les enseignements et comme un levier d'insertion professionnelle. Cette dimension est mise en avant aussi bien par les apprentis « adultes », qui y voient l'opportunité de rester dans la vie active, que par les apprentis « jeunes », qui y voient l'opportunité de découvrir le monde de l'entreprise.
- La rémunération, qui permet aux plus jeunes de prendre leur indépendance et aux adultes d'assurer une certaine continuité de revenu.

A noter que ces motifs d'adhésion à la voie de l'apprentissage ne sont pas particulièrement spécifiques aux personnes handicapées, et sont sans doute partagés par la plupart des personnes qui choisissent l'apprentissage plutôt que la filière générale.

2.1.2. L'importance de l'appui de tiers (parents, éducateurs, professeurs, conseillers) dans l'orientation et la recherche de contrat d'apprentissage

Les apprentis mettent souvent en avant le rôle joué par leur entourage dans leur décision de s'orienter vers l'apprentissage, et en particulier de membres de la famille (parents, frères et sœurs...), d'acteurs éducatifs (professeurs de collège ou de lycée, éducateurs des établissements médico-sociaux) ou encore de conseillers Cap

emploi. C'est ainsi souvent à travers un échange avec l'un d'entre eux que les apprentis interrogés ont en premier lieu été informés de l'existence de formations en apprentissage, et encouragés à envisager cette possibilité.

Dans la recherche de leur contrat d'apprentissage, ces acteurs jouent également souvent un rôle important, en particulier pour les plus jeunes. Les parents et les éducateurs, en particulier, jouent souvent un rôle actif pour encourager les jeunes, leur apporter une aide dans la rédaction de leur CV et lettres de motivations, les aider à identifier des employeurs potentiels ou encore les accompagner pour des entretiens avec des employeurs. Les référents handicap des CFA peuvent également intervenir à cette étape pour rassurer un employeur. La présence de ces « adultes de référence » dans les premiers échanges avec les employeurs permettent notamment d'expliquer précisément les contraintes liées au handicap du jeune et évoquer d'emblée les solutions et aménagements possibles.

Cet appui est d'autant plus important que la démarche de candidature auprès d'employeurs suscite souvent des appréhensions. Bien que celles-ci ne soient pas entièrement liées au handicap (puisque toute démarche de candidature oblige à sortir de sa zone de confort, que l'on soit en situation de handicap ou non), on note que ces appréhensions peuvent être renforcées par celui-ci, avec en particulier la crainte que le handicap puisse constituer un élément dissuasif pour un recrutement.

*Je voulais vite rentrer dans le monde du travail, car vues mes difficultés scolaires, c'était difficile de suivre tout le temps les cours. Mais j'avais un peu peur de l'apprentissage, surtout pour les difficultés à trouver un apprentissage à la fin du lycée, et de me retrouver sans rien. Je doutais de mes capacités par rapport à mon handicap. **Une apprentie (parcours 11)***

*Nous avons fait beaucoup de porte-à-porte dans les entreprises avec [nom de l'apprentie]. Ce n'était pas toujours facile, car beaucoup d'entreprises étaient gênés que ce soit une fille, car sur les chantiers, il y a peu de filles et pas d'installations adaptées, pour les vestiaires notamment. Finalement, c'est au travers d'une annonce du CFA que nous avons trouvé l'entreprise. **Maman d'une apprentie (parcours 8)***

*Je n'avais pas d'appréhension, ça m'attirait beaucoup l'apprentissage, je voulais rentrer le plus vite possible dans la vie active. Mes parents et mon éducateur m'ont beaucoup encouragé, ils étaient d'accord sur le fait que c'était ce qui me correspondait le plus. Mon éducateur m'a aidé dans mes recherches et m'a accompagné à l'entretien d'embauche. Il m'a aussi aidé dans mes démarches administratives, en m'expliquant par exemple comment fonctionnaient les vacances et les jours de repos. **Un apprenti (Parcours 19)***

*J'ai beaucoup discuté avec l'entreprise de la mauvaise expérience précédente et du handicap de ma fille, et l'employeur a été très compréhensif et satisfait de cette honnêteté. Ils ont bien compris son handicap, et les horaires que fait [nom de l'apprentie] sont adaptées pour elle. **Maman d'une apprentie (parcours 7)***

2.1.3. A l'étape de la candidature, un dialogue plus ou moins ouvert avec les employeurs sur le handicap

Parmi les témoignages recueillis, on observe des postures variables dans la manière dont a été abordé le handicap avec l'employeur à l'étape de la candidature. Dans les cas où le handicap est « invisible » (ex : handicap psychique ou cognitif), les apprentis ont en effet la possibilité d'aborder la question plus ou moins ouvertement. Parmi les apprentis interrogés, certains disent avoir évoqué ouvertement leur handicap et pu avoir une discussion franche avec leur employeur (avec ou sans la présence d'un tiers), quand d'autres ont préféré ne pas évoquer la question d'emblée, souvent par crainte que celui-ci constitue un obstacle à leur embauche.

Le fait de pouvoir évoquer le sujet d'emblée a pourtant des avantages : il permet d'abord d'avoir un échange constructif, de présenter les aménagements pouvant être mis en place pour permettre de limiter les contraintes liées au handicap (ex : aménagement des horaires, aménagements matériels...) ainsi que les aides existantes. Il permet donc généralement de démarrer la collaboration sur de bonnes bases, tandis que le fait de le cacher peut amener des difficultés par la suite (incompréhensions entre apprenti et les équipes, absence d'aménagements...).

*Lorsque je me suis présentée à l'entretien, ils ont tout de suite vu mon handicap parce que j'étais en crise à ce moment-là. On a tout de suite abordé la question des aménagements, et ce dont je pourrais avoir besoin. J'ai expliqué mes difficultés à rester assise longtemps, mes problèmes à la main. Le lundi, lorsque je me suis présentée au bureau, j'avais un fauteuil et une souris ergonomiques, un repose pied, et des écrans adaptés. **Une apprentie (parcours 9)***

*Lors de mes candidatures, j'étais accompagné de ma mère. On a expliqué mon handicap et le patron a dit qu'il prendrait plus de temps pour m'expliquer les choses. Il m'a motivé, en me disant qu'un apprenti, c'était là pour apprendre, et que ce n'était pas grave de mettre un peu plus de temps. **Un apprenti (parcours 12)***

*Je ne voulais plus me concentrer sur mon handicap, ça enferme trop de se concentrer sur le handicap, j'avais envie de m'ouvrir et d'être normal, donc je n'en ai pas parlé à l'entretien. Aujourd'hui, on ne voit plus mon handicap quand on me parle, et moi aussi je commence à l'oublier. **Un apprenti (parcours 14)***

Bien que le niveau de sensibilisation au handicap reste manifestement très variable d'une entreprise à l'autre, on note des témoignages plutôt positifs quant au dialogue établi sur la question entre les candidats et les employeurs à l'étape de la candidature. Au regard des témoignages recueillis, les employeurs les plus sensibilisés à la question sont fréquemment des personnes personnellement touchées par l'enjeu du handicap (ex : des chefs d'entreprises ayant des proches en situation de handicap ou étant eux-mêmes porteur d'un handicap), des employeurs ayant déjà des expériences de recrutement de personnes titulaires d'une RQTH, et/ou des employeurs ayant conscience de leur l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) et des aides de l'Agefiph dont ils peuvent bénéficier.

Le regard des employeurs sur les différents types de handicap varie en fonction des secteurs et des contraintes de chaque métier : à titre d'exemple, dans notre échantillon, les employeurs des métiers de l'artisanat, qui nécessitent une mobilité physique, semblent tendanciellement plus ouverts à l'accueil d'apprentis porteurs de handicaps psychiques ou cognitifs (qui ne restreignent pas la mobilité), mais sont en revanche plus réticents à l'accueil de personne porteuses de handicaps moteurs (qui sont incompatibles avec certains métiers). A l'inverse, des employeurs des secteurs des services se montrent tendanciellement très ouverts aux personnes porteuses d'un handicap moteur (qui ne pose que peu de difficultés pour des « métiers de bureau », à condition que des aménagements matériels soient mis en place), mais peuvent être plus réticents à accueillir des personnes porteuses de handicaps psychiques ou cognitifs.

*Je voulais connaître le handicap de [nom de l'apprenti] et je lui ai donc demandé directement, afin de savoir s'il était apte à travailler sur des chantiers qui demandent beaucoup de forme physique. Une fois que j'ai su que c'était psychique et non pas physique, je ne suis pas allée plus loin. [...] Ça ne me dérange pas d'embaucher une personne en situation de handicap, du moment qu'il ne s'agit pas d'un handicap physique, du fait du travail de chantier. **Un responsable d'entreprise (parcours 2)***

*Le CFA m'a appelé et m'a expliqué le handicap de [nom de l'apprenti]. Il a demandé qu'il fasse un essai, et qu'on puisse le prendre éventuellement si ça se passait bien. On a donc fait un essai de 2 semaines, pour voir comment il pouvait réagir et s'adapter. Le même était bien, on a pris le parti de le prendre. Comme on est une petite structure, on peut s'adapter assez facilement. **Une responsable d'entreprise (parcours 17)***

*S'il y a une situation de handicap dans les embauches, ça ne me dérange pas, au contraire. Je me sens plus utile quand j'accompagne quelqu'un en difficulté handicap. **Un responsable d'entreprise (parcours 19)***

2.2. Le déroulement de la formation et du contrat d'apprentissage

2.2.1. En CFA, des difficultés scolaires qui peuvent nécessiter un accompagnement et des aménagements particuliers

> Des difficultés fréquentes qui se révèlent dans le cadre des temps d'enseignement et de formation en CFA

Comme évoqué précédemment, nombre d'apprentis en situation de handicap, et en particulier ceux porteurs de handicaps psychiques ou cognitifs, rencontrent des difficultés dans leur parcours scolaire et ont une appétence limitée pour les enseignements généraux et théoriques, qui leur sont parfois difficiles d'accès. Ces difficultés scolaires se poursuivent généralement dans le cadre des temps d'enseignements généraux et de formation théorique délivrés en CFA, et se traduisent notamment par des freins plus ou moins importants dans la capacité à suivre les cours, à assimiler les connaissances, à faire ses devoirs en autonomie, ou encore à réussir ses examens. Ce sont d'ailleurs parfois ces difficultés « scolaires » qui constituent l'obstacle principal que rencontrent les apprentis en situation de handicap, souvent même davantage que les temps en entreprise, qui peuvent parfois à l'inverse se dérouler sans difficultés.

*Autant l'expérience en entreprise plaît beaucoup à [nom de l'apprenti], et ça se passe très bien, autant, au CFA, c'est plus dur. Les maths, le français, c'est compliqué. Et Les professeurs n'aident pas toujours. Mais l'apprentissage reste une bonne option pour lui, car il y a justement moins de cours. **Maman d'un apprenti (parcours 6)***

Pour les adultes en reconversion, le retour en formation suppose d'accepter de revenir à une posture d'apprenant (qui inclut les révisions, les devoirs...) et peut être difficilement vécue par certaines personnes qui ont longtemps été dans la vie active et ont peu d'appétence pour la formation. La différence d'âge avec les autres apprentis peut également être vécue comme relativement troublante.

*Je suis un peu déçu de la formation en CFA. Il y a très peu de transport, c'est surtout de la logistique, et moi je n'ai pas pour ambition de devenir manager ou superviseur. Je me suis beaucoup plongé dans le travail en entreprise mais j'ai un peu décroché au CFA. Le confinement n'a pas aidé. Aujourd'hui, j'ai des difficultés à reprendre les cours. J'ai même pensé à arrêter la formation. J'en ai discuté avec mon employeur et mon conseiller Cap emploi, qui doivent contacter mon école. **Un apprenti (parcours 16)***

*Dans mon BTS, il n'y a pratiquement que des jeunes, il n'y a que trois personnes seulement qui sont en reconversion, sur 24. C'était un peu étrange au début mais finalement, j'ai de très bons liens avec mes camarades, l'âge n'a pas été une barrière. **Une apprentie (parcours 20)***

> Un ensemble de solutions d'accompagnement et d'aménagements pouvant être mis en place, qui semblent faciliter le parcours des apprentis en situation de handicap

De nombreux CFA mettent à disposition des apprentis en situation de handicap des solutions spécifiques qui permettent de lever les freins à leurs parcours de formation. En région Auvergne-Rhône-Alpes, la démarche « H+ Formation »⁴, l'action du CFAS⁵ (déployé dans le périmètre de l'ancienne région Auvergne) ou encore l'action des

⁴ La **démarche « H+ Formation »**, qui vise à favoriser la mise en conformité des organismes de formation à la loi du 11 février 2005, au travers de la signature d'une charte H+ qui a déjà été signée par 370 organismes de formation. L'appartenance au réseau H+ permet d'identifier les établissements en question comme inclusifs, et d'être accompagné pour le progrès dans l'accueil et l'accompagnement des publics en situation de handicap. Des informations complémentaires sont disponibles au lien suivant : <https://handicap-plus.auvergnerhonealpes.fr>

⁵ Le **CFA Spécialisé (CFAS)** a son siège basé à Clermont-Ferrand et dispose d'antennes dans les quatre départements de l'ancienne région Auvergne (Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy de Dôme). Pour conduire sa mission, il s'appuie sur les infrastructures et les équipes d'enseignants professionnels des CFA (Centres de Formation d'Apprentis) du territoire auvergnat avec lesquels des conventions sont passées. Cette organisation permet aux apprentis du CFAS d'avoir accès

référénts handicap des Chambres des Métiers et de l'Artisanat (CMA)⁶ ont contribué à faire évoluer les pratiques des CFA en matière d'accueil des personnes handicapées.

En plus du respect des normes d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite (PMR), les solutions proposées par les CFA reposent en grande partie sur des actions d'accompagnement et la mise en place d'aménagements spécifiques pour les apprentis en situation de handicap. Les CFA s'appuient en grande partie sur :

- L'action des référénts handicap, qui suivent et accompagnent les apprentis titulaires d'une RQTH, et mènent des actions d'information et de médiation vis-à-vis des équipes pédagogiques et des employeurs ;
- La sensibilisation des équipes d'enseignants et de formateurs, qui les amène à adapter leurs pratiques pédagogiques. Il existe un enjeu particulier à sensibiliser ces derniers sur les handicaps psychique et cognitif, qui sont « invisibles » et encore souvent mal connus, et restent souvent mal appréhendés par les personnels pédagogiques.

Parmi les aménagements évoqués dans le cadre des entretiens réalisés avec les apprentis, on peut notamment souligner :

- Des adaptations « légères » dans l'animation des cours :
 - › Une posture des professeurs et formateurs, particulièrement attentifs aux apprentis en situation de handicap (clarté des explications, répétitions...)
 - › Des supports de cours facilement lisibles / compréhensibles imprimés et distribués aux personnes handicapées
- Des appuis supplémentaires spécifiquement adressés aux apprentis en situation de handicap :
 - › Des cours de soutien scolaire spécifiquement adressés aux apprentis en situation de handicap
 - › L'aide aux devoirs
 - › La présence d'un interprète en langue des signes en classe pour les apprentis malentendants
- Des adaptations des modalités d'examen :
 - › Des tiers-temps accordé
 - › La dispense de réponse à certaines questions lors de l'examen
 - › L'autorisation d'écourter certaines réponses lors de l'examen
 - › La présence d'un adulte accompagnateur pendant l'examen

Parmi les témoignages recueillis, la plupart des apprentis semblent satisfaits de l'accompagnement et des aménagements dont ils bénéficient. Ils reconnaissent pour la plupart les attentions particulières dont ils font l'objet de la part des professeurs, formateurs et référénts handicap, et qui facilitent leur parcours de formation. A noter que les apprentis accompagnés par le CFAS, qui suivent les cours d'enseignements généraux dans des classes spécialisées, semblent particulièrement satisfaits des conditions offertes (classes en petits groupes, enseignants très à l'écoute...). Les situations restent cependant contrastées, et certains apprentis – minoritaires dans notre échantillon – portent un regard nettement plus critique et soulignent l'indisponibilité de leur référént handicap ainsi que l'absence d'appui dont ils bénéficient. Les extraits d'entretiens ci-dessous illustrent la portée et les limites des aménagements et accompagnements mis en place en CFA :

Malgré mes demandes, le CFP a répondu qu'il n'était pas possible d'adapter les équipements spécialement pour les étudiants. Donc je ramène du travail ma souris et mon repose pied. Cependant,

aux enseignements généraux (mathématiques, français, histoire, géographie et protection, santé, environnement) au sein des classes du CFAS et d'être intégrés dans les groupes des CFA pour les cours de pratiques professionnelles.

⁶ Le **réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat** Auvergne-Rhône-Alpes dispose de **référénts handicaps** à l'échelle de chaque département, dont l'action est encadrée par la convention établie entre la CMA et l'Agefiph. Les référénts handicap portent un rôle de conseil auprès des chefs d'entreprises et d'accompagnement des apprentis (ou candidats à l'apprentissage) en situation de handicap.

*les professeurs sont tous très sensibilisés à la question du handicap, ils s'adaptent lorsque je suis fatiguée. Je me sens très à l'écoute au CFP. Mes professeurs m'ont même appelée pendant le confinement, afin de s'assurer que tout allait bien. **Une apprentie (parcours 9)***

*Mes professeurs du centre de formation ont été informés de mon handicap par la référente handicap. Ils comprennent tout à fait lorsque je dois surélever ma jambe en cours ou quand je dois sortir marcher lorsque ma cheville triple de volume. Je parle librement de mon handicap avec mes camarades de classe, qui me posaient des questions au début. C'est un environnement bienveillant. **Une apprentie (parcours 10)***

*Les cours se passent très bien pour [nom de l'apprenti], ils l'ont aidé à bien progresser, il a de très bonnes notes, il comprend très bien. Il peut facilement demander aux formateurs de l'aider, et avec le CFAS, il a des cours en petit groupe, ce qui l'aide bien. Sa référente handicap est présente, dès qu'il a une question, il peut aller la voir. L'accompagnement est top. **Maman d'un apprenti (parcours 12)***

*Le CFA n'a pas pu aménager de poste de travail spécialement pour moi. Ce serait difficile à mettre en place du fait du changement de laboratoire régulier. Donc le plan de travail est trop haut, ce qui m'oblige à garder les bras levés en permanence. Mais je suis chanceuse que les professeurs m'aident de leur mieux : ils rapprochent les parties chaudes lorsqu'elles sont trop loin, et si je suis en binôme, un camarade peut le faire pour moi. Pour l'examen, je pourrai amener mon marche-pied. Par contre, comme ce marche-pied est très lourd et volumineux, je ne me vois pas le transporter chaque jour et dans chaque salle. **Un apprenti (parcours 1)***

*J'ai fait deux CFA différents et la prise en compte du handicap n'était pas la même. Dans mon ancien CFA, ils s'en foutaient. Le référent n'était jamais là, j'avais eu un premier rendez-vous mais ça n'a jamais suivi. J'ai eu du mal à faire mes papiers pour la RQTH et la demande de tiers temps. C'était une catastrophe. Et quand je me suis plaint, on m'a dit que je n'avais pas assez insisté. **Un apprenti (parcours 18)***

*Pour ma première année de BTS, j'avais une aide interprète pour mes cours et un cours de soutien en anglais. Mais en deuxième année, je ne pouvais plus bénéficier de l'aide du fait de mon âge. J'aurais pu néanmoins faire une demande à titre exceptionnelle, mais je ne l'ai pas fait car les procédures étaient très compliquées, avec de nombreux documents à remplir. **Un apprenti (parcours 3)***

Il nous semble important de souligner, enfin, que la période récente, marquée par le développement des cours à distance en raison de la crise sanitaire, a semble-t-il posé des difficultés à certains apprentis, (manque de personnalisation des cours à distance, difficulté à pratiquer la lecture labiale...). Ce contexte semble ainsi susceptible de renforcer les risques de décrochage pour les apprentis handicapés, et devrait sans doute être davantage pris en compte par les CFA.

2.2.2. En entreprise, des situations très variables, en fonction des types de handicap et des exigences métiers

> Des aménagements plus ou moins importants pouvant être mis en place pour faciliter la réalisation des tâches attendues

L'accueil d'un apprenti handicapé en entreprise amène à mettre en perspective les contraintes posées par le handicap et les exigences posées par le métier, ce qui donne des situations extrêmement variées, avec des incidences plus ou moins importantes du handicap sur la capacité à réaliser les tâches attendues. Parmi les témoignages recueillis, on trouve aussi bien des situations où le handicap ne pose pas de contraintes particulières dans l'exercice du métier et ne nécessite dès lors aucun aménagement, et au contraire d'autres cas où des aménagements importants sont nécessaires. Chaque situation est unique et appelle des adaptations particulières, d'où la plus-value d'une communication ouverte et transparente sur le handicap entre employeur et apprenti, ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas.

Les type d'aménagements mis en place varient en grande partie en fonction du type de handicap : à titre d'exemple, l'accueil des personnes porteuses de handicap psychique ou cognitif nécessite essentiellement un

aménagement des modalités d'accompagnement et de la posture des encadrants et collègues vis-à-vis de l'apprenti (manière de formuler les instructions, répétition des explications, progressivité des apprentissages...). De même, l'accueil de personnes porteuses de handicap auditif appelle essentiellement de aménagements relatifs à la posture des encadrants et collègues (faire en sorte que la personne puisse lire sur ses lèvres, s'assurer qu'elle est attentive lorsqu'on s'adresse à elle, vérifier que la personne a bien compris ce qui a été dit...). A l'inverse, l'accueil des personnes porteuses d'un handicap moteur appelle plutôt des aménagements d'ordre matériel (ex : chaise de bureau particulière, repose-pied...) et organisationnel (ex : adaptation des horaires de travail, temps de repos supplémentaires...).

*On est habitués à recevoir des personnes en situation de handicap psychique. Il faut les mettre à l'aise, prendre le temps, être clair. On ne peut pas demander la même chose qu'aux autres, car elles n'ont pas la même réactivité et des soucis de mémorisation des choses, donc il ne faut pas trop en demander à la fois. Il faut faire attention à la façon dont on dit les consignes, il faut poser le ton et dire 'écoute moi'. Il faut parfois en rediscuter après le service. **Un responsable d'entreprise (parcours 4)***

*Il n'y a pas d'aménagement nécessaire. [nom de l'apprenti] est très inquiet, il a besoin de cadre, d'être très rassuré, mais l'équipe est très bienveillante, il n'y a pas de problème de ce côté-là. Il est ponctuel, il fait ce qu'on lui dit, on ne demande rien de plus. **Une responsable d'entreprise (parcours 2)***

*J'ai déjà eu des apprentis handicapés dans le passé. On essaie de fonctionner de la même façon qu'avec les autres, en tenant compte des spécificités bien sûr. J'ai moi-même des personnes handicapées dans mon entourage. C'est normal et naturel pour moi de les accueillir. **Un responsable d'entreprise (parcours 17)***

> Une expérience en entreprise généralement positive, malgré des contrastes persistants

Les témoignages des apprentis interrogés – qui pour beaucoup, ont connu plusieurs employeurs au cours de leur parcours de formation - relatent essentiellement des expériences positives, mais également quelques expériences négatives en matière d'accueil en entreprise et de prise en compte du handicap. En transversal, on note que la réussite d'un parcours en entreprise dépend aussi bien de la posture de l'employeur et de ses équipes (ex : degré de souplesse, compréhension du handicap, niveau d'exigences, patience...) que de l'attitude de l'apprenti lui-même (ex : motivation, savoir-être, intégration à l'équipe...).

Concernant la posture des employeurs, dans les cas où le handicap ne pose peu ou pas de contraintes dans l'exercice du métier, la question de la prise en compte du handicap ne se pose qu'à la marge et ne nécessite pas d'ajustements importants. En revanche, dans les cas plus complexes, où le handicap pose des contraintes nettes dans l'exercice de l'activité, la posture de l'employeur et de ses équipes est déterminante.

Parmi les témoignages recueillis, on peut saluer la grande souplesse et capacité d'adaptation dont font preuve certains employeurs, qui permet aux apprentis de trouver leur place et de progresser dans un environnement bienveillant. Ces exemples positifs ne doivent cependant pas occulter certaines situations difficiles vécues par des apprentis en situation de handicap, qui témoignent également des limites de certains employeurs à faire preuve de compréhension et d'adaptation dans l'accueil.

Les extraits d'entretiens ci-dessous révèlent la variété des situations relatées :

*On n'évoque pas trop mon handicap au travail. Même si tout le monde le sait, ça se passe très bien. L'autre apprenti avait moins de patience avec moi au début, mais maintenant ça va mieux, je travaille bien avec tout le monde. **Un apprenti (parcours 12)***

*Le patron, étant lui-même dyslexique, s'est montré très compréhensif. C'est la deuxième année qu'il passe en apprentissage dans cette entreprise, et cela se passe très bien. Il arrive juste que le maître d'apprentissage ou les collègues se montrent un peu impatients lorsque [nom de l'apprenti] ne comprend pas tout de suite. **Maman d'un apprenti (parcours 6)***

Au début j'étais pas vraiment pris au sérieux, pas pris comme un adulte. C'était compliqué mais avec le temps, ça s'est amélioré. Au début ils croyaient que j'étais fainéant. Le patron était au courant de mon

handicap, et a parlé aux collègues. Ça se passe bien, je n'ai pas voulu qu'il y ait d'aménagements, il faut juste prendre plus de temps pour m'expliquer. Un apprenti (parcours 15)

J'évite de parler de mon handicap parce que dans la mentalité des gens, ça sert d'excuses. J'en avais parlé une fois, en disant que le trouble de l'attention nécessite qu'on me réexplique des choses, mais un collègue m'a dit que je me servais de ce handicap comme excuse. Ça m'a dégoûté, la mentalité de l'entreprise... » Un apprenti (parcours 11)

Pendant mes 2 années chez mon premier patron, je me suis senti jugé sur mon handicap. Le patron était maladroît, même s'il m'a beaucoup appris. Je n'ai pas lâché et j'ai été au bout, malgré des conditions très stressantes. Chez mon second patron, je n'ai pas dit tout de suite que j'étais sourd, mais finalement j'ai pu en parler et ça s'est très bien passé. Tout le monde me respectait. Un apprenti (parcours 14)

Il s'est intégré assez facilement. On a géré la chose de façon à ne pas demander plus que ce qu'il fallait au début. [nom de l'apprenti] est demandeur, donc c'est assez agréable de travailler avec lui. Son handicap ne pose pas de défis particuliers. Les jeunes qui travaillent avec [nom de l'apprenti] ne voient pas son handicap. On sent que c'est positif, que le gamin est épaulé, dans l'ensemble c'est pas mal. Mais il faut rester attentif : ce type de jeune là peut très bien aller jusqu'au jour où ça ne va plus. [...] Les tuteurs sont gentils toujours mais parfois un peu bas du front, des fois s'adaptent trop ou pas assez, ont du mal à placer le curseur. Il faut faciliter sans infantiliser. Les formateurs en entreprise mériteraient d'être mieux formés, accompagnés. Un responsable d'entreprise (parcours 17)

C'est un gamin que j'adore. Il avait juste besoin d'autorité, de rigueur, que j'ai su lui donner. Il n'y a pas eu d'accompagnement spécifique. Il fallait juste avoir une attention particulière à prendre le temps de lui expliquer. Je ne trouve pas que (nom de l'apprenti) soit handicapé, ça ne se voit pas du tout. Il a une attitude très positive, et il s'en sort très très bien. Pendant un temps, il avait des difficultés pour calculer une surface, mais il a fini par y arriver tout seul. Il était aussi un peu trop pressé, il va vite tout le temps, il est un peu hyperactif, mais il a réussi à gommer complètement ce problème. Un responsable d'entreprise (parcours 19)

2.2.3. Le rôle souvent déterminant joué par les « acteurs tiers » pour sécuriser le parcours des apprentis

Tout au long de leur contrat d'apprentissage, les apprentis en situation de handicap voient différentes personnes jouer un rôle dans leur accompagnement : leur maître d'apprentissage, le référent handicap de leur CFA ou de la CMA, mais également leur éducateur ou leurs parents. La coordination entre ces différents acteurs peut constituer un levier dans la sécurisation des parcours des apprentis. Elle permet notamment :

- D'échanger sur les précautions à prendre dans l'accompagnement de l'apprenti au regard de ses besoins spécifiques ;
- D'assurer un suivi de proximité de l'apprenti, notamment afin de pouvoir tirer la sonnette d'alarme et trouver des solutions en cas de risque de rupture ;
- De rassurer l'employeur, qui dispose d'interlocuteurs à qui s'adresser en cas de difficultés liées au handicap. A noter que de manière plus générale, certains employeurs interrogés ont exprimé le besoin d'être davantage soutenus et accompagnés dans la prise en charge de leurs apprentis en situation de handicap.
- D'apporter un soutien moral continu à l'apprenti, à la fois dans les temps en entreprise, en CFA et à la maison.

En l'état, la qualité de la coordination entre ces différents acteurs (parents, référents handicap, employeurs) apparaît contrastée d'un parcours à l'autre.

La référente CFA m'a bien informé que l'école, c'était très difficile pour [nom de l'apprenti], donc elle m'a demandé de bien veiller à ce que je l'encourage. Donc je reste derrière lui, je le félicite lors des bonnes semaines, mais je n'hésite pas non plus à la réprimander lorsque j'apprends qu'il se comporte mal au CFA. On a maintenu la pression, et je crois que ça a beaucoup aidé [nom de l'apprenti] à aller au bout de son apprentissage. Un responsable d'entreprise (parcours 19)

*Le CFA a bien fait son travail pour accompagner mon employeur pour les aménagements. J'ai pu obtenir un chariot pour m'aider à transporter les cuves, un marche-pied et un aménagement de mon plan de travail. **Une apprentie (parcours 1)***

*L'apprentissage de ma fille se passait très mal en entreprise, et pourtant le référent CFA ne s'est jamais déplacé pour vérifier la situation. Il s'est seulement déplacé pour faire la rupture du contrat et il m'a expliqué que les parents ne doivent pas trop s'impliquer car cela peut s'envenimer avec l'entreprise, mais je n'avais pas eu le choix d'intervenir, puisqu'il ne faisait rien. Il m'a aussi dit qu'il fallait comprendre les entreprises car ce n'est pas toujours facile avec les jeunes... Je n'ai pas trouvé ça très aidant. **Maman d'une apprentie (parcours 7)***

2.3. Les perspectives ouvertes par l'apprentissage sur la suite du parcours

2.3.1. L'apprentissage, une expérience enrichissante qui ouvre des perspectives de poursuite de formation et d'insertion professionnelle

Les entretiens réalisés mettent en évidence une réelle satisfaction des apprentis en situation de handicap vis-à-vis de l'expérience acquise grâce à leur formation en apprentissage. De manière quasi-unanime, ils soulignent en premier lieu l'expérience professionnelle acquise, qui leur a permis d'apprendre un métier et de découvrir les réalités du monde de l'entreprise, ce qu'ils considèrent comme un élément qu'ils pourront sans doute valoriser dans la suite de leur parcours.

Parmi les apprentis interrogés, différentes perspectives d'avenir sont évoquées :

- L'obtention du diplôme constitue la première perspective, et pour certain, un premier défi. Si une majorité des apprentis interrogés affiche une certaine confiance sur leur capacité à obtenir ce diplôme, notamment du fait des aménagements dont ils pourront bénéficier à l'examen, certains affichent cependant des craintes importantes et doutent de leur capacité à obtenir leur diplôme.
- Une fois le diplôme obtenu, plusieurs apprentis interrogés souhaitent poursuivre leur parcours de formation et obtenir un diplôme plus élevé (ex : Mention Complémentaire ou Bac Pro suite à l'obtention d'un CAP, voire BTS ou licence pour les titulaires d'un Bac Pro). On note par ailleurs que la grande majorité d'entre eux souhaite poursuivre leur parcours de formation sur un format d'alternance, qui leur semble être la meilleure manière de se former à un métier.

*J'aimerais poursuivre sur un Bac pro Commerce en alternance. Et j'espère pouvoir continuer d'être suivie par le CFAS. Dans mon entourage, tout le monde a peur que je me lasse, mais je m'en sens capable, j'en ai envie et je ferai tout mon possible pour y arriver. **Une apprentie (parcours 11)***

*Clément a déjà trouvé une entreprise pour la Mention Complémentaire qu'il souhaite faire en septembre 2021. Il reste au même CFA, mais change d'entreprise. Son handicap n'a pas posé problème pendant l'entretien, car dans ce métier, son « handicap n'a pas vraiment d'incidence, il peut tout faire. Son expérience parle pour lui. **Maman d'un apprenti (parcours 6)***

- Enfin, certains apprentis interrogés souhaitent entrer dans la vie active suite à l'obtention de leur diplôme, en espérant le plus souvent pouvoir rester au sein de l'entreprise les ayant accueillis en apprentissage. On note que certains avaient déjà obtenu un CDI au moment de notre entretien. D'autres savent qu'ils pourront obtenir un appui de leur employeur pour les aider à trouver un emploi dans leur secteur d'activité. De manière générale, les apprentis interrogés affichent une certaine confiance dans leur capacité à trouver un emploi, du fait de l'expérience acquise au cours de leurs années d'apprentissage.

*Je suis en CDI actuellement, dans l'entreprise dans laquelle j'ai réalisé mon apprentissage. Ça se passe très bien, je m'entends bien avec mes collègues, on est comme une petite famille. Je ne pense pas faire une formation supplémentaire, j'aurais peur de ne pas y arriver avec mes difficultés. **Un (ancien) apprenti (parcours 19)***

*Chloé aura des soucis dans le privé, car ils ne voudront pas aménager des postes. Il faudra qu'elle trouve un emploi dans des collectivités. Je suis prêt à l'aider. Je m'arrangerai pour lui trouver du travail, je regarderai parmi mes contacts » **Un tuteur en entreprise (parcours 1)***

*On ne se projette pas encore trop dans la suite, mais il faudra que [nom de l'apprentie] cherche un emploi. Ce serait bien que son entreprise actuelle l'embauche mais rien n'est garanti. Elle est encore assez peu autonome et peu mobile, car elle ne veut pas trop s'éloigner de nous. Je souhaiterais faire une demande pour elle d'aide pour adulte handicapé, mais je ne sais pas trop comment s'y prendre. **Maman d'une apprentie (parcours 7)***

3. Conclusions

La situation des apprentis en situation de handicap recouvre des réalités extrêmement variées, qui dépendent notamment du type de handicap de la personne, de son âge, du type de formation suivie ou encore du secteur d'activité de l'entreprise. Malgré cette grande variété des profils d'apprentis en situation de handicap, on note que les motifs d'orientation initiale vers l'apprentissage et les bénéfices tirés de l'expérience ont tendance à converger chez une majorité d'entre eux : la dimension très opérationnelle des formations en apprentissage, le lien privilégié avec l'entreprise et la rémunération constituent des éléments qui semblent convenir tout particulièrement aux personnes handicapées, qui, souvent, sont en recherche de formations leur permettant de rapidement apprendre un métier et s'insérer professionnellement.

Le parcours des apprentis en situation de handicap est souvent confronté à un certain nombre d'obstacles, à différentes étapes (dans la démarche de candidatures auprès d'employeurs, dans le suivi des enseignements en CFA, dans l'intégration au sein de l'entreprise d'accueil...). Cependant, s'ils sont rapidement identifiés, les freins que peuvent rencontrer les personnes handicapées peuvent généralement faire l'objet d'un accompagnement particulier et/ou d'aménagements, mis en place au sein du CFA et/ou en entreprise, qui souvent, limitent le risque de décrochage et permettent aux apprentis d'aller au bout de leur contrat. Tout au long de leur parcours, le référent handicap et le maître d'apprentissage, mais également les éventuels éducateurs et les parents, jouent un rôle clé dans la sécurisation du parcours des apprentis.

Malgré des contrastes persistant dans les niveaux de sensibilisation au handicap des entreprises et des équipes pédagogiques des CFA, les parcours étudiés mettent en lumière la bonne volonté et la souplesse dont font preuve nombre de parties prenantes, dans les CFA comme dans les entreprises, pour faciliter le parcours à des apprentis en situation de handicap, leur permettant ainsi d'acquérir un diplôme et une expérience valorisante, susceptible de favoriser leur insertion professionnelle. La sensibilisation de ces acteurs constitue un levier déterminant dans la qualité de l'expérience des apprentis, ainsi que dans la capacité de ces derniers à mobiliser les aides à l'accompagnement et à la compensation auxquels eux et leurs employeurs sont éligibles.

Les témoignages recueillis ont enfin permis de relever un certain nombre d'enjeux qui méritent une attention particulière, et sur lesquels de marges d'amélioration semblent pouvoir être trouvées :

1. **Renforcer l'effort d'information et de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans le parcours des personnes handicapées** afin de faire évoluer les pratiques et la compréhension du handicap (en particulier les handicaps psychique et cognitif, qui restent relativement incompris), et également valoriser les opportunités que peut ouvrir l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap. Ces actions de sensibilisation pourraient cibler des acteurs aussi divers que :
 - › Les employeurs et leurs équipes
 - › Les personnels pédagogiques des CFA mais également de l'enseignement général (qui peuvent jouer un rôle dans l'orientation vers l'apprentissage)
 - › Les éducateurs des centres médico-sociaux
 - › Les parents d'enfants handicapés
 - › Les conseillers en évolution professionnelle du Service Public de l'Emploi
2. **Déployer une communication ciblée sur les personnes handicapées potentiellement candidates à l'apprentissage autour des 3 « facteurs de motivation »** mis en avant dans le cadre de l'étude (1 - La dimension pratique et opérationnelle des enseignements ; 2 - Les plus-values de l'expérience professionnelle acquise à travers les temps en entreprise, notamment pour l'insertion professionnelle ; 3 - La rémunération) ;

3. **Valoriser le rôle des « facilitateurs » (tuteurs, référents handicap, éducateurs, conseillers du SPE...) et favoriser leur coordination** autour de la sécurisation des parcours des apprentis handicapés ;
4. **Fournir aux candidats à l'apprentissage et aux employeurs des outils permettant de favoriser le dialogue autour du handicap**, dès l'entretien d'embauche, puis tout au long du parcours, en particulier dans l'optique de permettre d'identifier les modalités d'accompagnement et les moyens de compensations pouvant être mis en place ;
5. **Sensibiliser les CFA sur les risques induits par la crise sanitaire sur le décrochage de apprentis en situation de handicap**, en lien avec les modalités d'enseignement à distance qui conviennent mal à certains profils.

Annexes – Fiches parcours

Adam (prénom modifié), 17 ans, connaît des troubles de l'apprentissage et des troubles du comportement. Accompagné et suivi par plusieurs acteurs (CFAS, éducatrice, employeur...), il a surmonté ses difficultés scolaires et obtenu son CAP Vente. Il a ensuite été embauché en CDI par l'entreprise qui l'avait accueilli.

Une entrée en apprentissage qui apparaît comme une évidence après un parcours scolaire difficile

Depuis l'enfance, Adam rencontre des difficultés d'apprentissage et d'orthographe, qui lui ont valu une RQTH dès la 5^{ème}. Il a réalisé toutes ses années de collège dans le même établissement, malgré des difficultés scolaires, notamment en français.

C'est dans le cadre de son stage de 4^{ème}, réalisé dans un magasin de bricolage, que son employeur lui suggère de réaliser un CAP. Ce stage confirme alors son envie de rejoindre une filière professionnelle, d'où son entrée en 3^{ème} professionnelle l'année suivante, au cours de laquelle il réalise plusieurs stages en vente et passe un Brevet Professionnel.

Son entourage l'a beaucoup encouragé à suivre cette voie qui semblait faite pour lui.

Je n'avais pas d'appréhensions à l'idée d'entrer en CAP : ça m'attirait beaucoup, je voulais rentrer le plus vite possible dans la vie active ! Adam

Un triple accompagnement par le CFAS, son employeur et son éducatrice, qui conforte et sécurise Adam dans son parcours

Adam a ensuite l'opportunité de poursuivre un apprentissage dans le magasin de bricolage qui l'avait accueilli dans le cadre de son stage de 3^{ème}.

Adam a par ailleurs choisi le CFA le plus proche de son lieu de résidence, dont il avait des retours positifs de la part d'amis qui y étaient passés. L'équipe pédagogique s'est montrée à l'écoute de ses difficultés d'apprentissage et ses professeurs ont joué un rôle de soutien essentiel, comme en témoigne Adam : *« A la moindre difficulté, ils m'aidaient. Quand ils sentaient que j'allais décrocher, ils intervenaient pour ne pas me laisser abandonner. »*.

Malgré une tendance aux troubles du comportement, pouvant poser des difficultés dans son CFA, son parcours s'est globalement bien déroulé, grâce aux multiples acteurs qui l'ont suivi de près (référé handicap du CFAS, employeur, éducatrice) et ont « maintenu une pression » sur lui. Ce suivi rapproché a aidé Adam à surmonter ses difficultés scolaires, malgré les efforts importants que cela lui demandait, et à progresser dans son positionnement professionnel.

Je me suis engagé à l'encadrer dans son apprentissage scolaire aussi : je le félicitais quand il avait eu de bonnes semaines, mais je le réprimandais quand il se comportait mal au CFA. Il avait besoin d'autorité, d'un cadre, et de ce côté-là j'ai un peu joué la figure paternelle dont il avait besoin. Adam se sentait encadré à la fois au CFA, à l'entreprise et dans son foyer, ça permettait de le garder sur le bon chemin.
L'employeur d'Adam

Un handicap annoncé à l'employeur assez tardive, mais bien acceptée, qui n'amène pas d'aménagements particuliers

Adam a abordé le sujet de son handicap avec son employeur relativement tardivement après son entrée en apprentissage. Pour son employeur, c'était une première : il avait déjà eu une stagiaire avec une RQTH dans le passé, mais pendant quelques jours seulement. Selon Adam, *« il a bien réagi, il a dit qu'il allait continuer à m'aider »*.

Pour autant, il ne bénéficie d'aucun aménagement de poste particulier, et n'en ressent pas le besoin. S'il rencontre une difficulté, il demande des conseils et de l'aide à ses collègues et son employeur, ce qui semble lui suffire.

Il a été embauché en CDI dans l'entreprise de son apprentissage dès l'obtention de son CAP : *« je m'y sens bien, c'est comme une petite famille »*.

Une embauche en CDI après l'obtention de son CAP

Aujourd'hui, Adam est en CDI dans l'entreprise dans laquelle il a fait ses deux années d'apprentissage en CAP vente option B (produits courants sauf alimentation).

« Adam n'est pas loin d'être mon meilleur vendeur, alors qu'il n'a même pas dû lire ses cours. Il a une super personnalité, c'est vraiment le meilleur facteur de réussite dans son parcours ».
L'employeur d'Adam

Alice (prénom modifié), 20 ans, est atteinte de dysphasie : cela entraîne des troubles de la mémoire et des difficultés de compréhension. Suivie par différents spécialistes depuis très jeune durant une scolarité difficile, Alice a opté pour la voie de l'apprentissage, qui s'est révélée désastreuse à ses débuts. Elle est désormais en bonne voie de valider son diplôme, soutenue par la MDPH, et devrait entrer dans la vie active en septembre.

Une entrée en apprentissage découlant d'une scolarité difficile, qui la mène tout droit dans la voie du décrochage

Alice a été suivie très tôt par un pédopsychiatre et un psychologue. Elle a obtenu une reconnaissance de handicap dès son CM1. Après une scolarité difficile en Ulis, elle est entrée en SEGPA au collège. *« On a mis des années à lui faire accepter son handicap »* témoigne sa maman.

Son entrée en apprentissage s'est tout naturellement effectuée suite à ses années collège, suite à des renseignements pris par ses parents. Alice s'inscrit en CAP charcuterie/traiteur sur deux ans, et choisit le CFA le plus proche de ses parents, car être en internat lui fait peur. Après du porte à porte, Alice et sa maman trouvent une entreprise qui accepte de signer le contrat. Malgré une grande conversation avec les patrons au sujet du handicap de sa fille dès l'entretien, la maman d'Alice explique que ceux-ci *« n'ont pas pris en compte le handicap de ma fille »*. Cela s'est très mal passé, Alice a changé deux fois d'entreprise, et a dû pour le deuxième effectuer une rupture de contrat. Elle n'a donc pas pu valider son CAP. *« Elle allait à l'entreprise la boule au ventre »* déplore sa maman. Le patron disait à Alice qu'il *« n'avait pas que ça à faire de réexpliquer tout le temps »* rapporte la maman. Par ailleurs, cela se passait mal en formation. Alice était la seule fille et se faisait malmenée par les garçons ; cela a ruiné tout le travail de confiance en elle mené avec la psychologue. La maman regrette l'attitude du référent CFA qui est venu pour faire la rupture du contrat et lui a expliqué *« que les parents ne doivent pas s'impliquer car cela peut s'envenimer avec l'entreprise »*.

Je regrette l'attitude du référent CFA de ma fille qui, lors de sa venue pour la rupture de contrat, nous a dit qu'il fallait comprendre les entreprises car ce n'était pas facile avec les enfants. Le CFA n'est jamais venu vérifier la situation d'Alice en entreprise, alors que cela se passait très mal, j'ai donc dû intervenir.

La maman d'Alice, apprentie

Suite à ces deux années heurtées par le mal-être en entreprise et en formation, Alice a intégré pour un an un lycée MLDS (Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire), perdue sur son orientation et en grand manque de confiance en elle.

Une nouvelle tentative en apprentissage qui fonctionne bien, mais un bilan mitigé de cette modalité de formation

Durant cette année en lycée MLDS, Alice a monté un dossier MDPH, consulté des médecins et de neuropsychologues pour faire le bilan. Elle a également effectué différents stages qui l'ont orientée vers un nouveau domaine : la cuisine. C'est par le biais de ces immersions qu'elle a découvert son entreprise actuelle. Elle leur a demandé s'ils étaient d'accord pour la prendre en apprentissage, ils ont accepté. La maman a beaucoup discuté avec eux de la mauvaise expérience précédente et du handicap de sa fille, et les employeurs ont été très compréhensifs et satisfaits de cette honnêteté. Ils ont bien compris son handicap. Alice va *« au travail avec le sourire »*, ou tout du moins y allait avant les mesures de restrictions liées à la crise sanitaire – le restaurant ayant fermé.

Ça se voit tout de suite quand Alice ne va pas bien. Elle angoisse, se rend malade, cela impacte son alimentation. Le fait de changer de rythme avec la fermeture de l'entreprise a été très perturbant pour elle ; elle commence tout juste à s'adapter. Il a fallu beaucoup de discussions différents psychologues pour convaincre qu'Alice a besoin de suivi. Les gens croient que tout va bien depuis l'extérieur, mais moi je vis avec elle et je sais quand ça ne va pas. Je ne me sens pas trop aidée de ce côté.

La maman d'Alice, apprentie

Elle ne bénéficie pas d'aménagement spécifique en CFA (sauf pour l'examen, pour lequel la maman a fait une demande) ou en entreprise. *« Il n'y a pas vraiment de besoin »* estime sa maman.

Tout se passe bien pour Alice au niveau des cours, elle a environ 12 de moyenne. Grâce au suivi MDPH, elle a de l'aide aux devoirs.

Au niveau de l'entreprise, il arrive qu'Alice ne comprenne pas les consignes. Elle dit *« oui oui »* mais en réalité ne comprend pas. Il faut vraiment insister, ce que les encadrants ne font pas toujours, déplore la maman. Elle note de nouveau un manque de communication entre le CFA et l'entreprise : *« Les professeurs d'Alice, en bientôt deux ans, ne se sont jamais rendus sur place »*.

Un futur en point d'interrogation et une grande inquiétude des parents concernant l'autonomie d'Alice

Alice va entrer dans la vie active en septembre, puisqu'elle termine son CAP en juin et ne souhaite pas poursuivre ses études. Sa maman est très inquiète de sa capacité à être autonome : Alice est angoissée à l'idée d'être seule dans un appartement, et ne sait pas gérer les documents administratifs ou l'argent. *« J'ai dû lui expliquer le fonctionnement d'une carte de crédit pendant 10 minutes, comment va-t-elle faire quand on ne sera plus là ? »*. La maman d'Alice estime que le dossier MDPH est important et peut apporter une aide.

Pour la suite, la maman veut demander une aide supplémentaire pour adulte handicapé pour sa fille. Elle ne sait pas trop comment s'y prendre. Elle aimerait aussi une aide pour le permis : elle sait que pour sa fille, passer le code sera une gageure. *« En plus, avec les covid, les restaurants ne sont pas près de rouvrir... je ne sais pas si elle pourra faire valoir son diplôme en cuisine, elle postulera partout.... »*.

Antoine (prénom modifié), 21 ans, s'est engagé dans les études supérieures après l'obtention de son Bac Pro. Etant malentendant, il a été accompagné une grande partie de sa scolarité par l'Institut des Jeunes Sourds ; Son âge ne lui permettant plus de bénéficier des mêmes accompagnements, plus il avance dans les études, plus les obstacles grandissent.

Une scolarité caractérisée par l'accompagnement de l'Institut des Jeunes Sourds

Antoine a suivi des cours à l'Institut des jeunes sourds de Bourg en Bresse en CE2, CM1 et CM2. Au collège, il était en intégration dans une école entendante, accompagné d'une interprète. Il a également effectué ses années lycées en école entendante, tout en étant en internat avec des étudiants sourds. Antoine a effectué un Bac Pro en système électronique/numérique/électronique/réparation, toujours accompagné d'une interprète à l'école. Cette formation n'était pas en alternance ou en apprentissage. Il a voulu aller plus loin, soutenu par l'Institut des Jeunes Sourds, qui l'a accompagné dans des visites d'entreprises. Sur leur conseil, Antoine s'inscrit en BTS maintenance en apprentissage. C'est encore l'institut qui l'a aidé à trouver son entreprise et le CFA. Il avait indiqué sur son CV son handicap, *« tout le monde s'est montré très avenant »*. Des réunions se sont tenues entre le CFA et l'entreprise pour expliquer son handicap. En formation, les élèves étaient au courant par la force des choses, puisqu'il bénéficiait d'une interprète.

Je n'aimais pas trop les cours, et ma mère ne pouvait pas financer mes études. Le format d'apprentissage me convient, je peux payer mon loyer et j'ai pu financer mon permis de conduire. J'ai choisi ce CFA car les autres étaient trop loin et ne proposaient pas l'apprentissage.

Antoine

Une intégration dans le supérieur compliquée : un CFA inadapté et des procédures administratives décourageantes

L'institut a accompagné Antoine sur sa première année de BTS en apprentissage, avec une aide interprète pour ses cours et des cours d'anglais à côté. Cependant, sur sa deuxième année, Antoine ne pouvait plus bénéficier de l'accompagnement du fait de son âge ; il aurait pu faire une demande à titre exceptionnel, mais a renoncé.

Son BTS en poche, Antoine s'est inscrit en licence en apprentissage, au sein du même CFA et de la même entreprise. *« Nous n'avons pas eu besoin d'accompagnement pour accueillir Antoine, il n'est pas lourdement handicapé. Tout se passe bien avec l'équipe, Antoine a des appareils auditifs et fait de la lecture labiale. Il comprend très bien le passage de consigne. Nous étions inquiets avec le port du masque, mais tout fonctionne bien avec ses appareils. Lorsqu'il y a du bruit, il les débranche »* témoigne son maître d'apprentissage. Antoine confirme qu'il n'a pas eu besoin d'interprète car la communication passe très bien.

Antoine ne bénéficie toujours pas d'interprète pour sa licence, s'étant également vu découragé par les procédures de demande. Il explique que la modalité de cours à distance, qui se sont développées avec le COVID, est très difficile pour lui, la lecture labiale étant plus complexe. Il décroche facilement et ne peut pas vraiment participer à tous les exercices demandés en visio. Il a déjà fait part de ces difficultés à la référente du CFA, mais cela n'a pas changé quoi que ce soit. Il a demandé un aménagement pour l'anglais, qui a été accepté.

Je n'avais plus droit à un accompagnement de l'institut ; j'aurais pu effectuer une demande, mais j'ai renoncé face aux nombres de documents à remplir et à la complexité des procédures administratives.

Antoine

Je sens que mon handicap n'est pas pris en compte au CFA. Mes cours sont enseignés surtout par des intervenants extérieurs qui ne sont pas au courant de mon handicap et ne font pas attention à parler lentement ou répéter. Je décroche facilement.

Antoine

Une poursuite d'études en réflexion

Antoine envisage un master en alternance suite à sa licence. Cependant, il n'est pas certain de vouloir être cadre tout de suite, il est en cours de réflexion et pense aux difficultés d'intégrer un master sans interprète. Pour lui, l'apprentissage, *« c'est que du positif, qu'il s'agisse de l'aspect financier ou de l'expérience accumulée ; on apprend deux fois plus de choses qu'en cours »*. Il s'estime privilégié, faisant part des difficultés pour les sourds de trouver un emploi. *« Mes amis se retrouvent souvent sans diplômes, ils touchent l'AH mais c'est tout. Il n'y a pas d'école sourde St Etienne, il n'y a pas assez d'accompagnement, les interprètes sont débordés. Il faudrait plus d'écoles dédiées aux sourds »*.

Arthur (prénom modifié), 17 ans, connaît une phobie sociale et scolaire. Après une première année d'apprentissage difficile, son nouvel employeur met tout en œuvre pour qu'il rattrape son retard et puisse obtenir son CAP boulangerie à la fin de l'année.

Après un parcours scolaire difficile, le CFAS est un soulagement

Arthur rencontre de forts problèmes d'anxiété et de phobie scolaire à partir de la 5^{ème}, et enchaîne les passages en hôpital psychiatrique tout au long du collège. Malgré cela, il maintient un très bon niveau scolaire et obtient son brevet avec une mention très bien. Il est encadré de près par des psychologues, un orthophoniste et une psychomotricienne. Depuis longtemps passionné par le milieu de la boulangerie, ne se voyant pas faire une seconde générale et ne trouvant pas de bac professionnel adapté, il s'oriente vers un CFA boulangerie – trouvé sur internet – qui pourra l'accompagner dans ses difficultés.

Une première année de CAP « gâchée », qui met en danger l'obtention de son CAP

Le CFA que Arthur intègre, où intervient le CFAS, lui convient très bien : ils sont en tout petits groupes, parfois seuls pendant les cours. Il bénéficie d'une convention entreprise : les cours sont réduits, entièrement théoriques. L'apprentissage de la pratique est laissé à l'entreprise.

Arthur appréhendait l'intégration en équipe, et cherche donc avec l'aide de sa mère une petite structure pour l'accueillir. Cependant, cette première année d'apprentissage se passe mal : il faisait beaucoup plus d'heures que prévu et était souvent laissé seul et sans accompagnement. Cette première année ne lui apprend pas beaucoup du métier, et il prend du retard sur ses connaissances pratiques qu'il doit toujours rattraper aujourd'hui.

L'accompagnement du CFAS a été génial. On discutait beaucoup avec la référente, et on a décidé ensemble de sortir Arthur de cette situation. Elle est souvent venue sur le lieu de l'entreprise pour essayer d'améliorer les choses.

La mère d'Arthur

Un nouvel employeur sensibilisé au handicap, présent dans l'accompagnement en entreprise et au CFA

C'est la directrice du CFAS qui a appelé la boulangerie dans laquelle Arthur est actuellement en apprentissage : l'employeur a été formateur en boulangerie, est sensibilisé au handicap car il connaît des personnes ayant une RQTH dans son entourage, et a des apprentis en situation de handicap sur ses différentes structures. Arthur a fait un essai de deux semaines sur deux établissements différents, pour voir comment il s'adaptait : « *le même était bien, on a pris le pari de le prendre* ». La directrice du CFA avait expliqué le handicap de Arthur à l'employeur avant son essai, ce qui n'a pas posé de problème à ce dernier : celui-ci affirme que le CFAS a bien joué son rôle de facilitateur sur les aides disponibles.

L'insertion dans l'entreprise se passe bien : la structure est petite, les autres jeunes qui travaillent avec Arthur ne voient pas son handicap, une bonne entente règne. « *La structure accueille aussi des employés réfugiés, donc il y a une bonne compréhension des difficultés rencontrées par chacun* »

Il a quelques difficultés mais on a du mal à concevoir qu'il est handicapé, il n'a pas besoin d'aménagements particuliers. On a géré la chose de façon à ne pas lui demander plus que ce qu'il fallait au début. Arthur est très demandeur, c'est positif. On reste quand même attentifs : ce type de jeune là, ça va jusqu'au jour où ça ne va plus, donc on reste vigilants pour l'accompagner au mieux.

L'employeur d'Arthur

Il y a des échanges réguliers entre le CFAS et l'employeur, et celui-ci prend très à cœur l'accompagnement de ses apprentis : il essaie de passer au CFA régulièrement pour savoir comment ça se passe, et est en train d'œuvrer pour que Arthur intègre un groupe de pratique où il serait chaperonné par un jeune de l'entreprise pour qu'il ait au moins une personne qu'il connaît et le rassurer.

L'enjeu de l'obtention du CAP pour Arthur, avec le maintien de l'accompagnement en place actuellement

Arthur doit passer son CAP cette année : sa mère et son employeur doutent de sa réussite, mais l'employeur maintient son accompagnement : « *s'il a son CAP, on le gardera en apprentissage pour sa MC l'année prochaine. Sinon, on le gardera pour son CAP s'il redouble, aucun problème* ».

Quel que soit le jeune, les échanges avec le CFAS sont importants, ça permet un suivi complet du gamin et une relation avec les parents ou les tuteurs qui permet de maintenir un cadre.

L'employeur d'Arthur

Emma (prénom modifié), 20 ans, connaît des troubles de l'apprentissage. Accompagnée par la même entreprise pendant son CAP et sa MC, elle a réussi à surmonter d'importantes difficultés.

Une scolarité en classe spécialisée et une immersion graduelle dans le monde de l'apprentissage

Emma a fait son collège et son lycée en classe ULIS, une scolarité qui s'est très bien passée et où elle a bénéficié de professeurs à l'écoute. Elle obtient son Certificat de Formation Générale (CFG), puis intègre une classe d'inclusion au lycée où elle est mêlée à des élèves de CAP, sans pour autant être elle-même une apprentie.

Une entreprise à l'écoute et un changement d'employeur déstabilisant mais apaisé par l'intervention de la référente du CFA

Une référente du CFA est venue présenter la structure au lycée d'Emma, et la professeure principale de celle-ci participe à l'orienter vers cette structure, bien qu'il n'ait pas été présentées de mesures spécifiques liées au handicap.

Pour trouver son entreprise, elle a déposé de nombreux CV sans accompagnement particulier. Elle a été embauchée en vente dans la boulangerie dans laquelle elle continue de travailler, mais a changé d'employeuse l'année dernière. Sa principale difficulté résidait dans le rendu de la monnaie avec lequel elle avait de grandes difficultés. Elle avait aussi du mal à retenir plusieurs consignes à la fois et le service des clients était parfois compliqué lors des commandes multiples et complexes.

Au CFA, tout s'est très bien passé, elle était en classe spécialisée et a été bien accompagnée. Sa référente n'est venue la voir que deux fois en entreprise lorsqu'elle était avec sa première employeuse et qu'il n'y avait pas de souci particulier. Mais lorsqu'elle a changé d'employeuse l'année dernière, la transition a été un peu difficile : *« j'ai eu besoin de m'adapter, de sortir de ma zone de confort, ça n'a pas été évident. La nouvelle patronne, elle veut que son entreprise soit au top, au début j'ai eu du mal, j'en ai parlé à ma référente du CFA »*. Celle-ci est venue sur le lieu de l'entreprise pour éclairer les points de difficulté : Emma n'était plus motivée pour venir travailler mais sa référente a pu expliquer les choses, être un intermédiaire entre l'employeuse et Emma. Ce changement a finalement été positif pour Emma, qui a appris à se dépasser et à s'adapter à une nouvelle équipe tout en restant dans un environnement familier : *« ma nouvelle patronne a su se mettre à ma place, elle aussi a un handicap invisible donc on a réussi à se comprendre »*

J'avais très envie d'entrer rapidement dans le monde du travail, surtout vues mes difficultés scolaires c'était difficile de suivre tout le temps les cours. Mais j'avais peur de mes capacités en entreprises par rapport à mon handicap. Emma

Dans la boulangerie j'ai travaillé en tant que personne normale. Ça a pas été facile avec les employeurs au début : eux n'ont jamais eu d'apprentis avec ces difficultés, mais j'ai eu une patronne qui m'a fait confiance et a pris le temps. Elle a été comme une maman pour moi, elle essayait de comprendre ma façon de travailler ». Emma

Une apprentie très motivée à poursuivre ses études

Emma aimerait poursuivre sur un BAC professionnel commerce en alternance. Elle aurait la possibilité de le faire tout en étant suivie par son CFAS, avec l'aide de la référente qui la suit depuis le début de son apprentissage. Cependant, ses difficultés inquiètent ses responsables et ses proches, ce qui ne la décourage pas pour autant : *« tout le monde a peur que je me lasse du BAC, mais moi je m'en sens capable, j'en ai envie et je donnerai tout mon possible pour y arriver »*

Elle souhaiterait réaliser cette nouvelle expérience en changeant d'entreprise, pour faire de la vente autre part qu'en boulangerie : *« tant qu'il y a la relation avec la clientèle, c'est tout ce qui compte pour moi ! »*

Après un parcours scolaire très difficile, Gabriel (*prénom modifié*), 18 ans, a retrouvé le goût des études grâce à un parcours professionnalisant. Actuellement en dernière année de CAP, il est atteint de dyslexie et de dysorthographe sévère, il ne sait ni lire ni écrire. Il est aujourd'hui en bonne voie de réaliser son objectif, être plombier, comme son grand-père. Sa poursuite d'étude en BP est néanmoins compromise car sa demande de RQTH lui a été refusée.

Une scolarité heurtée par des écoles inadaptées qui découle naturellement sur l'apprentissage

Dès le CE1, Gabriel est équipé d'un ordinateur avec un logiciel qui retransmet ses mots. Il est accompagné d'une AVS. Il a eu des difficultés au collège : les professeurs dans le public étaient dérangés par son ordinateur, ne comprenaient pas comment mettre les devoirs sur les clés USB. Pendant les contrôles, Gabriel était dans l'obligation de parler dans le micro de son ordinateur afin que celui-ci retranscrive ses réponses. Les professeurs estimaient que cela gênait la classe, et ne savait pas comment gérer, d'autant qu'il est interdit dans une école publique d'isoler un élève. Le collège ne voulait plus le gérer et les parents ont dû changer Gabriel de collège.

Souhaitant depuis tout petit être plombier, comme son grand-père, Gabriel a très vite orienté ses stages vers ce métier. Il a fait une 4ème SEGPA, et a effectué un stage chez un plombier d'une semaine qui s'est très mal passé : le plombier était très moqueur par rapport à son handicap.

C'est en 3ème DIMA que Gabriel a retrouvé le goût d'apprendre. A force de faire du porte à porte auprès des entreprises avec ses parents, Gabriel a fini par trouver une entreprise familiale au sein de laquelle ses stages se sont très bien passés. Il est resté un an là-bas, et aurait dû être embauché, mais l'entreprise a été vendue et le nouveau dirigeant n'a pas souhaité le prendre.

Les parents de Gabriel se sont renseignés sur internet pour trouver un CFA, afin que leur fils poursuive ses études dans la voie qu'il a choisie. Une fois l'établissement trouvé, ils ont pris soin de dialoguer avec les professeurs du CFA pour bien expliquer le handicap de Gabriel et le fonctionnement de son ordinateur. Il n'y a pas d'examen officiel en CAP, c'est du contrôle continu, ce qui est plus pratique pour Gabriel.

A chaque fois qu'il fallait expliquer le fonctionnement du matériel de Gabriel aux professeurs, il perdait facilement un trimestre voire un semestre de cours. Nous nous y sommes donc pris très en avance avec le CFA pour qu'ils comprennent bien et pour que Gabriel ne perde pas de temps.

La maman de Gabriel

Un environnement bien aménagé pour Gabriel, et un bilan positif en entreprise- à nuancer quelque peu

Pour trouver l'entreprise du CAP, Gabriel fait du porte à porte. Le patron d'une des entreprises, étant lui-même dyslexique, s'est montré très compréhensif. C'est la deuxième année qu'il passe en apprentissage dans cette entreprise, et cela se passe très bien. Cependant, il arrive que le maître d'apprentissage ou les collègues se montrent impatients lorsque Gabriel ne comprend pas tout de suite.

Les parents de Gabriel ont pu lui acheter certains logiciels sur son ordinateur en co-financement avec l'AGEFIPH, guidés la référente handicap du CFA. L'expérience en entreprise plaît à Gabriel, « *ça se passe très bien* ». Le CFA, « *c'est plus dur, les maths, le français, c'est compliqué* ». « *Les professeurs n'aident pas toujours* ». L'apprentissage, pour lui, est une bonne option, car il y a moins de cours et un salaire : « *j'ai pu acheter ma voiture* ».

Une poursuite d'études qui s'annonce compliquée : le refus de sa demande RQTH, un coup dur et incompréhensible pour Gabriel

Gabriel souhaite poursuivre une Mention Complémentaire et un BP, suite à son CAP qui se termine en septembre 2021. Gabriel a déjà trouvé une entreprise familiale pour la Mention Complémentaire qu'il souhaite faire en septembre 2021, au sein du même CFA. Son entreprise actuelle ne le garde pas pour la MC car « *ils veulent qu'il aille sur d'autres chantiers* », mais la maman de Gabriel pense que « *ça les arrange bien, ils ne comprennent pas forcément qu'il y a une manière de tourner les phrases, de présenter les consignes, d'être patient avec Gabriel* ».

Gabriel est cependant confronté à un problème majeur : sa demande de RQTH a été refusée. Le dossier de Gabriel est en appel, au tribunal ; sa demande aurait été refusé sous prétexte qu'en entreprise, tout se passe très bien pour Gabriel. Quand sa maman a appelé le tribunal, on lui a dit qu'elle aurait une *réponse « dans dix ans car ce n'est pas un problème majeur »*. Pas de RQTH signifie pour Gabriel une absence d'aménagement spécifique pour ses examens. Ce n'est pour le moment pas un problème pour le CAP et la MC, qui se font en contrôle continu. Cependant, Gabriel souhaite par la suite poursuivre en BP ; il y a un examen officiel. Sans aménagement (il a besoin d'un lecteur scripteur et d'un tiers temps) il ne pourra pas se présenter à l'examen. Les parents sont démunis et ne savent pas comment régler cette situation.

Une solution pour obtenir la RQTH serait de mentir et dire que ça se passe mal en entreprise. Je me refuse à cela. Pour une fois que cela se passe bien pour Gabriel, on ne va pas commencer à lui dire en milieu d'année qu'il doit changer d'entreprise car ça ne va pas. Il commence tout juste à aimer ce qu'il fait. Hors de question de lui faire subir cela.

La maman de Gabriel

Léo (prénom modifié), 20 ans, connaît des troubles de l'insertion sociale et de l'apprentissage. Après une scolarité en ITEP, qui l'aide à s'adapter et surmonter ses difficultés, il fait un CAP Coiffure où ses besoins ne sont pas entendus. Il a ensuite été embauché en CDI par l'entreprise qui l'avait accueilli en apprentissage.

Une entrée dans l'apprentissage pour « faire quelque chose de ses mains »

A 7 ans, Léo intègre un ITEP pour l'accompagner dans ses troubles de l'attention et de l'insertion sociale : cet institut spécialisé lui permet de surmonter ses difficultés et d'apprendre à s'intégrer. Léo passe son brevet puis décide d'intégrer un lycée professionnel en coiffure. Cependant, le format enseignement scolaire et stage ne lui convient pas, étant trop théorique pour lui. Il choisit alors d'intégrer un CAP, en obtenant de l'aide de l'école pour trouver un salon pour l'accueillir comme apprenti.

J'avais des proches qui avaient déjà fait un apprentissage, donc j'avais déjà pu me renseigner. Ma mère m'a beaucoup soutenu, mais mon père ne voulait pas que je fasse coiffeur, ça a été difficile. Léo

Un CFA qui n'a pas su répondre à ses besoins et un employeur mécontent

Léo n'a pas pu choisir son CFA : c'est le salon qui l'a embauché comme apprenti qui a choisi son école, afin de s'assurer qu'il ait la meilleure formation possible. Cependant, le CFA est très loin du lieu de résidence de Léo qui doit faire plusieurs heures de trajet par jour et ressent vite la fatigue. Là-bas, il ne se sent pas à l'aise parmi les autres élèves, et manque de l'accompagnement dont il a besoin. Il ne bénéficie d'aucun aménagement ou accompagnement particulier, *« le côté scolaire a été très difficile »*. Comme Léo, l'employeuse fait état du manque d'accompagnement et d'échanges avec le CFA.

L'école n'a jamais tenu compte de mon handicap, ni proposé d'aménagements pour moi. J'avais le droit à des tiers temps que les profs ne m'ont jamais accordé. Mon référent handicap m'a simplement proposé des cours en plus le soir, mais avec les temps de trajets que j'avais c'était impossible. Léo

L'apprentissage de Léo se déroule bien au sein de l'entreprise : auparavant lui-même client du salon, il connaissait déjà les lieux et les autres employés, et intègre un milieu rassurant. Il ne ressent pas le besoin d'avoir des aménagements particuliers et se montre très motivé. *« Je m'entends bien avec tout le monde, mes collègues sont devenus mes amis »*

Il ne m'avait pas parlé de son handicap avant l'embauche. J'ai une autre apprentie qui vient de me faire le même coup ! C'est vraiment pas correct. C'est pas la question de les embaucher ou pas, mais c'est plutôt de le faire en ayant toutes les infos. D'ailleurs j'ai jamais vraiment su ce qu'il avait. On a l'impression de s'être faits forcer la main.... L'employeuse de Léo

Cependant, l'employeuse de Léo fait un bilan mitigé de son intégration dans le salon. Elle découvre sa RQTH au moment-même de signer le contrat de Léo, une fois les entretiens passés et l'apprentissage accepté. Elle se retrouve « devant le fait accompli » et regrette de ne pas avoir pu en parler plus tôt avec Léo. Celui-ci rencontre des difficultés, ne retient qu'une consigne à la fois, a des difficultés pour retenir les numéros des couleurs que demandent les clients. *« C'est difficile à gérer pour nous parce qu'il n'est pas en autonomie, il faut répéter, s'assurer qu'il ne se trompe pas sur les couleurs. C'est pas ce à quoi on s'attendait en embauchant un apprenti. »*

Une embauche en CDI malgré la désapprobation de l'employeuse

Fin juillet 2020, après l'obtention de son CAP, Léo a trouvé un CDD d'un mois dans un autre salon, qui ne se passe pas aussi bien que ce à quoi il s'attendait. Pour le dépanner, il retourne dans le salon de son apprentissage pour un nouveau CDD d'un mois, avant d'être embauché pour un CDD de 3 mois dans un autre salon de la chaîne : *« à l'heure d'aujourd'hui je ne me vois plus comme handicapé, je me vois comme un adulte normal qui travaille »*. Ce CDD a été prolongé en CDI par une collègue de l'encadrante, au regret de cette dernière.

En toute transparence, je ne l'aurais pas embauché, surtout en CDI : c'était trop juste, le côté tête en l'air, pas rapide, ça correspond pas au niveau d'exigence que je souhaite dans mes salons. L'employeuse de Léo

Léo a pour projet de continuer ses études par une formation de maquillage et un BP en coiffure en candidat libre, afin de travailler sur les plateaux de cinéma.

Louise (prénom modifié), 21 ans, a surmonté ses difficultés scolaires et obtenu un premier CAP agente polyvalente de restauration. Elle poursuit actuellement un second CAP en cuisine. Accompagnée par différents acteurs (CFAS, médecine, employeur) Louise peut travailler dans un environnement aménagé à son handicap : elle est de petite taille et sa malformation à la jambe la fait marcher sur la pointe des pieds.

Une entrée en apprentissage qui apparaît comme une évidence après un parcours scolaire difficile

Louise a rencontré des difficultés lors de sa scolarité. Elle a effectué ses cours en classes Ulis, et n'a jamais apprécié l'école. Ses parents lui ont donc conseillé de se diriger vers une formation en alternance, estimant que l'apprentissage pouvait être une bonne option. Louise a tout de suite été séduite par les avantages de l'apprentissage, notamment le salaire et le nombre réduit de cours.

Ce sont les nombreux stages effectués pendant sa scolarité qui l'ont décidée à choisir une formation cuisine. Les professeurs du CFAS où elle étudiait l'ont dirigée vers les entreprises : *« toute seule, je n'aurais pas su où me diriger, je n'avais même pas fait de recherches internet ».*

Le premier apprentissage, Louise l'a effectué dans la cuisine d'une résidence pour personnes âgées. Elle aurait préféré rester, mais cela n'a pas été possible pour l'entreprise de l'accueillir pour ce deuxième CAP. Elle s'est donc dirigée vers le collège pour son deuxième CAP.

Louise n'a pas bénéficié d'aménagements au sein de la première entreprise. Elle explique qu'elle n'en a pas demandé et estime ne pas en avoir eu besoin, car elle ne touchait pas au chaud. En cas de difficulté, des collègues l'aidaient à transporter des choses. Concernant les deux entreprises, Louise a été très claire au sujet de son handicap : *« Je n'ai pas du tout de tabou au sujet de mon handicap : j'en parle très facilement ; C'est plutôt les gens qui vont être gênés. Mon premier employeur m'a demandé si ça me gênerait de lui en parler. »*

Je pense que mes premiers employeurs savaient qu'ils n'allaient pas me garder et n'ont donc pas voulu investir dans des aménagements.

Louise

Le deuxième apprentissage : une grande coordination entre le CFAS, l'employeur et la médecine pour les aménagements de l'environnement de Louise

Louise a souhaité poursuivre un second CAP en cuisine ; le CFAS l'a dirigée vers un collège. L'employeur et le CFAS se sont immédiatement coordonnés avec la médecine du département et du travail afin d'aménager l'espace de travail de Louise. Un ergothérapeute s'est rendu sur le lieu de travail pour déterminer la nature et l'ampleur des aménagements. Ceux-ci se sont effectués tardivement, *« l'employeur est très cool, il m'aidait lorsque nécessaire et demandait à sa seconde de m'assister lorsqu'il était indisponible ».* Louise utilise désormais un chariot pour l'aider à transporter les cuves, un marche-pied, et plan de travail est aménagé. Le four de la cuisine étant très grand, les aménagements à ce niveau ne sont pas possibles, car Louise a tendance à perdre l'équilibre et pourrait se blesser.

Le CFAS n'a pas aménagé de poste de travail du fait du changement de laboratoire régulier. Louise éprouve quelques difficultés : le plan de travail est trop haut, ce qui l'oblige à garder les bras levés en permanence. *« Je suis chanceuse, les professeurs et mes camarades m'aident : ils rapprochent les parties chaudes lorsqu'elles sont trop loin ».* Louise pourra utiliser le marche-pied du travail pour ses examens. *« Il est utile mais très lourd : je ne me vois pas le transporter à chaque salle de cours ».*

Louise est devenue très autonome sur beaucoup de choses, notamment la cuisson des viandes. Elle a donné un coup de jeune à toute l'équipe ! Je lui dis de cuisiner chez elle pour s'entraîner, et des fois elle m'envoie des photos de ses recettes. Je suis attentif à sa fatigue, je la ménage en fin de journée. J'ai déjà accueilli des stagiaires en situation de handicap, je sais qu'il faut s'adapter à chaque personne.

L'employeur de Louise

Des perspectives post-apprentissages restreintes par son handicap

Louise termine son CAP en septembre 2022. Elle souhaiterait rester au sein de la cuisine du collège, mais l'employeur a dit que cela n'était pas possible, car il n'y a pas assez d'élèves pour justifier l'embauche d'une deuxième personne. Elle souhaite postuler au sein d'autres cuisines de collège.

Après un accident qui a déclenché des crises de sciatique et de polyarthrite au niveau des mains, des pieds et des genoux, Marie (prénom modifié), 50 ans, ne pouvait plus exercer son métier d'auxiliaire puéricultrice après 20 ans d'expérience dans ce domaine. L'apprentissage est pour elle une voie privilégiée qui lui a permis de s'insérer dans un environnement d'entreprise aménagé, armée de nouvelles compétences et diplômes.

Une orientation vers l'apprentissage comme une évidence après un accident de la vie

Marie a passé un BEP sanitaire et social et a obtenu son titre d'auxiliaire de puéricultrice en 1993. Elle a travaillé 20 ans dans le métier avant d'avoir son accident, qui l'a obligée à revoir sa situation professionnelle. Elle ne pouvait plus exercer dans son domaine, ayant des difficultés à rester longtemps assise ou debout, et traversant des épisodes de crises de douleurs aiguës. Elle a demandé et obtenu la RQTH en 2017.

Elle est donc passée par Cap Emploi pour évaluer ses compétences et déterminer le secteur d'activité qui lui correspond le mieux. Cap Emploi lui a conseillé de se diriger vers le secteur tertiaire, suite à différents échanges et de multiples évaluations. Or, pour accéder aux différents métiers du tertiaire, il fallait avoir le BAC. C'est donc sur les conseils de Cap Emploi que Marie s'est dirigée vers l'apprentissage afin d'obtenir ce diplôme tout en obtenant une rémunération.

Marie s'est renseignée sur internet pour trouver son centre de formation. Elle a découvert le CFP, et a rencontré les différents référents avec qui elle a pu discuter sans problèmes de son handicap. Ils l'ont encouragée à regarder les petites annonces pour trouver une entreprise, ce qui a très bien fonctionné puisqu'elle a tout de suite obtenu un entretien qui a débouché sur une signature de contrat d'apprentissage à EDF.

Aujourd'hui, Marie est en quatrième année d'apprentissage. Suite aux deux années de Bac Pro en apprentissage, elle a poursuivi ses études en s'inscrivant au sein du même CFA et de la même entreprise en BTS assistante de direction, qu'elle terminera en mai 2021.

Un environnement de travail adapté par les soins de l'entreprise, un peu moins par le Centre de Formation

C'est par le biais des annonces Pôle Emploi et Cap Emploi que Marie découvre une annonce postée par EDF ; elle se présente alors en entretien, et ses interlocuteurs voient tout de suite son handicap puisqu'elle était « en crise » à ce moment-là. Ils abordent alors immédiatement la question des aménagements, et ce dont elle pourrait avoir besoin. Marie évoque ses difficultés à rester assise longtemps, ses problèmes à la main. Le lundi, lorsqu'elle se présente au bureau, un fauteuil et une souris ergonomiques, un repose pied, un filtre sur ses écrans et des écrans adaptés l'attendaient.

Au CFP, il n'y a pas d'aménagements : c'est le seul bémol. Malgré ses demandes, le CFP a répondu qu'il n'était pas possible d'adapter les équipements spécialement pour les étudiants. Ainsi, Marie ramène du travail sa souris et son repose pied, mais il n'y a pas d'équipement pour elle. Cependant, les professeurs sont tous très sensibilisés à la question du handicap, ils s'adaptent lorsqu'elle est fatiguée. Elle possède une clé ascenseur pour se déplacer, et sa référente a mis en place des casiers, ce qui permet aux étudiants de ne pas porter toute la journée leurs affaires.

Marie se sent très à l'écoute au CFP, sa référente est très attentive. Ses professeurs l'ont appelée pendant le confinement, afin de s'assurer que tout allait bien.

Lors de mon entretien, j'ai évoqué mes douleurs dans les mains par moments et mes difficultés à rester trop longtemps assise. J'ai été embauchée. Le lundi, dès mon arrivée au bureau, un fauteuil et une souris ergonomiques ainsi qu'un repose pied m'attendaient.

Marie, apprentie

Des perspectives tracées au sein de son entreprise, grâce à ses nouveaux diplômes

Elle change de « poste » d'apprentissage de mars à juillet, elle passe à assistante achat. A priori, elle sera en contrat intérim pour 6 mois à la fin de son contrat d'apprentissage en remplacement d'un congé maternité. Elle espère pour la suite rester, « *j'ai tout de même fait 4 ans à EDF* ».

« *J'en ai un peu marre des cours, cela fait long* ». Elle aimerait « *plus de mixité en termes d'âge dans le CFP* », car elle était la deuxième plus vieille au BACPRO et est la plus vieille en BTS explique-t-elle en riant. Elle souhaiterait également moins de cours en CFP, mais est consciente qu'il est compliqué de condenser les cours.

Mohamed*, 23 ans, connaît des troubles de l'attention. Après une très longue recherche d'employeur qui met son CAP en attente, son apprentissage menuiserie-ébénisterie se déroule mal, aussi bien du côté du CFA que du côté de l'entreprise. Après un CAP et un BP, il souhaite aujourd'hui se mettre à son compte.

Un parcours scolaire « léger » en ITEP qui lui a permis de découvrir la menuiserie

Mohamed rencontre des difficultés d'apprentissage, des troubles de l'attention, et des difficultés d'écriture, qui lui valent une entrée en ITEP à partir de la 6^{ème}. Cette structure adaptée permet de l'accompagner dans ses difficultés, même si « *c'était limite le centre aéré, il y avait très peu de cours, c'était trop léger* ». L'ITEP lui permet tout de même de découvrir la menuiserie lors d'un atelier auquel il participe de ses 15 à ses 18 ans.

Le seul accompagnement de l'ITEP face à de grandes difficultés en entreprise et aux CFA

L'ITEP lui indique le CFA dans lequel il pourra réaliser un CAP ébénisterie, et son éducatrice l'aide à remplir son dossier d'inscription. Il cherche sans succès un patron pendant un an et demi, avant de changer de cap et de se tourner vers la menuiserie, pour lequel il cherche un patron pendant un an. Bien qu'aidé dans ses recherches par une éducatrice, il trouve finalement son patron grâce à une connaissance de son ITEP, et réalise d'abord un stage dans l'entreprise avant d'être embauché comme apprenti.

Au CFA de son CAP, il n'a pas de référent handicap, et fait appel à la Chambre des Métiers pour obtenir un aménagement pour des cours de soutien : ces cours mettent 6 mois à se mettre en place, et ne durent que pendant 1 mois. Face à cet échec, il ne refait pas de demande et « *se débrouille comme il peut* ». C'est l'éducatrice de son ITEP qui l'a accompagné pour le premier entretien avec son employeur, et pour signer la convention. Il devait avoir des visites d'un référent du CFA sur son lieu d'apprentissage mais n'en a jamais eu. Sa professeure de français aménage un peu son cours pour lui, en le dispensant de répondre à certaines questions lors des contrôles, mais rien d'autre n'est mis en place.

Il fait son BP chez les Compagnons, et change donc de CFA : là, le référent n'est jamais là et il a de grandes difficultés à mettre en place son tiers temps « *c'était une catastrophe* ». Pas plus d'aménagements ne sont mis en place pour lui « *au BP, ils s'en foutaient aussi* ». C'est là encore la Chambre des Métiers qui prend le relais à la demande de Younès qui peut cette fois bénéficier de cours de soutien en mathématiques sur la quasi-totalité de l'année.

Il réalise l'entièreté de son apprentissage, CAP et BP, dans la même entreprise : celle-ci est au courant de sa RQTH puisqu'elle a pu bénéficier d'aides grâce à elle, mais là encore il ne bénéficie ni d'accompagnement ni de compréhension sur son lieu de travail, ce qui achève de le dégoûter de l'entreprise.

Un bilan de l'apprentissage bien sombre, et une perspective d'auto-entreprenariat

Mohamed sort de ses trois années d'apprentissage particulièrement déçu et dégoûté de la vie d'entreprise. Actuellement au chômage, il souhaite monter sa propre entreprise pour ne pas à subir plus de relations désagréables avec collègues et employeurs.

J'évite de parler de mon handicap à cause de la mentalité des gens. Ils pensent que ça me sert d'excuse. J'ai essayé d'expliquer une fois à mon collègue qu'avec mon trouble de l'attention il fallait prendre plus de temps pour m'expliquer, mais il s'est énervé contre moi et m'a traité de feignant qui se trouve des excuses. Ça m'a dégoûté, la relation avec les collègues, le système hiérarchique, la mentalité de l'entreprise...

Mohamed

Heureusement que l'ITEP était là. Ils ont continué à me suivre, à m'accompagner, à répondre à mes questions même quand je n'étais plus chez eux. C'est le seul vrai accompagnement que j'ai eu.

Mohamed