



Avril 2021

Etude qualitative sur le parcours des apprentis en situation de handicap

Dispositif d'observation de l'emploi des
travailleurs handicapés et du maintien dans
l'emploi

pluricitē
GROUPE

alter
egal
association

1	Le objectifs et le périmètre de l'étude	P3
2	Les principaux enseignements de l'étude	P5
3	Conclusions et enjeux d'avenir	P13

+ Les objectifs et le périmètre de l'étude

+ Les objectifs et le périmètre de la mission

Les objectifs de l'étude :

Une étude qualitative ayant pour ambition :

- d'apporter de premiers éléments d'analyse sur les trajectoires des apprentis en situation de handicap évoluant en région Auvergne-Rhône-Alpes.
- à mettre en avant et illustrer les leviers et les freins rencontrés par les apprentis en situation de handicap.

Le périmètre des investigations :

Une étude menée au 1^{er} trimestre 2020, qui s'est basée sur l'étude de 20 parcours d'apprentis en situation de handicap, à travers des entretiens menés avec les apprentis eux-mêmes (ou dans certains cas, leurs parents) ainsi que leurs maîtres d'apprentissages.

Les investigations ont été ciblées de manière à garantir une diversité de profils :

- 35% de femmes
- 15% de profils « adultes en reconversion »
- Types de handicap :
 - 65% de handicap cognitif / psychique
 - 25% de handicap moteur
 - 10% handicap auditif
- Des formations variées :
 - En termes de niveaux : CAP, Bac Pro, BTS
 - En termes de secteurs : hôtellerie-restauration, BTP, charcuterie, coiffure, boulangerie-pâtisserie, vente, gestion...

+ Structuration du rapport

Un rapport d'analyse transversale

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

10 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 sur 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 ou 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

+ Les enseignements de l'étude

+ L'apprentissage, une opportunité suite à des difficultés rencontrées dans le parcours scolaire ou professionnel

- Pour les « jeunes » :
 - Des parcours scolaires souvent difficiles, les ayant amené à rejoindre de classes ou établissements spécialisés (SEGPA, ULIS, ITEP)
 - une volonté de sortir au plus vite du système scolaire pour entrer dans la vie active
- Pour les publics « adultes en reconversion » :
 - Une orientation vers l'apprentissage qui s'inscrit le plus souvent dans le cadre d'une reconversion professionnelle, suite à un licenciement pour inaptitude
- Les principaux facteurs d'attrait de l'apprentissage pour ces publics :
 - La dimension pratique et opérationnelle des enseignements
 - L'expérience professionnelle acquise
 - La rémunération

+ L'importance de l'appui de tiers dans l'orientation et la recherche de contrat

- Un rôle d'information et d'appui apporté dans l'orientation initiale vers l'apprentissage, selon les cas, par :
 - Les membres de la famille (parents, frères et sœurs)
 - Des acteurs éducatifs (professeurs de collège ou de lycée)
 - Des acteurs de l'accompagnement handicap (éducateurs dans des établissements médico-sociaux)
 - Des conseillers en emploi (notamment de Cap emploi)
- Différents types d'appuis apportés par l'entourage :
 - L'appui à la rédaction de CV et lettre de motivation
 - L'identification d'employeurs potentiels
 - Des parents et éducateurs qui accompagnent les jeunes dans des démarches concrètes (porte-à-porte auprès d'employeurs, présence à l'entretien d'embauche...)

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

- Des postures variables dans la manière dont est abordé le handicap
 - Des cas où le handicap est abordé ouvertement, ce qui permet notamment de :
 - ✓ D'expliquer les contraintes
 - ✓ De réfléchir ensemble aux aménagements possibles
 - ✓ D'évoquer les aides existantes
 - Mais dans le cas où le handicap est « invisible », certains ont tendance à ne pas aborder la question, par crainte que celui-ci ne constitue un obstacle à l'embauche
- Un niveau de sensibilisation variable des employeurs vis-à-vis du handicap
 - Une part significative d'employeurs particulièrement sensibilisés (ex : eux-mêmes porteurs d'un handicap, ayant des proches en situation de handicap ou ayant déjà recruté des personnes en situation de handicap)
 - Un regard sur les différents types de handicap variable en fonction des secteurs et des contraintes de chaque métier

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

- Pour les apprentis porteurs de handicaps psychiques ou cognitifs, des 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.
- Pour les adultes en reconversion, un retour en formation suppose d'accepter de revenir à une posture d'apprenant (qui inclut les révisions, les devoirs...)
- Un ensemble d'accompagnements et aménagements pouvant être (mais pas toujours) mis en place :
 - L'action des référents handicap
 - La sensibilisation des équipes d'enseignants et de formateurs
 - Des « appuis humains » supplémentaires (ex : soutien scolaire, interprète...)
 - Des adaptations des modalités d'examens
- Le cas particulier du CFAS, avec des classes spécialisées pour les enseignements généraux
- Quelques cas d'apprentis insuffisamment accompagnés
- La crise sanitaire, un obstacle supplémentaire pour certains apprentis en situation de handicap, avec un risque de décrochage renforcé

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

- Des handicaps ayant des niveaux d'incidences très variables sur l'exercice du métier
 - 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.
 - Des handicaps psychiques / cognitifs qui nécessitent une attention renforcée, un accompagnement adapté, et des aménagements organisationnels
 - Des handicaps moteurs qui nécessitent des aménagements d'ordre matériel et organisationnel
- Une « réussite » du parcours en entreprise qui 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...).
- Des handicaps « invisibles » qui restent parfois mal compris et peuvent amener des tensions

+ Un rôle souvent déterminant joué par les « acteurs tiers » pour sécuriser le parcours des apprentis

- Un ensemble d'acteurs qui jouent un rôle direct ou indirect dans l'accompagnement des apprentis en situation de handicap :
 - Leur maître d'apprentissage
 - Le référent handicap CMA
 - Le référent handicap de leur CFA
 - Leur éducateur
 - Leurs parents
 - Leur conseiller à l'emploi
- L'intervention de 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..
 - D'apporter un soutien moral continu à l'apprenti, à la fois dans les temps en entreprise, en CFA et à la maison.
- Cependant, des expériences qui restent contrastées

+ Des perspectives ouvertes par l'apprentissage pour la suite du parcours

- Un haut niveau de satisfaction des apprentis en situation de handicap interrogés vis-à-vis de l'expérience vécue en tant qu'apprenti
- L'apprentissage d'un métier et la découverte des réalités du monde de l'entreprise, un levier essentiel pour la suite du parcours
- Parmi les apprentis interrogés, différentes perspectives d'avenir :
 - L'obtention du diplôme, un premier défi
 - La poursuite d'un parcours de formation, dans la grande majorité des cas en alternance, une option souvent visée
 - Plusieurs apprentis ayant obtenu un CDI à l'issue de leur apprentissage
 - En situation de recherche d'emploi, des arguments à faire valoir qui renforcent la confiance

+ Conclusions et enjeux d'avenir

+ Principales 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 cependant 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.
- ❖ Le parcours des apprentis en situation de handicap est souvent confronté à un certain nombre d'obstacles, aux différentes étapes de leur parcours. 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 en situation de handicap. 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

+ Quelques enjeux d'avenir pour renforcer l'accès de apprentis en situation de handicap à l'apprentissage

- ❖ **Conforter 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)
- ❖ **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
- ❖ **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
- ❖ **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
- ❖ **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.