



**ANALYSE DES FREINS ET DES LEVIERS AU DEVELOPPEMENT QUALITATIF ET QUANTITATIF DE  
L'ENTREE EN APPRENTISSAGE DES JEUNES HANDICAPES EN DRÔME-ARDECHE**

## **Sommaire**

- I) Préambule**
- II) L'étude, son objet**
- III) Le positionnement géographique des centres de formation par l'apprentissage**
- IV) L'approche quantitative**
- V) L'approche qualitative**
- VI) Les pistes d'actions de développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage**
- VII) Glossaire et types de contrats**

## I) Préambule

Nous tenons à remercier toutes les personnes rencontrées, pour leur accueil et leur disponibilité.

Toutes se sont investies dans ces entretiens et ont bien voulu répondre à nos multiples questions.

Le thème de l'étude les a intéressé et elles souhaiteraient en avoir une restitution.

Nous nous sommes engagés à donner suite à leur attente, sous réserve d'une première présentation aux institutionnels et de la prise en compte de leurs remarques et commentaires.

Nous avons réalisé 33 entretiens, auprès des directeurs des centres d'apprentissage, des référents schéma (si l'organisme était labellisé), des entreprises et des chambres consulaires. Tous les centres n'ont pu être rencontrés compte tenu du temps dédié à cette étude.

Nous avons rencontré 8 entreprises, nous souhaitons en voir davantage, mais il n'a pas toujours été facile de les contacter, puis ensuite de pouvoir « caler » un rendez vous, toujours en fonction de notre date de fin d'étude.

Les entretiens investiguaient les champs suivants :

- La structure
- Ses ressources
- Sa communication, son type de partenariat
- Point de vue sur la labellisation, le handicap
- Les besoins en compétences
- Les pistes de développement de l'accueil d'apprentis

## II) L' ETUDE, SON OBJET:

En cohérence avec la loi de cohésion sociale, dans l'esprit « du nouveau souffle pour l'apprentissage », s'appuyant sur l'accord cadre national du 19 avril 2005 et sur l'investissement de la région dans ce développement (COM), le Schéma Régional a souhaité mettre en perspective les freins et les leviers au développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage.

Nous nous sommes proposés dans un premier temps, à titre expérimental, de cibler un « territoire pilote » sur la région Rhône-Alpes.

Le territoire retenu est composé de la Drôme et de l'Ardèche, les chiffres de la population en apprentissage sont issus de la base de données CRDI / Schéma Régional de mars 2006.

Ces deux départements nous sont apparus représentatifs, à la fois rural et urbain, d'accès aisé (vallée du Rhône) et plus difficile (plateau ardéchois) et à proximité de notre siège (limitation des coûts).

A l'issue de ce travail, nous nous proposons de présenter la synthèse auprès des services de l'état, de la Région et de l'Agefiph afin d'inscrire notre action de développement en parfaite cohérence avec les axes retenus au plan régional.

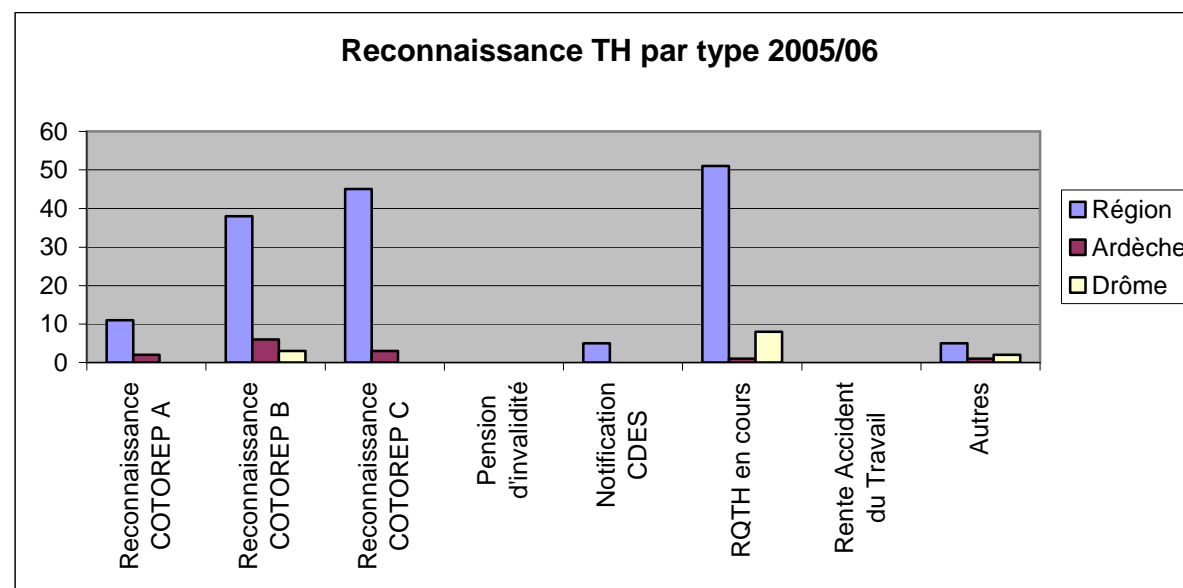
### III) LE POSITIONNEMENT GEOGRAPHIQUE PAR ZONE TERRITORIALISEE DES CENTRES DE FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE :



#### IV) L'APPROCHE QUANTITATIVE DES APPRENTIS TRAVAILLEURS HANDICAPES (TH) SUR LE TERRITOIRE :

Remarque : la valeur des éléments quantitatifs est relative, elle est fondée sur du déclaratif  
(source : base de données schéma régional / CRDI Rhône – Alpes / mars 2006)

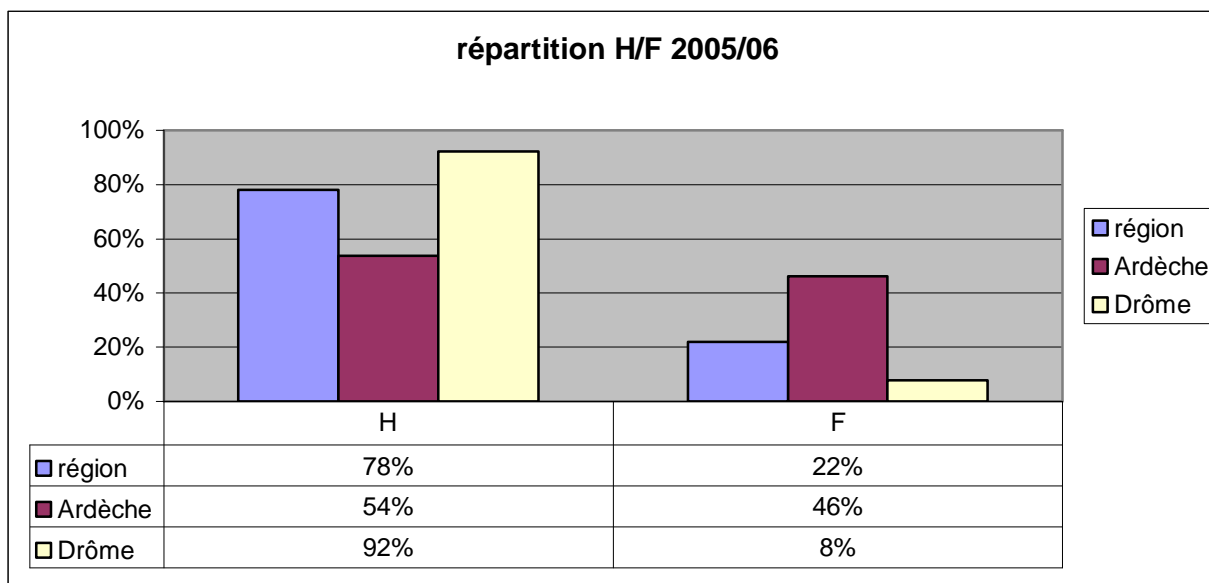
- Les types de reconnaissance TH (sans distinction des années en cours)
- Tout type de RTH confondu, la Drôme et l'Ardèche représentent **14% de la part régionale apprentissage RTH**  
Répartition des apprentis TH sur les deux départements :
  - Ardèche 6%
  - Drôme 8%



- nombre habitants : (chiffres Insee 99)
  - ❖ Ardèche : 5%
  - ❖ Drôme : 7%

- **Répartition Homme /Femme des apprentis TH**

- Une répartition homme femme est proche de la parité en Ardèche, contrairement à la Région et à la Drôme à dominante apprentis TH masculine



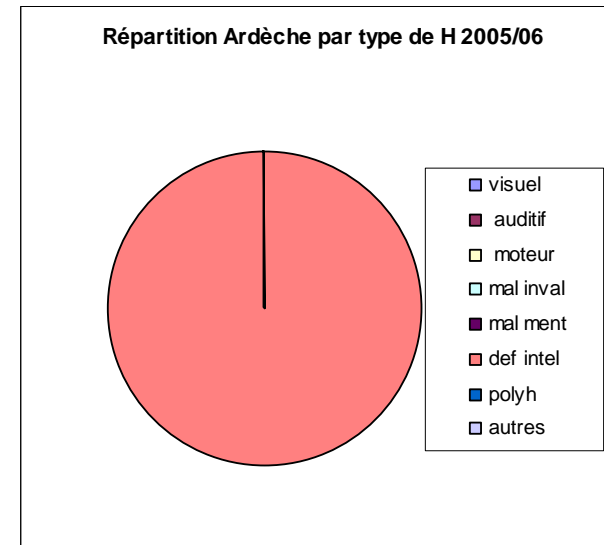
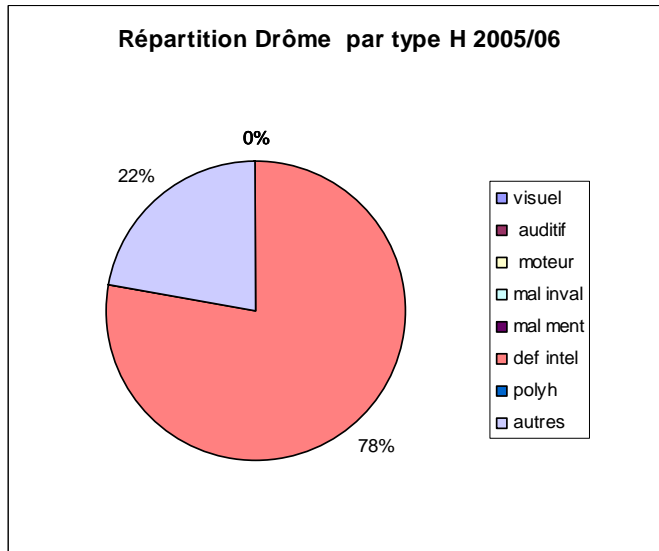
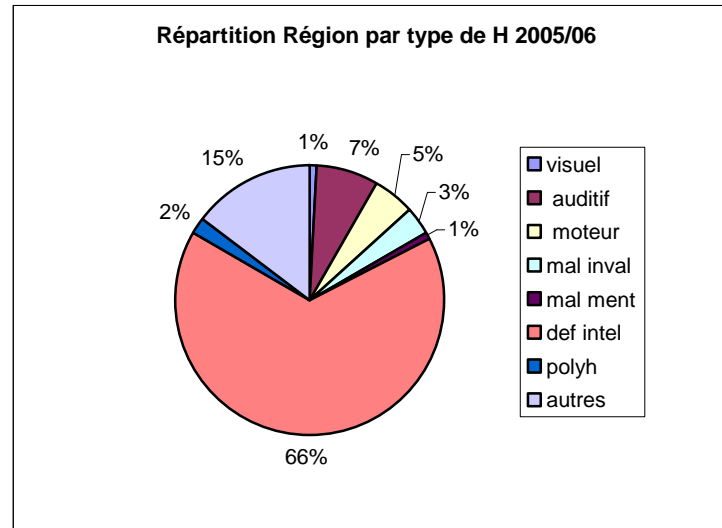
- **Les départements de résidence déclarés par les apprentis :**

- 33% des apprentis RQTH déclarent résider sur l'Ardèche
- 67 % des apprentis RQTH déclarent résider sur la Drôme

▪ **Les Typologies de handicap des apprentis :**

Une dominante marquée de handicap de type « déficience intellectuelle » tant sur la Région (66%) que sur la Drôme (78%), représentant l'intégralité des TH apprentis sur le département de l'Ardèche.

Une réserve néanmoins sur la Drôme, 22% des jeunes relèvent de la rubrique « autres », à quel type de handicap rattacher ces 22% ?



▪ **La situation des jeunes avant l'entrée en apprentissage :**

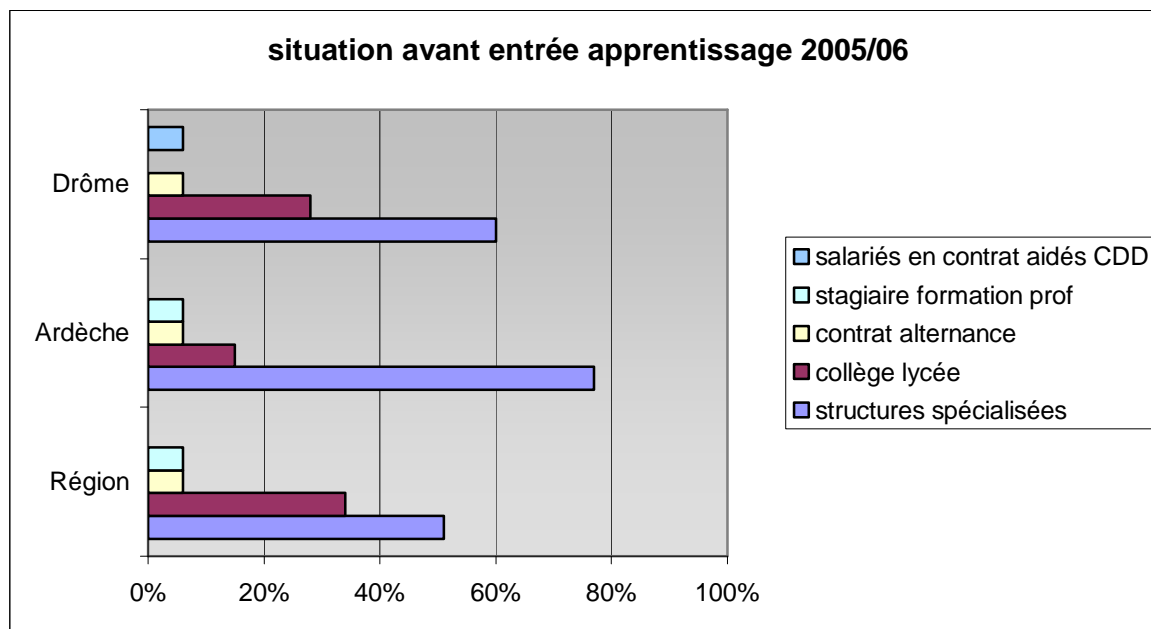
Que ce soit en Région, sur l'Ardèche ou sur la Drôme, les jeunes sont prioritairement issus des structures spécialisées ; Une caractéristique plus fortement marquée en Ardèche, sans doute en lien avec la prédominance de la « déficience intellectuelle » couvrant pratiquement 100% des TH reconnus et le dispositif « trajectoire » axé sur cette déficience.

Viennent ensuite :

Les stagiaires de la formation professionnelle et les contrats en alternance pour l'Ardèche (6%), très proche de la typologie régionale

Les contrats en alternance à part égale avec les contrats aidés CDD pour la Drôme (6%)

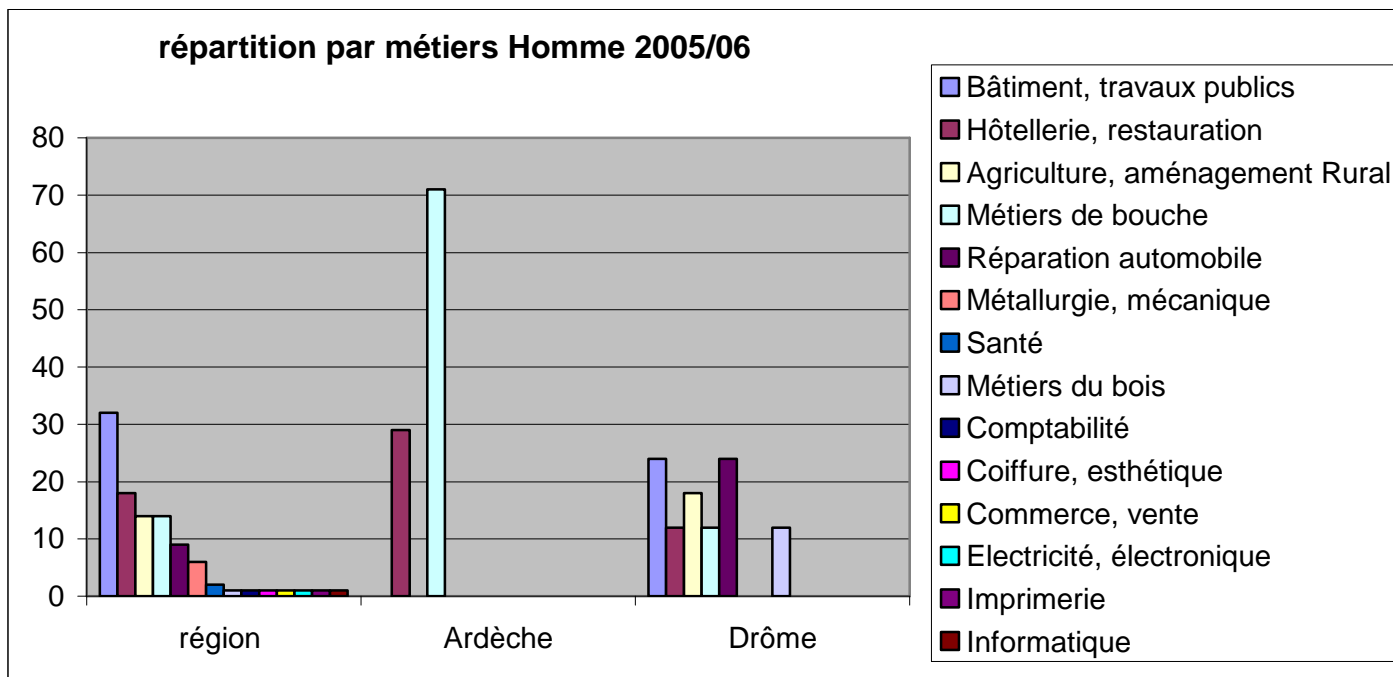
avant entrée apprentissage	Région	Ardèche	Drôme
structures spécialisées	51%	77%	60%
collège lycée	34%	15%	28%
contrat alternance	6%	6%	6%
stagiaire formation prof	6%	6%	
salariés en contrat aidés CDD			6%



▪ **Les secteurs d'activité des apprentis hommes :**

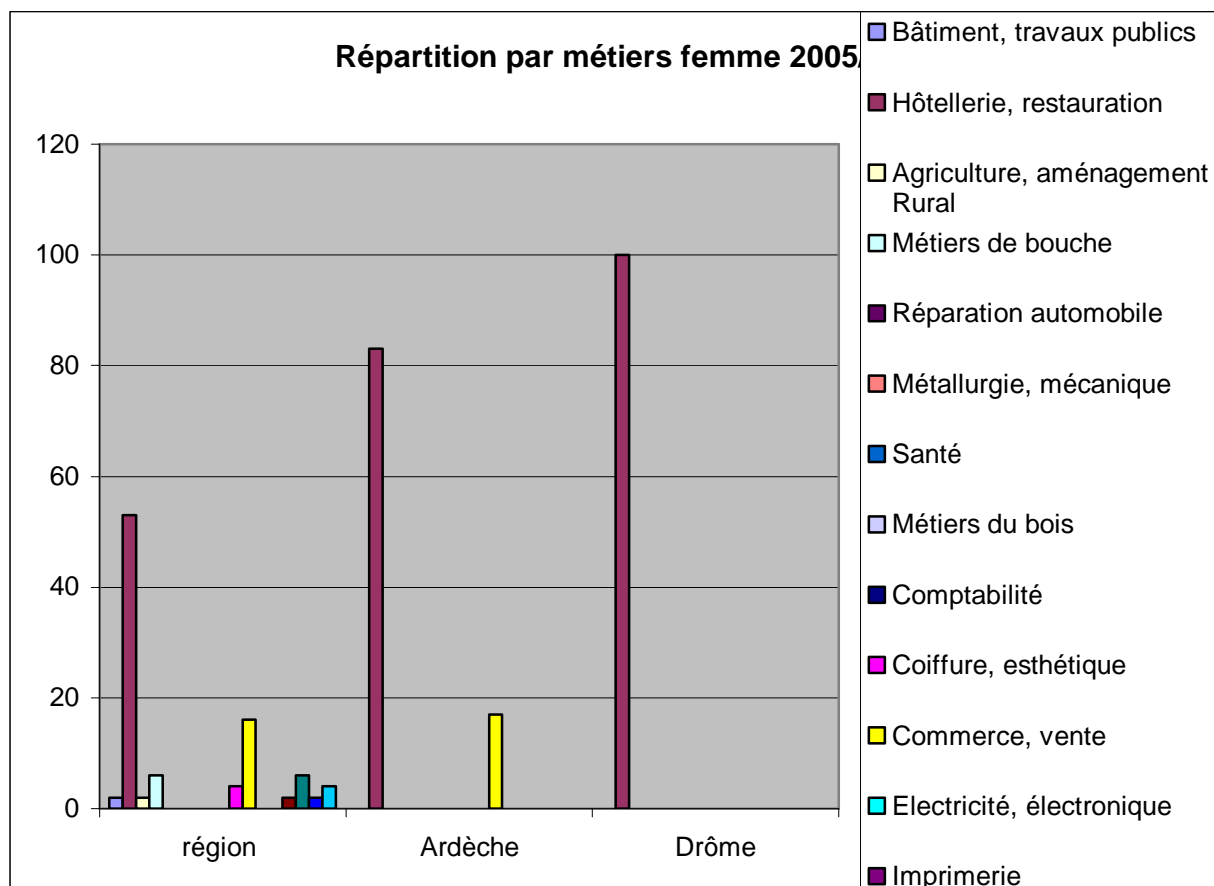
14 secteurs d'activité sont investis par les hommes dans le cadre de l'apprentissage en Région RA, ils se réduisent à 2 secteurs d'activité sur l'Ardèche la plus grosse part dans les métiers de bouche, ensuite vient l'hôtellerie restauration Une plus grande variété sur la Drôme, des apprentis dans 6 secteurs d'activités, avec 2 secteurs d'importance équivalente, la réparation automobile et le bâtiment travaux publics

Hommes	Région	Ardèche	Drôme
Bâtiment, travaux publics	32		24
Hôtellerie, restauration	18	29	12
Agriculture, aménagement Rural	14		18
Métiers de bouche	14	71	12
Réparation automobile	9		24
Métallurgie, mécanique	6		
Santé	2		
Métiers du bois	1		12
Comptabilité	1		
Coiffure, esthétique	1		
Commerce, vente	1		
Electricité, électronique	1		
Imprimerie	1		
Informatique	1		



▪ **Les secteurs d'activité des apprentis femmes :**

**10** secteurs d'activité sont investis par les femmes en apprentissage en Région RA (H=14), se réduisant :  
à **2** secteurs d'activité sur l'Ardèche, (H=2) majoritairement dans l'hôtellerie - restauration vient ensuite le commerce - vente  
à **1** seul secteur d'activité sur la Drôme, l'hôtellerie – restauration (H=6)



Femmes	Région	Ardèche	Drôme
Bâtiment, travaux publics	2		
Hôtellerie, restauration	53	83	100
Agriculture, aménagement Rural	2		
Métiers de bouche	6		
Coiffure, esthétique	4		
Commerce, vente	16	17	
Informatique	2		
gestion administrative	6		
action sociale	2		
textile habillement cuir	4		

## V) L'APPROCHE QUALITATIVE

### 1° Des CFA en proie à une fragilité financière :

Les CFA ont des statuts, des financements, des organisations variés : des CFA, gérés par la CCI ou rattachés à une structure porteuse ou de type associatif multi-professionnel.... Pourtant tous disent avoir « des contraintes de rentabilité de plus en plus fortes », qui se traduisent par des budgets à la baisse, avec en parallèle, une masse salariale et des frais de fonctionnement qui augmentent.

Pourtant, certains centres semblent plus affectés que d'autres sur le plan financier pour plusieurs raisons :

- Le financement régional des structures est lié à l'effectif, calculé en nombre de places offertes et en nombre de places remplies. Or sur des secteurs d'activité jugés comme peu attractifs auprès des jeunes, (ex : mécanique agricole, magasinage automobile.....) si le CFA ne remplit pas ses sessions de formation, il est financièrement pénalisé.
- L'effectif peut également être en baisse au regard d'une spécificité, d'une position géographique, d'une absence d'internat, d'un transport peu développé ou mal adapté « Les élèves en apprentissage, ne bénéficient du tarif transport scolaire que sur dérogation, parfois quand ils obtiennent la dérogation, il n'y a plus de place. Le mercredi et pendant les vacances scolaires, il n'y a pas de transport »
- Des ressources limitées par une diminution ou une absence de versement de la taxe professionnelle dans certains métiers (ex : coiffure, alimentation)
- Des internats dont les centres se demandent s'ils vont avoir la capacité financière de les pérenniser « d'après nos calculs, loger les élèves à l'hôtel, nous coûterait moins cher ! »
- Des risques financiers importants s'il y a développement de projets d'actions : « nous devons développer des projets, sans pouvoir soumettre leur budget prévisionnel à la Région. C'est une logique dangereuse et très inconfortable, qui peut entraîner des dérives, malgré la possibilité de subventions d'équilibre »
- Des retards de financement de la Région pouvant aggraver certaines situations

Une fragilité financière pour tous les CFA, plus marquée pour certains, ce qui leur fait dire « aujourd'hui : le budget devient prioritaire par rapport à l'objet pédagogique » et qui questionne certains sur leur pérennité.

## **Pistes d'actions par rapport aux financements :**

Une approche plus globale des structures ne serait-elle pas à envisager ? Faire en sorte que les financements ne soient pas uniquement assujettis à l'effectif (places offertes, places remplies), mais liés à d'autres facteurs repérables ?

Le repérage des forces et les faiblesses des centres, en fonction de différents critères, permettrait de proposer un financement plus adapté aux typologies, aux réalités des structures et à leurs besoins dans une inscription territoriale :

Par exemple interroger :

- Le positionnement géographique : le CFA est-il en zone rurale, urbaine ?
- Dispose-t-il d'un internat ? interne à la structure, externalisé ?
- Sur le territoire quelle est la possibilité de logement autre que l'internat ?
- Les transports existent-ils ? sont-ils adaptés ?
- Quelles sont les possibilités de mutualisation de ressources entre centres, avec d'autres partenariats ? (idée de pôle).
- Les métiers proposés par les centres, leur niveau d'attractivité ?....
- Perçoivent-ils ou non des taxes professionnelles ? de quel niveau ?
- Le CFA est-il labellisé et accueille-t-il des jeunes handicapés ?

Cette analyse peut également s'appuyer sur d'autres indicateurs « qualité » communs aux CFA proposés par la région.

## **2° Des paradoxes en terme de métiers :**

- Des métiers pouvant offrir d'éventuels débouchés mais n'attirant pas les jeunes (ex : boucherie / charcuterie)
- Des métiers comme la restauration qui attirent (listes d'attente en CFA), qui recrutent mais ce recrutement est un peu faussé par un fort turn-over ; dès la formation au CFA le taux d'abandon est important et se confirme en emploi. Pour améliorer la situation, selon les CFA, il y aurait un gros travail à réaliser auprès de la profession (peut-être sur le mode de ce qui a été fait dans le secteur du bâtiment)  
« la profession a une mentalité arriérée, 50 ans de retard par rapport à ce qu'elle offre en terme de conditions de travail »  
« Dans la restauration, les professionnels n'ont pas compris que l'époque avait changé : nous, centres de formation passons le message aux syndicats professionnels pour qu'ils réfléchissent là-dessus, mais ils n'entendent pas, semble-t-il ? »
- Des métiers en tension, le BTP (plomberie, conduite d'engins, maçonnerie) mais pour lesquels au plan régional, les CFA depuis 4 ans maintenant, ne peuvent satisfaire aux listes d'attente. « Nous en informons la région mais cela reste sans réponse »  
« Bien souvent les contrats craquent à cause de cela »
- Des métiers où le CAP ne suffit plus. Par exemple, dans le secteur automobile, les métiers ont beaucoup évolué, en lien avec le développement de l'électronique et nécessitent des qualifications de plus en plus pointues. Pour trouver un emploi il faut à minima un bac professionnel.
- Des nouveaux métiers, « métiers de demain » qui semblent insuffisamment investigués. Une certaine « frilosité » est remarquée par rapport à l'innovation, l'expérimentation : certains métiers pouvant être créateurs d'emploi et ne demandant pas forcément un très haut niveau de formation (ex : dossiers sur la bio énergie).

### **Les pistes d'action par rapport aux métiers :**

- Travailler au plan régional avec les branches, les CFA pour instaurer une « démarche compétences ». Les accompagner à opérer un changement en terme de management des compétences au plan régional avec des déclinaisons territoriales.
- Travailler sur les contenus des métiers, formaliser des référentiels de compétences actuelles des différents métiers, tout en faisant émerger les besoins futurs en compétences (évolution des métiers).
- Réaliser une cartographie des compétences transversales et envisager les complémentarités d'emplois au regard des activités saisonnières ou non et le degré de polyvalence des salariés.
- Evaluer l'offre de formation actuelle en apprentissage et sa capacité à répondre aux évolutions attendues en rapport avec les besoins des entreprises, des apprentis et plus largement des demandeurs d'emplois.
- Adapter les référentiels de formation aux compétences attendues et créer des référentiels de formation en intégrant les compétences transversales.
- Décliner la démarche «compétences», à l'échelon territorial, dans une perspective à long terme, favorisant un esprit de coopération globale tendant à dynamiser une certaine équité de l'intégration en formation et en emploi par :
  - ✓ Une adéquation territoriale entre les besoins des entreprises et les formations proposées,
  - ✓ L'anticipation d'éventuelles ouvertures de sessions nouvelles ou supplémentaires dans les centres d'apprentissage, par exemple pour les métiers en tension, mais aussi dans une perspective d'évolution des métiers (référentiels compétences futures),
  - ✓ La consolidation de l'emploi sur le territoire qui suppose de travailler deux paramètres interdépendants : les complémentarités d'emplois au regard des activités saisonnières ou non et le degré de polyvalence des salariés.

## RESULTATS ATTENDUS D'UNE DEMARCHE COMPETENCE

Pour la Région et les territoires	Pour l'entreprise	Pour les jeunes apprentis
<b>Optimisation des ressources au plan régional et territorial</b>	<b>Optimisation des ressources humaines</b>	<b>Meilleure maîtrise de son parcours</b>
↓	↓	↓
Meilleure connaissance des métiers	Meilleure maîtrise des processus de travail	Valorisation de leurs savoirs et aptitudes
Meilleure connaissance des contenus des métiers d'aujourd'hui	Accroissement de la polyvalence	Accroissement progressif de leurs capacités d'initiative et d'autonomie
Meilleure connaissance des contenus des métiers de demain	Augmentation de la productivité	Développement de leur « portefeuille de compétences »
Clarification des ponts possibles entre les différents métiers (compétences transversales)	Diminution des erreurs et contentieux	Avec ou sans diplôme une formalisation de leurs acquis, déclinés en compétences
Possibilité de projets innovants inter - entreprises	Amélioration de la qualité de service	Entretien et développement de leur capital compétences
Meilleure connaissance des besoins en formation	Meilleure satisfaction du client	Ouverture vers de la polyvalence
Vision partagée des actions à mettre en oeuvre	Meilleure réactivité aux attentes du marché	Trouver un emploi
Anticipation possible des actions	Meilleure fidélisation de clientèle	Mieux «rebondir» en emploi s'il y a rupture
↓	↓	↓
<b>Inscription dans une démarche de développement durable</b>	<b>Amélioration de sa performance globale</b>	<b>Amélioration de l'intégration sociale</b>

### **3° En amont de l'apprentissage, des synergies à trouver, des lieux, des temps de pré-apprentissage à développer**

Au regard des changements sociaux, du changement d'attitude des entreprises, des structurations nouvelles des emplois, les CFA disent tous avoir été obligés de développer fortement la communication pour recruter les élèves (journées portes ouvertes, forum locaux d'orientation, salon des métiers...).

Pour certains, c'est un véritable changement culturel qu'il s'agit d'opérer : « il y a quelque temps encore les CFA étaient centraux pour les entreprises, c'étaient elles qui se tournaient vers les CFA, aujourd'hui c'est l'inverse, ce sont «les CFA qui doivent se faire connaître aux entreprises».

Ce travail de communication à réaliser par les CFA est relativement récent, il nécessite des compétences et des investissements et ne porte pas toujours ses fruits.

Pour exemple, malgré des actions de mobilisation réalisées auprès des entreprises afin de les intégrer aux bilans de fin de formation, elles restent globalement très difficiles à mobiliser.

Tous s'accordent à dire qu'il est nécessaire de mobiliser tous les acteurs et de développer des synergies notamment auprès des prescripteurs d'actions de formation en direction des jeunes.

De leur côté les chambres de métiers ont développé un travail de communication auprès des collèges et des entreprises. Celles rencontrées disent que « les recrutements les plus importants se font par le biais des familles, des amis et des collègues : environ 40%. Pour le reste, par ordre décroissant : par des demandes d'entreprises, les missions locales, les CFA, les CIO, arrivant en dernier les CAP Emploi »

Les commissions COTOREP n'ont pas toutes la même approche du handicap, pour certaines, les « dys » (dyslexie, dyscalculie, dysorthographe) peuvent relever du handicap, pour d'autres non. Quid des jeunes dans ce cas, mais n'ayant ni CDES, ni RQTH ?

De véritables partenariats restent à mettre en place «en tentant de décloisonner les chapelles et de fédérer les acteurs».

«Les contrats signés cette année se sont réalisés dans la multiplicité des acteurs du monde social, nous devons toujours être sur le champ de la diplomatie. Il y a une grande déperdition en énergie et en finances. Un aspect polluant des choses aboutit à un réel manque d'efficacité »

« 80% de nos contrats relèvent de la chambre des métiers, nous développons malgré tout des partenariats avec la CCI, mais nous sommes freinés par le manque de relation entre la chambre des métiers et la CCI. »

## Les pistes d'actions :

Il semble nécessaire de :

- Développer les liens avec l'éducation nationale, qui le plus souvent ne répond pas aux actions de communication « il existe un véritable clivage entre CFA et E.N » le réflexe E.N étant de diriger les jeunes en difficulté plutôt vers des lycées professionnels. Il semble pourtant que les réunions réalisées par les CAD (chambre d'aide à la décision) auprès des SEGPA portent leurs fruits.
- Sensibiliser les équipes de conseillers d'orientation qui ne connaissent pas suffisamment les structures existantes, le handicap et les partenaires « handicap » (confirmation faite lors de la journée PRAO du 20/03/2006). Les directions des SEGPA ont une forte demande en matière de traitement de l'orientation des personnes handicapées (comment prendre en compte le handicap dans une démarche d'orientation ?)
- Anticiper les choix professionnels avec des découvertes de métiers, créer des liens entre professionnels et jeunes (expériences, contacts, immersions, exp Japro, bravo les entreprises). «Pédagogie des faits»
- Systématiser les repérages pour tous les élèves en difficulté en parallèle à l'orientation (mesure d'écart, par rapport aux exigences d'une entrée en apprentissage)
- Avant l'entrée en apprentissage, au regard des écarts mesurés au cours des repérages, développer des modules pour combler les écarts et faire acquérir les pré-requis nécessaires à l'entrée en apprentissage. Que ce soit sur un plan relationnel (manque de codes sociaux, place spécifique de l'apprenti, en formation et salarié) ou que ce soit en terme d'apprentissages de base. Ne serait ce pas également un temps privilégié pour élaborer un travail sur la reconnaissance éventuelle handicap (RQTH)?
- Renforcer l'orientation en apprentissage par le biais des missions locales qui semblent dans certains cas « ne pas suffisamment diriger les jeunes vers l'apprentissage » ?  
(Certaines chambres de métiers ont passé des conventions avec les missions locales).
- Sensibiliser les CAD (psychologues) des chambres des métiers aux repérages des situations de handicap, à ses répercussions en terme d'apprentissage, aux partenaires à mobiliser, à la RQTH, aux aides existantes. Un levier fort en direction des entreprises à travers un outil de bilan (bilan de positionnement)
- Harmoniser la notion de handicap au sein des commissions COTOREP. Quid de la dyslexie ? Définir des prises en charge possibles pour toute cette catégorie de jeunes ne pouvant relever de la COTOREP
- Sensibilisation des médecins au montage de dossiers Cotorep. Des médecins du travail, aux préconisations d'adaptations, aux partenaires mobilisables, aux aides...
- Lever l'opacité sur les rôles, les limites d'intervention de chacun des acteurs de l'orientation, de la formation et du handicap.
- Mettre en place, après un travail de mise à plat, un annuaire des ressources locales et des modalités de saisine par rapport à l'offre globale en direction des jeunes en situation de handicap

#### **4° Etre référent du Schéma Régional : une mission complexe basée sur la motivation :**

- Malgré des différences quant à l'analyse de la réalisation de la mission de référent schéma, en fonction de l'implication de la direction, de l'ancienneté de la labellisation de l'organisme de formation, des expériences vécues, un profil commun aux référents schéma se dégage pourtant : il est basé sur une motivation personnelle.

Les référents schéma rencontrés disent tous être concernés ou sensibilisés à titre social ou personnel par la «différence» en général, et par l'intégration de jeunes handicapés en milieu ordinaire de formation, en particulier.

Certains pensent que le rôle de référent schéma est d'ordre social «normal, une question de citoyenneté, un peu comme on devient délégué du personnel ». «être référent schéma correspond à l'éthique et au cahier des charges de la MFR» ; d'autres ont été sensibilisés par une histoire vécue un peu douloureuse (difficultés scolaires momentanées, accident) ; d'autres enfin, ont dans leur entourage proche, un enfant handicapé, par exemple, et se sentent, de ce fait, directement concernés.

Des référents schéma tous motivés, passionnés et véritablement impliqués, qui sont une formidable clé d'entrée pour travailler avec les structures amont (recrutement) et les entreprises.

Pourtant, même fortement motivé, un référent schéma ne peut seul développer une démarche généralisée et pérenne d'intégration de jeunes handicapés. Le risque que nous courons à moyen terme est qu'une telle motivation, ne pouvant être exprimée, faute de ressources adaptées, peut paradoxalement être mal vécue et ces mêmes gens peuvent éventuellement renoncer.

- Un isolement possible : des difficultés de mise en œuvre de l'accueil « qualité » peuvent apparaître faute d'appui au sein de l'établissement.

Il semble que les référents schéma parfois « s'essouffent » lorsque la direction n'affirme pas, auprès des équipes, un projet global de stratégie d'accueil des jeunes en situation de handicap et ne « tient pas compte » dans son organisation des besoins du référent schéma régional pour remplir sa mission ; ce qui semble parfois être le cas.

« Pour l'accueil des jeunes, il est nécessaire que la direction communique auprès des équipes »

La fragilité financière énoncée précédemment a des répercussions sur les équipes pédagogiques, leur coopération. Un contexte qualifié « de difficile, précaire » (dans certains centres, la majorité des salariés est vacataire).

- Une charge de travail qui n'intègre pas systématiquement le temps nécessaire à la prise en charge de qualité de jeunes handicapés. La constitution de dossiers de demande de subventions (adaptations pédagogiques) est qualifiée de « lourde » par rapport au temps dont ils disposent, avec une incertitude quant à savoir s'ils peuvent commencer ou non les adaptations pédagogiques.

Il est rare que le référent schéma ait du temps « officiel » réservé à la prise en compte d'un jeune handicapé, dans le meilleur des cas, si le référent schéma dispose officiellement d'un temps il est largement insuffisant. Le fonctionnement du référent schéma est le plus souvent proche du bénévolat, prenant sur son temps personnel, ce qui n'est pas sans risque !

«L'Agefiph ne semble pas se rendre compte du travail à accomplir pour les jeunes TH, mais aussi pour tous les jeunes non TH qui ne savent pas lire et pas écrire par exemple, ou plus généralement pour les élèves en difficulté»

Dans un tel contexte, la diminution sensible de la prime d'insertion des TH (passée de 765 Euros par année d'apprentissage à 380 euros pour toute la durée de l'apprentissage) ne favorise pas la mobilisation des structures. D'ailleurs n'est-ce pas un paradoxe de diminuer fortement cette prime, alors qu'il y a un fort enjeu de développement quantitatif des apprentis TH. L'expérience ayant montré (aux niveaux des entreprises) que, malgré une obligation de quota, la seule loi ne suffit pas ?

- D'énormes difficultés sont évoquées quant au repérage des situations de handicap et de leurs incidences par rapport à la formation théorique ou pratique.  
Si le jeune bénéficie d'une notification CDES, le centre peut éventuellement avoir des informations sur le jeune. Le jeune « CDES » représente «le meilleur des cas» dans le cadre du repérage mais quid de tous les autres élèves en situation de handicap, qui selon les centres représentent une grande part de leur population ? La formation par l'apprentissage fut longtemps, en terme de représentation, un système d'orientation par l'échec et le demeure encore dans l'esprit de certains (filière de l'échec). Pour tous ces élèves pouvant relever ou non d'une RQTH, le temps de repérage de leurs difficultés est fort long, de plus, il faut que le référent schéma soit interpellé par l'équipe pédagogique afin qu'il puisse se mobiliser et mettre en place des compensations.
- Un manque de compétences des formateurs en terme d'approches pédagogiques adaptées aux différents handicaps (classés sous le terme générique de déficience intellectuelle) ou plus largement pour les élèves en grandes difficultés (des bases théoriques très nettement insuffisantes) est mentionnée dans tous les centres. Certains développent des processus d'individualisation (MFR) mais ce n'est pas encore généralisé et assez difficile à mettre en œuvre auprès des enseignants techniques semble-t-il !  
« l'individualisation n'est pas dans leur schéma, leur pédagogie est plus basée sur la réalisation de chantiers et nous avons du mal à avoir la traçabilité de ce qui se fait »
- Malgré le travail réalisé dans le cadre de la formation de référent schéma, ces derniers ont des difficultés, des appréhensions quant à la constitution de dossiers de reconnaissance COTOREP, encore plus marquée pour les jeunes qui précédemment n'étaient pas notifiés CDES. C'est une démarche psychologiquement délicate, qui de plus doit se faire sur un temps assez long, le temps nécessaire pour que la famille, le jeune fassent « leur deuil d'une certaine normalité». Un temps pour accepter une «telle stigmatisation» reconnaissance travailleur handicapé, à un âge où le jeune peut présenter une certaine fragilité, déstabilisation liée à l'adolescence et à cette place bien particulière et complexe qu'est l'apprenti «à la fois élève et travailleur ! »
- Lorsque le référent schéma régional réussit à entamer avec le jeune une démarche de reconnaissance, le délai de traitement des dossiers de reconnaissance COTOREP reste long (entre 7 et 8 mois sur la Drôme). Les CFA ont peur d'engager un soutien spécifique avant cette reconnaissance au risque de se voir refuser le financement de l'adaptation pédagogique.  
D'ailleurs un CFA nous a signalé un cas, il n'a pu faire financer les heures de soutien proposées au jeune car l'avis de la commission a été négatif alors même que l'équipe pédagogique ne voyait pas d'autres possibilités pour ce jeune. Le CFA n'a pu poursuivre ce soutien au niveau des contenus théoriques. Le jeune reste au centre sans compensation avec comme perspective l'échec assuré. Quid de son devenir, alors que l'employeur en était satisfait et le jeune très motivé ?
- Les référents schéma, les formateurs ont leurs limites, il leur est difficile d'intervenir dans des domaines qui ne relèvent pas de leur « place » formation et emploi. Or les jeunes en difficulté peuvent avoir besoin d'un accompagnement social.  
Ce besoin a été repéré. D'ailleurs, sur la Drôme des Collines, une expérience d'accompagnement du jeune de sa famille est actuellement menée. Une éducatrice est financée par le conseil général dans le cadre « de l'aide à la parentalité ».

Dans la perspective d'un accompagnement global des jeunes, il nous semble important de bien définir le « référentiel métier » de ce type de médiateur. Celui-ci doit à la fois connaître le monde professionnel et le monde social : des difficultés ont été évoquées avec des profils « éducateurs » quant à leurs places, leurs limites à respecter et leur tentation parfois de ne pas « lâcher prise » par rapport au jeune (notion de bonne distance), tout cela couplé le plus souvent par une méconnaissance du monde de l'entreprise. Le cas d'un jeune nous est cité, son orientation en ESAT avait été prédéterminée par le service social. Malgré sa réussite en centre de formation et en emploi, il a fallu une intervention externe pour qu'il réintègre le milieu ordinaire de travail !

### **Les pistes d'action :**

- Mobiliser les directions, instrument possible « charte qualité », travailler sur leurs représentations, leur rôle social dans l'intégration des jeunes en situation de handicap (échanges entre directions....). Mettre à plat leurs besoins en ressources.
- Généraliser les processus pédagogiques d'individualisation des parcours. Former les formateurs qu'ils enseignent des matières théoriques ou techniques à la mesure d'écarts, au suivi et à l'évaluation formative. Introduire de la traçabilité dans les parcours de formation afin que les jeunes, même s'ils échouent au CAP, puisse disposer d'un portefeuille de compétences et que les compétences acquises puissent être valorisées et développées (parcours de progression, analyse activités, référentiel de compétences).
- Formaliser pour les jeunes un portefeuille de compétences : qu'ils obtiennent ou non leur CAP, pendant l'apprentissage les jeunes ont acquis des compétences. Quid de ces compétences acquises si elles ne sont pas répertoriées et formalisées en parcours de formation.
- Développer pour tous les jeunes un instrument de « médiation » afin de les prendre en compte dans leur globalité, « ne pas séparer la vie privée, vie sociale, de la vie de formation professionnelle » (profil métier à affiner).
- Définir et mettre en commun des indicateurs de suivi « apprentissage » : les CFA, les chambres consulaires, l'Etat, la Région, l'Agefiph, le CRDI..disposent d'indicateurs. Il semble néanmoins que les uns et les autres aient des difficultés quant au croisement des données. Le devenir des jeunes, suivi à plus de 6 mois semble difficile à mettre en place pour tous. Pour les Travailleurs handicapés, la base de données CRDI pourraient sans doute être un bon outil, dans une logique d'indicateurs communs.

### **Les points de vue des entreprises rencontrées:**

Les entreprises rencontrées étaient de très petites entreprises, dans l'artisanat pour la majorité. La seule grande entreprise interrogée ne recrute pas au niveau CAP.

Nous avons rencontré une association patronale qui n'a pas l'expérience de l'embauche de TH mais qui n'y est pas opposée  
« Nous n'y pensons pas »

Les recrutements d'apprentis se font par connaissance, par proximité, famille, amis, soit par des liens spécifiques avec un CFA ou un IME.

« J'ai été sollicité par l'IME, où j'ai ma nièce qui séjourne »

« Le recrutement se fait par le bouche à oreilles »

Les artisans sont très preneurs d'accompagnement au montage de dossier, « culture orale »

« La France est envahie de paperasse, c'est très bien d'être accompagné pour la faire »

Dans les entreprises rencontrées les apprentis handicapés relevaient de handicap qualifié de « déficience intellectuelle ». Pour eux, les artisans ont mis en place des aides de type, répétition des consignes, démonstrations répétées des gestes à effectuer.... « On fait de la répétition pour que cela s'imprime ! ». Mais ces compensations restent très empiriques, car le plus souvent les apprentis semblent être « placés » chez un employeur sans que celui-ci dispose d'information sur les capacités et les limites du jeune. Dans un contexte où « Les artisans les plus âgés sont dépassés par la gestion du personnel ».

« Pour faire un bon tuteur, il faut avoir un maximum d'informations sur le jeune, son parcours, ses difficultés, ce qui ne semble pas toujours être le cas « quand un patron s'investit, il ne faut rien lui cacher, pas attendre que cela dégénère pour lui indiquer certaines choses ».

Les artisans ont remarqué que certaines familles ne s'impliquent pas du tout par rapport au jeune, et lorsque surviennent des problèmes d'ordre psychosocial ils n'ont aucun relais pour traiter ce type de difficulté et souvent ils se sentent démunis. Un besoin de relais apparaît, un besoin en accompagnement de type socio éducatif du jeune, handicapé ou pas. Il reste un lien à trouver entre CFA, entreprise, jeune et famille, sachant que pour tous les jeunes, les difficultés semblent s'accroître.

« Aujourd'hui 9 jeunes sur 10 ont des problèmes »

Des critiques sont émises par certains artisans par rapport à l'organisation du temps de formation en CFA « on paie les apprentis et ils ne sont pas chez nous ! ». D'autres disent que les patrons manquent d'information : « il faudrait leur dire que s'il y a des subventions, c'est justement pour compenser leur absence pendant les cours en CFA »

Quoiqu'il en soit sans aller jusque là, « il y a un paradoxe, les apprentis sont calés sur les vacances scolaires alors qu'ils sont salariés » Certains souhaiteraient que dans l'organisation du temps de formation en CFA, les spécificités des métiers, les périodes de forte charge de travail, la saisonnalité soient prises en compte : par exemple en pâtisserie, il serait souhaitable que les jeunes puissent être en entreprise la semaine qui précède Noël ainsi que la semaine avant Pâques.

Ce phénomène instaure parfois « des guerres entre CFA et entreprises »

Bien que les entreprises reconnaissent que les chambres consulaires informent, ils pondèrent en disant, « la chambre de métiers informe oui et non », elle nous envoie « des documents stéréotypés ».

Beaucoup semblent ne pas lire ou mal lire ce qui est envoyé « pour nous ce n'est pas du français artisanal, elles devraient être plus proches de nos besoins ».

Les collectivités territoriales (2 mairies) rencontrées étaient peu informées sur le champ du handicap. A ce propos, nous pointons que le PACTE n'ouvre pas à des droits spécifiques TH comme c'est le cas pour un contrat de professionnalisation.

« La loi est récente, nous ne connaissons pas les acteurs du handicap ni les aides éventuelles ».

Tout reste à faire en terme de sensibilisation au handicap.

## **Les points de vue des chambres consulaires rencontrées :**

Parmi les chambres consulaires rencontrées, une personne du service de la formation professionnelle avait suivi la formation de « référent Schéma Régional ». « Ma formation m'a beaucoup aidé à comprendre et à parler du handicap auprès de mes collègues ». Les chambres consulaires n'ont pas toutes les mêmes pratiques, néanmoins les CAD semblent être des lieux privilégiés pour aborder le thème handicap : des lieux de bilan de positionnement des jeunes, dotés de psychologues. Les CAD peuvent être sollicités avant même la signature du contrat d'apprentissage.

Globalement, « il reste un gros travail de démystification du handicap à faire ».

« Pour les entreprises, l'image du handicap, c'est le fauteuil roulant et ils pensent tout de suite qu'ils ne sont pas équipés pour »  
Le recrutement TH ou non se fait essentiellement par le réseau « les artisans fonctionnent à la fibre sociale en réseau de proximité ».

Globalement, les chambres de métiers semblent avoir des difficultés à mobiliser les entreprises sur un thème spécifique.

Par exemple, l'organisation d'une rencontre sur le thème du chèque emploi n'a mobilisé pratiquement aucune entreprise, quid du thème du handicap ?

Il semble que la prime Région de 500 euros pour inciter les entreprises à se former au tutorat produise ses effets, de plus en plus de tuteurs sont formés.

Les chambres consulaires disposent d'indicateurs concernant les apprentis, mais pas nécessairement partagés, il n'a pas de lisibilité transversale. Les indicateurs de suivi post apprentissage semblent difficiles à mettre en place.

Par rapport aux jeunes handicapés, les chambres consulaires rencontrées pointent un problème de repérage de ces jeunes en entreprise, la reconnaissance TH n'apparaît pas sur le contrat. Si le jeune ne dit pas qu'il est reconnu travailleur handicapé, si la famille ne le dit pas non plus, les chambres n'ont pas de possibilité d'accompagnement de ces jeunes, car les CFA ne leur donnent pas non plus l'information (confidentialité ?).

En terme de métiers, notamment concernant « les métiers en tension », il y a un manque de place récurrent dans les CFA. Chaque année des jeunes et des entreprises se trouvent démunis : « le jeune appelle la chambre en janvier, pour une inscription en CFA. En janvier, le CFA répond au jeune qu'il est trop tôt pour qu'il s'inscrive, mais lors du deuxième appel en mars, le CFA lui dit que c'est trop tard ! »

Au sein des chambres de métiers, le CAD semble être un levier fort pour l'entrée en apprentissage, il peuvent être sollicités avant l'entrée en apprentissage, sous réserve qu'ils soient tous formés à la problématique handicap (type formation référent schéma).

## VI) LA SYNTHÈSE DES PISTES D' ACTIONS DE DEVELOPPEMENT QUANTITATIF ET QUALITATIF DE L' APPRENTISSAGE

En direction des	PISTES D' ACTIONS	Apprentis TH	Tous les jeunes
<b>CFA</b>	Financer les CFA par rapport à leur typologie et à leurs besoins territoriaux.	+	+
<b>METIERS</b>	Initialiser une démarche compétences au plan régional, déclinée en approche territoriale avec les branches professionnelles et les CFA dans une perspective de développement durable (s'appuyer sur les mesures d'aides de l'Etat au conseil permettant d'encourager les entreprises à mettre en place des plans de GPEC permettant d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences dans le cadre de l'accompagnement des mutations économiques).	+	+
	Repérer les compétences transversales aux métiers.	+	+
	Ajuster les référentiels de formation aux besoins actuels et futurs des métiers.	+	+
	S'appuyer sur les besoins futurs pour anticiper les ouvertures de session d'apprentissage.	+	+
<b>Acteurs pouvant favoriser l'apprentissage</b>	Renforcer les actions des chambres consulaires en direction de l'EN.	+	+
	Sensibiliser les acteurs de l'orientation à l'apprentissage, développer les approches créatives de l'orientation sur le mode « trouver - créer »	+	+
	Former tous les acteurs de l'orientation à la thématique handicap	+	
	Former toutes les chambres consulaires à la thématique handicap Lever privilégié les CAD au sein des chambres de métiers	+	
	Sensibiliser les médecins au montage de dossier COTOREP Sensibiliser les médecins du travail aux préconisations d'adaptations, aux aides possibles, aux acteurs du handicap.	+	
	<b>En amont de l'apprentissage :</b> Développer les possibilités de : - découverte des métiers - stages longs en entreprise	+	+
	<b>En amont de l'apprentissage :</b> Systématiser et formaliser le repérage des élèves en difficulté	+	+
	<b>En amont de l'apprentissage :</b> Développer - les modules de remise à niveau, - le travail sur les codes sociaux, - le travail sur la place particulière élève - salarié - le travail par rapport à une éventuelle RQTH	+	+
	Mettre en place après un travail de mise à plat, un annuaire des ressources locales et des modalités de saisine de l'offre de service globale en direction des jeunes en situation de handicap	+	
<b>Référents Schéma Régional CRDI</b>	Sortir le référent schéma de son « isolement » en mobilisant les directions afin qu'elles répercutent cet engagement au niveau de l'ensemble de l'équipe pédagogique (idée de charte qualité accueil)	+	

<b>Formateurs des centres d'apprentissage</b>	Former tous les formateurs aux processus pédagogiques d'individualisation des parcours	+	+
<b>Apprentis</b>	Formaliser pour tous les élèves un portefeuille de compétences (traçabilité des acquis)	+	+
	Mettre en place un acteur de médiation « famille, jeune, CFA, entreprise » approche globale du jeune	+	+
<b>Entreprises</b>	Travailler auprès des entreprises sur l'approche compétences / au jeune en parallèle au handicap (démystification du handicap) Trouver des voies de mobilisation en fonction de la cible : <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les grandes entreprises, les sensibiliser par le biais des différentes associations patronales, s'appuyant sur les différentes chartes : charte de l'apprentissage, charte de la diversité ;</li> <li>- pour les artisans, commerçants par le biais de leurs syndicats professionnels ;</li> <li>- pour les artisans commerçants en milieu rural, par le biais des initiatives territoriales les ORC opérations rurales collectives (redynamisation des commerces et artisanats).</li> </ul>	+	
	Introduire « l'approche handicap » dans le contenu de la formation des tuteurs (appui prime de 500 euros)	+	
	Renforcer les transmissions données à l'entreprise, au tuteur du jeune : son parcours ses compétences, ses limites, les points de vigilance (portefeuille de compétences + points particuliers/ handicap) pour sortir « de la bonne action »	+	+
	Identifier un acteur de médiation (CFA, jeune, entreprise), recours en cas de difficulté	+	+
<b>E.N</b>	Développer les liens avec l'éducation nationale	+	+
<b>MDPH</b>	Harmoniser les définitions handicap des commissions cotorep Quid de la situation des « dys » dyslexie, dysorthographe.... Raccourcir les délais de traitement de reconnaissance (notion d'urgence/ prise en charge)	+	
<b>Collectivités territoriales</b>	Les informer sur le handicap, les acteurs du handicap, les aides possibles (découverte)	+	
<b>Les chambres consulaires, L'Etat, la Région, L'Agefiph</b>	Inscrire l'ensemble des acteurs dans une démarche de changement Coordonner les actions en complémentarité (qui fait quoi avec qui et comment ?) Définir, harmoniser et faire partager des indicateurs communs de suivi « apprentissage » TH (s'appuyer sur la base CRDI) et non TH Réfléchir au recueil de données post apprentissage ?	+	+

En initialisant l'étude, nous avons fait l'hypothèse que les pistes d'actions proposées permettraient non seulement un développement de l'apprentissage en direction des TH mais aussi pour tous les jeunes.

A l'issue de ce travail, cette hypothèse se confirme largement, les pistes d'actions repérées peuvent toutes favoriser le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage des jeunes, seules certaines pistes d'actions restent spécifiques au public handicapé.

Favoriser l'entrée en apprentissage des jeunes handicapés et des autres jeunes représente un enjeu fort pour la Région et les territoires, dans une perspective de développement durable.

Des chantiers importants seraient à mettre en œuvre :

- Initialiser une démarche « compétences »
- « mettre à plat » les métiers (analyse d'activités)
- Développer les compétences en individualisation des parcours de formation
- Clarifier les missions des tous les acteurs du stade de l'orientation à la formation, à l'emploi jusqu'au maintien dans l'emploi

Pour réaliser concrètement ce développement, il s'agit d'instaurer une véritable démarche d'accompagnement au changement au plan régional, avec ses déclinaisons territoriales. En terme de faisabilité il nous semble important au préalable de repérer les enjeux, les implications des acteurs concernés, les conditions de faisabilité et les facteurs de biais afin de coordonner au mieux la mise en œuvre du développement de l'apprentissage pour les jeunes.

## VII) GLOSSAIRE ET TYPES DE CONTRATS

<b>AGEFIPH</b>	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Créée par la loi du 10 juillet 1987 imposant à toutes les entreprises du secteur privé comme du secteur public d'employer 6% de personnes handicapées. Alimenté par les contributions des entreprises ne remplissant pas leur obligation d'emploi, ce fonds sert à financer des actions favorisant la formation, l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Versement aux entreprises, personnes handicapées et acteurs de l'accompagnement de l'insertion de la formation.
<b>CAD</b>	Centre d'aide à la Décision de la chambre de métiers et de l'artisanat est l'interface entre les entreprises et les publics en recherche d'emploi ou de formation. C'est un outil au service des ressources humaines des petites entreprises, de l'attractivité du secteur et du développement économique du territoire.
<b>CDES</b>	Commission départementale d'éducation spéciale. Instance compétente pour examiner la situation des enfants et adolescents atteints d'un handicap moteur, sensoriel ou mental de la naissance à l'âge de vingt ans
<b>CFA</b>	Centre de Formation des Apprentis, organisme de formation qui dispense une formation générale, technologique et pratique en complément de la formation reçue en entreprise. Les Cfa accueillent des jeunes de 16 à 25 ans (limite portée à 30 ans pour les apprentis handicapés) qui préparent en alternance un diplôme de niveau V à I.
<b>COTOREP</b>	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel. Instance départementale dont la compétence est d'examiner la situation de l'ensemble des adultes handicapés : emploi, formation professionnelle, orientation, placement, aides financières et sociales. Elle reconnaît la qualité de travailleur handicapé <b>RQTH</b>
<b>CRDI RA</b>	Centre de Ressources, de Développement et d'Information pour l'emploi des personnes handicapées Rhône-Alpes, au service des personnes, des entreprises et des professionnels à travers 3 missions : une fonction d'information (ex :site handiplace.org notamment), le schéma régional de la formation des personnes handicapées, l'observatoire de l'emploi.
<b>EA</b>	Entreprises adaptées (anciennement ateliers protégés)
<b>ESAT</b>	Etablissements et services d'aide par le travail ( <b>anciennement CAT</b> )
<b>GPEC</b>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : démarche permettant de formaliser des plans de gestion prévisionnelle afin d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences
<b>IME/IMPRO</b>	Les instituts médico - éducatifs (IME) accueillent des enfants et adolescents déficients intellectuels quel que soit le degré de leur déficience. On distingue cependant les Instituts médico-pédagogiques (IMP) des Instituts médico-professionnels (IMPRO) qui, eux dispensent une initiation professionnelle.
<b>ITEP/IR</b>	Les Instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP) sont des établissements médico-éducatifs qui ont pour vocation d'accueillir des enfants ou des adolescents présentant des troubles du comportement importants, sans pathologie psychotique ni déficience intellectuelle. Ce sont les anciens Instituts de Rééducation (IR), ou Instituts de Rééducation Psychothérapeutique (IRP), réformés par le décret n°2005-11 du 6 janvier 2005. L'accueil se fait en internat ou demi-pension. L'enseignement est dispensé soit dans l'établissement par des enseignants spécialisés, soit en intégration dans des classes, ordinaires ou spécialisées, d'établissements scolaires proches
<b>MFR</b>	Maison familiale rurale
<b>SEGPA</b>	Section d'enseignement général et professionnel adapté
<b>SESSAD</b>	Service d'éducation spécialisée et de soins à domicile, composés de professionnels du médico-social qui interviennent dans l'accompagnement de l'enfant ou du jeune sur les lieux où il exerce ses activités. Le terme « domicile » est utilisé pour préciser que l'intervention ne se fait pas dans l'établissement spécialisé.

LES TYPES DE CONTRAT	Principales caractéristiques	Spécificités liées au handicap
<b>Contrat d'apprentissage</b>	Permet l'acquisition de compétences professionnelles par l'alternance CFA / Entreprise. Conduit à un diplôme de l'éducation nationale, du ministère de l'agriculture, ou du travail du niveau V (CAP) au niveau ingénieur. L'apprenti, étudiant des métiers depuis 2005, perçoit un salaire en fonction de son âge et de son année de formation. Contrat ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans (dérogation possible pour les jeunes de 15 ans).	Limite d'âge portée à 30 ans. Aides financières à l'employeur versées par le Conseil Régional, crédit d'impôt accordé par l'Etat, prime à l'embauche de l'Agefiph * Contribution au financement des adaptations pédagogiques en compensation du handicap par l'Agefiph. La durée de l'apprentissage peut être augmenté d'un an. <i>* plus d'info : <a href="http://www.handiplace.org">www.handiplace.org</a></i> <i>Schéma régional puis mémo des aides.</i>
<b>Contrat de professionnalisation</b>	Le contrat de professionnalisation succède au contrat de qualification et vise à aider les jeunes à acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification reconnue par une convention de branche ou encore une qualification établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi. Alternance de périodes de formation dans ou en dehors de l'entreprise, et de périodes de travail en lien avec la qualification recherchée. A priori, le contrat de professionnalisation concerne les jeunes de moins de 26 ans, qui n'ont pas de qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale, mais également les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi que certains salariés en CDI dont la qualification est inadaptée.	Des aides de l'Agefiph : une subvention forfaitaire par période de 6 mois en fonction de l'âge du bénéficiaire *  <i>* plus d'info : <a href="http://www.agefiph.asso.fr">www.agefiph.asso.fr</a></i>
<b>PACTE</b>	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'état Jeunes de 16 à 25 révolus, sortis du système éducatif sans diplôme, sans qualification professionnelle reconnue ou avec un niveau de formation inférieur au baccalauréat	