

**EXPERIMENTATION LOCALE D'UN DISPOSITIF  
DE FORMATION SPECIFIQUE A DESTINATION DES PUBLICS HANDICAPES  
DEFICIENTS INTELLECTUELS LEGERS**

**Octobre 2006**

**Sommaire :**

- 1. Introduction**
  - a. Contexte général**
  
- 2. Handicap et emploi en Région Rhône Alpes**
  - a. Données régionales**
  - b. Les différents types de bénéficiaires**
  - c. Taux d'emploi direct en Rhône Alpes**
  - d. Réponse des entreprises à l'obligation de l'emploi en Rhône Alpes**
  
- 3. L'expérimentation des CFA en Région Rhône-Alpes**
  - a. Introduction**
  - b. Présentation de l'organisme promoteur du projet**
  - c. Genèse du projet**
  - d. Facteurs locaux favorables au projet**
  - e. Les préalables pris en compte pour la création du projet**
  - f. L'impact de l'action aujourd'hui**
  
- 4. Dispositif pédagogique et partenariat**
  - a. Objectifs**
  - b. Méthodologie**
  - c. Déroulement**
  
- 5. Situation de l'expérimentation dans le paysage réglementaire et politique**
  - a. La complémentarité des approches**
  - b. Liens entre l'action et l'existant**
  - c. Conclusions**
  
- 6. Données locales et évaluation**
  
- 7. Nature des opérations envisagées à terme pour faire évoluer le projet**

## 1. Introduction :

### **a. Contexte général et situation nationale**

On compte 643 000 personnes handicapées actives, sur un total de 880 000 personnes handicapées en âge de travailler (chiffres de 2003). Sur ces 643 000 travailleurs handicapés, 500 000 sont employés en milieu ordinaire — 150 000 dans le secteur public, 350 000 dans le secteur privé —, 120 000 sont employés en milieu protégé, dont 100 000 en CAT, et 23 000 sont des travailleurs indépendants. Une proportion importante (23 %) des personnes handicapées occupe un emploi à temps partiel (contre 16 % de la population active).

Les travailleurs handicapés sont davantage touchés par le chômage, avec un taux de chômage près de trois fois supérieur à celui de la population dite valide<sup>1</sup>. 245 780 personnes handicapées étaient à la recherche d'un emploi en janvier 2004, soit 7,1 % des demandeurs d'emploi, 158 000 étant demandeurs d'un emploi à temps complet. Elles sont souvent au chômage depuis plus longtemps que les personnes valides, ont une moyenne d'âge plus élevée que la moyenne (27 % sont âgées de 50 ans et plus, contre 15 % pour l'ensemble des chômeurs) et sont souvent faiblement qualifiées — 45 % ont un niveau de qualification de manœuvre, d'ouvrier spécialisé ou d'employé non qualifié, contre 23 % pour les autres publics. Enfin, certains handicaps sont plus pénalisants que d'autres, car plus méconnus, en particulier les handicaps psychiques (maladies mentales, dépressions lourdes, schizophrénie..).

Aujourd'hui, la situation de l'emploi des personnes handicapées est encourageante, dans la mesure où elle s'est grandement améliorée depuis quinze ans, mais elle reste insatisfaisante.

C'est la loi du 10 juillet 1987 (loi 87-517) qui a créé pour les entreprises privées de plus de vingt salariés une obligation d'employer à hauteur de 6 % de leur effectif les personnes dont le handicap a été reconnu administrativement. Si l'employeur n'applique pas cette obligation, il doit verser une contribution financière à l'AGEFIPH, dont les fonds sont utilisés pour des actions en faveur des personnes handicapées. Depuis 1987, on est passé de 49 % à 54 % d'entreprises qui remplissent leur quota de 6 % de salariés handicapés. Par ailleurs, le nombre d'entreprises qui n'emploient aucun travailleur handicapé dans leur effectif diminue de 1 % par an depuis environ quatre ans. Le progrès est certes lent, mais il existe ; il est par ailleurs ralenti quand la conjoncture économique est morose. C'est ainsi que, en 2003, un flux d'embauche d'environ 100 000 personnes handicapées a été maintenu, mais les emplois sont plus précaires.

Un des messages forts prévus dans la loi de février 2005 est qu'il ne pouvait pas y avoir de possibilité d'intégration sociale de personnes handicapées si dès l'école les enfants handicapés étaient orientés vers des structures spécialisées totalement extérieures. La loi votée en fait ne stipule que l'importance de « favoriser les échanges et les rencontres entre élèves et personnes handicapées ».

Il convient de noter toutefois que le maintien de solutions classiques pour les handicapés, notamment ceux atteints de déficiences intellectuelles, constituent un poids financier considérable pour la société alors que des solutions innovantes fondées sur l'insertion en milieu

ordinaire nécessitent certes un investissement initial plus important mais génèrent ensuite une économie nette tout au long de la vie de la personne ainsi intégrée.

Il faut aussi souligner combien ce type de solution est satisfaisant pour les publics concernés en ce sens qu'elle gomme en partie à leurs yeux, leur différence par rapport aux autres personnes en milieu de travail.

Il existe, en fait peu d'études sur le devenir des jeunes handicapés au plan national, c'est pourquoi, les rédacteurs se sont attachés à suivre plus spécifiquement des expérimentations conduites en région Rhône-Alpes qui s'inscrivent de surcroît un peu en marge du PDITH et qui pourraient constituer des pistes intéressantes de réflexion voire d'action pour d'autres opérateurs et d'autres régions.

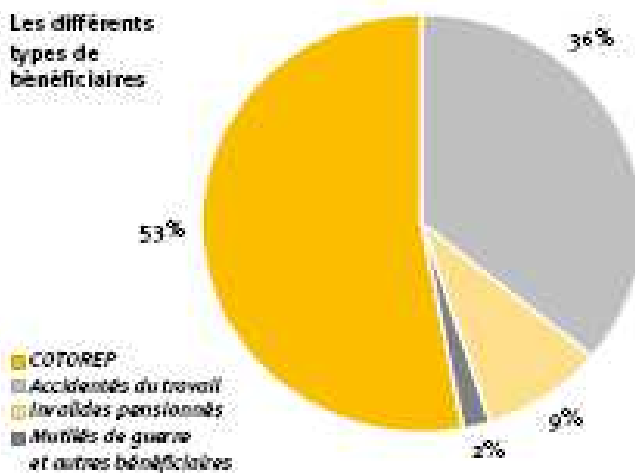
Rappelons tout d'abord les données régionales sur le handicap en Rhône-Alpes.

## 2. Handicap et emploi en région Rhône-Alpes.

### a. Données régionales

#### Quelques données chiffrées en Rhône-Alpes

Les différents types de bénéficiaires



Au niveau régional, un bénéficiaire sur deux a une reconnaissance COTOREP, un sur quatre est accidenté du travail, un sur quatre est titulaire d'une rente d'invalidité, il existe de fortes disparités départementales : reconnaissance COTOREP entre 37,4% (Savoie) et 58,7% (Haute Savoie) ; accidentés du travail entre 5,9% (Ain) et 55,9% (Savoie) ; invalides entre 5,9% (Drôme) et 40% (Rhône)

Source : DIREPP, ESE au 31/12/1999

### ***b. Les différents types de bénéficiaires***

Au niveau régional, un bénéficiaire sur deux a une reconnaissance COTOREP, un sur quatre est accidenté du travail, un sur quatre est titulaire d'une rente d'invalidité, il existe de fortes disparités départementales : reconnaissance COTOREP entre 37,4% (Savoie) et 58,7% (Haute Savoie) ; accidentés du travail entre 5,9% (Ain) et 55,9% (Savoie) ; invalides entre 5,9% (Drôme) et 40% (Rhône)

Taux d'emploi en Rhône-Alpes : 4,6% pour 24 474 bénéficiaires. La Loire se rapproche du quota des 6% (avec 5,5%). Le Rhône a un taux d'emploi de 4,1%.

Au 31.12.1998, il y a 9 569 établissements assujettis à la loi de 1987 dont 2 246 n'employaient aucun travailleur handicapé.

### ***c. Taux d'emploi direct en Rhône Alpes.***

L'emploi direct seul est le plus utilisé (34,8% des établissements). Plus d'un quart (26,53%) des établissements n'emploie aucune personne handicapée, n'utilise pas la sous-traitance et verse une contribution à l'Agefiph.

### ***d. Réponse des entreprises à l'obligation de l'emploi en Rhône Alpes.***

66 % des établissements ont employé au moins une personne handicapée en Rhône-Alpes en 2001.

Le recours à l'emploi direct de personnes handicapées dans le cadre de la loi de 1987 est particulièrement fréquent dans la région puisque 43 % des établissements ont satisfait leur obligation d'emploi par le seul emploi de personnes handicapées, un pourcentage supérieur à celui de l'ensemble du pays (34 %, données 2000). C'est dans la Loire que ce pourcentage est le plus élevé. Par ailleurs 45 % des établissements ont effectué un versement à l'AGEFIPH, ce versement à lui seul ou combiné avec des contrats de sous-traitance ayant permis aux établissements de satisfaire leur obligation d'emploi dans 30 % des cas, contre 37 % en France. Le recours à un versement à l'AGEFIPH pour satisfaire son obligation d'emploi est donc moins fréquent en Rhône-Alpes que dans le reste du pays.

La conclusion de contrats de sous-traitance auprès du secteur protégé concerne 15 % des établissements en Rhône-Alpes, un pourcentage inférieur à celui du niveau national (17%).

En 2000, 2 025 personnes handicapées ont été embauchées dans les établissements assujettis de la région Rhône-Alpes, ce qui représente 8,3 % de l'effectif des salariés bénéficiaires.

L'âge moyen à l'embauche des personnes handicapées est particulièrement élevé. Les jeunes de moins de 25 ans ne représentent que 11 % des recrutements de salariés handicapés en 2001, contre 43 % dans les embauches de l'ensemble de la population.

Près de 60 % des embauches sont à caractère durable (CDI), un pourcentage nettement supérieur à celui de l'ensemble de la population (26 %).

Le recrutement sur des emplois durables est surtout le fait des petits établissements.

En effet, plus la taille de l'établissement est importante, plus le recours au CDD ou à l'intérim lors de l'embauche des personnes handicapées est élevé. 71 % des recrutements sont à durée

indéterminée dans les petits établissements de 20 à 49 salariés contre 46 % dans les établissements de 200 salariés et plus. Il en va de même dans l'ensemble de la population mais dans des proportions nettement inférieures : 31 % des embauches effectués en 2001 dans les établissements de 10 à moins de 50 salariés s'effectuent dans le cadre de contrats à durée indéterminée contre 22 % dans les établissements de 200 salariés et plus.

Parmi les diverses catégories de personnes handicapées identifiées ci dessus, les cas les plus lourds et les plus difficiles à traiter semblent, à juste titre, être ceux souffrant d'une déficience intellectuelle.

Celle ci ne peut, en effet, se contenter d'un aménagement ergonomique du poste de travail mais nécessite un encadrement renforcé, une analyse soigneuse des caractéristiques des emplois pouvant être confiés, et un dispositif d'appui en cas d'urgence.

En effet, si un travailleur intellectuellement handicapé présente l'avantage d'être très appliqué dans sa tâche, très fidèle et reconnaissant envers son entreprise, il requiert une uniformité et une bonne récurrence des situations auxquelles il est confronté. Dans le cas contraire, il va développer un réflexe de peur qui peut le conduire à des actes désordonnés voire violents.

Il apparaît pourtant, dans le schéma régional qui structure, par les financements, le dispositif d'accueil qu'aucune place spécifique n'est faite pour ce public.

Les expérimentations conduites dans cette Région prennent donc tout naturellement un relief particulier et utile pour la présente étude.

### **3. L'expérimentation des CFA en Région Rhône-Alpes**

#### ***a Introduction***

La grande majorité des handicapés est donc, conformément à ce qui est dit ci dessus, intégrée par le biais du Schéma Régional dans les formations diplômantes ou qualifiantes disponibles, notamment en alternance. Les personnes concernées bénéficient de l'accompagnement prévu au schéma régional et des aménagements nécessaires.

Devant l'insistance des parents à aller vers une insertion en milieu ordinaire, l'AFIPAIEM avait, depuis plusieurs années, mis en place une expérimentation via un service spécialisé : le SFPA. Ce dernier s'était rapproché d'un premier CFA dès l'année 1999 pour envisager la mise en place, dans le cadre de l'apprentissage, d'un dispositif original d'insertion de 15 jeunes dans les métiers de la restauration en milieu ordinaire.

Le public cible, bien identifié, évalué avant l'entrée en formation, était considéré comme ne pouvant pas prétendre à suivre une formation diplômante classique au sein d'un groupe (CAP par exemple), même avec une aide particulière et un aménagement adapté des parcours et des méthodes.

Cette difficulté portait notamment sur la maîtrise des matières générales indispensables à l'examen.

Il convenait donc de privilégier le caractère professionnalisant de la formation permettant l'intégration dans un emploi classique tout en préservant la possibilité d'obtenir une qualification sanctionnée par un titre donnant au jeune la possibilité d'être correctement positionné dans un grille de compétences et de salaires et de pouvoir s'appuyer sur ce titre pour être mobile. Par ailleurs, Il s'agissait bien là d'un public qui est normalement pris en charge par des institutions spécialisées et était destiné à rester, à vie, en atelier protégé.

Le cahier des charges de l'expérimentation était donc d'apporter à la fois un niveau de qualification et un accompagnement permettant, sur une période de 3 ans, d'amener les déficients intellectuels vers un emploi en milieu ordinaire.

Il est également à souligner que cette orientation répondait au souci, exprimé par le SFPA, de « favoriser les échanges et les rencontres entre élèves et personnes handicapées ».

Pour répondre à ce cahier des charges, la formation a été mise en place en milieu ordinaire, c'est-à-dire au sein d'un CFA, afin de donner aux jeunes handicapés l'occasion de côtoyer au quotidien les autres apprentis dans des conditions tout à fait classique (repas en commun, échanges dans les lieux de vie du CFA, participation aux activités collectives, partage d'expérience etc...)

Cette première expérimentation fut une réussite puisque la quasi totalité des jeunes a été intégrée en milieu ordinaire et y sont toujours aujourd'hui.

Tous les observateurs se sont déclarés très impressionnés par les progrès accomplis en terme d'habiletés, d'autonomie et de socialisation par les jeunes sur ce groupe expérimental.

L'économie réalisée pour la société fut estimée à plusieurs dizaines de milliers d'Euros par jeune.

C'est pourquoi, cette expérimentation a été, depuis reconduite et pérennisée dans le CFA test malgré les complications administratives survenues du coté des financeurs.

Elle a également été reprise par un deuxième CFA.

Il est donc possible de tirer des enseignements sur une cohorte significative de formés de même nature et sur plusieurs spécialités différentes.

Examinons donc maintenant le détail des réalisations.

### ***b. Présentation de l'organisme promoteur du projet :***

L'AFIPAEIM a été créée en 1961 par des parents souhaitant trouver ou mobiliser des réponses adaptées aux besoins de leurs enfants déficients intellectuels.

Elle a été reconnue d'utilité publique en 1968.

Elle est affiliée à un mouvement national, l'UNAPEI (Union Nationale des Parents d'Enfants Inadaptés).

Sa vocation fondamentale est toujours d'actualité.

L'AFIPAEIM s'est fixé pour missions de :

- Agir pour la dignité de la personne handicapée intellectuelle
- Promouvoir son intégration sociale en Isère
- Accueillir, soutenir et représenter les familles des personnes handicapées intellectuelles en Isère
- Créer et gérer des établissements et des services d'accompagnement pour la prise en charge des personnes handicapées intellectuelles

Dans le département de l'Isère, lieu de la première expérimentation, l'AFIPAEIM accompagne 2000 jeunes déficients intellectuels.

### ***c. Genèse du projet :***

Pour qu'un projet de cette nature puisse prendre corps, il fallait que soient réunies un certain nombre de conditions :

Tout d'abord un organe d'impulsion connaissant bien la question du handicap, connaissant également les questions de formation et capable, par sa puissance de lobbying, de peser sur les institutions afin de leur faire prendre le minimum de risques nécessaires à une expérimentation. L'AFIPAEIM, par le nombre de parents qu'elle rassemble et le charisme de ses élus, présentait toutes les caractéristiques nécessaires et ce, d'autant plus qu'elle venait de se doter en 1999 d'un organe interne en charge de trouver des solutions d'intégration en milieu ordinaire des déficients intellectuels : le SFPA.

Celui-ci avait prudemment associé étroitement à sa réflexion les Directeurs des IMPRO et CAT susceptibles de constituer les futurs « sélectionneurs » de jeunes candidats.

Il fallait également un cadre institutionnel favorable.

Sur ce plan particulier, le schéma départemental des personnes handicapées de l'Isère mettait l'accent en priorité sur l'insertion des jeunes pour la période 2000/2004. Sur le plan national également, Martine Aubry, alors Ministre du travail incitait les acteurs du handicap à dynamiser la préparation des jeunes handicapés à la vie professionnelle qu'elle soit en milieu protégé ou ordinaire en utilisant l'apprentissage et la validation des acquis professionnels.

La conjonction de ces divers éléments a permis la construction de la première formation.

#### **d. Facteurs locaux favorables au projet**

Localement, un certain nombre de facteurs favorables ont également justifié l'expérimentation :

- Tout d'abord, malgré le bon réseau existant de centres d'accueil, Il y avait besoin de création de places dans le secteur du travail protégé. Les IMPRO et CAT avaient du mal à répondre positivement aux demandes et les listes d'attentes s'allongeaient générant un mécontentement croissant des familles.  
Ce problème sera d'ailleurs de plus en plus aigu dans notre pays au sein duquel, avec les progrès remarquables accomplis dans le domaine de la santé, l'espérance de vie des handicapés s'est accrue de manière importante.
- L'AFIPAIEM avait aussi, comme nous l'avons vu plus haut, pour consigne d'insérer plus de jeunes en milieu ordinaire. Or, elle rencontrait de fortes difficultés à réaliser cet objectif pour plusieurs raisons : D'une part, l'association des parents de jeunes handicapés souhaitaient que ne soient pas pris en compte dans cette démarche que les jeunes souffrant des handicaps les plus légers mais que les cas des handicaps plus lourds soient aussi traités. D'autre part, les gestionnaires d'établissements, n'ayant pas une vision claire de l'efficacité des dispositifs existants (si tant est qu'il y en eut d'autres que ceux qu'ils maîtrisaient directement) ne souhaitaient pas s'engager à la légère dans une démarche qui aurait pu mettre en péril, par les éventuelles frustrations générée par un échec, leurs propres efforts.  
De ce fait, les solutions adoptées privilégiaient systématiquement les solutions en CAT ou IMPRO.
- Il existait à Grenoble le second CFA de la Région Rhône-Alpes (en capacité d'accueil) disposant notamment des savoir-faire et matériels dans des filières relevant du secteur du bâtiment et de celui de l'hôtellerie restauration. Or, ces 2 domaines avaient été pressentis comme pouvant plus facilement que d'autres, correspondre à l'accueil de jeunes handicapés intellectuels d'une part parce que certains métiers proposés s'accommodaient bien de la seule maîtrise des tours de main techniques et d'autre part parce que le recrutement dans certaines spécialités était suffisamment laborieux pour inciter les employeurs à explorer tous les viviers de compétences potentielles disponibles.

L'association s'est donc tournée naturellement vers l'Institut des Métiers et des Techniques, centre de formation d'apprentis de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Grenoble pour tenter de résoudre la délicate équation posée ci dessus.

Plusieurs échanges et visites d'établissements ont été organisés afin de faire mieux se connaître les équipes, de repérer les possibilités offertes par les sections existantes au sein de l'établissement et pour permettre aux encadrants et enseignants de bien s'imprégner des besoins de ce type de public afin de proposer des réponses adaptées et d'en prévoir les moyens y compris en terme d'appui spécialisé. Les Associations ISAH et ARIST ont participé à ces rencontres.

Un groupe opérationnel AFIPAIEIM / IMT a été créé pour préciser le cahier des charges, définir les différentes étapes de la formation, prévoir les complémentarités à mettre en œuvre entre les personnels de l'IMT et ceux des services spécialisés dans le handicap et finalement monter le dossier de demande d'appui financier auprès de la DAS pour une première année de validation



du choix du jeune et auprès de la Région pour 2 années de formation proprement dite sous contrat d'apprentissage.

**e. Les préalables pris en compte pour la création du projet**

- Les partenaires ont donc posé comme principe qu'un jeune déficient intellectuel à insérer en milieu ordinaire devait bénéficier d'un dispositif spécial et donc dérogatoire au schéma régional. Ils ont constaté par ailleurs à cette époque qu'aucun parcours d'insertion n'existait sur le territoire pour les jeunes accueillis en CAT ou IMPRO.
- Ils ont admis et compris les résistances qui pouvaient exister vis à vis d'un dispositif insuffisamment rassurant tant en provenance des professionnels que des parents tout en constatant dans de nombreux cas que de jeunes déficients accueillis en établissements spécialisés faisaient preuve de compétences professionnelles ou habiletés peu valorisées.
- Ils ont posé comme condition de réussite d'une opération expérimentale, la nécessité de choisir avec discernement les entreprises d'accueil en fonction de leur compréhension de la question du handicap d'une part et d'autre part de la description des contenus des postes proposés.

C'est sur ces bases que l'action de 1999 a été construite.

La plupart de ces hypothèses restent valables aujourd'hui toutefois, la réussite incontestable des sessions qui se sont mises en place a fait prendre au dispositif toute sa place dans le paysage du handicap.

Il est d'ailleurs victime de son succès puisque les difficultés s'expriment aujourd'hui en terme de listes d'attentes pour de nombreux jeunes contraints, en attendant, à rester en établissement spécialisé.

**f. L'impact de l'action aujourd'hui**

➤ **Géographique :**

Sur le plan territorial, l'action, après avoir été cantonnée à la seule circonscription de la CCI de Grenoble s'est étendue, depuis 2 ans à celle de la CCI du Nord Isère.

Ces 2 territoires irriguent des bassins d'emploi très différents :

- Des zones urbaines denses avec L'agglomération grenobloise, le Voironnais et Bourgoin Jallieu
- Des zones à forte densité industrielle comme le Grésivaudan marqué notamment par l'électronique et les nano technologies et l'Isère Rhodanienne orientée vers la chimie.
- Des zones plus rurales comme le plateau matheyzin, la région de Beaurepaire et la Bièvre.

Ces diverses zones sont couvertes par le Cfa de l'IMT pour Grenoble, le Grésivaudan, Voiron et le plateau Matheyzin et par le Cfa de l'EFMA (ex IFPAC) ainsi que le Cfa du Bâtiment pour Bourgoin, Beaurepaire, la Bièvre et l'Isère rhodanienne.

Elle est susceptible d'essaimer vers d'autres départements pour peu que les modalités particulières de son financement puissent être réellement prises en compte dans le cadre même du schéma régional du handicap.

➤ **Public bénéficiaire :**

En ce qui concerne les publics accueillis et puisque plusieurs promotions permettent d'en établir une bonne typologie, en voici les caractéristiques :

- Tous sont issus d'établissements spécialisés dans l'accueil de déficients intellectuels dans la mesure où cette condition est partie intégrante du cahier des charges.
- Tous ont été choisis sur une volonté forte de leur part de sortir du milieu protégé, volonté qui s'exprime soit directement en paroles soit par de attitudes. La famille joue sur ce plan un rôle central.
- Tous ont une capacité d'autonomie suffisante pour pouvoir prendre les transports en commun. Dans certains cas, cette capacité, un peu limitée au départ, a été acquise pleinement à l'issue de l'année de confirmation du projet professionnel.
- Tous ont été encouragés puis accompagnés par leur famille.
- Le choix des postulants a également tenu compte des exigences ergonomiques des métiers préparés.

Le choix définitif de ceux qui ont intégré les formations se fait à travers une journée complète consacrée au positionnement de chacun. Cette journée prévoit une mise en situation technique, une évaluation des capacités à apprendre ou à vouloir apprendre, une évaluation de l'implication dans le projet professionnel et le choix du métier.

Sur les 8 promotions accueillies jusqu'en 2007, les volumes et spécialités préparées ont été les suivants :

1999	20 candidats	Agent de Restauration
2000	25 candidats	Opérateur Régleur sur Fraise
2001	33 candidats	Agent Polyvalent de Collectivité
2002	36 candidats	Agent de Restauration Grenoble
		Agent de Restauration Bourgoin-Jallieu
2003	20 candidats	Agent Maintenance des Bâtiments
		Boulangerie
2004	35 candidats sur un projet d'Agent Polyvalent de Collectivité qui n'a pu être mise en place.	
2005	60 candidats	Agent de Restauration Grenoble
		Agent de Restauration Bourgoin-Jallieu
2006	59 candidats	Agent Hôtelier
		Bâtiment et autres Grenoble
		Bâtiment et autres Bourgoin-Jallieu

## ➤ Environnement et réseau

Une formation de cette nature ne peut naturellement pas être conduite seulement par 2 opérateurs disposant pour l'un du vivier de jeunes et pour l'autre de la compétence formative. Rapidement, les contraintes techniques, pédagogiques, administratives et financières ont rassemblé un ensemble d'institutions qui se sont régulièrement rencontrées dans le cadre d'un comité de pilotage. Chacun a bien sûr, apporté son expertise propre :

- L'IMT a travaillé à l'élaboration des projets et à l'adaptation de la pédagogie. Il a notamment mobilisé ses enseignants pour les faire travailler sur une maquette de formation intégrant également des apports et soutiens extérieurs en provenance de professionnels du handicap. Il a mis en œuvre son réseau d'entreprises pour détecter les secteurs et spécialités les plus adaptées au public. Il a enfin rendu possible l'intégration des jeunes de façon harmonieuse au sein de la communauté de ses apprentis.
- Les IMPRO et CAT ont beaucoup apporté à la réflexion initiale. Ils ont surtout joué un rôle déterminant dans la sélection des jeunes ainsi que dans le processus d'information des familles. Ils ont fortement contribué à créer un cadre rassurant pour tous les acteurs.
- L'Inspection Académique a bien compris les enjeux spécifiques de ces formations. En relation avec les services régionaux du travail, elle a facilité l'accès des jeunes à un titre officiel en validant avec l'AFPA les titres du Ministère du travail sanctionnant la formation et en donnant les dérogations nécessaires lorsque cela était nécessaire.
- Le SFPA 38 a mis à disposition ses propres contacts avec les organisations professionnelles pour faciliter la mise à disposition de terrains de stage puis la signature des contrats d'apprentissage. Il a mis à la disposition des Cfa des collaborateurs spécialisés dans la médiation et l'accompagnement des jeunes handicapés. Il a également assuré un suivi de jeunes après la transformation de leur contrat d'apprentissage en contrat définitif.

***En résumé, cette expérimentation n'a pu être possible que grâce à l'accord dérogatoire de la Région en matière de financement et à une mobilisation forte d'un réseau d'institutions complémentaires et surtout d'un ensemble de personnes convaincues de l'intérêt de l'action eu égard aux enjeux de l'insertion des jeunes handicapés en milieu ordinaire.***

***Sa duplication sur d'autres territoires et pour le même public doit requérir les mêmes conditions.***

#### **4. Dispositif pédagogique et partenariat**

**Mode opératoire :**

**a)- Objectifs :**

##### **1-Objectifs globaux du dispositif**

Plusieurs objectifs ont été, en fait, poursuivis par les partenaires.

Le tout premier d'entre eux était, bien entendu, de mettre en place la passerelle efficace d'insertion en milieu ordinaire des jeunes déficients intellectuels qui s'inscrivent complémentirement aux dispositifs existants.

Un système de formation comportant une mise en condition préalable puis la signature d'un contrat d'apprentissage constituait une initiative réellement innovante dans notre région.

Le deuxième objectif, qui d'ailleurs rendait possible le premier, était de trouver à travers ce type de public, une réponse aux difficultés de recrutement de certains secteurs d'activité, pénalisés dans leur développement par un défaut de main d'œuvre qualifiée.

Cette situation, insuffisante en soi pour assurer le succès de l'opération, rendait néanmoins les employeurs potentiels plus naturellement ouverts à un recrutement de jeunes considérés comme moins facilement embauchables.

Le troisième objectif, poursuivi surtout par le CFA d'accueil, était de démontrer la pertinence de l'utilisation de la formule de l'alternance pour assurer aux jeunes l'égalité des chances devant l'insertion promise par la plupart des tribuns nationaux et régionaux.

Le dernier objectif était de mettre en place de manière régulière ce type de formation tout en prenant garde, par un seul recrutement par spécialité tous les 3 ans, de ne pas saturer le marché local.

C'est la raison pour laquelle, plusieurs spécialités ont été retenues pour que, néanmoins, une formation de ce type soit proposée chaque année aux familles et aux jeunes eux-mêmes.

##### **2-Objectifs Particuliers**

La particularité du public et l'ambition des objectifs ont conduit les partenaires à mettre en place un parcours professionnel adapté.

Ce parcours a suivi les étapes ci-dessous :

- Définition, par des enseignants volontaires et en association avec les spécialistes du SFPA, de modules de formation prévoyant une progression vers un métier adapté dans le cadre normal d'un CFA interprofessionnel. Il convenait donc de prime abord de repérer les filières d'emploi dans une fonction technique retenue comme accessible à ce type de public, puis à identifier les référentiels de métiers correspondant à la nature de l'emploi à pourvoir. Cette phase a été conduite avec le précieux concours de l'AFPA, de la DDTEFP et de l'Inspection Académique.

Enfin, il fallait également vérifier avec les entreprises contactées, la viabilité du projet.

- Intégration, dans le cursus, du principe de suivi de projets individualisés pour chaque jeune. Cette précaution était doublement nécessaire : d'une part afin d'adapter la formation reçue à la réalité de chaque entreprise d'accueil et d'autre part pour permettre

à chacun d'entre eux ou à plusieurs collectivement, de proposer et développer des initiatives périphériques à la formation elle-même.

- Organisation du recrutement des jeunes sur la base évidente du volontariat mais aussi en fonction de critères autres que cognitifs. La volonté d'aller vers le milieu ordinaire, la capacité d'autonomie permettant notamment d'assurer ses propres déplacements et l'existence d'un début de projet professionnel crédible ont ainsi pesé fortement sur les choix finaux de candidats. Bien entendu, le degré de handicap devait également être compatible avec les exigences ergonomiques des métiers préparés et dans les entreprises signataires des contrats.

- Encadrement des jeunes par un dispositif dédié devant tout à la fois permettre de les intégrer harmonieusement dans un effectif de plusieurs centaines de jeunes en formation simultanée avec la leur et également de ne pas décrocher de la formation à cause de la survenue d'incidents dans leur parcours.

- Mise en place d'un accompagnement : SESSAD DE L'APPRENTISSAGE ; Cet accompagnement prévoit, outre la prise en compte de la déficience intellectuelle du jeune par une pédagogie de re-médiation cognitive, celle des attentes spécifiques des entreprises, celle du CFA, celle des établissements spécialisés pourvoyeur des jeunes inscrits ainsi que celle des familles auxquelles il convenait d'abord de ne pas faire courir de risques quant au devenir de leur enfant.

- Respect de quelques préalables simples mais incontournables : Faire connaître le public aux futurs formateurs en organisant dans les CAT et IMPRO des visites collectives durant lesquelles un premier contact peut s'établir entre les jeunes même non candidats potentiels, et eux-mêmes ; retenir le principe de petits groupes ne dépassant pas 9 jeunes au maximum afin que la prise en compte de chacun soit une réalité quotidienne tout au long de la formation ; sensibiliser les formateurs à des méthodes d'enseignement différentes de leurs pratiques habituelles même si ces méthodes sont essentiellement portées par les personnels spécialisés.

- Enfin, il était nécessaire de sécuriser le dispositif en maintenant un fort lien avec l'établissement d'origine d'une part et d'autre part en obtenant de l'AFIPAEM le droit au retour des jeunes dans leur structure d'origine à tout moment au cours de la première année sans remise en cause de leur statut.

## **b)- Méthodologie :**

L'exposé de la méthodologie va reprendre successivement les grandes rubriques des objectifs indiqués ci-dessus.

### **1.-Le rôle capital d'une première année préparatoire à l'apprentissage (année n-1)**

Le cursus normal d'une filière de niveau V suivie dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dure 2 ans sauf exception plus courte.

Dans le cas particulier de la formation de déficients intellectuels, la nécessité d'une année supplémentaire de préparation est très vite apparue aux yeux des formateurs et des professionnels du handicap.

Cette année préparatoire devait avoir pour finalité de permettre aux formateurs, accompagnants et familles, de vérifier la solidité du projet professionnel de chaque individu. D'autre part, compte tenu de la possibilité, négociée avec l'administration du handicap, de quitter et donc aussi d'entrer à tout moment dans le dispositif pour inciter jeunes et familles à prendre le risque de réussir l'insertion en milieu ordinaire, il fallait pouvoir disposer d'une période non comprise dans un contrat de travail dont la rupture n'est jamais aisée.

Cette année préparatoire avait également pour avantage de plonger les jeunes dans un milieu ordinaire de formation qu'ils découvraient pour la première fois tout en prenant contact d'une manière moins formelle avec leur future entreprise d'accueil. En effet, ce premier contact avec les employeurs se faisant par le biais d'une période de stage était moins impressionnant pour le jeune tout en constituant un élément intéressant de la révélation des potentiels et des capacités professionnelles dans un contexte réel d'entreprise.

Au cours de cette première année, un travail tout particulier a été prévu pour accroître la confiance en soi des candidats et la reconquête de leurs potentiels naturels. Cette prise de confiance a progressivement introduit une plus grande maturité dans leurs comportements et a permis aux encadrants d'estimer dans des conditions meilleures l'engagement du jeune déficient dans sa démarche d'insertion en milieu ordinaire de travail.

### **2.-Accompagnement formatif du jeune avec une méthode adaptée**

Les formateurs des 2 institutions ont souhaité privilégier l'utilisation d'une méthode de médiation cognitive permettant :

- d'accompagner le jeune dans sa démarche d'apprentissage caractérisée, pour lui, par des marges d'autonomie bien plus importantes que dans son établissement d'origine, le soutenir dans ce nouveau parcours dans un contexte où il était en contact avec d'autres jeunes ne souffrant pas de handicaps avec lesquels il pouvait se comparer au quotidien, l'outiller pour lui permettre de faire ses choix, lutter contre toute dimension élitiste ou compétitive dans les familles et les établissements.

- d'accompagner l'institution afin de réunir autour du jeune toutes les conditions favorables à la réalisation de ses choix, en incluant la possibilité du retour. Dans cet esprit, le jeune retournait un à deux jours par semaine dans son établissement d'origine afin de ne pas couper brutalement le lien avec ce lieu connu et rassurant au sein duquel il pouvait livrer à ses anciens encadrants son ressenti, ses espoirs et ses angoisses face à ce nouveau parcours.

- de faire préparer par les enseignants du CFA une méthode d'apprentissage individualisée. Cette technique de l'individualisation avait cours depuis longtemps dans

deux secteurs du CFA pour la formation en matières générales. Un système d'évaluation hebdomadaire correspondant au rythme de l'alternance le plus fréquent pour les niveaux V permettait de reprogrammer l'emploi du temps de chaque jeune sur la même fréquence en attribuant un volume d'heures plus important aux matières présentant le plus de faiblesses. Concernant la pédagogie des jeunes déficients intellectuels, le pari fait a été celui de la diversité des démarches et méthodes tout à la fois pour trouver, en marchant, le juste dosage et pour permettre de rejoindre dans leur diversité le fonctionnement mental et intellectuel de tous les apprenants. Ces choix se sont accompagnés du développement de supports d'enseignement spécifiques et adaptés.

- de retenir du matériel de pratique permettant des représentations simples, exactes et mnémotechniques. Par exemple, illustrer la notion de volume par la superposition de cubes de bois identiques en faisant varier les quantités pour faire la différence entre gros et petits volumes ; permettre la reconnaissance facile des outils à choisir pour accomplir une tâche en associant l'image de l'outil pour activer la mémoire visuelle. Cette manière de faire à, depuis, été reprise par certaines entreprises pour leurs outillages spécifiques.

- de conduire des pédagogies entièrement inscrites dans le projet professionnel pour donner un sens à l'apprentissage. C'est ainsi que français comme mathématiques s'appuient sur la réalité de l'atelier : vocabulaire du moment, outils de mesure nécessaires...

- de prévoir de ressourcer les équipes pédagogiques par des apports théoriques sur la compréhension des attitudes pédagogiques à avoir. Des sessions de formation intra muros ou externes ont ainsi jalonné les premières promotions et ont produit au fil du temps, une qualité toujours plus grande de l'enseignement et un maintien de la motivation des enseignants sur ces groupes, certes très attachants, mais parfois très difficiles.

- de nommer un référent pédagogique pour accompagner les jeunes et leur projet individuel. Ce référent pédagogique deviendra au fil du temps le point de repère des jeunes rencontrant des difficultés.

### **3-Accompagnement professionnel**

Parallèlement à l'accompagnement au sein de l'établissement de formation par une méthode adaptée, il convenait également de prévoir les modalités et les moyens à mettre en œuvre pour assurer avec efficacité l'accompagnement du jeune lors de son passage dans l'entreprise dans le cadre de son stage d'année préparatoire.

Enseignants et encadrants spécialisés se sont donc partagé les jeunes pour :

- suivre leur adaptation progressive à l'entreprise. Cette phase a été conçue autour d'un questionnement régulier du jeune sur sa tranche de vie en entreprise, de contacts fréquents avec les employeurs pour les rassurer sur les progrès du jeune, son accès à l'autonomie nécessaire pour la signature l'année suivante de son contrat de travail et pour répondre à toutes leurs questions. Ces contacts ont également permis de traiter certaines difficultés de progression ou blocages par une action conjointe, chacune dans son registre propre, de l'enseignant et du tuteur en entreprise.

- préparer la désignation et la formation, si nécessaire, d'un tuteur au sein des entreprises d'accueil. Ce tuteur devait constituer le lien privilégié entre l'employeur et le CFA. Il devait également correspondre aux critères attendus lors de la deuxième partie de la formation assurée sous la forme de l'apprentissage. A ce titre, il a été l'interlocuteur habituel lors des visites effectuées dans son entreprise par les formateurs en charge du jeune concerné, le facilitateur de son intégration, son point d'appui et sa ressource dans les moments plus difficiles, le garant et le contrôleur du respect, par l'établissement de formation, des engagements pris au départ.

- négocier avec le chef d'entreprise l'examen de toutes les possibilités d'intégration du jeune en étant prêt à le former sur d'autres postes de travail ou à d'autres tâches en garantissant la prise en compte de ces changements, par les formateurs dans le cadre justement de l'individualisation décrite plus haut.

Cet accompagnement professionnel dont la qualité ne s'est jamais démentie au fil des groupes de jeunes ayant intégré ce dispositif, a souvent été assuré par des personnes ayant eu à connaître du handicap dans leur environnement familial ou amical.

Des amitiés et des complicités solides se sont nouées entre certains jeunes et leurs tuteurs tout spécialement visibles lors des cérémonies de remise des diplômes toujours marquées par un intense émotion.

#### **4-Accompagnement médico-social**

Afin de développer sa capacité d'autonomie, il fallait également assurer au jeune un accompagnement pouvant recouvrir des aspects médico-sociaux.

Evidemment, la famille du jeune devait être également mobilisée notamment pour tout ce qui concernait la solution pérenne à apporter à la question des déplacements soit vers le CFA, soit vers l'entreprise d'accueil. Dans ce domaine, une fois de plus, c'est la progressivité et la fermeté des étapes franchies qui a assuré le succès.

Aucun jeune en fin d'année préparatoire, quel qu'ait été le degré de son handicap de départ, ne s'est trouvé en situation de dépendance sur ce sujet.

Outre les questions de déplacement, il fallait réguler la vie même du jeune au sein du CFA. En effet, mis en présence de jeunes « différents », les apprentis classiques pouvaient développer des réactions ou des attitudes de nature à marginaliser ou exclure les jeunes handicapés. C'est par un travail simultané sur les 2 cibles, qu'à aucun moment, pour toutes les promotions, ce type de dérive n'est apparu. Tout au contraire, des attitudes d'appui et d'aide se sont parfois manifestées spontanément de la part des autres apprentis.

De la même façon, lors de son passage en entreprise, le jeune devait savoir respecter les règles régissant la vie de l'atelier, les consignes de sécurité, les règles d'hygiène et, plus généralement, les comportements professionnels au sein d'une équipe habituée à œuvrer, réussir ou échouer ensemble.

L'acquisition progressive des savoir-faire et savoir être constitue un apprentissage complexe et jamais achevé. Selon les antécédents du jeune, les avatars de sa vie d'avant où ses faiblesses physiques, il a également fallu prévoir une modalité de dépistage des mal-être et les moyens de prise en charges psychologiques ou thérapeutiques.

C'est dans cet accompagnement de type médico-social que les familles des jeunes ont été les plus activement mobilisées aux côtés des spécialistes du handicap et des enseignants du CFA.

Après la fin de la formation, ce sont elles qui, ayant vu et compris la qualité du travail fourni, ont constitué le principal vecteur d'information et d'incitation d'autres familles à faire tenter l'aventure par leur enfant.

#### **5-Travail autour du concept de « métier adapté »**

Il ne s'agit pas là d'une simple adaptation de cursus ou de poste de travail puisque, nous l'avons vu plus haut, ce concept de métier adapté a débouché sur la sélection de modules de formation et de diplômes correspondant le plus exactement possible aux compétences nécessaires pour tenir les postes proposés par les entreprises partenaires.

Ce travail a donc débuté, en liaison avec les encadrants du handicap, par l'analyse des postes occupés par les futurs candidats dans leurs centres d'aide par le travail et Ateliers protégés. Cette analyse s'est traduite par le listage d'habiletés à maîtriser.



A partir de cette liste, les équipes du CFA ont « peigné » les diverses formations entrant dans le périmètre de l'activité principale des entreprises en question.

Les diplômes de l'Education Nationale se sont vite révélés trop élitistes dans la mesure où, même dans les spécialités technologiques, ils font la part belle aux matières générales avec un examen final.

Les équipes se sont donc tournées vers les titres du Ministère du Travail plus tournés vers la maîtrise des savoir-faire techniques.

Le projet de référentiel a donc été validé en liaison avec l'AFPA qui s'est également trouvé associée à l'organisation et à la notation de l'examen final.

De la même façon, les organisations professionnelles concernées ont été saisies pour avis sur le canevas pédagogique et le choix du titre.

Le cursus, ses composantes, ses finalités et son mode de déroulement ont ensuite été présentés aux jeunes au sein de leur établissement d'accueil.

A cette occasion, des réunions avec les parents ont permis de leur faire bien comprendre le type de carrière que la formation pouvait rendre possible pour leur enfant.

Ensuite seulement, la prospection des entreprises a pu être mise en route, permettant d'ailleurs une vérification commode des postulats qui avaient présidé au choix de la filière.

A la lecture de toutes ces étapes, on mesure bien l'investissement temps qu'il a fallu consacrer à la mise en place de chaque spécialité ainsi que l'anticipation dont les équipes des différents partenaires ont du faire preuve pour répondre, dans des délais raisonnables aux attentes des jeunes et des familles.

## **6-Prospection ciblée des entreprises**

Contrairement à ce qui se passe habituellement lors de la signature d'un contrat d'apprentissage, il ne pouvait pas incomber aux jeunes la recherche de leur entreprise et ce, d'autant plus que celle-ci devait se faire dès le démarrage de l'année préparatoire c'est-à-dire un an avant la signature concrète du contrat d'apprentissage.

Les équipes des encadrants du handicap avec en tout premier lieu celles du SFPA et les équipes en charge du contact avec les entreprises au sein du CFA ont donc engagé les démarches pour identifier les entreprises entrant dans le champ des métiers sélectionnés et les motiver à les accompagner dans leur projet. Pour ce faire, une plaquette de présentation du dispositif, spécifique pour chaque métier, a été rédigée.

Un peignage des fichiers d'entreprises triées par code NAF par les services de la CCI de Grenoble a permis d'adresser cette plaquette et son courrier d'accompagnement à une cible large d'entreprises du sud isère.

De cette prospection ciblée s'est assez rapidement dégagé un panel d'entreprises tentées par l'expérience qui leur était proposée.

Bien évidemment, la plupart de ces entreprises relevaient de secteurs ayant une réelle difficulté à trouver des collaborateurs.

Elles avaient, par ailleurs identifié des tâches pouvant être confiées à des personnes ayant un degré d'autonomie inférieur à leurs collaborateurs habituels.

Le passage réussi de cette étape était déterminant pour engager concrètement les familles dans le dispositif en le rendant crédible.

Une seconde étape clé devait être franchie : celle du financement.

## **7- Un dispositif spécifique de financement du soutien à des jeunes déficients intellectuels.**

Tenter de proposer une voie alternative au développement de carrière de jeunes déficients intellectuels revenait évidemment, d'une part, à inventer comme nous l'avons vu, un dispositif lui aussi alternatif et donc en marge des cahiers des charges habituellement retenus par les financeurs et les accompagnants et d'autre part, à convaincre les financeurs en question de mobiliser malgré tout les moyens nécessaires à l'expérimentation qui pouvait se transformer en dispositif pérenne en cas de succès.

3 partenaires ont ainsi été approchés :

- L'Agefiph.

- La Région Rhône Alpes à travers les Directions de l'apprentissage et celle des solidarités. En ce qui concerne l'Agefiph, en tant qu'organisme spécialisé dans l'accompagnement administratif et financier du traitement du handicap, un accord a pu assez facilement être trouvé pour financer notamment les surcoûts occasionnés par la mise en œuvre de l'expérimentation chez notre partenaire du SFPA. Ce financement a notamment permis de recruter les personnels d'appui pédagogique.

Pour le financement de la formation, 2 logiques différentes étaient à traiter :

- D'une part le financement de la première année de vérification du projet et de l'engagement du jeune qui se faisait sous la forme d'un stage classique comportant un passage en entreprise. Le mode de fonctionnement de la Direction des Formations continues était assez mal adapté à cette sorte de demande. C'est donc, in fine, la Direction des solidarités qui trouva, dans ses budgets, le financement nécessaire à cette première année. Cette solution, toutefois ne pouvait être pérennisée et les opérateurs savaient qu'il leur faudrait trouver d'autres solutions en cas de renouvellement de l'action.
- D'autre part, le financement des deux années suivantes qui relevait directement de l'apprentissage. Malgré la logique pédagogique, la mise en œuvre de ce financement se révéla être la plus laborieuse. En effet, en Rhône-Alpes, comme ailleurs, le handicap constitue un objectif prioritaire. Toutefois, les conditions de mise en œuvre des formations visant ce type de public avaient été définies dans un cadre des charges qui prévoyait l'intégration des candidats dans des sections classiques pouvant recevoir des dotations particulières visant à l'aménagement des postes de travail ou à un renforcement de l'encadrement. Pour éviter le principe du ghetto, les formations spécifiquement dédiées à de jeunes handicapés n'étaient pas prévues.

Or, si cette formule se révèle efficace pour des handicapés moteurs ou sensoriels, elle est très mal adaptée à des handicaps intellectuels sauf à ce que ceux-ci soient réellement très légers. Tel n'était pas le cas du public de l'opération.

De longues négociations ont donc été conduites pour arriver finalement à un accord susceptible d'être remis en cause chaque année.

Ce point particulier reste aujourd'hui la principale pierre d'achoppement du dispositif.

L'accord final des différents partenaires scella le démarrage réel du projet.

Un dernier point restait à régler : la nature du diplôme qui serait délivré en fin de formation.

## **8- Les métiers préparés par la voie de l'apprentissage en alternance dans le cadre de cette expérimentation :**

Comme cela a été indiqué plus haut, les analyses conduites préalablement à la mise en place des formations avaient fait privilégier par les partenaires, 3 types de métiers accessibles au public visé :

- Les métiers de la restauration
- Les métiers de bouche
- Les métiers du bâtiment

Dans chacune de ces filières, il convenait de sélectionner les métiers pouvant se satisfaire d'une autonomie un peu dégradée et correspondant à des tâches plutôt répétitives.

4 métiers ont ainsi été identifiés et retenus :

- Le métier de cuisinier en cuisine centrale ou restauration de collectivité
- Le métier de boulanger
- Le métier d'agent polyvalent d'entretien du bâti dans un contexte plutôt de maintenance interne qu'au service de tiers.

L'étape suivante était d'identifier les diplômes ou titres correspondant à ces critères et pouvant être obtenus par les jeunes déficients intellectuels.

En partenariat étroit avec l'Académie, la Préfecture de Région et l'AFPA, les partenaires ont assez rapidement considéré que les diplômes de l'Education Nationale de type CAP qui comportent généralement des épreuves bloquées en fin de cursus et qui sont, pour une part importante, fondée sur la réussite à des épreuves de matières générales, correspondaient mal au cas particulier des jeunes visés.

C'est donc vers des titres du Ministère du Travail et de L'Emploi que la solution fut recherchée.

4 titres furent ainsi sélectionnés et proposés aux familles :

- Agent Polyvalent de Collectivité
- Agent Polyvalent en Restauration
- Agent d'Entretien des Bâtiments
- Assistant en Boulangerie

La mise en place des dispositifs de validation fut confiée à l'AFPA.

Cette troisième étape franchie, le dispositif pouvait se mettre en place.

## **9- Le mode opératoire général de la mise en place :**

Dans un contexte de duplication de l'opération Iséroise et pour des métiers différents, les principales questions à se poser seraient donc les suivantes :

- Rechercher les adaptations nécessaires dans le droit commun à partir d'un métier adapté. Nous avons vu que la définition des validations et la mise en place de l'encadrement en entreprise constituaient des étapes clé dans la réussite ou l'échec d'un projet de ce type.
- Solliciter le CFA compétent. Bien entendu, de nombreux CFA peuvent répondre présents face à une sollicitation visant ce type de public. D'une part, l'expérience peut être considérée comme enrichissante pour leur personnel confronté à des données nouvelles auxquelles il s'agira d'apporter des réponses innovantes et d'autre part constituer une source de financement supplémentaire. Pour autant, certaines conditions spécifiques doivent être préalablement remplies :
  - La maîtrise par les équipes des méthodes d'enseignement individualisé.
  - La capacité de l'encadrement à diriger un projet transversal nécessitant un fort engagement des enseignants concernés.

- La bonne volonté des enseignants et leur capacité à travailler en duo avec des personnels extérieurs.  
Dans tous les cas de figure, il est prudent de conclure avec le CFA retenu une convention précisant, outre les classiques conditions financières, les devoirs de chacun et les objectifs de l'action.
- Mettre en place les accompagnements nécessaires. Travailler à partir des référentiels existants.

Ce dispositif met donc en œuvre d'importants soutiens pédagogiques, sociaux, en entreprise et de coordination ainsi qu'un travail permanent de diversification des modules et de prospection des entreprises. Il débouche sur une validation par un CFP (certificat de formation professionnelle) des compétences professionnelles acquises.

Il s'inscrit dans une logique d'intégration dans les centres de formations ordinaires. Il consiste en modules spécifiques de formation en alternance, adaptés à cette population dans des métiers qui leur sont accessibles.

Il se caractérise par une année de préapprentissage très ouverte à laquelle les jeunes peuvent accéder sur la base de pré-requis non cognitifs tels que l'autonomie dans les transports et la motivation. Cette année est suivie par un apprentissage en deux ans.

Il prévoit deux types de soutien :

- 1- Un soutien pédagogique
- 2- Un soutien professionnel

- Le soutien pédagogique

C'est probablement là que se trouve la partie la plus originale de l'opération ainsi que la garantie de sa réussite.

Pour les enseignants engagés, une remise en cause de leurs habitudes s'est avérée nécessaire.

En effet, même en maîtrisant parfaitement la pédagogie de l'individualisation, il fallait inventer de nouvelles formes de motivation et de maintien de l'effort d'apprentissage dans la durée. Au passage, les méthodes mises en œuvre ont, depuis, été adaptées, pour certaines d'entre elles, au public classique du CFA.

Le principe de base sur lequel tous les membres du groupe de travail « pédagogie » se sont rapidement mis d'accord fut celui de la variété des approches pédagogiques.

Le jeune déficient intellectuel, contrairement au jeune apprenti classique ne dispose pas de repères fixes et d'une stabilité de jugement lui permettant de s'adapter voire de se rassurer avec une méthode homogène et répétitive.

En fonction du moment ou de son environnement, son ressenti peut varier du tout au tout.

Le rejoindre dans son fonctionnement mental et intellectuel pour lui faire assimiler des données ou des méthodes nécessitait d'une part, un cadre souple et d'autre part une capacité d'adaptation et de réaction forte de la part des enseignants.

Les groupes furent donc à géométrie variable, les exercices, de formes diverses et les emplois du temps chamboulés aussi souvent que nécessaire.

Par ailleurs, des chantiers collectifs comportant la recherche de partenaires, voire de financement furent mis en place et réussis.

En parallèle, le recours à des supports pédagogiques adaptés se fit rapidement sentir.

La coopération étroite entretenue entre les enseignants et les personnels d'accompagnement du SFPA permit la réalisation de nombreux supports fondés sur la représentation simple et imagée des concepts et sur l'utilisation privilégiée de la mémoire auditive.

Le cursus formatif lui-même fut « reconditionné » afin que, même dans les parties de formation générale, la prégnance de l'entreprise, de ses usages, de ses contraintes professionnelles et de son vocabulaire soit forte.

De ce fait, les jeunes, notamment dans les 2 années en apprentissage, trouvèrent un vrai continuum entre l'enseignement dispensé et l'encadrement assuré par leurs tuteurs en entreprises.

Enfin, un référent pédagogique fut nommé pour accompagner les jeunes dans la réalisation de leur projet individuel.

- **Le soutien professionnel**

En complément du soutien pédagogique, le soutien professionnel des jeunes devait aussi être pris en compte dans la conduite à bonne fin du projet.

En effet, les jeunes candidats avaient été jusque là habitués à fonctionner dans le cadre d'ateliers protégés comportant des collaborateurs partageant le même problème de handicap (même si celui-ci pouvait se situer à des degrés différents) et surtout un encadrement spécifiquement formé et dédié à leur accompagnement.

L'accueil dans une entreprise ordinaire relevait de conditions très différentes.

Si le chef d'entreprise avait été convaincu de la pertinence du projet et de la capacité du jeune à apporter à son entreprise une plus value spécifique, les équipes de travail n'avaient généralement pas été préparées à la particularité de son fonctionnement.

D'autre part, les installations de l'entreprise ne pouvaient être remodelées pour faciliter l'insertion et le travail du jeune.

Enfin, l'entreprise continuait à vivre avec tous ses contacts avec l'extérieur et les risques d'incompréhension qui pouvaient ça et là apparaître.

Le tuteur requis pour la formation en apprentissage devait donc, dans ce cas précis, recevoir des consignes spécifiques voire disposer d'un profil caractériel adapté.

Outre le classique suivi via le livret d'apprentissage et les visites en entreprises organisées par le CFA, le tuteur devait dresser régulièrement des bilans de la progression du jeune, créer un lien privilégié avec le référent pédagogique, s'assurer que la diversité des tâches attribuées au jeune soit bien adaptée aux objectifs de la formation, participer à l'élaboration de cas ou exercices afin de les teinter de la réalité des postes de travail, assurer la médiation avec les collègues de travail parfois rendus abrupts et rugueux par le rythme du travail, examiner les suites possibles de ce premier contrat au sein de l'entreprise et d'aider éventuellement à l'identification de débouchés chez un autre employeur.

Dans tous les cas de figure, un lien particulier s'est établi avec les tuteurs comme avec les enseignants tant il est vrai que ce type de jeune peut surprendre par son attachement à bien faire, par sa volonté d'aboutir et par la reconnaissance dont il fait preuve envers celles et ceux qui accompagnent ses progrès.

### **c)- Déroulement**

Après avoir analysé les conditions de mise en œuvre de l'opération, voyons en maintenant le déroulement concret.

### ***L'année préparatoire :***

Nous avons déjà insisté au chapitre consacré à la méthodologie sur le rôle capital de la première année de préapprentissage.

Nous allons y revenir rapidement pour en détailler les objectifs et les étapes.

Cette année préparatoire constitue pour le jeune, sa famille et ses encadrants une année de vérification de son projet professionnel. Nous avons déjà insisté sur cet aspect des choses mais il est important de bien préciser que seuls les jeunes se trouvant de plus en plus à l'aise et de plus en plus motivés par la formation reçue, accédant de mieux en mieux à l'autonomie de déplacements, adoptant une démarche de découverte active des gestes du métier qu'ils souhaitaient préparer et adoptant une attitude confiante vis-à-vis de leur environnement réunissaient les conditions de réussite de leur insertion en milieu ordinaire.

Pour laisser la porte ouverte à toutes les solutions de repli, nous avons précisé plus haut que le retour en CAT avait été préservé pour chacun d'entre eux jusqu'à la fin de la formation.

Cette première année avait été conçue également de manière très modulaire afin de permettre à des jeunes qui se décidaient tardivement à tenter l'expérience de rejoindre la formation en cours de route.

Elle avait aussi pour vocation de permettre aux jeunes de découvrir le milieu ordinaire de formation qui devait être le leur pendant 3 ans en côtoyant de nombreux autres jeunes au potentiel intellectuel intact et d'y trouver leur place ainsi que le milieu ordinaire de l'entreprise à travers les séjours dont elle était parsemée.

En termes d'outils, le programme d'enrichissement instrumental (PEI) fut largement utilisé pour travailler sur la confiance en soi et la re-mobilisation des potentiels chez chaque jeune.

Cette approche pédagogique se prolongeait par l'évaluation au cours des séjours en entreprise des potentiels et capacités professionnelles en leur laissant le temps de se révéler.

En fin de période, une maturité nouvelle dans leurs comportements et attitudes s'était forgée chez les jeunes futurs apprentis. Du côté des encadrants et formateurs, une prise de conscience des progrès réalisés et de la volonté des jeunes à réussir leur projet se traduisit par une

élévation significative du degré de confiance d'une part en les jeunes mais aussi en leurs propres capacités à les accompagner et par un attachement nouveau à ce type de public.

L'extrême émotion des employeurs et des enseignants lors de la remise des titres de fin de cursus fut l'illustration la plus parfaite de cette lente évolution de leur complicité mutuelle.

Les modalités d'accès à cette première année furent codifiées avec les personnels de l'éducation spécialisée et les Directeurs de CAT et IMPRO.

Le jeune fut tout d'abord pressenti par sa structure d'accueil mieux à même que quiconque pour définir les profils adéquats à travers l'observation du travail et du comportement des jeunes d'une part et la connaissance des familles et de leur capacité à accompagner efficacement une telle démarche.

Après une série d'entretiens conduits par les encadrants avec le jeune et avec sa famille et si une volonté de tenter l'expérience se dessinait chez les uns et les autres, le jeune faisait acte de candidature auprès du SFPA en charge de la coordination du programme.

Au sein de celui-ci, un travail avait été conduit afin de mettre en place des outils d'aide à la décision.

Ces outils furent utilisés au cours de journées de positionnement.

C'est dans ce cadre que la sélection définitive du jeune a lieu.

Outre sa motivation pour le projet, les critères suivants ont été retenus :

- Etre dans la tranche d'âge permettant de signer un contrat d'apprentissage dès la seconde année du cursus.
- Souffrir d'une déficience intellectuelle reconnue par la CDES ou la COTOREP.
- Ne pas avoir le choix d'un emploi en milieu ouvert du fait de ce handicap.

- Relever d'une logique de placement en centre d'aide par le travail.
- Etre à peu près autonome ou pouvoir accéder à l'autonomie pour assurer ses propres déplacements en transports en commun.

C'est par le croisement de l'ensemble de ces critères avec ceux relevant de la motivation et du goût pour le métier proposé que les premiers groupes a été constitués.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, dès la sélection terminée, les 15 jeunes retenus furent rassemblés au sein d'un groupe spécifique, mis sous la responsabilité d'un référent et d'un corps professoral dédié dans le cadre d'une alternance spécialement adaptée pour eux.

Cette alternance fut organisée à raison de 2 jours par semaine pendant 42 semaines en centre de formation d'apprentis et 2 jours en entreprise au début de l'année avec un jours de repos puis 3 jours en fin de première année dès lors que les jeunes se furent habitués à leur nouveau statut.

L'architecture de la première année de formation fut organisée afin d'être facilement transposable d'un établissement de formation à un autre.

En termes juridiques, le jeune, durant la première année se trouve sous convention signée de manière quadripartite entre le CFA, l'entreprise, le SFPA et lui-même. Durant cette période de formation, il est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré.

Il reste rattaché à son établissement d'origine qui suit sa progression et ses difficultés éventuelles.

Ce statut évoluera au cours des années suivantes.

### ***Les années d'apprentissage :***

Dès son accès à la seconde année, le jeune signe un contrat d'apprentissage qui fait de lui un travailleur à part entière.

Ce contrat reste de droit commun mais se singularise par un accompagnement spécifique qui n'en change pas la nature. Les aménagements du contrat sont, en effet, dûment prévus lorsqu'ils sont signés par des travailleurs handicapés. Ainsi, L'AGEFIPH dans son programme d'intervention a inclus des mesures "aides à l'apprentissage" et "aides à la formation en alternance". Ces mesures ont pour objectifs d'inciter les entreprises à conclure des contrats en alternance avec des jeunes handicapés, de les soutenir dans cette démarche et de permettre aux centres de formations et CFA de leur offrir un plus large éventail de formation.

Les avantages spécifiques s'adressent à l'employeur, à la personne handicapée et au centre de formation à travers la prise en charge des frais liés à la compensation du handicap selon les modalités des mesures "soutien et suivi de l'insertion" et "aides techniques et humaines", le versement de subventions forfaitaires et de la prime à l'insertion, la prise en charge de la formation des tuteurs en entreprise à l'accueil et à l'accompagnement des jeunes handicapés...

Dans le même temps, le jeune coupe le lien avec son établissement d'origine bien que celui-ci reste prêt à l'accueillir à nouveau en cas d'abandon en cours de l'une ou l'autre des années d'apprentissage.

Il perçoit un salaire qui lui permet de renforcer l'autonomie à laquelle la première année lui a permis d'accéder.

Il bénéficie également d'une notification de la COTOREP reconnaissant sa qualité de travailleur handicapé.

Cet accès en première année d'apprentissage marque le vrai début de son insertion en milieu ordinaire.

L'alternance va tendre vers une forme normalisée bien que la formation en centre reste un peu renforcée par rapport à une préparation ordinaire au métier.

L'accompagnement pédagogique fort de l'année de pré apprentissage se réduit au bénéfice d'un accompagnement plus soutenu lorsque le jeune est en entreprise.

De nombreux contrôles sont répartis tout au long de la formation et, dans toutes les promotions sorties du dispositif, un travail collectif est conduit sur les 2 années sur des objectifs définis par les jeunes eux même.

Certaines des réalisations des jeunes figurent dans les annexes de la présente étude.

A travers les 4 chapitres qui viennent d'être présentés, il apparaît bien que c'est l'originalité de l'approche, les nécessaires partenariats et la dynamique de la pédagogie qui doivent être les fondements de toute tentative de reproduction de l'opération dans d'autres établissements. Il est, bien évidemment d'autres facteurs qui fertilisent les passages obligés ci-dessus évoqués, ce sont la capacité d'engagement sincère des différents acteurs, leur dimension humaine et leur éthique.\*

## **5. Situation de l'expérimentation dans le paysage réglementaire et politique**

### **a)- La complémentarité des approches**

S'il est un objectif que cette expérimentation souhaitait atteindre, c'était bien celui de démontrer que la normalisation absolue et la rigidité des systèmes pouvaient, lorsque cela était nécessaire, s'accommoder avec bonheur d'exceptions.

Pour les CFA potentiellement concernés par ce type d'opération, il s'agit bien de répondre avec professionnalisme à une demande spécifique émanant, il est vrai, d'avantage des familles et des jeunes que du monde économique, tout en prenant en compte au mieux la volonté du législateur et des élus locaux de mettre en place de vrais solutions d'insertion pour les handicapés.

Le choix fait de travailler avec des groupes homogènes et dédiés plutôt que celui d'inscrire les jeunes concernés dans des filières accueillant des apprentis classiques s'est révélé payant tant en matière d'évolution des jeunes que de placement définitif en entreprise.

Il conviendrait donc aujourd'hui de valoriser la complémentarité des diverses approches afin de ne plus se trouver confronté à un traitement par exception d'un projet qui a fait ses preuves.

Le pragmatisme ne devrait il pas prendre la pas sur la doctrine ?

Il est même concevable de voir des jeunes déficients progresser lors de leur première année de formation de telle manière qu'ils puissent intégrer une formation diplômante sur un format plus classique en deuxième année. Les deux approches se doivent donc d'être à la fois complémentaires et perméables.

Il reste toutefois du chemin à faire, tout au moins en Rhône-Alpes, pour faire d'une exception compliquée au plan administratif une véritable opportunité disposant d'un périmètre bien délimité et des financements associés.

### **b)- Liens entre l'action et l'existant :**

*Sur le plan de la politique nationale :*

- Le Président, J. CHIRAC, installant le CNCPH a déclaré que la future loi d'orientation (Act. Sociales 06.12.02) devra donner aux personnes handicapées les moyens de « construire un véritable parcours professionnel ». Une conférence des handicaps sera réunie annuellement afin d'évaluer les effets de la politique suivie « en particulier du point de vue de leur intégration dans la société ».
- La loi sur l'égalité des chances ainsi que la loi 2002-2 donnent une nouvelle impulsion au développement de l'insertion sociale et professionnelle ;
- L'incitation renforcée des entreprises à respecter leurs quotas de travailleurs handicapés devrait également justifier la mise en œuvre, de manière autre



qu'expérimentale, de dispositifs permettant de mettre en emploi des personnes jusque là en grande difficulté d'insertion.

- Le coût extraordinairement élevé de la prise en charge en CAT des travailleurs déficients intellectuels que quelques études ont mis en exergue dans le but de rechercher des solutions alternatives, devrait militer en faveur d'une prise en charge par des entreprises classiques dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire.

#### *Sur le plan de la politique régionale :*

Un Schéma Régional de Formation des Personnes Handicapées a été mis en oeuvre en 2002.

Le SFPA s'inscrit dans ce cadre. En 2001, la Région a positionné le SFPA 38 comme projet pilote au niveau régional.

Nous avons déjà évoqué les difficultés de négociation qu'ont rencontré les acteurs pour le renouvellement des actions, difficultés accrues en 2005 et 2006 par rapport aux années précédentes.

En 2006, les attitudes ont cependant évoluées.

Le Conseil Régional et l'AGEFIPH Rhône Alpes souhaitent désormais que l'action portée par le SFPA et gérée par l'AFIPAEIM, s'inscrive dans le nouveau contexte législatif posé par la loi sur l'Egalité des chances du 11 février 2005 en élargissant son offre pour viser à un effectif annuel de formés de 50 et en la diversifiant pour proposer un accompagnement sur un plus grand nombre de métiers.

Il conviendra toutefois de rester vigilant sur la nature des métiers afin qu'ils puissent réellement être accessibles à des jeunes déficients intellectuels.

Par ailleurs, l'Agefiph et la Région réaffirment que le développement de la formation des jeunes issus de l'Education Spécialisée est un axe prioritaire, inscrit dans la charte régionale de l'AGEFIPH sur l'insertion durable des jeunes.

L'apprentissage reste, quant à lui, un axe prioritaire du Contrat National d'Objectifs et de Moyens signé localement par le Conseil Régional et l'AGEFIPH. La Région elle-même souhaite poursuivre son effort dans le développement du recours à cette formule par les entreprises. Elle a d'ailleurs obtenu de remarquables résultats dans ce domaine au cours des 3 dernières années.

Le Conseil Régional et l'AGEFIPH s'engagent avec l'AFIPAEIM sur des conventions triennales définissant la participation financière aux coûts de l'année préparatoire (soit 50 places financées à 70% par AGEFIPH et C.C.R.A.).

Les deux approches se veulent complémentaires. L'objectif premier est l'intégration quand cela est possible du jeune handicapé dans une formation existante du milieu ordinaire avec les adaptations technico-pédagogiques nécessaires et l'accompagnement prévu au Schéma. Ceci reste donc la priorité. Toutefois, les CFA concernés sont confrontés chaque année à un nombre important de jeunes handicapés ne pouvant accéder à ces formations. L'objectif dans ce cas est de leur proposer une gamme de formations adaptées qui se déroulent au sein du CFA et donnent accès à l'emploi en milieu ordinaire.

Malgré le progrès réalisé, la solution des formations dédiées semble rester un pis aller au cas où le dispositif normal n'ait pas pu répondre au cas des jeunes concernés.

Il est difficile de ne pas faire le parallèle avec l'apprentissage si longtemps considéré comme la bouée de sauvetage pour les jeunes n'ayant pas réussi à suivre la voie normale de l'Education Nationale !!

Le développement d'autres expérimentations nombreuses dans d'autres zones géographiques est donc souhaitable afin que progressivement, la complémentarité évoquée soit utilisée de manière équitable.

*Sur le plan de la politique départementale :*

En 2000, l'AGEFIPH inscrivait le SFPA dans son programme expérimental, le PEX.

De ce fait, Le SFPA bénéficie du soutien financier de la DDASS. Il est inscrit au PDITH.

Le schéma d'organisation sociale et médico-sociale 2006 de l'Isère en faveur des personnes handicapées cite, par ailleurs, le SFPA comme unique service d'intégration dans le dispositif d'apprentissage.

### **c)- Conclusions**

Après plusieurs années de mise en œuvre et une diversification dans un second établissement situé dans le nord du département, l'expérimentation visant à intégrer des jeunes déficients intellectuels en milieu ordinaire par le biais de l'apprentissage semble constituer une réponse efficace tout à la fois

- pour les familles désireuses de voir leurs enfants progresser et s'autonomiser,
- pour les entreprises qui peuvent trouver une réponse à leurs difficultés de recrutement sur des postes compatibles avec les exigences de ce type de public tout en satisfaisant mieux aux dispositions de la loi sur l'emploi des travailleurs handicapés et en échappant aux sanctions prévues par les textes pour ceux qui ne respectent pas les quotas
- Pour les établissements de formation qui peuvent trouver là matière à renouveler leurs pratiques et à préparer à des titres jusque là non proposés par l'apprentissage
- Pour les politiques enfin qui peuvent ainsi atteindre leurs objectifs de formation pour cette catégorie de public. A ce sujet, il faut souligner qu'en 2005, les formations développées par le SFPA en partenariat avec les 2 CFA opérateurs, représentaient plus de 80% des effectifs de jeunes handicapés formés en Rhône-Alpes.

Il convient désormais d'en tirer tous les enseignements, de mettre en évidence la valeur ajoutée que représente ce type d'opération par rapport aux autres dispositifs disponibles, de valoriser l'économie qu'il représente pour la société en le mettant en perspective sur la durée moyenne d'une carrière professionnelle puis de lui donner les moyens de perdurer.

## 6. Données locales et évaluation:

Depuis 1999, à titre expérimental, cinq métiers ont été testés avec des succès inégaux :

- Agent Polyvalent en Restauration. Ce métier semble bien correspondre aux exigences du public. La profession, confrontée à des problèmes récurrents de main d'œuvre, est prête à signer les contrats et ce, semble t il, durablement. Il faut donc retenir ce titre dans la liste qui pourrait être dressée des métiers accessibles.
- Agent Polyvalent en Collectivité. Le même jugement peut être porté sur ce second cursus.
- Assistant en Boulangerie. Dans ce cas précis, les difficultés de recrutement dont nous avons fait état pour le premier secteur d'activité se retrouvent. Toutefois, la profession n'a pas la capacité à absorber un volume important de jeunes formés sur un territoire donné sauf à ce que la grande distribution s'intéresse à cette formule. Il faut donc organiser ces formations avec plus de parcimonie que les précédentes d'autant plus que des phénomènes allergiques dont les apparitions sont parfois tardives, peuvent compromettre brutalement l'insertion.
- Agent de Maintenance et d'Entretien de Bâtiments. Ce métier, plutôt mis en œuvre dans les collectivités, est également porteur d'espoir et mérite d'être retenu parmi les titres éligibles.
- Opérateur Régleur sur Fraise. Pour des raisons qui tiennent aussi bien aux jeunes qu'aux entreprises, cette formation n'a pas rencontré le succès que tout un chacun en escomptait. L'aspect très technique de l'emploi et l'environnement dans lequel il se déroule ont contribué à l'abandon de la plupart des jeunes engagés dans l'action. Il conviendrait donc d'en réserver la préparation à des jeunes souffrant de handicaps physiques ou sensoriels seulement.

Les formations se sont déroulées sur deux bassins d'emploi seulement dans l'Isère : la grande agglomération Grenobloise et le Nord du département à Bourgoin-Jallieu.

Le public accueilli avait entre 16 et 25 ans et relevait de la loi de juillet 1987. Il a représenté 221 jeunes entre 1999 et 2007 ce qui constitue un échantillon de taille respectable pour l'analyse des résultats.

Les besoins ont été et sont encore régulièrement exprimés dans le réseau institutionnel et pris en compte par ses acteurs.

Le PDITH analyse les besoins exprimés en dehors du réseau des établissements (missions locales...).

Les employeurs sont associés par une prospection permanente. 100 entreprises sont mobilisées sur le département.

Voici le détail des 14 promotions déjà ouvertes depuis 1999.

1999	Agent Polyvalent de Restauration	CFA IMT Grenoble Métier de bouche
2000	ORF Opérateur Régleur sur Fraise	CFA IMT Grenoble Métier du Bâtiment
2001	Agent Polyvalent de Collectivité	CFA IMT Grenoble Métier de bouche
2002	Agent Polyvalent de Restauration Promotion n°2	CFA IMT Grenoble Métier de bouche
	Agent Polyvalent de Restauration	CFA IFPAC Bourgoin Métier de bouche
2003	Agent d'Entretien et Maintenance des Bâtiments	CFA IMT Grenoble Métier du bâtiment
	Assistant de Fabrication en Boulangerie	CFA IFPAC Bourgoin Métier de bouche
2005	Agent Polyvalent de Restauration	CFA IMT Grenoble Métier de bouche
	Agent Polyvalent de Restauration	CFA IFPAC Bourgoin Métier de bouche
2006	Ouverture sur divers métiers conduisant à un CAP accessible	CFA Grenoble Métiers divers
	Agent Hôtelier (CFP)	CFA IMT Grenoble Métier de Bouche
	Agent Hôtelier (CFP)	CFA IFPAC Bourgoin Métier de bouche
	Agent d'entretien du bâtiment	CFA Bâtiment de Bourgoin
	Agent d'entretien du bâtiment	CFA IFPAC Bourgoin Métier divers

Ces formations ont été alimentées par les années de pré apprentissage dans les conditions suivantes :

220 jeunes accueillis, 169 jeunes ayant signé leur contrat d'apprentissage soit 77%

<b>1999</b>	Préapprentissage	25
<b>2000</b>	Préapprentissage	22
	Apprentis	12
<b>2001</b>	Préapprentissage	20
	Apprentis	21
<b>2002</b>	Préapprentissage	36
	Apprentis	29
<b>2003</b>	Préapprentissage	33
	Apprentis	37
<b>2004</b>	Préapprentissage	0
	Apprentis	42
<b>2005</b>	Préapprentissage	37
	Apprentis	28
<b>2006</b>	Préapprentissage	47

Voici les résultats obtenus par année pour les 5 diplômes préparés pour le CFA de l'IMT

<b>2002</b>	Agent Polyvalent de Restauration	9 diplômés
<b>2003</b>	ORF Opérateur Régleur sur Fraise	5 diplômés
<b>2004</b>	Agent Polyvalent de Collectivité	11 diplômés
<b>2005</b>	Agent Polyvalent de Restauration	16 diplômés 3 diplômés partiellement
<b>2006</b>	Agent d'Entretien du Bâtiment	2 diplômés 6 réussites partielles
<b>2006</b>	Assistant en Boulangerie	CAP : 4 diplômés Partie pratique

Au total, 53 jeunes ont obtenu leur diplôme complet.

Voici également les résultats d'insertion obtenus suite à la dernière enquête conduite en août 2006 par l'IMT sur ses effectifs :

<b>Promotion 1999-2002</b>	9 diplômés sur 12	9 insertions en milieu ordinaire 3 insertions en milieu protégé Tous travaillent
<b>Promotion 2000-2003</b>	5 diplômés sur 6	3 insertions en milieu ordinaire 2 insertions en milieu protégé
<b>Promotion 2001-2004</b>	11 diplômés sur 16	13 insertions en milieu ordinaire 1 insertion en milieu protégé 2 demandeurs d'emploi
<b>Promotion 2002-2005</b>	16 diplômés sur 18	15 sont en emploi

A ce jour, 77 % des apprentis formés ont un emploi en milieu ordinaire de travail soit 40 jeunes sur 52 pour ceux accueillis par le CFA de l'IMT.

Au total, sur les 169 jeunes accueillis par le SFPA dans les 3 CFA partenaires, public relevant de CAT, 23 % ont été insérés en milieu ordinaire.

Pour apprécier ce chiffre à sa juste valeur, il faut le comparer à l'insertion en milieu ordinaire des jeunes sortis de CAT qui est de 0,6%.

## **7. Nature des opérations envisagées à terme pour faire évoluer le projet :**

Afin de contribuer à la pérennisation du dispositif, pour l'ouvrir à un public plus nombreux et à d'autres opérateurs, les axes de développement suivants ont été privilégiés et sont en cours de mise en œuvre :

**1/-** Création en Isère, d'un dispositif de soutien à l'apprentissage en Centre de Formation pour Apprentis à destination de jeunes déficients intellectuels : un SESSAD de l'APPRENTISSAGE.

**2/-** Inscription de ce dispositif dans une logique d'intégration dans les centres de formations professionnelle ordinaires. Cela consiste à accompagner le jeune handicapé dans un parcours de formation adapté à ses capacités, sur des métiers qui lui sont accessibles et susceptibles de déboucher sur une insertion en milieu ordinaire dans la cadre de la formation alternée ou de la formation professionnelle.

**3/-** Ouverture d'une voie vers le milieu ordinaire par la qualification, à des jeunes déficients intellectuels en IMPRO, CAT, UPI, SEGPA dont le niveau scolaire et la nature du handicap conduiraient, sans cela, à une orientation en CAT.

**4/-** Constitution d'un flux continu de ces jeunes en formation qualifiante, sur tout le département de l'Isère. Cette décision est une avancée considérable par rapport aux périodes précédentes au cours desquelles les promotions nouvelles n'étaient recrutées que lorsque les promotions précédentes avaient passé leurs diplômes afin de ne pas saturer trop vite le marché des employeurs. Le pari fait est d'inscrire durablement dans le paysage ce type de public et de formation afin d'en faire une ressource banalisée pour les employeurs.

**5/-** Adoption d'un mode de formation privilégié mais non unique : celui de la formation par l'apprentissage en coopération avec les CFA et les entreprises. Dans ce contexte et comme auparavant, l'objectif est de rechercher les adaptations nécessaires dans le droit commun à partir d'un métier adapté, de solliciter le CFA compétent et de développer le principe du conventionnement avec lui.

**6/-** Pérennisation des principes fondateurs qui prévoient d'importants soutiens pédagogiques, sociaux, professionnels en entreprise et de coordination ainsi qu'un travail permanent de diversification des modules et de prospection des entreprises. Le choix des validations doit se faire à partir des diplômes ou titres existant de type CAP ou CFP.

**7/-** Homologation du processus spécifique expérimenté avec succès:

- Un cursus de formation en 3 ou 4 ans.
- Une première année spécifique préparatoire à l'apprentissage ; année très ouverte à laquelle les jeunes peuvent accéder sur la base de pré-requis non cognitifs tels que l'autonomie dans les transports et la motivation.
- 2 ou 3 ans en apprentissage

A l'issue de ce cursus, les personnes insérées en milieu ordinaire de travail ont la possibilité de bénéficier de l'appui du Service d'Accompagnement de l'Association, le SAP AFIPAEIM.

**8/-** Sécurisation du dispositif avec le maintien d'un lien fort avec la structure spécialisée d'origine et en développant, pour le généraliser, le droit au retour dans la structure d'origine à tout moment pendant la première année.

## ANNEXES METHODOLOGIQUES

### ORGANISATION DE LA PRISE EN CHARGE

Un SESSAD avec une limite de prise en charge :

Durée maximale sur l'association : 4 ans

1 année préparatoire

2 à 3 ans en apprentissage

#### Sélection :

1/- Le jeune est pressenti par sa structure

2/- Il fait acte de candidature auprès du SFPA

3/- Il est sélectionné après une journée de positionnement (décrite page 13)

#### Critères :

1/- Avoir l'âge requis

2/- Avoir une déficience intellectuelle reconnue par la CDA et être orienté sur le SFPA.

3/- Etre éloigné de l'emploi direct par la voie du droit commun

4/- L'orientation aurait été plutôt un Centre d'Aide par le Travail

5/- Avoir l'autonomie de déplacement

Il sera sélectionné sur des bases autres que cognitives (motivation à vouloir essayer, environnement social porteur, intérêt pour le métier proposé, handicap compatible avec les exigences ergonomiques du métier).

#### Statut du jeune :

Jeune avec établissement

o Il n'est pas salarié pendant l'année préparatoire.

o Il est sur le SFPA par convention avec l'établissement.

#### Proposition :

Une fois le SFPA reconnu structure médico-sociale, le jeune sera orienté sur le SFPA et en accueil séquentiel sur sa structure d'origine.

Jeune sans établissement

o L'orientation par la CDES ou par la COTOREP favorisera les jeunes d'aujourd'hui sans établissement au-delà des 16 ans.

o Actuellement, le SFPA avec l'aide des missions locales ou d'OHE CAP EMPLOI, recherche des contrats d'insertion pour ces jeunes.

Ce contrat est la plus part du temps, pas adapté à la difficulté du jeune et arrive trop prématurément dans la démarche. Ces contrats contiennent des exigences côté employeur, encore trop importantes pour être assumées d'entrée de jeux.

#### Projet individualisé :

o Les soutiens médico-social, pédagogique et professionnel sont définis dans un projet d'insertion très individualisé.

### LA FORMATION PENDANT L'ANNEE PREPARATOIRE

- Constitution d'un groupe spécifique avec une alternance adaptée.

- Immersion du groupe pendant les apprentissages techniques.

- Alternance : 2 jours toutes les semaines pendant 32 semaines.

- L'année préparatoire est une année de formation spécifique entièrement financée sur le budget du SFPA et intégrée dans le projet.

- Elle est conçue et adaptée pour conduire le jeune vers l'apprentissage.



- Elle est transposable d'un CFA à un autre.
- C'est l'année « clé » indispensable pour ce public repéré.
- La description et les contenus de cette année sont joints en annexe.
- Le jeune bénéficie d'un accompagnement pédagogique.

### **Dans l'entreprise pendant l'année préparatoire**

- Alternance : 2 jours par semaine au démarrage pour évoluer vers 3 jours en fin d'année préparatoire.

### **Statut du jeune :**

Le jeune est en stage, convention tripartite « établissement – entreprise et SFPA » pour le cadre et également, signée par le jeune. Il n'est pas rémunéré.

Le jeune bénéficie d'un accompagnement professionnel très important avec des visites et rapports de stages réguliers. Les grilles de suivi sont jointes en annexe.

### **ANNEE D'APPRENTISSAGE**

Signature d'un contrat de droit commun avec l'accompagnement SFPA.

### **Statut du jeune :**

- Il est sorti de l'établissement d'origine.
- Il est salarié.
- Il bénéficie d'une notification de la CDA reconnaissant sa qualité de travailleur handicapé.

### **Accompagnement :**

1/- Accompagnement pédagogique toujours présent mais moins soutenu qu'en année préparatoire.

2/- Accompagnement professionnel très soutenu. L'objectif après l'apprentissage restant l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.

3/- Accompagnement médico-social soutenu.



## **EVALUATION ET SUIVI DU DISPOSITIF**

### **I- Indicateurs**

- Nombre de jeunes accueillis en année préparatoire
- Nombre de contrats d'apprentissage signés
- Taux de conduite à l'apprentissage
- Taux de rupture des contrats
- Taux de réussite à l'examen
- Taux d'insertion en milieu ordinaire de travail
- Enquête d'impact en annexe
- Enquête du Cabinet AMIOS en 2005
- Enquête auprès des jeunes (première promotion sortie en 2001)

## **AUTRES ANNEXES**

### **Sortie d'un guide pas comme les autres**

#### **« Les petits bonheurs en poche »**

Quinze apprentis de l'IMT ont conçu, produit et édité un nouveau guide de poche des « petits bonheurs » que nous offre notre région.

Ces jeunes âgés de 16 à 25 ans préparent le diplôme d'employé technique de collectivité. Ils sont accompagnés par le SFPA, Service de Formation Professionnelle Adaptée, spécialisé dans l'insertion en milieu ordinaire des personnes ayant une déficience intellectuelle.

#### **Ils vous invitent à découvrir les « petits bonheurs » de notre région :**

« Vous êtes grenoblois et pensez connaître la région,  
Vous venez d'arriver à Grenoble et souhaitez découvrir la région,  
Vous souhaitez vous divertir... mais ne savez pas quoi faire,  
Vous êtes gourmand... mais ne connaissez pas les restaurants, ni les recettes typiques de la région,  
Vous avez besoin de vous évader...

*Alors, ce guide est fait pour vous ! Il vous fera découvrir les petits bonheurs de notre région.*

Grâce à lui vous allez vous ressourcer, vous changer les idées, vous faire plaisir en découvrant les massifs du Vercors, de la Chartreuse ou de Belledonne, leurs paysages enneigés en hiver, leurs stations de ski et l'air pur de nos montagnes, les lieux à visiter, les endroits " branchés ", les recettes régionales (et que diriez-vous de déguster le vrai gratin dauphinois et de savourer une tarte aux noix ?), la Chartreuse (attention un verre pas plus !)...

*Notre région est accueillante et nous espérons que vous allez l'apprécier comme nous l'apprécions nous-mêmes ! »*

**Ces jeunes vont venir vous voir à compter du jeudi 6 mai,  
nous vous remercions de leur réserver le meilleur accueil !**

## **ANNEE DE PRE-APPRENTISSAGE**

### **Accompagnement pédagogique SFPA**

□ Apport de technique d'apprentissage.....	9h20	
□ Soutien pédagogique aux enseignants techniques du CFA ....	6h50	
Coordination et conseils pédagogiques		
□ Accueil le matin .....	}	
□ Encadrement du repas .....		6h50
□ Encadrement du départ en fin de cours.....		
□ Coordination avec les établissements spécialisés.....	9h45	
32h05 par semaine	<hr/>	

32 semaines – 32h x 32 semaines = 1024h

groupes annuelles

### **Accompagnement professionnel**

□ Prospection.....	8h00
□ Rendez-vous dans l'entreprise.....	15h00
□ Présentation du stagiaire dans l'entreprise.....	3h00
□ Mise en place du stage .....	3h00
□ Entretiens de suivi avec les institutions .....	18h00
□ Visites et bilans en entreprise .....	42h00
□ Entretiens individuels avec le pré-apprenti .....	24h00
	<hr/>
	113h00

annuelles par apprenti

## **1<sup>ère</sup> année d'apprentissage**

### **Accompagnement pédagogique**

□ Apport de technique d'apprentissage .....	4h30
□ Soutien pédagogique aux enseignants du CFA .....	<hr/>
5h15	

Coordination et conseils pédagogiques 9h45 par semaine

32 semaines – 9h45 x 32 semaines = 312h groupe année

### **Accompagnement professionnel**

□ Visite et bilans en entreprise .....	32h00
□ Entretiens individuels avec les apprentis.....	24h00
	<hr/>

56h00 annuelles par apprenti

2ième année d'apprentissage

**Accompagnement pédagogique**

□ Apport de technique d'apprentissage .....	4h30
□ Soutien pédagogique aux enseignants du CFA .....	5h15
	<hr/>
	9h45

par semaine

32 semaines – 9h45 x 32 semaines = 312h groupe année

**Accompagnement professionnel**

□ Visite et bilans en entreprise.....	20h00
□ Aide à la recherche d'emploi.....	18h00
□ Prospection pour l'emploi .....	10h00
□ Entretiens individuels avec les apprentis.....	24h00
	<hr/>

72h00 annuelles par apprenti

## COÛT DE L'ACCOMPAGNEMENT

<b>ANNEE PREPARATOIRE A L'APPRENTISSAGE</b>	Base de calcul	Durée	Coût horaire	Coût total
Accompagnement pédagogique	32h x 32 semaines	1024h	41.00 €	41 984 €
Accompagnement professionnel	16 pré-apprentis	113h x 16	41.00 €	83 394 €
<b>Total année pré-apprentissage</b>				<b>125 378 €</b>
<b>Coût stagiaire</b>				<b>7836€</b>
<b>ANNEE 1ère APPRENTISSAGE</b>	Base de calcul	Durée	Coût horaire	Coût total
Accompagnement pédagogique	9h45 x 32 semaines	312h	41.00 €	12 792 €
Accompagnement professionnel	12 apprentis	56h x 12	41.00 €	27 552 €
<b>Total 1ère année apprentissage</b>				<b>40 344 €</b>
<b>Coût stagiaire</b>				<b>3 362 €</b>
<b>ANNEE 2ième APPRENTISSAGE</b>	Base de calcul	Durée	Coût horaire	Coût total

Accompagnement pédagogique	9h45 x 32 semaines	312h	41.00 €	12 792 €
Accompagnement professionnel	12 apprentis	72h x 12	41.00 €	35 424 €

**Total 1ère année apprentissage**

**48 216 €**

**Coût stagiaire 4 018 €**

**Calcul du coût horaire forfaitaire = Coût salariaux + coût de structure + coût de fonctionnement**  
**70% + 15% + 15%**

**ORGANISATION PEDAGOGIQUE  
POUR UN GROUPE DE 12 APPRENTIS**

	<b>Base de Calcul</b>	<b>Nombre d'heures</b>
<b>Cours dédoublés</b>		
Enseignement Technique	16 h X 32 sem	512
Enseignement Général	10 h X 32 sem	320
<b>Cours section entière</b>		
Enseignement Général	02 h X 32 sem	64
<b>Total heures Face à Face</b>		<b>896</b>
<b>Visites entreprises</b>	2 visites X12 apprentis	24
<b>Coordination et conseils pédagogiques</b>	12 réunions	80
<b>TOTAL</b>		<b>1 000</b>

	<b>Base de Calcul</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Coût Horaire (moyenne CFA)</b>	<b>Coût Total</b>
<b>Cours dédoublés</b>				
Enseignement Technique	16 h X 32 sem	512	52 €	26 624 €
Enseignement Général	10 h X 32 sem	320	52 €	16 640 €
<b>Cours section entière</b>				
Enseignement Général	02 h X 32 sem	64	52 €	3 328 €
<b>Total heures Face à Face</b>		<b>896</b>		<b>46 592 €</b>
<b>Visites entreprises</b>	2 visites X12 apprentis	24	52 €	1 248 €
<b>Coordination et conseils pédagogiques</b>	12 réunions	80	26 €	2 080 €

### Coût par Jeune

	Année Préparatoire à l'apprentissage	1 ère Année d'Apprentissage	2 ème Année d'Apprentissage
<b>Coût annuel</b> de l'accompagnement SFPA	<b>7 836,00 €</b>	<b>3 362,00 €</b>	<b>4 018,00 €</b>

<b>Coût annuel</b> de l'intervention de l'IFPAC et de l'IMT	<b>1 585,00 €</b>
--	-------------------

<b>Surcoût annuel</b> de l'intervention de l'IFPAC et de l'IMT		<b>2 305,00 €</b>	<b>2 305,00 €</b>
---	--	-------------------	-------------------

### Coût par Groupe

	Année Préparatoire à l'apprentissage	1 ère Année d'Apprentissage	2 ème Année d'Apprentissage
<b>Coût annuel</b> de l'accompagnement SFPA	<b>125 378,00 €</b>	<b>40 344,00 €</b>	<b>48 216,00 €</b>

<b>Coût annuel</b>	<b>25 360,00 €</b>
--------------------	--------------------



de l'intervention de l'IFPAC et de l'IMT

**Surcoût annuel**  
de l'intervention de l'IFPAC et de l'IMT

**27 660,00 €**      **27 660,00 €**

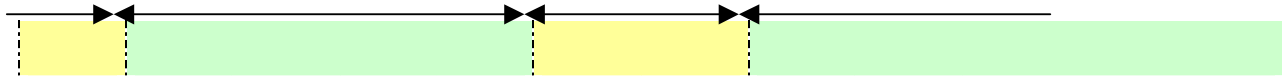
		2006		2007		2008		2009		2010	
		1er Sem	2° Sem	1er Sem	2° Sem	1er Sem	2° Sem	1er Sem	2° Sem	1er Sem	2° Sem
<b>Agents de Restauration</b>	Accompagnement <b>SFPA</b>	150 454 €	32 275 €	49 623 €	39 537 €	60 788 €	105 296 €	162 022 €	34 757 €	53 439 €	42 577 €
	<b>IFPAC</b>	15 216 €	11 064 €	14 176 €	14 716 €	17 436 €	10 657 €	16 386 €	11 915 €	15 265 €	15 265 €
	<b>IMT</b>	15 216 €	11 064 €	14 176 €	14 176 €	17 436 €	10 657 €	16 386 €	11 915 €	15 265 €	15 265 €

**ANNEE PREPARATOIRE**

**APPRENTISSAGE**

**ANNEE PREPARATOIRE**

**APPRENTISSAGE**



<b>2ème Groupe</b>	Accompagnement <b>SFPA</b>	38 375 €	100 302 €	154 215 €	33 082 €	50 864 €	40 526 €	62 308 €	108 015 €	166 073 €	35 626 €
	<b>IFPAC</b>	13 546 €	10 144 €	15 596 €	11 341 €	17 436 €	11 624 €	17 872 €	10 924 €	16 796 €	12 213 €
	<b>IMT</b>	11 940 €	10 144 €	15 596 €	11 341 €	17 436 €	11 624 €	17 872 €	10 924 €	16 796 €	12 213 €

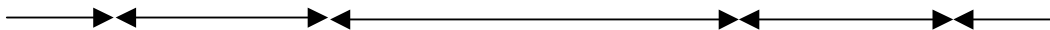
**APPRENTISSAGE**

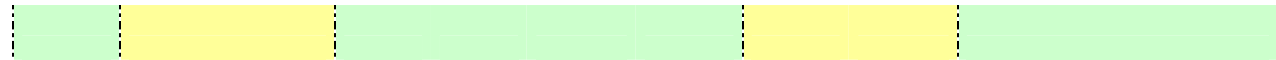
**ANNEE PREPARATOIRE**

**APPRENTISSAGE**

**ANNEE PREPARATOIRE**

**APPRENTISSAGE**





Les chiffres des années 2007 à 2010 tiennent compte d'un glissement des coûts de 2,5 % par an  
Les chiffres du premier semestre 2006 sont ceux de deux promotions sortantes:

Pour l'IFPAC il s'agit d'une promotion de **5 Assistants de Fabrication en Boulangerie**

Pour l'IMT il s'agit d'une promotion de **8 Agents d'Entretien du Bâtiment**