

# Qualification et insertion professionnelle des apprentis handicapés Utopie ou réalité ?

Daniel BREDOUX  
Directeur de Grafic Bretagne

**Résumé :** Développer la formation qualifiante de jeunes en situation de handicap, tel est l'objectif que s'était fixé Grafic Bretagne, à la création de l'association en 1992. Depuis, 2000 apprentis ont été accompagnés sur les quatre départements bretons et plus d'un jeune sur deux a obtenu un CAP complet. Mais qu'en est-il en termes d'insertion professionnelle ? Car ces jeunes, majoritairement déficients cognitifs issus d'IME, ou de Segpa (dans le cas d'un PPS), ont gagné en compétences, mais qu'en est-il des fragilités dans des environnements en constante évolution ? Deux stagiaires en master 2 à l'université ont mené une enquête sur le devenir de ces jeunes après leur contrat d'apprentissage. L'une a, sur l'ensemble de la région Bretagne enquêtée, auprès de 250 apprentis issus d'IME et ayant terminé leur contrat entre 1998 et 2008 (moyenne d'âge 25 ans), l'autre auprès de 267 apprentis sur le département du Morbihan, toutes origines confondues (IME/Segpa) et sur la même période. Des parcours singuliers – pour des résultats étonnants – qui permettent de tordre le coup à beaucoup d'idées reçues.

**Mots-clés :** Apprentis - Apprentissage adapté - Emploi - Handicap - Insertion professionnelle - Qualification - Statistiques.

## Qualification and professional insertion of disabled apprentices: Utopia or reality?

**Summary:** Develop qualifying training of young people in this situation of disability – this is the objective set by Grafic Bretagne when this association was founded in 1992. Since then 2000 apprentices have received support in the four départements of Brittany, and more than one out of two young persons has achieved a complete CAP (Certificat d'aptitude professionnelle – a vocational certificate). But what have the results been in terms of professional insertion? Most of these young people have cognitive deficiencies, and they received their education in an IME (medical-educational institute), or a Segpa (adapted general and vocational teaching section) in the framework of a personalized schooling plan. These young persons have acquired skills, but what about their fragility in constantly changing environments? Two trainees in a Masters 2 University program conducted a survey about the history of these young people after their apprenticeship contract. One trainee did a study of 250 apprentices throughout Brittany who had come from medical-educational institutions and who had completed their contracts between 1998 and 2008 (average age – 25). The other trainee studied the history of 267 apprentices in the département of Morbihan who had come from different educational backgrounds (IME, Segpa) during the same period. The results showed that each apprentice followed a unique path. The results were surprising, and they contradicted many received ideas.

**Key words:** Adapted apprenticeship - Apprentices - Disability - Job - Professional insertion - Qualification - Statistics.

## RÉSULTAT D'UNE ENQUÊTE SUR L'AVAL DE LA QUALIFICATION DES APPRENTIS

Depuis plus de 15 années Grafic Bretagne (Groupement régional pour l'accompagnement, la formation et l'insertion concertée) accompagne des jeunes apprentis en situation

de handicap, issus pour la très grande majorité d'IME ou de l'enseignement adapté (Segpa) – plus de 1 800 apprentis reconnus travailleurs handicapés<sup>1</sup>. Ce dispositif est financé par l'Agefiph, le Conseil régional de Bretagne, la CRAM et des Conseils généraux.

Si les taux de réussite au CAP nous permettent d'affirmer que plus d'un jeune sur deux obtient un CAP ou BEP (52,3 % – sur un échantillon de 1 445 jeunes), nous n'avons pas beaucoup d'informations sur le devenir professionnel de ces jeunes quelques mois ou quelques années après. À l'origine, le projet d'accompagnement des apprentis avait pour objectif de développer la formation qualifiante des jeunes en situation de handicap pour une insertion durable mais il est difficile de garder contact... De plus, nous savons que le handicap mental, les déficiences cognitives, ne se gomment pas et que les fragilités demeurent.

Quelques années auparavant, nous avons tenté de retrouver trace de ces jeunes, plus de 50 % des courriers nous étaient revenus : « *N'habite pas à l'adresse indiquée* »... et moins de 25 % de retour de réponses. Nous avons conscience que pour mener une étude plus approfondie, il fallait des moyens appropriés et des outils adaptés. La population est « *volatile* », il s'agit d'une population jeune qui est amenée à se déplacer (changement de domicile) et qui change souvent de coordonnées téléphoniques (notamment pour les numéros de téléphones portables).

Dans le cadre de leurs études universitaires, nous avons accueilli deux stagiaires en master 2, à qui nous avons proposé de faire une recherche sur le devenir de ces jeunes après leur parcours qualifiant et de tenter de mesurer la valeur ajoutée d'un tel parcours. Les éléments statistiques de cet article sont extraits de leurs travaux. Nous les en remercions.

## **UNE IMAGE NOUVELLE POUR LES IME ?**

Nadia Gassine, stagiaire dans le cadre d'un master 2 de l'Ingénierie des métiers de l'action sociale à l'université de Rennes 2, a ciblé plus particulièrement les apprentis qui étaient :

- issus d'établissements médico-éducatifs (IME),
- ayant terminé leur contrat entre 1998 et 2008 (période de 10 ans),
- ayant été au terme de leur contrat (sans rupture).

### ***Le contexte de l'enquête***

#### **Choix de la population**

Il paraissait pertinent de choisir une population pour laquelle nous pouvions recourir aux différents services éducatifs, afin qu'ils puissent nous aider dans cette enquête. C'est pour cela que notre choix s'est porté sur les jeunes issus de l'éducation spécialisée, car nous pensions que ces différents établissements (Instituts médico-éducatifs pour la plupart) disposaient d'informations sur ces jeunes :

- D'une part, ces établissements procèdent à des suivis jusqu'à trois ans après la sortie.

---

1. Pour une présentation détaillée du dispositif, voir le n° 37 de *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, d'avril 2007.

- D'autre part, l'IME étant un passage plus ou moins long dans le parcours de ces jeunes, nous faisons l'hypothèse que ces derniers donnent quelquefois de leurs nouvelles.

En outre, il nous semblait intéressant de mener une étude sur cette population, afin d'aller au-delà des *a priori*, ces idées reçues relevant plus d'une construction sociale qui tend à enfermer les personnes dans différentes catégories, sans pouvoir en sortir.

### **Démarche de construction de l'échantillon**

Ce travail a été réalisé à partir de la base de données de Grafic Bretagne qui recense tous les jeunes accompagnés depuis sa création :

- Plus de 1 800 apprentis ont été accompagnés depuis la création de l'association.
- En ciblant sur les jeunes issus de l'éducation spécialisée, on en obtient 658 (en dehors de ceux en contrat en 2008-2009).
- Pour la période de 1998 à 2008, la population d'enquête s'élève à 507 personnes.
- Nous avons également choisi de ne prendre en compte que les contrats d'apprentissage et donc de ne pas intégrer les contrats de professionnalisation (24 sur cette période) ; nous avons abouti à 483 personnes.
- Ensuite, nous n'avons pas gardé les jeunes en rupture de contrat (car les projets n'étaient le plus souvent pas validés) et ceux pour lesquels les informations disponibles étaient incomplètes : domiciliation, résultat CAP, etc.

### **Au total notre population d'enquête compte 343 personnes.**

Enfin, certains jeunes issus d'IME correspondant à notre échantillon d'enquête, n'ont pas été pris en compte :

- D'un côté, cela concerne les apprentis qui, avant d'être accompagnés par Grafic, ont été dans un Établissement et service d'aide par le travail (Esat) pour lesquels une autre étude sera réalisée.
- De l'autre, des jeunes sortant pourtant d'IME. Mais, dans les premières années, il n'y avait pas de distinction faite entre l'origine des apprentis et le prescripteur. Ainsi, un jeune orienté par la mission locale et qui avait fait sa scolarité dans un établissement d'éducation spécialisée n'a pas été comptabilisé. De ce fait, le nombre d'apprentis issus d'IME est moindre.

Un questionnaire a été élaboré et envoyé aux ex-apprentis, les chargés d'insertion des IME, les formateurs de Grafic Bretagne et les services éducatifs ont été sollicités et enfin des relances téléphoniques ont eu lieu, lorsque nous n'avions pas de réponses.

### **Démarche d'enquête**

Plusieurs étapes :

- Recueil d'informations sur la population d'enquête à partir de la base de données.
- Élaboration du questionnaire.
- Recueil d'informations auprès des chargés d'insertion des établissements spécialisés et des formateurs de Grafic Bretagne.
- Envoi des questionnaires et relance téléphonique 2 à 3 semaines plus tard.

- Entrée des résultats dans le logiciel Sphinx et analyse des résultats.

### **Données générales**

Quelques éléments statistiques sur cet échantillon :

- 77 % d'hommes et 23 % de femmes,
- issus de 27 établissements spécialisés,
- 34,3 % dans le bâtiment (16 métiers différents) - 27,7 % dans les métiers de bouche et de l'hôtellerie restauration (9 métiers) - 26,6 % dans l'agriculture (9 métiers dont 71 % en travaux paysagers) - 7 % dans les métiers de l'hygiène et de l'environnement,
- 54 % ont obtenu le CAP complet et 6 % le domaine professionnel,
- 70 % d'entre eux avaient signé leur contrat entre 17 et 19 ans.

Ces éléments sont représentatifs de la population accueillie depuis l'origine du dispositif, comme en témoignent les bilans annuels.

### **Analyse des réponses**

Le taux de réponse est de 71 % (250 réponses) :

- 25 % par retour de courrier,
- 11 % par les IME ou les formateurs de Grafic Bretagne,
- 64 % par téléphone !

La moyenne d'âge des personnes interrogées est de 25 ans.

### **L'emploi**

**79 % sont en emploi et 21 % ne travaillent pas** (le taux de chômage des jeunes de moins de 26 ans est deux fois plus élevé que ceux de plus de 26 ans – 13,5 % contre 7,3 %).

<b>Emploi</b>	Oui	Non	Total
Moins de 25 ans	38,4 %	13,5 %	51,9 %
26 ans et plus	40,8 %	7,3 %	48,1 %
Total	79,2 %	20,8 %	100 %

À noter que le taux de chômage des moins de 26 ans (13,5 %) est en dessous du taux de chômage national pour cette catégorie d'âge, tout public confondu ! De là à penser que l'apprentissage est la « *voie royale* » pour accéder à l'emploi... et qu'il est particulièrement adapté pour ce public au parcours scolaire pour le moins chaotique !

### **L'emploi dans la même entreprise que le contrat d'apprentissage**

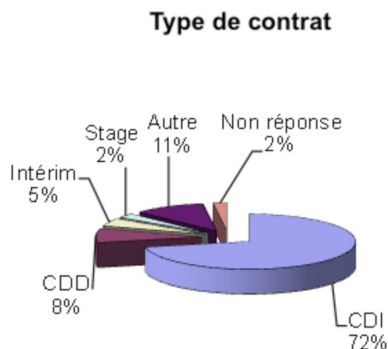
L'embauche dans la même entreprise que pendant le contrat d'apprentissage représente 28,9 %.

- La plupart de ces entreprises, ayant gardé leur apprenti, ont moins de 20 salariés (37 sur 56).

- Sur ces 56 jeunes maintenus en emploi, 20 n'avaient pas obtenu leur CAP... Nous croiserons, un plus loin, le lien entre emploi et obtention du CAP (Cf § 5).  
Le lien avec la RQTH est délicat car la question n'a pas toujours été comprise: 22 bénéficient toujours de la RQTH, 16 ne l'ont pas renouvelée et 18 ne savaient pas... Cette analyse sera reprise dans le paragraphe 8.

### Les types de contrat

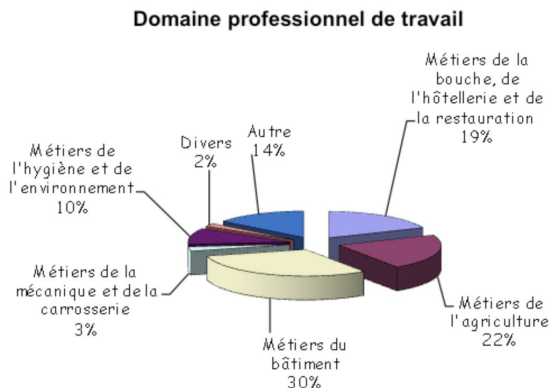
Concernant les types de contrat : 71,6 % sont en CDI (!) et 8 % en CDD.



Dans la catégorie « autre » (21 réponses) on retrouve : CNE, CAE, chef d'entreprise d'exploitation agricole, chèque emploi service, Esat et poursuite de formation. Les personnes en Esat (6) représentent 3 % du total des personnes en emploi !

### Champ professionnel

Une grande majorité est restée dans le même champ que le CAP préparé : 65,4 % pour les métiers de la bouche et de l'hôtellerie restauration, 67,3 % dans les métiers de l'agriculture, 77,3 % dans le bâtiment et 83,3 % dans les métiers de l'hygiène et de l'environnement. À rapprocher des chiffres de jeunes qui quittent, après une formation initiale, la qualification préparée...



Les personnes ayant quitté leur champ professionnel se retrouvent le plus souvent en usine et, plus particulièrement, en agroalimentaire. Les autres postes occupés par les personnes interrogées sont principalement : agent de sécurité, gardiennage, travail dans les centres de tri sélectif...

### Emploi et résultat au CAP

Il peut également être intéressant de savoir si ce sont les personnes qui ont obtenu leur diplôme qui aujourd’hui travaillent. Ce tableau croisé ci-dessous représente les résultats au CAP par rapport à la présence ou l’absence d’emploi.

<b>Emploi</b>	CAP Complet	Non obtenu	CAP pratique	CAP théorie	Total
Oui	119	63	10	2	194
Non	21	25	5	0	51
Total	140	88	15	2	245

La différence entre le fait d’avoir obtenu le CAP et le fait d’avoir un travail n’est pas aussi significative que nous aurions pu l’imaginer – un nombre important de jeunes est en emploi sans avoir obtenu leur CAP (63 sur 88).

Il faut tenir compte qu’ici, ceux qui ont un emploi sont plus nombreux que les autres. Néanmoins, si l’on ne considère que ceux qui ne travaillent pas actuellement, on voit que la différence est presque nulle entre ceux qui ont obtenu ou non leur diplôme (respectivement 21 et 25 personnes).

À partir de cela, nous pouvons émettre **l’hypothèse que ce qui compte le plus pour avoir un travail n’est pas toujours la validation d’un diplôme. Autrement dit, ce que recherchent, avant tout, les employeurs ce sont des « qualités », des « attitudes » professionnelles, des aptitudes...** Le diplôme n’étant alors que la reconnaissance institutionnelle à la fois du savoir-faire (gestes, techniques professionnelles) et des savoirs professionnels ou plus généraux. Comme le soulignait Y. Lichtenberger en 1999, *« la compétence apparaît comme ce quelque chose en plus qui est demandé au salarié et que la qualification n’arrive plus à nommer ni à garantir »*. Autrement dit, l’obtention du diplôme n’est pas le seul facteur explicatif permettant de comprendre le maintien en emploi.

D’où l’intérêt de la formation en alternance pour ce type de public. Celle-ci se présente comme un moyen pour intégrer l’apprenti dans une entreprise afin d’y être formé. Cette formation se concrétise ou non par l’obtention du diplôme préparé. Par conséquent, nous pouvons penser que, dans le cadre de l’alternance, le diplôme est plutôt un aboutissement que le point de départ permettant l’insertion dans le monde du travail. Par l’apprentissage, les jeunes ont l’occasion de se confronter à la réalité du travail en entreprise (horaires, rythme, travail en équipe,...) Cela permet certes d’acquérir les gestes spécifiques à un métier. Le temps de la formation en entreprise peut permettre aux apprentis de prendre confiance, de changer de posture et, petit à petit, de devenir autonome dans la réalisation des tâches. Le contrat d’apprentissage devient alors un véritable outil d’insertion.

### Emploi et permis de conduire

La majorité des personnes contactées possède le permis de conduire. Mais il est plus intéressant de mettre en rapport ces chiffres avec ceux de l'emploi. Ainsi, on obtient le tableau suivant :

<b>Emploi/Permis</b>	Non réponse	Oui	Non	En cours	Total
Oui	21	106	32	35	194
Non	3	16	17	15	51
Total	24	122	49	50	245

Les résultats ne sont pas vraiment significatifs, du fait qu'il y a plus de personnes qui ont un emploi. Mais, également, du fait que parmi les personnes interrogées beaucoup ont le permis de conduire. Cependant, nous pouvons noter que parmi ceux qui ne le possèdent pas, tous utilisent d'autres moyens de transport et notamment les transports en commun ou les deux-roues.

Mais, surtout, à partir des appels téléphoniques nous avons pu noter qu'une grande partie des personnes contactées était désireuse d'obtenir le permis de conduire. Autrement dit, pour les 49 personnes ne le possédant pas, on remarque que ce n'est pas un choix. Deux raisons principales sont évoquées par les personnes et les familles pour, à la fois, justifier l'absence de permis et montrer le désir de l'avoir :

- D'un côté, le prix du permis de conduire est souvent cité comme un obstacle à son obtention.
- De l'autre, les familles parlent souvent de la difficulté de cet examen, et en particulier de celui du code de la route. Pour les 50 personnes qui sont pour le moment inscrites, cet élément est la plupart du temps mis en avant. Ainsi, au cours des appels téléphoniques beaucoup ont demandé s'il n'existait pas des aides pour le permis de conduire.

### Poursuite de formation

Une très large majorité de personnes n'a pas effectué d'autre formation après l'année du CAP. Pour les 13 % qui ont répondu « oui », ce sont souvent des personnes qui ont poursuivi leur formation après le CAP (mention complémentaire...) Certains ont fait une formation dans des domaines totalement différents par rapport à l'apprentissage, soit parce qu'ils ne trouvaient pas de travail dans leur domaine, soit par volonté de changer totalement de profession.

En ce qui concerne les formations dans le cadre de l'entreprise, seulement 21 personnes sur 245 déclarent avoir pu en bénéficier, soit 8,6 %. Pour l'essentiel, il s'agit d'apprentis qui ont pu poursuivre leur formation (mention complémentaire, BEP...) dans la même entreprise. Quelques uns ont pu suivre une formation dans le cadre de leur emploi, mais cela concerne exclusivement ceux qui ont changé de domaine de travail (exemple : l'obtention du CACES).

Cela signifie donc, qu'au sein de leur entreprise, les personnes enquêtées ne sont pas vraiment incitées à compléter leur formation ou à réactualiser leurs compétences. Pourtant, aucun métier n'est figé, tous sont en évolution avec l'introduction de

nouvelles techniques ou l'utilisation de nouveaux matériels. Tous ces changements demandent une certaine capacité d'adaptation. Il faut souvent être en mesure de pouvoir assimiler rapidement ces nouvelles pratiques ce qui peut mettre en difficulté ce public relevant pour la majorité de la déficience cognitive.

### **Taille des entreprises et reconnaissance du handicap**

Concernant les jeunes en emploi, 44 % travaillent dans des entreprises de moins de 20 salariés et 43 % dans celles de plus de 20, 13 % ne savent pas. Concernant le renouvellement de la RQTH: 40 % des jeunes sont reconnus travailleurs handicapés, 34 % non et 26 % n'ont pas répondu.

Quelques remarques :

Les réponses reposent sur les déclarations des personnes.

- Le nombre de « *non réponses* » est très important parce que les familles ou les enquêtés ne savent plus à quoi cette reconnaissance correspond.
- Il existe un décalage entre ce que les personnes répondent et la réalité. Certaines personnes bénéficiant toujours de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ont répondu « *non* » à la question. Nous avons pu nous en rendre compte grâce à la base de données qui indique la date de début ainsi que la date de fin de validité de la RQTH. Cela est particulièrement remarquable pour les personnes dont l'apprentissage s'est terminé ces dernières années. Lors des appels téléphoniques, nous avons pu également voir que beaucoup de personnes associaient la RQTH au fait de bénéficier d'aides, et plus particulièrement d'aides financières comme l'Allocation adulte handicapé (AAH).

Une hypothèse pourrait être avancée: le handicap peut renvoyer une image négative. En reprenant l'expression d'Erwing Goffman, le handicap peut être stigmatisant, en ce sens qu'il porte un discrédit sur la personne. Être reconnu travailleur handicapé et être handicapé ce n'est pas du même ordre. Mais le terme même peut être source de refus, voir de rejet de l'« *étiquette* ». Il convient donc d'être prudent quant aux résultats de cette question.

Parmi ceux qui déclarent bénéficier de la RQTH (99 personnes), peu affirment que des aménagements des postes de travail ont été effectués: 8 %.

Précédemment, nous avons pu voir que les personnes interrogées se répartissaient équitablement entre les entreprises de moins ou de plus de 20 salariés. Or, les résultats concernant la RQTH peuvent être intéressants si on les compare avec la taille des entreprises. En effet, la loi de juillet 1987 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés stipule que sont soumises à cette obligation les entreprises de plus de 20 salariés. Ces dernières doivent embaucher 6 % de personnes reconnues travailleurs handicapés. Elles peuvent également faire le choix de sous traiter une partie de leur production à des Esat, mais dans la limite de 3 % de l'obligation, afin de ne pas concurrencer le secteur marchand. Dans le cas contraire, elles doivent verser une contribution à l'Agefiph.



Nbre salariés/RQTH	Non réponse	Oui	Non	Ne sait pas	Total
Non réponse	2	24	15	11	52
Entre 1 et 19 salariés	8	30	29	19	86
Plus de 20 salariés	2	35	33	13	83
Ne sait pas	4	10	16	4	24
Total	16	99	83	47	245

À la lecture de ce tableau, il y a pratiquement autant de personnes qui déclarent avoir une reconnaissance de travailleur handicapé dans les deux catégories d'entreprises distinguées.

En ce qui concerne les entreprises qui comptent entre 1 et 19 salariés, nous pouvons penser que le faible taux de reconnaissance du handicap s'explique par le fait que ces entreprises ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. De ce fait, les personnes qui travaillent au sein de celles-ci ne sont pas nécessairement incitées à renouveler leur RQTH auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Par contre, pour les entreprises de 20 salariés et plus, le taux de RQTH paraît être peu élevé. Lors des appels téléphoniques, nous avons pu noter que quelques personnes affirmaient être reconnues « *travailleur handicapé* », sans que leur employeur soit toutefois au courant. Cela peut être une explication, ce n'est sans doute pas la seule...

#### Accompagnements après le contrat d'apprentissage

Il est nécessaire de distinguer deux types d'accompagnement après contrat, le professionnel et celui sur les démarches administratives :

- En ce qui concerne l'accompagnement professionnel, une majorité des personnes interrogées disent ne pas avoir été suivies par un service d'insertion (57 %) et 8 % n'ont pas répondu. Les relais ne sont pas aussi faciles à mettre en place et les causes sont multiples :
- Les contrats se terminent pendant la période estivale où les acteurs sont moins disponibles ou changeants...
- Les procédures existantes ne sont pas toujours adaptées à ce public relevant majoritairement des déficiences cognitives : lors de l'inscription au pôle emploi, un certain nombre de jeunes ne vont pas s'inscrire, se privant ainsi d'une ouverture de droit..., certains ne font pas état de leur situation de handicap... Les rendez-vous sont parfois espacés.
- Les modes de prise en charge sont différents et nécessitent le plus souvent des capacités d'autonomie. Il faut un *minimum* d'accompagnement pour installer ces relais afin qu'ils deviennent opérants.
- L'accompagnement dans la vie quotidienne ou dans la vie sociale est le fait de 44 % des jeunes contre 47 % qui se déclarent autonomes. La famille est majoritairement citée comme point d'appui dans les démarches de type administratif pour 75 %. Les professionnels représentent 19 %, intervenant le plus souvent dans le cadre de la protection juridique des majeurs (tutelle, curatelle). L'appréciation de ce qu'est

une aide dans les démarches est très large, elle peut aller du simple renseignement à beaucoup plus. Le curseur de l'appréciation de l'aide est vaste. De ce fait, nous pouvons penser que pour une aide « *équivalente* » certains ont répondu « *oui* », alors que d'autres ont répondu le contraire...

Tous ces résultats sont confirmés par une deuxième enquête que nous avons menée sur le département du Morbihan et réalisée par madame Anne Sophie Delcroix – stagiaire en master 2 Management des organisations sanitaires et sociales option Ingénierie des interventions sociales et de santé – Université de Bretagne Sud (IUP Politiques sociales et de santé publique – Lorient).

## **LES JEUNES ISSUS DE SEGPA OU D'IME EN SITUATION DE HANDICAP DES PUBLICS ET DES RÉSULTATS DIFFÉRENTS ?**

Cette étude concerne l'ensemble des apprentis morbihannais qui ont quitté le dispositif entre 1998 et 2008, quelle que soit leur origine, y compris ceux qui ont eu une rupture de contrat. Nous avons obtenu 54,7 % de réponses (267 sur 488 repérés).

### ***Quelques résultats statistiques***

- 77 % d'hommes (206) et 23 % de femmes (61).
- Réussite au CAP : 53 % l'ont obtenu, 31 % non obtenu et 16 % de rupture.
- 26,6 % ont fait un parcours long d'au moins 3 années.
- 55,4 % sont issus de l'Éducation nationale (dont 87 % de Segpa) et 40,8 % sont issus du médico-social.

**75 % sont en emploi** (193 personnes), 21 % sont en recherche d'emploi (55) et 4 % en poursuite de formation. Parmi ceux en emploi (193 personnes), **64,8 % sont en CDI**, 14 % sont en CDD, 10,4 % travaillent en intérim et 6,2 % ont intégré le milieu protégé (Esat).

### ***Analyse des personnes en emploi***

- 77,6 % des hommes sont en emploi (153 sur 206) et 66,6 % de femmes (40 sur 61),
- 35,8 % travaillent dans les métiers du bâtiment, 23,8 % dans les métiers de bouche, 15 % dans le secteur de l'agriculture et 5,7 % dans le domaine de l'hygiène et de l'environnement,
- 18 % des CDI sont restés dans la même entreprise,
- 84 % des apprentis ayant préparé un diplôme dans le secteur du bâtiment exercent aujourd'hui dans le même secteur, 76 % pour le secteur agricole et 64 % pour les métiers de bouche.

Concernant les 12 personnes en Esat, il est à noter que 5 étaient originaires d'IME, 4 de Segpa, 2 de l'enseignement général et 1 d'UPI. Par contre, seuls 2 d'entre eux avaient obtenu leur CAP.

Il y a le même niveau d'emploi des jeunes, quelle que soit la taille de l'entreprise : 45,8 % travaillent dans des entreprises de plus de 20 salariés et 44,8 % dans des entreprises de moins de 20 salariés.

Emploi et réussite au CAP :

- 55 % d'entre eux avaient obtenu leur CAP complet,
- 54,4 % étaient issus de l'éducation nationale contre 43 % issus d'IME.

L'origine scolaire des jeunes ne semble pas être significative, tant pour l'accès à l'emploi que pour ceux qui sont demandeurs d'emploi. Par rapport à l'ensemble de l'échantillon (267 personnes: 129 issus de l'enseignement adapté et 109 d'IME), le taux d'emploi est de :

- 76,2 % pour les jeunes issus d'établissements spécialisés,
- 71,3 % pour les jeunes issus de l'enseignement adapté.

### **Analyse des personnes sans emploi**

- Sur les 55 personnes sans emploi, 31 % sont des femmes (5 d'entre elles ont des enfants),
- 44 % ont préparé une formation dans les métiers de bouche et 22 % dans les métiers du bâtiment,
- 53 % des jeunes sont issus de l'enseignement adapté et 40 % des établissements spécialisés,
- 40 % des personnes sans emploi ont connu des périodes de chômage allant de 6 mois à 1 an et 35 % des périodes supérieures à une année,
- 42 % avaient obtenu leur CAP, 33 % avaient échoué et 25 % avaient rompu leur contrat.

### **Analyse des parcours en trois ans**

- 27 % des jeunes (71) sur l'ensemble de l'échantillon (267) ont effectué leur parcours qualifiant sur 3 ans,
- sur les 54 hommes, 47 ont un emploi salarié (87 %) et 7 sont inactifs. Un parcours long semble être particulièrement adapté. Par contre, pour les 17 femmes, 53 % sont en emploi,
- 51 % étaient issus d'IME et 41 % de l'enseignement adapté.

Il est à noter que très peu de jeunes (2) ont signé un contrat de trois ans comme le prévoient les textes et que la 3<sup>e</sup> année est une année de redoublement – l'enseignement en CFA étant organisé sur 2 années.

### **Typologie des ruptures**

Sur la période de référence, 42 personnes ont rompu leur contrat :

- 76 % d'hommes et 24 % de femmes,
  - 48 % des ruptures étaient originaires d'IME et 43 % de l'enseignement adapté.
- Les causes sont multiples et témoignent de difficultés ou d'inadaptations de l'apprenti à un moment du parcours en entreprise, au CFA ou dans la sphère privée. Les difficultés d'acquisition des bases scolaires peuvent parfois expliquer certaines situations. Une validation insuffisante du projet professionnel (stages trop courts, signature d'opportunité, faible adhésion des familles), surtout pour les plus jeunes, est majoritairement la cause des ruptures. Les problèmes personnels (familiaux, amicaux...) ou des événements particuliers conduisent souvent à des périodes d'intenses malaises mettant en danger leur avenir professionnel.

## ANALYSE CRITIQUE...

Cette avalanche de chiffres permet de dégager des tendances qu'il est parfois difficile d'analyser suivant l'angle choisi pour interpréter les résultats. En exemple, 75 % des personnes en emploi salarié après leur apprentissage est un résultat inespéré lorsque nous avons mis en œuvre ce projet d'accompagnement, mais 21 % de chômage représente un taux d'inactivité deux fois supérieur au niveau national. Dans la tranche des 16-25 ans, l'écart se réduit pour atteindre entre 7 et 10 points.

Avec 65 % (Morbihan), voire 71 % (jeunes issus d'IME sur la région) des personnes en contrat à durée indéterminée, 2/3 des jeunes en emploi ont assuré un avenir professionnel durable, vecteur d'insertion. Toutefois, la crise actuelle peut contrarier de façon significative le niveau d'emploi de ce public.

87 % des apprentis morbihannais et 71 % des apprentis bretons issus d'IME ont quitté leur entreprise formatrice. Ce taux reste très important et devrait interroger les acteurs de l'insertion professionnelle...

Malgré tout, ces chiffres se révèlent positifs et encourageants. Peu de personnes rejoignent le milieu protégé et toutes gagnent en maturité et en autonomie. Le parcours qualifiant par alternance permet d'acquérir des compétences professionnelles et de préparer l'entrée dans la vie active, la plupart de ces personnes n'aurait pas pu accéder à une formation et leurs perspectives d'avenir auraient été tout autres – un grand nombre d'entre elles serait probablement dans des situations précaires ou en milieu protégé.

En conclusion, ces enquêtes ont permis de mesurer à un moment donné (avril à juin 2009) la situation d'une population qui peut rapidement évoluer. C'est une photographie qu'il faut relativiser sans lui donner une valeur absolue, car elle ne peut refléter la situation réelle de ces personnes (qualitatif) ni garantir la bonne compréhension des questions posées. Néanmoins, quelques questions restent en suspens relatives à la formation continue, aux conditions d'insertion sociale et à l'accompagnement dans les démarches quotidiennes (ou ponctuelles).

Quelques pistes de réflexion mériteraient d'être explorées :

- Pour les personnes en emploi, possibilité d'utiliser le DIF <sup>2</sup> (jusqu'à 20 heures par an) pour un bilan social et professionnel, afin de permettre à ces personnes de s'adapter aux évolutions de notre société et de leur environnement.
- Pour les personnes en recherche d'emploi, s'assurer que les relais sont pris, en les accompagnant dans leurs premières démarches, en s'appuyant sur le droit commun et les dispositifs existants, que ce soit à la fin de leur contrat d'apprentissage et lors d'un suivi en pointillés, pour relayer les besoins existants.
- Même si le taux de rupture de contrat reste très faible (7,8 % en 2008-2009 pour l'accompagnement de 332 apprentis reconnus travailleurs handicapés), des

---

2. Le DIF (Droit individuel à la formation) permet au salarié de capitaliser du temps de formation (20 heures par année – plafonné à 120 heures), qu'il peut ensuite utiliser à son initiative, avec l'accord de son employeur. Le salarié devient ainsi acteur de son évolution professionnelle, en choisissant de développer ses compétences individuelles.

modules de vérification du projet professionnel préalables à la signature du contrat pourraient être développés.

- Un appui aux UPI lycée dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle à la fin de leur parcours pour préparer la sortie des jeunes car l'objectif est bien de baliser le chemin qui va de l'école (qu'elle soit adaptée ou spécialisée) au monde du travail (qu'il soit dans le milieu ordinaire ou protégé).

Ces parcours étonnants de ces jeunes, quelles que soient leurs origines ont pour point commun qu'ils s'inscrivent dans une continuité de parcours. Ce point nous semble être essentiel dans l'explication de ces résultats. Tout doit être fait pour éviter les ruptures de parcours, si difficiles à reconstruire.

**Des parcours singuliers... pour des résultats étonnants...**

