

# CCB

Collège Coopératif  
en Bretagne

## DPITSH

Chargée de projets d'insertion professionnelle  
des travailleurs en situation d'handicaps

*Certification professionnelle de Niveau II*  
délivrée par l'Établissement Collège Coopératif en Bretagne  
(J.O. du 12/05/2011 – Code NSP 332p)

La personne sourde et l'accès à la formation  
professionnelle par la voie de l'apprentissage

Le chargé d'insertion : acteur-clé pour sécuriser le  
parcours professionnel

### **VOLUME 1**

Présenté et soutenu publiquement par :

PETEL - Véronique

Promotion 22

Tutrice : JACOB Nelly - Formatrice

RENNES - Décembre 2018

Université Rennes 2 - Campus La Harpe  
Avenue Charles Tillon - CS 24414  
35044 RENNES cedex

Tél. : 02.99.14.14.41 - Fax : 02.99.14.14.44

Email : [ccb@uhb.fr](mailto:ccb@uhb.fr) - Site Internet : <http://www.ccb-formation.fr>

N° de SIRET : 32712493900056 - N° de déclaration d'existence : 53 35 00693 35 - Code APE : 8559A

## Remerciements

Je souhaite adresser mes sincères remerciements à ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce mémoire.

Tout d'abord, je tiens tout particulièrement à remercier madame JACOB Nelly et monsieur FERRE François-Marie pour leur accompagnement pendant ces deux années de formation dans l'élaboration de mes écrits et la construction de ma réflexion.

Je remercie madame VIGNAUD Véronique pour ses conseils professionnels sur les points à privilégier.

Je remercie madame SOUPLET Aurélie pour la relecture de mes écrits.

Je remercie madame LOURY Pascaline pour son aide concernant les analyses statistiques.

Je remercie les jeunes interrogés, les professionnels de l'institut médico-social de Bretagne et de l'insertion professionnelle qui ont accepté de participer à mes enquêtes.

Enfin je remercie les professionnels de l'institut public de la Persagotière pour leur écoute et leur soutien.

Remerciements	
Sommaire.....	1 à 2
Index des signes.....	3 à 4
<b>Introduction générale</b> .....	5 à 7
<b>PREMIERE PARTIE</b> .....	8
<b>1. <u>Institut Public « La Persagotière »</u></b> .....	8
1.1 Historique de l'établissement .....	8
1.2 Finalités et Missions .....	9
1.3 Cadre législatif .....	11 à 14
1.4 Service enfant et Service adulte ESPAS (Essentiel des Services pour Adultes Sourds).....	14
<b>2. <u>Population accueillie : Jeunes sourds et malentendants</u></b> .....	24
2.1 La spécificité de la population .....	24
2.2 Conséquences de la pathologie .....	25
<b>3. <u>Mes missions au sein du dispositif René Bernier :</u></b> .....	29
3.1 Assurer la correspondance du PIA .....	29
3.2 Coordonner la logistique et certaines informations .....	29
3.3 Favoriser la participation sociale des jeunes .....	30
3.4 Animer des activités socio-éducatives .....	30
3.5 Encadrer des ateliers à visées éducatives auprès des jeunes sourds du groupe adapté .....	31
3.6 Accompagner le projet d'orientation professionnelle .....	32
3.7 Préparer et accompagner les stages en entreprise .....	36
<b>Conclusion</b> .....	39
<b>Constats : <i>Vers l'émergence de ma question de recherche</i></b> .....	39 à 42
<b>DEUXIEME PARTIE</b> .....	43
<b>1. <u>Les hypothèses de recherche et les notions prédominantes</u></b> .....	43
1.1 Les hypothèses de recherche.....	43
1.2 Les notions prédominantes.....	44

<b><u>2 L'évolution de l'apprentissage en France et la prise en compte du handicap</u></b> .....	50
2.1 La formation par la voie de l'apprentissage au sein du dispositif IES Sourd de l'Institut de la Persagotière.....	50
2.2 La formation par apprentissage en France.....	52
<b><u>3. La démarche d'enquête</u></b> .....	60
2.3 Les jeunes sourds et entendants .....	60
2.4 Les professionnels de l'insertion professionnelle accompagnant les jeunes en apprentissage.....	64
2.5 Présentation et analyse des résultats des questionnaires réalisés auprès des jeunes .....	66
2.6 Présentation et analyse des résultats des entretiens semi-directifs auprès des professionnels de l'insertion professionnelle.....	74
<b><u>4. Le plan d'actions</u></b> .....	81
4.1 Validation de l'hypothèse.....	81
4.2 Validation des hypothèses.....	83
<b>Conclusion générale</b> .....	86
Table des matières.....	87 à 91
Bibliographie.....	92 à 93

## **Index des sigles**

AGEFIPH : Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

APEC : Agence Pour l'Emploi des Cadres

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CAP : Certificat d'Aptitudes Professionnelles

CAPEJS : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement des Jeunes Sourds

CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

CEP : Conseil en Evolution Professionnelle

CFG : Certificat de Formation Générale

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique

CNSA : Caisse Nationale des Solidarités pour l'Autonomie

CPF : Compte Personnel de Formation

CV : Curriculum Vitae

DisTEVA : Dispositif Transition École Vie Active

DNB : Diplôme National du Brevet

EPS : Éducation Physique et Sportive

EREA : Établissement Régional d'Enseignement Adapté

ESS : Equipe de Suivi de Scolarité

ESPAS : Essentiel des Services pour les Adultes Sourds

FIPHFP : Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique

GEVASCO : Guide d'ÉVALUATION des besoins de compensation en matière de SCOLARISATION

IES : Institut d'Éducation Sensorielle

INPES : Institut National de Prévention et d'Éducation pour la Santé

LPC : Langage Parlé Complété

LSF : Langue des Signes Française

OPCA : Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MFR : Maison Familiale et Rurale

PIA : Projet Individualisé d'Accompagnement

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

SAFEP : Service d'Accompagnement Familial et d'Éducation Précoce

SAMETH : Service d'Appui et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SEES : Section d'Éducation et d'Enseignement Spécialisé

SEHA : Section pour Enfants avec Handicap Associé

SIPFP : Section d'Initiation et de Première Formation

SSEFIS : Service de Soutien à l'Éducation Familiale et à l'Intégration Scolaire

SSEFS : Service de Soutien à l'Éducation Familiale et Scolaire

TSL : Troubles Sévères du Langage

## Introduction générale

Je suis éducatrice spécialisée au sein de l'institut public « La Persagotière », qui dépend de la fonction publique hospitalière à Nantes. Cet institut accueille des personnes de la petite enfance à l'âge adulte, ayant une déficience auditive et des personnes ayant des Troubles Sévères du Langage<sup>1</sup> (TSL). Dans le cadre du projet d'établissement et de notre accompagnement au quotidien, nous utilisons les termes d' « enfants », de « jeunes », de « personnes sourdes » ou « malentendantes ». Les personnes accueillies, elles-mêmes, s'identifient comme « sourdes » et « malentendantes ». Entre professionnels et avec les personnes sourdes, nous ne parlons pas de « déficience auditive », nous parlons de « surdité ». Nous employons les termes « entendant » et « sourd », « monde des entendants », « monde des sourds » et « culture sourde ». J'utiliserai donc ces termes dans le cadre de mon mémoire.

J'accompagne depuis 8 ans des jeunes sourds et malentendants âgés de 11 à 16 ans dans le cadre de leur projet individualisé d'accompagnement. Je fais partie d'une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels du secteur médico-social.

Dans ce cadre, j'ai plusieurs missions. Je suis la correspondante<sup>2</sup> du Projet Individualisé d'Accompagnement des jeunes sourds de la 5<sup>ème</sup> à la 3<sup>ème</sup>. J'ai un lien privilégié avec les familles. Je mets en place et j'anime des ateliers éducatifs auprès des jeunes avec l'équipe pluridisciplinaire. Je veille à favoriser l'inclusion<sup>3</sup> des jeunes au sein de l'établissement scolaire ou lors de stage en entreprise. J'accompagne les jeunes de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> dans leur projet d'orientation sociale et professionnelle en lien avec les dispositifs de l'éducation nationale, les centres de formations et le milieu de l'entreprise.

Les jeunes accueillis ont des niveaux de surdité différents, ils ont des appareils auditifs ou non. Ils ont également des modes de communication différents : Langue des Signes

---

1 « D'intelligence normale, l'enfant dysphasique présente un déficit de l'expression et de la perception, et quelquefois de la compréhension : retard d'apprentissage du langage, troubles phonologiques, troubles de la syntaxe, inversion de l'ordre des mots. », Dictionnaire du Handicap, Presses de l'EHESP (Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique) p 128.

2 Dans le cadre de cette mission, je coordonne la mise en place du PIA. Suite de la rencontre de la famille et du jeune avec l'équipe pluridisciplinaire, je rédige le projet.

3 « L'inclusion sociale consiste à faire en sorte que tous les enfants et adultes aient les moyens de participer en tant que membres valorisés, respectés et contribuant à leur communauté et à la société », [http://www.toupie.org/Dictionnaire/Inclusion\\_sociale.htm](http://www.toupie.org/Dictionnaire/Inclusion_sociale.htm)

Française, oral, communication non-verbale<sup>4</sup>. Ils sont répartis en trois groupes : le groupe « inclus », « adapté » et « spécialisé ».

Généralement à la sortie du collège, les jeunes du groupe inclus s'orientent vers des formations en lycée général, technologique ou professionnel. Ils préparent le Diplôme National du Brevet général ou professionnel.

Les jeunes du groupe adapté se préparent dès la 4<sup>ème</sup> à la découverte du monde professionnel. Ils réalisent des stages en entreprise et réfléchissent à leur projet de sortie (métier envisagé, formation professionnelle). Ils préparent l'examen du Certificat de Formation Générale et s'orientent dans un premier temps vers des formations de niveau V tel que le Certificat d'Aptitudes Professionnelles. Je vais m'intéresser au parcours d'orientation sociale et professionnelle des jeunes du groupe adapté dans le cadre de ce mémoire et plus particulièrement aux jeunes sourds s'orientant vers la voie de la formation par apprentissage en entreprise.

Le choix de l'apprentissage peut avoir des raisons différentes. La première raison est que certains jeunes souhaitent quitter le milieu scolaire et entrer dans le monde de l'entreprise pour apprendre un métier. La deuxième raison est que les jeunes sont attirés par le fait de gagner de l'argent et ainsi acquérir plus d'autonomie. Enfin, la troisième raison est que certaines formations ne sont dispensées que par la voie de l'apprentissage.

Dans le cadre de mon accompagnement, je repère des comportements qui se répètent chez les jeunes sourds dans la mise en place de leur projet. La crainte de l'isolement en formation et en entreprise, la peur de ne pas réussir à communiquer avec les collègues de travail, la faible mobilisation des jeunes dans les démarches liées à l'apprentissage. Est-ce une spécificité liée aux jeunes sourds ou bien retrouve-t-on ces comportements chez de nombreux adolescents de cet âge ? Rencontrent-ils plus de difficultés lorsqu'ils recherchent une entreprise ?

Je souhaite apporter des réponses adaptées à chaque situation et me servir de mes

---

4 Selon Moudifa Ali Soudja : « La communication non-verbale représente tous les messages qu'un individu fait passer consciemment ou sans utiliser la parole : gestes, expressions du visage, attitude générale », Revue « la Gazette Santé Social », n°114, janvier 2015, p 43.

expériences pour améliorer les accompagnements des jeunes.

Dans un premier temps, je vais vous présenter l'établissement public de la Persagotière, le contexte législatif, l'organisation des services ainsi que les missions que je réalise auprès des jeunes sourds et malentendants.

Dans un deuxième temps, je vais développer ma question centrale faisant l'objet de ce mémoire et mes hypothèses de recherche.

Question centrale : « Que peut mettre en place le chargé d'insertion pour lever les freins que rencontre le jeune sourd à la sortie du collège dans son projet de formation par la voie de l'apprentissage en entreprise ? »

Après avoir exposé mes hypothèses de recherche, je développerai les notions théoriques importantes qu'il me semble nécessaire de mettre en avant : le sentiment de solitude et le sentiment d'isolement (DUPONT Sébastien) et l'autonomie (Arlette LOHER-GOUPIL). Puis, je vais m'intéresser à l'évolution de la formation professionnelle par la voie de l'apprentissage en France et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans ce dispositif.

Dans un troisième temps, je vais présenter les enquêtes de terrain que j'ai réalisé pour vérifier la validité de mes hypothèses. La première enquête est réalisée sous la forme d'un questionnaire auprès de jeunes sourds et entendants, en classe de 3<sup>ème</sup> ayant un projet de formation par la voie de l'apprentissage. L'objectif est de mieux percevoir l'origine des freins rencontrés par les jeunes sourds dans un parcours vers la voie de l'apprentissage.

La deuxième enquête a été réalisée sous la forme d'entretiens semi-directifs auprès de quatre acteurs de terrain. L'objectif était de recueillir la réalité quotidienne de l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans un parcours d'accès à la formation par la voie de l'apprentissage. Cela m'a permis d'avoir un regard croisé de plusieurs professionnels de l'accompagnement et d'enrichir mes connaissances du domaine de la formation par la voie de l'apprentissage.

Dans un quatrième temps, je vais présenter un plan d'actions permettant d'apporter des éléments de réponse à la question centrale de mon mémoire et ainsi d'améliorer l'accompagnement des jeunes sourds vers la voie de l'apprentissage.

# PREMIERE PARTIE

## 1. Institut Public « La Persagotière » :

### 1.1 Historique de l'établissement :

C'est en 1824 que Monsieur René DUNAN a créé la première école de sourds-muets<sup>5</sup> à Nantes. En décembre 1942, un accord est conclu et les frères de Saint-Gabriel (l'instruction chrétienne), se voient confier l'instruction des élèves. C'est en 1856 que le transfert des sourds est réalisé sur le site actuel (anciennement « La propriété de la Haute Robertière »), et ainsi nommé « La Persagotière ».

De 1889 à 1975, les personnes sourdes et les personnes aveugles sont accueillies à la Persagotière et leur enseignement est confié à la communauté des frères de Saint Gabriel. Progressivement, le site va connaître de nouvelles constructions pour s'adapter aux besoins de son public.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1985, la Persagotière devient autonome « par arrêté préfectoral, l'Institut devient autonome sur le plan juridique et se dote d'un Conseil d'Administration présidé par le Président du Conseil Général ou son représentant. »<sup>6</sup> Le premier directeur laïque arrive en 1982.

Les différents services existants, SAFEP (Service Familial d'Education Précoce), SSEFIS (Service de Soutien à l'Education Familiale et à l'Intégration Scolaire), IES (Institut d'Education Sensorielle), SEHA (Section pour Enfants avec Handicaps Associés) ont été créés progressivement à partir de 1988 et de l'adoption des annexes 24 Quater.

Une baisse d'effectif est observée au sein des différents établissements accueillant des personnes sourdes dans l'ensemble de la France.

En février 2000, suite au rapport Ringard, l'Institut va compenser sa baisse d'effectif de jeunes sourds, en accueillant des jeunes ayant des troubles sévères du langage. Les arrêtés préfectoraux du 7 octobre 2002 autorisent l'Institut à accueillir ce nouveau

---

5 Les personnes sourdes étaient nommées « sourds-muets » à cette époque.  
6 Projet d'établissement de l'Institut Public de la Persagotière 2012/2017, p 7.

public et un nombre de places d'IES est transformé en SSEFIS car les demandes sont en augmentation.

Autrefois, tout l'accompagnement était réalisé en interne. Les jeunes sourds venaient à la semaine, ils restaient pour la plupart en internat la semaine ainsi que certains weekends. Ils venaient de toute la région. Pour l'enseignement professionnel, il y avait des ateliers en interne (peinture, reliure, comptabilité, menuiserie).

A partir du milieu des années 80, l'intégration scolaire dans les établissements de droit commun commence. Jusqu'en 2005, les jeunes sourds quittent progressivement le site de la Persagotière. A partir de ce moment, tout l'enseignement scolaire est réalisé au sein d'établissements scolaires (primaire, collège, lycée) du département de Loire Atlantique.

Les professionnels se déplacent directement dans ces établissements pour intervenir auprès des jeunes. Pour répondre au mieux aux besoins des jeunes et à l'évolution de l'accompagnement, l'équipe de professionnels est devenue pluridisciplinaire et de nouveaux métiers sont arrivés. L'école pour les sourds devient donc un établissement médico-social.

Suite à l'arrêté du 2 juin 2008, les autorisations de fonctionner de l'établissement sont ajustées et des places en IES sont une nouvelle fois transformées en SSEFIS. Il y a maintenant 80 places en IES et 80 places en SSEFIS.

Depuis 2008, une offre de service est proposée aux adultes sourds (évaluation technique, accompagnement social et professionnel, interprétation, aides à la communication, sensibilisation à la surdité et formations etc.)<sup>7</sup>

## **1.2 Finalités et Missions :**

### **1.2.1 Les finalités :**

Les finalités des services développés auprès des jeunes sourds, des jeunes présentant des troubles du langage et des adultes sont :

- d'« Assurer l'épanouissement et le développement personnel de chaque jeune.

- Promouvoir l'autonomie et l'indépendance de chaque jeune pour lui permettre d'exercer pleinement ses choix d'adulte citoyen.
- Mobiliser l'ensemble des acteurs (familles, institutions, école, équipe pluridisciplinaire) autour d'un projet global et cohérent conçu dans l'intérêt du jeune.
- Permettre à la personne de s'adapter et de s'accomplir sur le plan personnel, en mettant en œuvre des dispositifs de compensation et de développement personnel, en vue de rétablir l'égalité de droits et de chances.
- Favoriser un environnement accessible et l'acceptabilité du handicap. »<sup>8</sup>

### 1.2.2 Les missions :

« La mission principale de l'Institut est de proposer des dispositifs et des services médico-sociaux à des jeunes sourds ou des jeunes présentant des troubles du langage, jusqu'à un âge limite fixé à 20 ans. La mission annexe au service de la mission principale est d'offrir des services à destination des adultes sourds et/ou de leur environnement, quel que soit l'âge des personnes, tout au long de leur vie, de leur parcours personnel et professionnel. »<sup>9</sup>

L'Institut Public de la Persagotière a « une philosophie de gestion » :

« Le Conseil d'Administration, la direction et son équipe partagent une philosophie commune de gestion. Ils sont vigilants à s'appuyer sur les valeurs du service public :

- **Préserver la neutralité** de l'Institut et **garantir le respect** des choix des usagers
- Veiller à **l'égalité de traitement** des professionnels
- **Garantir la continuité du service**
- Évaluer les actions conduites pour **améliorer de façon continue la qualité.** »<sup>10</sup>

L'institut public de la Persagotière a une politique d'ouverture sur son environnement et développe de nombreux partenariats avec les collectivités, les entreprises, les établissements scolaires de la maternelle au lycée depuis plusieurs années pour accompagner les enfants et les adultes.

---

8           Projet d'établissement de l'Institut Public de la Persagotière 2012/2017, p 10.

9           « Ibid », p 11.

10          « Ibid », p 22.

### **1.3 Cadre législatif :**

Voici les lois, décrets et arrêtés qui encadrent l'organisation et le fonctionnement de l'institut public de la Persagotière. On note l'évolution des agréments concernant les places des jeunes en IES et en SSEFIS liée à l'évolution des besoins.

- Annexe 24 quater – décret du 22 avril 1988 :

« Elle détermine les conditions techniques d'autorisation des établissements et services prenant en charge des enfants et adolescents atteints de déficiences auditives graves. »<sup>11</sup>

- Loi du 2 janvier 2002

Elle rénove « l'action sociale et médico-sociale, affirme notamment les droits des usagers et pose des garanties à l'exercice de ces droits. L'utilisateur placé au centre du dispositif implique une approche globale et pluridisciplinaire. »<sup>12</sup>

- Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation sociale et la citoyenneté des personnes handicapées :

« La loi garantit l'accès aux droits fondamentaux et affirme que la collectivité nationale a l'obligation de garantir l'égalité des droits et des chances, quelle que soit la nature du handicap par un processus de compensation. L'accès des personnes handicapées au droit commun doit être systématiquement recherché, tout en l'adaptant ou en le complétant par des dispositifs spécifiques (possibilité de scolarisation dans le cadre du secteur médico-social, en collaboration avec l'Éducation Nationale). »<sup>13</sup>

- Les articles L.311-3-4-5-6-7-8 <sup>14</sup>du CASF ( Code d'Action Sociale et des Familles) définissent le cadre d'accompagnement et de l'accueil des personnes sourdes et TSL au sein de l'institut Public de la Persagotière.

- « L'article **L.311-3** garantit l'exercice des droits et libertés individuels à toute personne

---

11      Projet d'établissement de l'Institut Public de la Persagotière 2012/2017, p 8.

12      « Ibid »

13      « Ibid »

14      <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069>

prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Pour permettre l'exercice de ces droits mentionnés et ainsi prévenir tout risque de maltraitance, un livret d'accueil (L.311-7) est remis à la personne ou à son représentant légal à son arrivée dans l'établissement. »

- « **L'article L.311-4** est relatif au contrat de séjour qui définit les mesures particulières à prendre pour assurer l'intégrité physique et la sécurité de la personne et pour soutenir l'exercice de sa liberté d'aller et venir. »

- « **L'article L.311-5** précise que toute personne prise en charge par un établissement ou un service social ou médico-social ou son représentant légal peut faire appel, en vue de l'aider à faire valoir ses droits, à une personne qualifiée qu'elle choisit sur une liste établie conjointement par le représentant de l'Etat dans le département, le directeur général de l'agence régionale de santé et le président du conseil départemental. »

- « **L'article L.311-6**, dit qu'il est institué soit un conseil de la vie sociale, soit d'autres formes de participation, afin d'associer les personnes bénéficiaires des prestations au fonctionnement de l'établissement ou du service. »

- « **L'article L.311-7** stipule qu'il est élaboré un règlement de fonctionnement qui définit les droits de la personne accueillie et les obligations et devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective au sein de l'établissement ou du service. »

- « **L'article L.311-8** dit qu'il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Il est également élaboré une charte des droits et libertés de la personne accueillie et un règlement de fonctionnement. »

- Le décret du 22 octobre 2003<sup>15</sup> est **relatif « à la gestion budgétaire, comptable et financière, et aux modalités de financement et de tarification des établissements et services sociaux et médico-sociaux. »**
- La circulaire du 24 mars 2004<sup>16</sup> « est relative à la mise en place du livret d'accueil mentionné dans l'article L.311-7 du CASF. »

---

15 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000610356>

16 <http://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2004/04-15/a0151172.htm>

- Le décret du 25 juin 2004<sup>17</sup> « est **relatif aux conditions techniques d'organisation et de fonctionnement des services de soins infirmiers à domicile, des services d'aide et d'accompagnement à domicile et des services polyvalents d'aide et de soins à domicile.** »
- Le décret et l'arrêté du 2 avril 2009<sup>18</sup> **précise « les modalités de création et d'organisation d'unités d'enseignement dans les établissements et services médico-sociaux ou de santé.** »
- Selon les articles D312-98 à D312-109<sup>19</sup>, « la famille est associée à l'élaboration du projet individualisé d'accompagnement, à sa mise en œuvre, à son suivi régulier et à son évaluation. »
- Le décret n°2010-1319 du 3 novembre 2010<sup>20</sup> « est **relatif au calendrier des évaluations et aux modalités de restitution des résultats des évaluations des établissements sociaux et médico-sociaux.** »
- Selon l'Arrêté n°2008/DDASS44/PHE3<sup>21</sup>,  
« L'institut a un agrément de **80 places** en IES pour des enfants et adolescents des deux sexes, âgés de 3 à 20 ans (jeunes sourds ou présentant une déficience auditive, et jeunes présentant des troubles du langage) réparties en 20 places d'internat et 60 places de semi-internat, composées de :  
-une **SEES** (Section d'Éducation et d'Enseignement Spécialisé) de 55 places  
-une **SIPFP** (Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle) de 15 places  
-une **SEHA** de 10 places. »

17 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.docidTexte=JORFTEXT000000801170&categorieLien=id>

18 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020492265&dateTexte=20090408>

19

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000020480803&cidTexte=LEGITEXT000020481747&categorieLien=id>

20 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023001910&categorieLien=id>  
21 [Projet d'établissement de l'Institut Public de la Persagotière 2012/2017, p 8.](#)

- **Selon l'Arrêté n°2008/DDASS44/PHE4<sup>22</sup>,**

« L'institut a un agrément de **80 places** de services pour enfants et adolescents des deux sexes, âgés de 0 à 20 ans (jeunes sourds ou présentant une déficience auditive grave, et jeunes présentant des troubles du langage), réparties en :

- un **SAFEP** de 10 places (département de la Loire-Atlantique et le Nord de la Vendée)
- un **SSEFIS** de 70 places (intervention dans un rayon de 100 kms autour de Nantes) »

#### **1.4 Service enfant et Service adulte ESPAS (Essentiel des Services pour Adultes Sourds) :**

##### **1.4.1 Le service enfant :**

La Persagotière accueille 160 enfants et adolescents de 0 à 20 ans sourds, malentendants, ou présentant des troubles du langage, avec ou sans handicaps associés. Les jeunes sont orientés à la Persagotière par une notification de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

La scolarisation est organisée au sein des établissements scolaires de l'Éducation Nationale (école élémentaire, primaire, collège et lycée). C'est à dire que les jeunes sourds et les jeunes TSL sont scolarisés dans des établissements scolaires dits ordinaires. Ils sont dans une classe de leur niveau d'âge, avec des élèves « entendants » et l'enseignement est réalisé par les professeurs de l'éducation nationale. En fonction des besoins des jeunes, les professionnels des équipes de la Persagotière interviennent directement dans les établissements scolaires et travaillent en collaboration avec les équipes de l'éducation nationale. Ils peuvent intervenir directement en classe, ou bien en séance individuelle ou en groupe en dehors de la classe et sur les temps de pause méridienne.

Le service accompagne les enfants sourds et les enfants ayant des troubles du langage, soit dans le cadre d'un IES, soit dans le cadre d'un SSEFS<sup>23</sup>. Le service adulte accompagne exclusivement des personnes sourdes. Dans le cadre de ce mémoire, je vais développer exclusivement, les modalités d'accompagnement des jeunes sourds et malentendants de 11 à 16 ans en IES. En effet, je travaille principalement auprès de cette population depuis mon arrivée au sein de l'établissement de la Persagotière.

---

22      Projet d'établissement de l'Institut Public de la Persagotière 2012/2017, p 8.  
23      Service de Soutien à l'Éducation Familiale et Scolaire, anciennement SSEFIS

Voici la composition des équipes de professionnels spécialisés :

- responsable de service
- éducateurs spécialisés
- moniteur éducateur
- ergothérapeute
- enseignants spécialisés : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement des Jeunes Sourds
- médecin
- orthophoniste
- psychologue
- psychomotricienne
- interfaces de communication<sup>24</sup>
- codeurs LPC ( Langage Parlé Complété )<sup>25</sup>

Chaque jeune peut être suivi par différents professionnels de cette équipe en fonction de ses besoins.

Chaque année, en référence à la loi 2002-2, un Projet Individualisé d'Accompagnement est réalisé avec le jeune, sa famille et l'équipe de la Persagotière. L'ensemble des objectifs inscrits sur ce projet représente la base de l'accompagnement qui sera réalisé par les différents professionnels pendant l'année. Voici l'organisation du pôle IES Sourd et SSEFS du service enfant.

#### 1.4.1.1 Pôle IES Sourd primaire et collège :

Les jeunes suivis par le service « IES Sourd » sont scolarisés et regroupés dans une école publique élémentaire, primaire et collège spécifique. Ils ne vont donc pas dans leur école de quartier. Les jeunes sont accompagnés sur l'ensemble de leur temps scolaire.

---

24 « L'interface de Communication est un professionnel de la surdité qui assure le lien entre la personne sourde et son environnement (scolaire, professionnel ou social) dans un cadre de projet de vie. » [www.arisfrance.fr/interface-de-communication/](http://www.arisfrance.fr/interface-de-communication/)

25 « Le L.P.C. est un code manuel autour du visage complété de la lecture labiale. » [www.arisfrance.fr/langage-parle-complete/](http://www.arisfrance.fr/langage-parle-complete/)

#### 1.4.1.2 IES Sourd Elémentaire :

Les enfants sont inscrits dans deux écoles publiques à Nantes l'école maternelle « Sarah Bernhardt » et l'école primaire « Ledru Rollin », proches géographiquement de l'institut de la Persagotière. Les enfants ont une double inscription, à l'école de l'Education Nationale et à l'institut de la Persagotière. Ce sont des écoles ordinaires où les enfants sourds côtoient les enfants entendants sur certains temps de classe ainsi que le midi et pendant les temps de récréation. Ils sont en inclusion dans certaines matières dans la classe de référence, en lien avec leur âge (CP (Cours Préparatoire), CE1 (Cours Elémentaire 1), CE2 (Cours Elémentaire2), CM1 (Cours Moyen1), CM2 (Cours Moyen 2)). Un professionnel de l'IES (professeur CAPEJS ou Educateur Spécialisé) assure l'accessibilité en langue des signes française et l'adaptation du contenu pédagogique.

Ils sont en petits groupes avec des professionnels de l'équipe de l'IES pour les autres temps de classe, de soutien pédagogique, éducatif et thérapeutique.

Les champs d'intervention du projet pour l'IES primaire sont :

- « **Les apprentissages scolaires** : l'emploi du temps est adapté avec des temps d'inclusion en milieu ordinaire ; l'apprentissage des outils de compensation ; et une pédagogie spécialisée.
- **L'autonomie** : le développement des compétences sociales et relationnelles » est favorisé.
- « **Le bien-être, la santé physique et psychique** : Cela concerne la rééducation

individualisée (exemple : suivi en orthophonie pour l'oral, la rééducation auditive), suivi thérapeutique ( exemple : suivi psychologique, en psychomotricité), soutien à la parentalité et accompagnement familial<sup>26</sup>. »

#### 1.4.1.3 IES Sourd Collège :

La scolarisation s'organise de la même manière que pour l'IES primaire, au sein du collège public René Bernier, à Saint-Sébastien sur Loire. Les jeunes sont inscrits dans l'établissement au même titre que les autres élèves du collège.

Les champs d'intervention du projet de l'IES collège sont similaires à l'élémentaire :

- « **Les apprentissages scolaires** : l'emploi du temps est adapté avec des temps

---

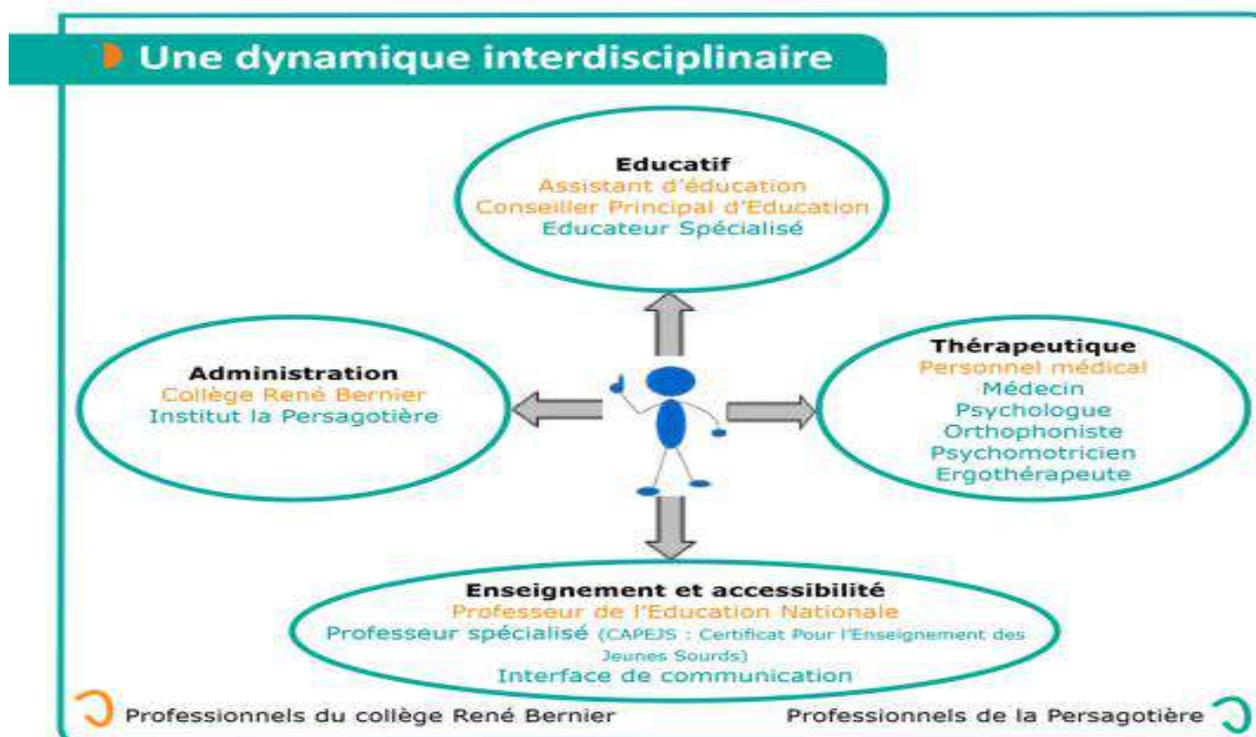
26 Site internet [www.la-persagotiere.fr](http://www.la-persagotiere.fr), Service Enfant, IES Primaire

d'inclusion en milieu ordinaire ; l'apprentissage des outils de compensation et une pédagogie spécialisée.

-**L'autonomie** : le jeune doit apprendre à évoluer seul dans sa future vie d'adulte

-**L'orientation professionnelle** : un accompagnement autour de stages en entreprise est réalisé pour aider le jeune à mieux connaître et s'adapter au monde du travail ; pour choisir son orientation professionnelle. »<sup>27</sup>

Le schéma ci-dessous représente l'organisation de l'encadrement des jeunes sourds et malentendants au sein du collège René Bernier, ainsi que les interactions entre l'Education Nationale et la Persagotière<sup>28</sup>.



Dans le cadre de cet IES, les jeunes sont répartis en trois groupes nommés : « groupe inclus », « groupe adapté », « groupe spécialisé ».

Le groupe inclusion représente les jeunes sourds qui suivent le programme classique du collège en classe ordinaire. Ils participent donc à l'ensemble des enseignements de leur niveau (6ème, 5ème, 4ème ou 3ème) avec les élèves entendants de leur classe. Un enseignant spécialisé ou une interface de communication les accompagne en co-animation avec l'enseignant de l'Education Nationale dans l'ensemble des temps d'inclusion pour assurer l'accessibilité des cours et adapter les enseignements en cas

<sup>27</sup> Site internet [www.la-persagotiere.fr](http://www.la-persagotiere.fr), Service Enfant, IES Collège  
<sup>28</sup> Schéma de la plaquette de présentation du dispositif René Bernier, Annexe 1

de besoin. En dehors de la classe et en petit groupe, ils bénéficient de temps de soutien, de cours de langue des signes française et de séances d'orthophonie avec un professionnel de la Persagotière. A la fin de leur parcours au collège, ils passeront le Diplôme National du Brevet ou le Diplôme National du Brevet Professionnel.

Le groupe adapté, est composé de jeunes sourds (avec ou sans trouble associé) qui ont des besoins d'apprentissage adaptés à leurs difficultés scolaires. La grande majorité des matières fondamentales sont enseignées par un professeur CAPEJS en dehors de leur classe de référence (6<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup>) De plus, ils participent à des ateliers à visées éducatives, pédagogiques et / ou thérapeutiques. Certains ont des séances individuelles en orthophonie et ils peuvent bénéficier d'un suivi psychologique. Ils vont en EPS (Éducation Physique et Sportive) et en Arts plastiques en inclusion dans leur classe de référence. Il est possible pour certains d'entre eux de suivre d'autres cours en inclusion (ex : mathématiques) s'ils ont le niveau requis. Ces jeunes passeront le DNBP ou le CFG à la fin de leur parcours au collège.

Dans le groupe spécialisé, ce sont des jeunes sourds avec un handicap associé. Le matin, au sein du collège, ils bénéficient de temps pédagogiques avec un enseignant de la Persagotière. L'après-midi, ils vont au sein de l'institut de la Persagotière, où ils participent à des ateliers éducatifs et thérapeutiques adaptés à leurs besoins. Ces jeunes remplissent un livret de compétences tout au long de leur parcours sur le dispositif. Ils seront ensuite orientés vers des établissements de type SIPFP pour préparer une orientation professionnelle en milieu protégé.

Dans le but de répondre au mieux aux besoins des jeunes et à leurs spécificités, des « passerelles » peuvent être faites entre les groupes et donc certains jeunes peuvent faire partie de deux groupes (Groupe spécialisé et groupe adapté, ou bien groupe adapté et groupe inclus).

#### 1.4.1.4 Internat :

Un internat de 20 places est proposé aux jeunes collégiens sourds et TSL. C'est un accueil modulable du lundi soir au vendredi matin. Cet internat répond principalement à l'éloignement géographique des familles, ou du lieu de scolarisation.

#### 1.4.1.5 Dispositif « plus de 16 ans » :

A la sortie du collège, du dispositif IES ou SSEFS, le jeune s'oriente vers une formation scolaire et/ou professionnelle. Un projet d'orientation professionnelle et de vie sociale est défini et ensuite des modalités d'accompagnement adaptées sont mises en place. Du fait d'un choix d'orientation assez varié à la suite du collège, entre le lycée général, professionnel, technologique, et d'autres établissements (ex : Maison Familiale Rurale), le jeune est souvent en inclusion individuelle à partir du lycée. En fonction de leurs choix d'orientation, les jeunes se retrouvent dans des établissements différents. Les professionnels du dispositif interviennent donc dans les établissements (publics ou privés) d'enseignement général, technologique et professionnel où le jeune suit sa formation. Il sera accompagné sur la quasi-totalité de son emploi du temps ou bien de manière ponctuelle, en fonction de ses besoins. A partir du lycée, l'accompagnement en classe se fait principalement par des interfaces de communication et quelques professeurs CAPEJS. Ils peuvent encore bénéficier de temps de soutien et de rééducation comme sur l'IES primaire et collège.

En complément des accompagnements, des actions sur l'environnement sont réalisées par l'équipe (sensibilisations, informations, conseils, formations) pour favoriser l'inclusion du jeune au sein de son établissement, dans sa classe, sur ses lieux de stages, éventuellement dans son internat. Ces actions sont également réalisées sur le pôle SSEFS.

Le DisTEVA (Dispositif Transition École Vie Active) concerne les jeunes sourds et TSL de 16 à 20 ans. Il intervient en soutien à la formation professionnelle ou à la définition d'une réorientation.

Ce dispositif a pour objectifs :

- D'améliorer les perspectives d'insertion sociale et professionnelle du jeune,
- D'apporter des réponses aux jeunes en situation de rupture sociale, familiale, ou en situation d'échec,

- De développer l'employabilité des jeunes.

#### 1.4.1.6 Pôle SSEFS :

Concernant les jeunes suivis en SSEFS (anciennement nommé SSEFIS), l'accompagnement se fait directement dans leurs établissements de référence. Les professionnels de la Persagotière se déplacent pour un suivi individuel dans l'établissement scolaire de quartier du jeune.

Les jeunes sont âgés de 3 à 20 ans, scolarisés ou en situation de formation professionnelle dans leur établissement de quartier pour le primaire, le collège et le lycée. La grande différence avec l'IES est que les jeunes sont accompagnés de manière ponctuelle, quelques heures par semaine et ils sont en situation d'inclusion individuelle dans leur classe. Ils ont tous un projet de communication oral.

Des regroupements de jeunes sous forme d'ateliers thématiques, de groupes de parole, de suivis thérapeutiques de groupe sont réalisés ponctuellement au sein de l'institut de la Persagotière.

### 1.4.2 Service Adulte : ESPAS

Les bénéficiaires de ce service sont des adultes sourds, devenus sourds, malentendants, quel que soit leur âge, tout au long de leur vie, de leur parcours personnel et professionnel, également toute personne en relation ou en lien avec des personnes sourdes.

Les entreprises, administrations et associations peuvent également faire appel à ces services. Le service peut être sollicité s'il y a un professionnel sourd dans l'équipe et qu'il y a besoin d'un interprète en LSF pour les réunions ou d'une sensibilisation à la surdité auprès de l'équipe.

#### 1.4.2.1 Les prestations proposées par le service ESPAS :

- *Accueil et orientation :*

Une conseillère technique bilingue est présente tous les matins pour renseigner les personnes souhaitant des informations.

- *Formation :*

Il y a différentes modalités de formations pour les particuliers, les associations ou les entreprises.

- *Sensibilisation à la surdité :*

Une entreprise peut demander une sensibilisation pour une équipe qui accueille un salarié sourd.

- *Formation LSF, LPC :*

Les personnes sourdes ou malentendantes peuvent avoir des modes de communication différents. Certaines communiquent en LSF, d'autres oralisent, c'est à dire qu'elles s'expriment à l'oral et peuvent avoir besoin d'une personne codeuse LPC<sup>29</sup> pour traduire le discours oral du professeur lors d'une formation ou d'une conférence. Que ce soit en LSF ou en LPC, les personnes sourdes ont besoin d'interprètes capables de rendre accessible le discours.

Le service ESPAS propose des formations pour toute personne souhaitant se former à la LSF ou au LPC pour des raisons personnelles ou professionnelles. Ces formations valident les premiers niveaux de compétences.

- *Évaluation de compétences (LSF, français...) »*

Les personnes sourdes et malentendantes ont des niveaux en français et LSF très hétérogènes. Si elles souhaitent connaître leur niveau, elles peuvent faire une demande d'évaluation. Un programme de formation personnalisé peut ensuite leur être proposé en vue d'améliorer leur niveau.

- *Interprétation :*

Toute personne sourde, malentendante ayant besoin d'accessibilité dans sa vie quotidienne pour un rendez-vous personnel (médecin, banque, conférence, réunion...) peut faire appel au service d'interprétation. Un interprète viendra au rendez-vous de la personne sourde, par exemple à la banque, pour traduire les échanges entre la

---

<sup>29</sup> En code gestuel à côté du visage.

personne sourde et le professionnel de l'organisme bancaire.

Également, toute entreprise, association ou autre organisme souhaitant rendre accessible une réunion, un événement, une vidéo, aux personnes sourdes, peut faire appel à ce service.

Chaque personne sourde ou malentendante est différente et a son mode de communication propre. Certains communiquent principalement en LSF, d'autre à l'oral. Certaines communiquent un peu à l'oral et un peu en LSF. Beaucoup de personnes sourdes ont des difficultés en français.

Il existe donc différents types d'accessibilité proposés :

- Une traduction du français en LSF,
- Une traduction du français en LSF tactile, cela concerne les personnes sourdes aveugles. Le discours est traduit en LSF au creux des mains de la personne sourde et aveugle.
- Un documentaire, une vidéo peut être traduit en LSF par le service. Un médaillon avec un interprète qui traduit en LSF le documentaire est ajouté.

- *Aide à la communication :*

Cela concerne toute personne sourde ou malentendante en formation professionnelle, financée par l'AGEFIPH, qui a besoin d'accessibilité.

Des professionnels interface de communication, traduisent les enseignements dispensés en classe. En fonction de la personne sourde et de son mode de communication, l'aide à la communication peut se faire en LSF, en LPC ou en Français signé. La LSF est une langue à part entière avec sa propre syntaxe. Le français signé c'est la traduction du discours en LSF avec la même syntaxe du français. Certains jeunes n'ont pas un niveau très élevé en LSF et communiquent plus en français signé.

Il y a également de la reformulation français/français : « Certains jeunes communiquant principalement à l'oral n'ont pas besoin de traduction en LSF, mais ils ont besoin d'une personne à leurs côtés qui répète le discours du professeur pour être assuré de leur compréhension. »<sup>30</sup>

Enfin, certaines personnes ayant des difficultés à suivre les cours et à prendre des notes en même temps peuvent avoir une personne présente pour le faire à leur place. Elles peuvent alors se concentrer pleinement sur le discours du professeur.

- *Diagnostic et conseil :*

Une personne sourde ou malentendante souhaitant équiper son logement de matériel adapté (ex : réveil, flash lumineux...) peut faire appel à cette prestation.

Cela peut concerner également une entreprise devant aménager un poste de travail pour l'accueil ou le maintien dans l'emploi d'une personne sourde ou malentendante.

Ce service peut donner des conseils en accessibilité ainsi que pour la résolution de situations complexes.

#### 1.4.2.2 Service d'Accompagnement social et professionnel :

Il est proposé par ce service un accompagnement à la vie quotidienne (Santé, loisir, administratif...), un appui à la recherche d'emploi ou un appui au maintien dans l'emploi. Les personnes sourdes bénéficiant de ce service sont souvent très isolées et en situation sociale précaire.

#### **1.4.3 Financement :**

Le service enfant de l'établissement est financé par l'Assurance Maladie, à hauteur de 5,7 millions d'euros (année 2014) par le biais d'un prix de journée ou d'une dotation globale, fixés par les autorités de tarification, au vu d'un agrément préfectoral du 2 juin 2008, pour accueillir des enfants malentendants, sourds ou présentant des troubles sévères du langage.

Concernant le service adulte, plusieurs sources de financement peuvent être sollicitées, tels que l'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique, la Maison Départementale des Personnes Handicapées, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés. Cela dépend de la nature de la prestation souhaitée. Le financement entre le service enfant et le service adulte est bien différent. Les professionnels du service adulte « ESPAS » n'interviennent que sur des demandes de prestations. Ce service répond à un appel d'offre de marchés publics.

## **2. Population accueillie : Jeunes sourds et malentendants :**

Il y a 29 jeunes sourds et malentendants de 11 à 16 ans scolarisés au sein du collège public René Bernier à Saint Sébastien sur Loire (21 garçons et 8 filles). 26 jeunes sont appareillés, c'est-à-dire qu'ils portent un appareil auditif ou un implant cochléaire.

Ces jeunes sont domiciliés dans le département de Loire Atlantique et de la Vendée. Ils sont orientés sur notification de la CDAPH (Commission Départementale de l'Autonomie des Personnes Handicapées) vers l'établissement de la Persagotière.

La répartition des jeunes dans les groupes est la suivante :

- 4 jeunes dans le groupe spécialisé,
- 12 jeunes dans le groupe adapté,
- 8 jeunes dans le groupe inclus,
- 3 jeunes dans le groupe adapté et le groupe inclus,
- 2 jeunes dans le groupe adapté et le groupe spécialisé.

Dans le cadre de leur accompagnement, le transport quotidien est pris en charge par la Persagotière. Les plus jeunes et ceux ne disposant pas de transport en communs accessibles font les trajets en « taxi ». Les autres jeunes effectuent leurs déplacements en autonomie en transports en commun (bus, train, car). Il y a 6 jeunes du dispositif, éloignés géographiquement, qui bénéficient d'un hébergement certains soirs de la semaine à l'internat de la Persagotière.

### **2.1 La spécificité de la population :**

Les jeunes ont des niveaux de surdité ainsi que des modes de communication différents. Certains sont sourds ou malentendants, avec une surdité de légère à profonde.

Le dictionnaire du handicap définit la déficience auditive comme « l'inexistence ou perte, à des degrés variables, de l'acuité auditive dès la naissance ou au cours de la vie. Les causes en sont multiples : séquelles d'otites, hérédité, embryopathies rubéoliques, oreillons, agressions sonores, vieillissement ». « La déficience auditive est un handicap fréquent. »<sup>31</sup>

---

31 Dictionnaire du Handicap, Presses de l'EHESP, p 178.

Plus la perte de décibels est importante, plus la surdité est forte. Cela entraîne des répercussions sur la perception des sons.

Une surdité légère correspond à une perte entre 20 et 40 Décibels. La parole peut être perçue, la voix ne doit pas être basse.

Une surdité moyenne correspond à une perte de 40 à 70 décibels. La parole doit être forte. Sans appareillage, il y a des difficultés de compréhension.

Une surdité sévère correspond à une perte entre 70 et 90 décibels. La parole doit être encore plus forte et il faut un appareillage pour que le son de la voix soit perçu.

Une surdité profonde correspond à une perte entre 90 et 100 décibels. Sans appareillage et rééducation, l'enfant ne peut pas entendre la parole.

Une surdité est totale lorsqu'elle dépasse 100 décibels.

Certains jeunes sourds ne sont pas appareillés, d'autres portent des appareils auditifs et ou des implants cochléaires<sup>32</sup>. Ils peuvent avoir une perte de décibels différente d'une oreille à l'autre et comme chaque situation est singulière, leur appareillage est différent.

Ces appareillages associés à un suivi orthophonique permettent une récupération auditive et une capacité d'oralisation, c'est à dire de s'exprimer à l'oral. Grâce aux prothèses auditives, certains vont avoir une bonne récupération auditive et des capacités d'oralisation très bonnes. D'autres ne vont percevoir que les bruits d'alerte (ex : sonnerie, bruit d'avion, de voiture...) et s'exprimer en émettant des sons (pas toujours compréhensibles) et en utilisant la langue des signes.

## **2.2 Conséquences de la pathologie :**

### **2.2.1 La communication :**

En fonction du projet de la famille pour leur enfant, la communication orale et / ou la communication en langue des signes sera privilégiée.

Concernant l'expression en langue des signes, certains jeunes ont un bon niveau en langue des signes, c'est à dire qu'ils maîtrisent ou sont en voie de maîtriser la structure

---

<sup>32</sup> C'est « une prothèse auditive composée d'un récepteur interne, d'un émetteur et d'un capteur externe. Le mini-récepteur est placé dans la boîte crânienne et est relié au nerf auditif par des électrodes implantées dans l'oreille interne au niveau de la cochlée » Dictionnaire du Handicap, Presses de l'EHESP, p 191.

de la langue ainsi que le vocabulaire. Ils comprennent leur interlocuteur en LSF et s'expriment aisément en LSF également.

Certains jeunes sont issus de familles sourdes et leur langue maternelle est donc la langue de signes.

D'autres jeunes ont un bon niveau à l'oral, ils sont capables de comprendre leur interlocuteur et de se faire comprendre.

Également, des jeunes sont performants en LSF et à l'oral et s'adaptent à leur interlocuteur. C'est à dire qu'ils vont oraliser avec une personne entendante et signer avec une personne sourde.

Enfin, des jeunes oralisent un peu et ont un faible niveau en LSF. Ils oralisent et accompagnent leur discours de mots en LSF, ce qu'on appelle du « français signé ».

### **2.2.2 Le rapport à l'écrit :**

Les personnes sourdes ont un rapport à l'écrit souvent compliqué. Le rapport Gillot de 1998 fait état de 80 % d'illettrisme chez les personnes sourdes.

Dès lors « des études ont relevé notamment : «1/ au plan du lexique, d'importantes carences en vocabulaire et de grandes difficultés avec la polysémie ; 2/ au plan syntaxique, de grandes difficultés à manipuler les structures (...) ; 3/ au plan morphologique, des difficultés notamment dans l'utilisation des temps verbaux. »<sup>33</sup>

Pour beaucoup de jeunes, le français peut être considéré comme leur seconde langue, ce qui implique des difficultés de maîtrise du français. De plus, ils n'ont pas le bain de langage dont bénéficient les enfants entendants dès leur plus jeune âge.

### **2.2.3 Le rapport à l'autre et à son environnement :**

Cyril COURTIN et Anne-Marie MELOT montrent « l'importance du développement du langage, des interactions sociales et de la communication au sein de la famille pour le développement harmonieux des savoirs psychologiques. » (p.<sup>34</sup>)

Le moment de la venue de la surdité, son degré, la manière dont le jeune et sa famille ont été accompagnés ainsi que l'environnement de l'enfant auront « une forte influence

---

33 Brigitte Garcia, Marie Perini, « Normes en jeu et jeu des normes dans les deux langues en présence chez les sourds locuteurs de la Langue des Signes Française », *Langage et société* 2010/1 (n° 131), p. 86.

34 Cyril Courtin, Anne-Marie Melot, « Compétences cognitives, linguistiques et sociales de l'enfant sourd, Mardaga « Pratiques psychologiques », 2006, p173.

sur l'importance du handicap, l'acquisition du langage, l'adaptation sociale ultérieure »<sup>35</sup>.

« Les enfants sourds profonds de parents entendants, signeurs ou oralistes, présentent un retard de développement métacognitif comparés aux entendants et aux sourds de Parents sourds signeurs. Ce retard serait dû à un défaut de communication en jeune âge. » (p.<sup>36</sup>)

Selon le rapport de l'Institut National de Prévention et d'Education à la Santé en faveur des personnes sourdes et malentendantes <sup>37</sup>: « La majorité des enfants sourds naissent dans des familles d'entendants qui pratiquent le français oral. Les problèmes de communication et d'acquisition d'une langue sont alors importants. L'identité, la personnalité se construisent avec la langue. On peut dire que la surdité porte en elle les germes de difficultés à construire son identité, sa personnalité, son devenir d'adulte. »

Chaque personne sourde est donc unique et cela en fonction de plusieurs paramètres environnementaux, psychoaffectifs et rééducatifs.

Ils peuvent avoir un rapport à l'autre compliqué, un manque de maturité, un manque de confiance en eux, une méconnaissance de leur environnement. Tous ces éléments peuvent avoir un impact sur l'évolution vers leur vie de jeune adulte.

---

35 Dictionnaire du Handicap, Presses de l'EHESP, p 178.

36 Cyril Courtin, Anne-Marie Melot, Compétences cognitives, linguistiques et sociales de l'enfant sourd, Mardaga « Pratiques psychologiques », 2006, p180.

37 INPES, « Plan 2010-2012 en faveur des personnes sourdes et malentendantes », Paris, 10 février 2010, p 25.

#### **2.2.4 Le handicap associé :**

C'est la « Présence chez la même personne de plusieurs déficits entraînant des pluri ou multihandicaps. Les handicaps associés regroupent ainsi les déficits conjoints, les déficits surajoutés et les déficits consécutifs à un autre déficit. » <sup>38</sup>

Ces jeunes sourds ont un handicap qui vient s'ajouter à la surdité. Il peut être d'ordre physique, mentale, psychique ou sensoriel. Ils ont donc une double notification auprès de la MDPH.

#### **2.2.5 Les compétences scolaires :**

Des jeunes sourds accompagnés ont les compétences scolaires nécessaires pour suivre les apprentissages de leur classe de référence. Ils ont de bonnes compétences orales et / ou en LSF.

D'autres jeunes ont des retards d'apprentissage pour des raisons liées à leur surdité et à leur développement, leur entrée dans la langue (LSF, écrite et orale).

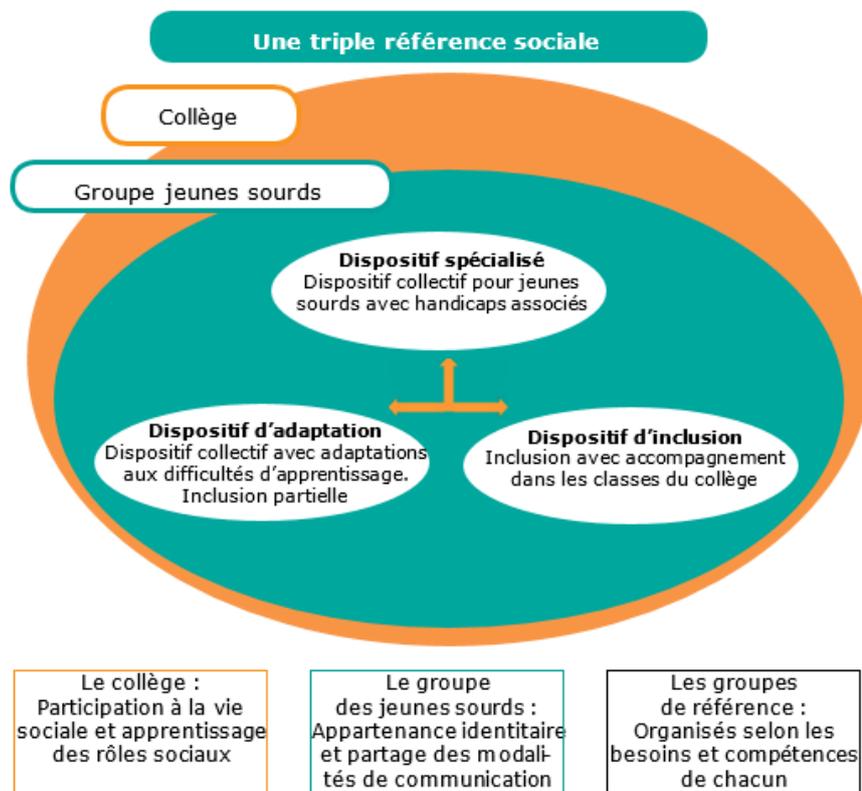
Ils n'ont pas encore de « langue de pensée » bien établie. C'est à dire qu'ils ont peu de moyens d'expression en LSF ou en Français. Cela a pu entraîner des retards dans leurs apprentissages car ils n'ont pas pu assimiler l'ensemble des informations leur permettant d'enrichir une réflexion et une ouverture au monde.

Les 29 jeunes sourds arrivent donc sur le dispositif avec des profils et des parcours singuliers. Pour répondre au mieux à leurs besoins, ils sont répartis dans les 3 groupes, précédemment présentés dans le service « Enfants ».

---

38 Dictionnaire du Handicap, Presses de l'EHESP, p 188.

Le schéma ci-dessous représente l'organisation de l'encadrement des jeunes sourds et malentendants au sein du collège René Bernier, ainsi que les interactions entre l'Education Nationale et la Persagotière<sup>39</sup>.



### **3. Mes missions au sein du dispositif René Bernier :**

#### **3.1 Assurer la correspondance du PIA :**

Je suis l'éducatrice correspondante de 12 situations de jeunes dans le cadre de leur PIA. Dans ce cadre, je prépare avec l'équipe, le jeune et sa famille les objectifs et les moyens à mettre en place pendant l'année. Je suis une des interlocutrices privilégiées de la famille avec qui j'ai des contacts réguliers. Je rédige le projet d'accompagnement des jeunes, ainsi que les évaluations.

#### **3.2 Coordonner la logistique et certaines informations :**

Je dois m'assurer de la bonne mise en place des transports pour les jeunes, et

39 Annexe 1 : Schéma de la plaquette de présentation du dispositif René Bernier

favoriser progressivement leur autonomie dans les transports.

Je coordonne, entre l'équipe de la Persagotière et du collège, la famille et le jeune, les informations lors des sorties, des activités spécifiques à l'extérieur du collège. Je communique l'information et organise la logistique des déplacements pour les jeunes. Je fais le lien entre le dispositif du collège et de l'internat concernant les jeunes sourds internes.

### **3.3 Favoriser la participation sociale des jeunes :**

J'assure cette mission avec une autre professionnelle de l'équipe, également éducatrice spécialisée.

#### **3.3.1 Actions auprès des jeunes sourds :**

Je suis présente sur de temps de pause méridienne et j'ai un rôle d'écoute et de veille éducative afin de favoriser le bien-être des jeunes sourds au sein du collège. Lorsqu'un jeune souhaite participer à un atelier proposé par le collège le midi, j'organise son accompagnement pour lui permettre de remplir pleinement son rôle de collégien. Ils apprécient le temps du midi car c'est un moment où ils peuvent se retrouver, même s'ils ont des âges et des niveaux de classes différents. Ils aiment passer du temps ensemble et échanger.

#### **3.3.2 Actions auprès des assistants d'éducation et des jeunes entendants :**

Le travail en partenariat avec les assistants d'éducation est important. La visée étant de donner les outils nécessaires aux intervenants du collège pour accompagner au mieux les jeunes sourds et malentendants, au même titre que les autres élèves du collège. Cette action est également développée auprès des jeunes entendants du collège. Je suis présente pour répondre à leurs questions et favoriser la bienveillance entre les jeunes sourds et les jeunes entendants. Dans ce cadre, un atelier jeux en LSF est proposé aux élèves et un cours de langue des signes.

### **3.4 Animer des activités socio-éducatives :**

Ces activités sont proposées à l'ensemble des jeunes sourds et TSL accueillis à la Persagotière du primaire au lycée, en IES ou SSEFS. Dans le but de favoriser les

rencontres entre l'ensemble des jeunes et de vivre ensemble des activités valorisantes et créatives, j'anime certaines activités. Dans ce cadre, je propose ponctuellement des activités manuelles de rénovation de meubles anciens, ainsi que des ateliers de couture.

### **3.5 Encadrer des ateliers à visées éducatives auprès des jeunes sourds du groupe adapté :**

#### **3.5.1 Atelier Découverte :**

Cet atelier a pour objectif de favoriser le savoir vivre et l'acceptation de l'autre par l'apprentissage des habiletés sociales. Des supports visuels, ludiques et créatifs sont utilisés pour favoriser l'expression des jeunes et l'apprentissage des codes sociaux dans la relation à l'autre.

#### **3.5.2 Atelier Vie Sociale et Professionnelle :**

Cet atelier est réalisé auprès des jeunes de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>. Les jeunes découvrent le monde professionnel et les parcours de formation existants à la sortie du collège.

#### **3.5.3 Atelier création d'entreprise :**

Cet atelier est réalisé auprès des jeunes de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>.

Ils participent à la création d'une « mini-entreprise » de l'idée à la réalisation concrète. Ils découvrent ainsi les différents services existants dans une entreprise (administratif, production, communication et financier). Ils se répartissent les différentes responsabilités des services. Ils décident ensemble d'un produit ou d'un service à vendre. Ils s'organisent tout au long de l'année scolaire pour créer, communiquer pour enfin vendre leur produit. Ce projet permet de responsabiliser le jeune, le rendre acteur des différentes actions à mettre en place et de passer de l'expérimentation à l'action concrète. C'est une activité valorisante qui leur permet de gagner en confiance en soi. Ils ont besoin de vivre des activités concrètes, pour mieux comprendre le monde de l'entreprise et ainsi se projeter dans leur projet d'orientation. De plus, du fait de leur surdité, s'adresser à l'autre est une difficulté principale pour eux. Ils craignent souvent de ne pas se faire comprendre. Cet atelier leur permet d'expérimenter de manière ludique des situations de communication qu'ils auront à affronter. Il s'agit bien là de la

maîtrise de la LSF et de son adaptation pragmatique dans la situation de la relation à l'autre ou bien de l'utilisation de l'oral en fonction du choix et des capacités de chacun.

### **3.6 Accompagner le projet d'orientation professionnelle :**

#### **3.6.1 Avec la famille :**

La place des parents des jeunes est très importante dans le processus d'orientation. Dès la classe de 4<sup>ème</sup>, la démarche d'accompagnement est expliquée et leur collaboration est sollicitée. En classe de 3<sup>ème</sup>, le travail avec les familles est encore plus étroit concernant le choix d'orientation. En fonction des choix émis par le jeune, les différents types de formations et d'établissements sont envisagés avec les familles et le jeune. J'ai un rôle de conseil auprès des familles pour qu'ils puissent réaliser le choix le plus éclairé possible. J'échange régulièrement tout au long de l'année scolaire avec les parents.

Entre le mois de novembre et de janvier, la réunion Equipe de Suivi de Scolarité a lieu au sein du collège ou est scolarisé le jeune. Sont présents : les parents et le jeune, l'enseignant référent de l'éducation nationale, l'enseignant référent spécialisé du dispositif, l'éducateur spécialisé, les professionnels paramédicaux qui l'accompagnent (ex : orthophoniste), le chef de service du dispositif IES sourd, le professeur principal de l'éducation nationale de la classe de référence ou le jeune est en inclusion. Un bilan général est établi sur l'évolution de la situation du jeune et sur son projet professionnel pour l'année suivante. Les perspectives d'orientations sont alors évoquées et inscrites sur le document GEVASCO (Guide d'EVALuation des besoins de compensation en matière de SColarisation), ensuite envoyé à la MDPH. Ce qui permettra par la suite d'enclencher les demandes d'accompagnement nécessaires concernant le jeune. (Demandes d'accessibilité, de soutien scolaire, paramédical, d'internat, d'accompagnement éducatif).

Entre le mois de janvier et de mars, les parents et leur enfant vont aux portes ouvertes des établissements scolaires envisagés pour l'année suivante. En fonction des besoins d'accompagnement du jeune, j'accompagne la famille et le jeune lors de certaines portes ouvertes.

Entre le mois de février et d'avril, les parents inscrivent les jeunes dans les établissements scolaires publics et privés envisagés.

### **3.6.2 Avec les partenaires :**

Dans ce cadre, je suis en veille permanente des formations, des accompagnements proposés et des modalités d'accès. Je travaille en lien avec l'équipe pluridisciplinaire du dispositif et du collège René Bernier, la conseillère d'orientation du collège ainsi qu'avec l'enseignant référent<sup>40</sup> de l'Education Nationale. Le partenariat avec les établissements scolaires de l'Éducation Nationale, les centres de formation professionnelle. Le lien avec les entreprises est également important dans le cadre d'un projet de formation par la voie de l'apprentissage.

### **3.6.3 Avec le jeune :**

En classe de 4<sup>ème</sup> adaptée, nous travaillons sur leurs représentations du monde du travail et des domaines qui les intéressent. Les jeunes réalisent des fiches métiers sur les métiers existants dans leur environnement proche. Ils découvrent progressivement les trois différents domaines d'activité (primaire, secondaire, tertiaire). Ils sont amenés à réfléchir à une journée type de travail sur un métier donné, les conditions de travail, l'ambiance du travail, les règles d'hygiène et de sécurité, si c'est un travail en équipe ou non, sur la communication dans le travail. L'important est d'élargir leur champ de connaissances des métiers pour ensuite mieux choisir l'orientation correspondant à leurs compétences et leurs envies.

En classe de 3<sup>ème</sup> adaptée, l'accompagnement est beaucoup plus approfondi. En effet, les jeunes vont devoir s'orienter à la sortie de la 3<sup>ème</sup> vers une première voie professionnelle. Les jeunes ont déjà trois expériences de stage en entreprise réalisés en classe de 4<sup>ème</sup> adaptée. Nous travaillons sur les domaines d'activités qui attirent les jeunes après cette première année de découverte des milieux professionnels. Nous amenons les jeunes à réfléchir aux compétences qu'il faut pour réaliser les métiers qu'ils projettent ainsi qu'aux études qu'il faut réaliser.

En fonction du type de métier sur lequel le jeune porte son attention, je l'invite à s'intéresser aux autres métiers en lien.

---

<sup>40</sup> L'enseignant référent est le professionnel de l'éducation nationale qui fait le lien entre les familles et l'ensemble des professionnels qui accompagnent l'élève, tout au long de son parcours scolaire.

Nous visitons des entreprises et des centres de formation, et nous participons à des forums métiers pour aider le jeune à se projeter dans son projet d'orientation. Nous privilégions les entreprises qui accueillent des professionnels sourds. Il est important pour les jeunes de rencontrer des adultes auxquels ils peuvent s'identifier. Un temps d'échange est alors organisé pendant la visite pour que les adultes sourds puissent échanger avec les jeunes sur les adaptations qu'ils ont pu avoir dans l'entreprise, comment se passe la communication en entreprise, les études qu'ils ont réalisées dans leur jeunesse.

A la fin du premier trimestre de la 3<sup>ème</sup>, les jeunes doivent avoir une idée plus éclairée des métiers qu'ils envisagent. Nous faisons des recherches ensemble sur les différentes possibilités d'orientation à la fin de la 3<sup>ème</sup>. Ils découvrent alors les lycées professionnels, les MFR, EREA, les établissements pour sourds et les CFA ou il y a des formations professionnelles correspondant à leurs niveaux scolaires.

Au cours du deuxième trimestre, les jeunes choisissent des établissements scolaires qu'ils iront visiter avec leurs parents. Ils peuvent également faire un mini stage dans la formation envisagée pour se familiariser avec l'établissement et venir confirmer ou non le souhait d'orientation. Dans ce cadre, un professionnel du dispositif les accompagnera pendant ce stage pour l'accessibilité en LSF.

Ensuite, le jeune fait un choix de formation professionnelle et avec sa famille il fait le choix de l'établissement scolaire pour effectuer cette formation. L'enseignant CAPEJS du jeune est alors sollicité pour prendre contact avec le responsable pédagogique de l'établissement scolaire d'accueil et s'assurer que les compétences du jeune lui permettent d'entrer dans cette formation.

Puis, je veille à ce que l'inscription du jeune soit bien effectuée, ainsi que les demandes d'aménagements (demande d'accessibilité, soutien scolaire, orthophonie, demande d'internat).

#### **3.6.4 Projet de formation par la voie de l'apprentissage :**

Lorsque le jeune souhaite effectuer une formation professionnelle par la voie de l'apprentissage, j'ai un rôle de conseil et d'accompagnement tout au long de l'année de 3<sup>ème</sup>. Suite à ses stages en entreprises, le jeune choisit un métier qu'il aimerait apprendre en apprentissage. Le jeune réalise une lettre de motivation et un curriculum vitae avec ses parents, le soutien de l'enseignant CAPEJS et moi-même.

Les parents envoient des demandes aux entreprises correspondant au projet de leur enfant pour faire une demande d'apprentissage. Ils inscrivent également leur enfant dans un CFA et prennent contact avec le référent handicap de l'établissement.

Je soutiens les familles dans leurs démarches de recherche d'entreprises. L'enseignant spécialisé référent du jeune est alors sollicité pour prendre contact avec le responsable pédagogique de l'établissement scolaire d'accueil et s'assurer que les compétences du jeune lui permettent d'entrer dans cette formation.

De mon côté, je me mets en contact avec le coordinateur départemental du handicap<sup>41</sup>. Je me renseigne sur les bassins d'activité porteurs, les entreprises et collectivités qui recherchent des apprentis. De plus, je m'informe sur les actuelles modalités d'accès à l'apprentissage, les aides allouées aux employeurs pour l'embauche d'une personne en apprentissage, ainsi que les aides existantes pour l'accueil d'une personne en situation de handicap.

Lorsqu'une entreprise souhaite embaucher le jeune en apprentissage, je contacte le responsable des ressources humaines pour lui expliquer les modalités liées à l'apprentissage, les spécificités liées à la surdité du jeune et nous commençons à échanger sur les éventuelles adaptations nécessaires. Je suis à son écoute concernant les questions qu'il aurait sur la situation du jeune. J'ai un rôle important de sensibilisation pour apaiser les éventuelles craintes que l'entreprise peut avoir.

Le jeune effectue un stage (ou un deuxième stage si le jeune a déjà fait un stage d'observation auparavant) au sein de l'entreprise pour valider le projet. Des objectifs sont mis en place conjointement avec le tuteur de stage du jeune.

J'effectue une visite de stage en fin de semaine pour faire le bilan du déroulement du stage. Nous échangeons sur les tâches effectuées par le jeune pendant le stage, son attitude, sa motivation pour le travail demandé, ses relations avec les membres de l'équipe de travail. Les objectifs de stages sont évalués avec le tuteur et le jeune.

Ensuite, nous convenons avec le tuteur de stage, le responsable des ressources humaines, les parents et le jeune d'une poursuite en contrat d'apprentissage ou non.

Si la poursuite en contrat d'apprentissage est décidée, je m'assure que l'ensemble des démarches avec le CFA, la MDPH et l'AGEFIPH soient mises en place.

---

<sup>41</sup> Cette professionnelle est chargée d'assurer la mise en place de l'apprentissage des personnes en situation de handicap sur un département.

### **3.7 Préparer et accompagner les stages en entreprise :**

#### **3.7.1 La temporalité :**

<b>Classe</b>	<b>Stages</b>
Classe de 4 <sup>ème</sup> adaptée	3 semaines de stage en entreprise (secteurs d'activités différents)
Classe de 3 <sup>ème</sup> adaptée	5 à 6 semaines de stage en entreprise (1 semaine tous les 2 mois) Possibilité de mise en place d'un système d'alternance (3 jours de classe / 2 jours de stage)

Concernant les jeunes du groupe adapté, en classe de 4<sup>ème</sup>, le jeune va réaliser 3 semaines de stage de découverte en entreprise, dans 3 domaines différents de son choix. En classe de 3<sup>ème</sup>, le jeune va réaliser une moyenne de 5 à 6 semaines de stage (1 semaine tous les 2 mois). Il est envisageable de mettre en place un système d'alternance pendant toute l'année<sup>42</sup>.

Les jeunes inclus en classe de 3<sup>ème</sup> suivent le programme de l'Education Nationale et effectuent une semaine de stage d'observation.

#### **3.7.2 La recherche de lieux de stage :**

Cette mission concerne les jeunes du groupe adapté et inclus. Les parents doivent rechercher avec leur enfant trois lieux de stage dans des domaines différents. Dans le cadre de cette mission, j'ai un rôle de soutien auprès des familles. En effet, elles peuvent rencontrer des difficultés pour entrer en contact avec les entreprises de certains secteurs d'activité, elles peuvent ne pas se sentir armées pour entreprendre ce type de démarche, ou bien ne pas se sentir à l'aise pour présenter leur enfant et sa surdité. Dans ce cadre, en fonction de leurs besoins repérés en amont, je peux les aider à trouver un stage sur Nantes et son agglomération ou bien près de leur domicile. L'accompagnement auprès des familles est donc très différent d'une famille à l'autre pour la recherche de lieux de stage.

#### **3.7.3 Mise en place du stage :**

La convention<sup>43</sup> de stage « d'observation et d'orientation professionnelle » :

Ce document comporte les points essentiels du stage : la durée, les horaires,

<sup>42</sup> Annexe 2 : Carnet de la Persagotière, n°62- 2015

<sup>43</sup> Annexe 3 : Modèle convention de stage

l'encadrement, la protection sociale et la responsabilité civile en cas d'accident, les conditions de rupture de stage et la démarche à suivre en cas d'absence ou d'accident.

Lorsque j'ai trouvé le stage, je transmets la convention de stage à chacune des parties pour la signature.

Lorsque le stage a été trouvé par la famille, je transmets la convention de stage à la famille, qui la transmet auprès l'entreprise. Le responsable du stage (responsable des ressources humaines, chef d'entreprise, directeur de structure) remplit les coordonnées de l'entreprise, l'identité de la personne tutrice du stage, les horaires de stage et appose sa signature.

Après l'avoir retournée à la famille, celle-ci signe le document, le jeune également. Les conventions sont renvoyées à l'Institut de la Persagotière et la Directrice de l'institut signe la convention. Un exemplaire est renvoyé à la famille, l'entreprise, le collège René Bernier (ou sont scolarisés les jeunes) avant le début du stage.

#### **3.7.4 Préparation du stage avec l'entreprise :**

Je contacte l'entreprise qui va recevoir le jeune en stage environ 15 jours avant le stage. Je m'entretiens avec le tuteur de stage pour préparer avec lui l'organisation de la semaine. Le tuteur m'indique les activités que sera amené à réaliser le jeune pendant la semaine, l'équipe de travail avec qui il sera. Je lui apporte des informations sur les capacités du jeune à communiquer, à l'oral, à l'écrit ou en LSF. En cas de besoin, je réponds aux interrogations du tuteur, et je le rassure sur la manière de communiquer avec le jeune pendant la semaine. Le tuteur peut me contacter pendant le stage pour toutes questions.

Je l'informe que le jeune aura à réaliser un rapport de stage. Il aura avec lui un carnet de communication<sup>44</sup> préparé en amont du stage avec le vocabulaire de base du métier. En fonction des besoins du jeune, il y a le mot écrit, une image, le signe en LSF. Ce carnet est réalisé avec le jeune pour faciliter la communication en entreprise. Il y a deux exemplaires, un pour le jeune et un autre pour le tuteur de stage.

Je prévois de contacter les tuteurs de stage au cours de la semaine de stage. Dans la mesure du possible, je fais une visite de stage auprès des jeunes de 3<sup>ème</sup>. Je fais le

---

44 Annexe 4 : Exemple Carnet de communication

point avec le tuteur de stage et le jeune sur le déroulement de la semaine, les tâches réalisées par le jeune, son implication dans l'entreprise, les stratégies de communication que le jeune et les employés ont mis en place pour communiquer. J'interroge le tuteur de stage sur son avis professionnel concernant une éventuelle poursuite d'études dans ce domaine d'activité pour le jeune stagiaire. Je traduis en LSF l'ensemble de nos échanges pour permettre l'accessibilité du jeune.

Lorsqu'un stage nécessite une organisation plus soutenue, je peux accompagner le jeune en entreprise avant le stage et organiser avec le tuteur le déroulement de stage (aspect sécurité, règlementaire, planning de la journée).

### **3.7.5 Préparation du stage avec l'équipe pluridisciplinaire et le jeune :**

J'informe l'équipe du dispositif de la Persagotière, l'administration du collège du lieu et des dates du prochain stage du jeune. Si le jeune est suivi en orthophonie, il préparera le carnet de communication pendant les séances. S'il n'a pas d'orthophonie, il le préparera avec moi.

En atelier « Vie Sociale et Professionnelle », nous préparons en groupe le stage. Avant le stage, les jeunes réalisent des recherches sur le métier qu'ils vont découvrir, l'entreprise du stage. J'amène le jeune à réfléchir au déroulement de son stage pour qu'il s'y prépare. Après le stage, le jeune me rend son rapport de stage, il présente le déroulement de son stage devant le groupe de jeune. Nous échangeons sur les tâches réalisées dans l'entreprise, ce qu'il a apprécié ou pas pendant la semaine, s'il souhaite approfondir cette expérience avec un autre stage dans le domaine.

## **Conclusion**

Les missions réalisées par l'éducateur spécialisé sur ce dispositif sont assez variées. La mission liée à l'orientation professionnelle n'est pas la mission principale de l'accompagnement quotidien des jeunes. L'accompagnement des jeunes sur la pause méridienne, l'encadrement des ateliers éducatifs prennent une place importante dans le quotidien du professionnel.

Il doit donc être capable de bien anticiper toutes les étapes liées au projet d'orientation du jeune. Il doit faire attention à bien associer dans les démarches, le jeune et ses parents et les professionnels qui participent à son accompagnement.

La formation de chargée de Projets d'Insertion professionnelle des Travailleurs en Situation d'Handicaps me permet de prendre du recul par rapport à ma pratique professionnelle. Elle vient consolider et enrichir des connaissances acquises au cours de mes années d'expérience professionnelle. Elle m'apporte une meilleure lisibilité de l'environnement de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ce pas de côté nourrit ma réflexion et conforte mon souhait de continuer à améliorer l'accompagnement des jeunes sourds dans leur parcours d'insertion professionnelle.

## **Constats : *Vers l'émergence de ma question de recherche***

Je constate qu'il y a de moins en moins de formations CAP proposées à la sortie du collège, les jeunes ont donc peu de choix. Les établissements de droit commun ne correspondent pas toujours à leur profil. La difficulté d'entrer en relation avec les autres peuvent insécuriser les jeunes. De plus, ils doivent se préparer tôt à une orientation alors qu'ils n'ont pas toujours acquis la maturité nécessaire et ne se sentent pas encore prêts. Ils peuvent donc se retrouver sans solutions ou avec un projet fragile à la sortie du collège.

Les lois du secteur médico-social favorisent l'inclusion en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap. Dans ce sens, les formations professionnelles dispensées en interne dans les établissements pour sourds ont presque toutes fermées. Les personnes sourdes réalisent maintenant leur scolarité dans les établissements scolaires de droit commun.

Depuis que j'accompagne les jeunes sourds et malentendants à la Persagotière, j'ai pu observer leur besoin de se retrouver en groupe. Quel que soit leur âge, ils se réunissent systématiquement entre sourds pendant les temps libres au collège. Ils côtoient peu les élèves entendants de leur classe, en dehors du temps de classe.

D'un point de vue général, les personnes sourdes constituent une minorité dans la population globale. Selon le plan 2010/2012 du CNSA (Caisse Nationale des Solidarités pour l'Autonomie) en faveur des personnes sourdes et malentendantes : *« On estime par ailleurs à 6,6 % de la population (soit 4,09 millions de personnes) le nombre de Français souffrant d'un déficit auditif, dont 88 % sont devenus sourds ou malentendants au cours de leur vie ».*

Les jeunes sourds que j'accompagne évoluent au sein du collège dans un environnement de personnes entendants. Ils prennent leurs marques peu à peu avec plus ou moins d'aisance. Ils assimilent comme les autres les règles de fonctionnement du collège et se considèrent comme des élèves à part entière. J'observe qu'il y a régulièrement des rivalités entre les sourds et les entendants liées à des maladresses et incompréhensions des uns ou des autres. Les jeunes sourds expriment parfois leur sentiment d'inégalité avec les élèves entendants du collège.

Yves Delaporte<sup>45</sup> explique bien dans son ouvrage « Les sourds c'est comme ça » que la réalité des personnes sourdes, leur langue et leur culture à part entière sont souvent ignorées des personnes entendants, ce qui est à l'origine d'un « malentendu culturel ». L'histoire des personnes sourdes avec des périodes assez marquantes telles que la création de la LSF, l'interdiction de la pratiquer pendant un siècle a marqué la mémoire collective des sourds. Ces éléments sont à prendre en compte dans l'accompagnement des jeunes sourds dans leur projet d'orientation professionnelle. La surdité n'est pas qu'une situation de handicap liée à la perte auditive, les aspects culturel et communautaire sont des éléments importants. Certains sourds ne se considèrent pas en situation de handicap mais pratiquant une langue étrangère.

---

45 Directeur de recherche au Centre Nationale de la Recherche Scientifique et attaché au laboratoire d'anthropologie urbaine. Depuis 1994, il se consacre à l'exploration du monde des sourds. Il a écrit l'ouvrage « les sourds, c'est comme ça » où il met en avant les spécificités de la communauté sourde, à travers, sa langue, sa culture et l'évolution de la représentation de la surdité dans notre société.

Le passage de l'adolescence est souvent assez perturbant pour eux. En plus des changements du corps et de l'évolution de leur construction identitaire comme tous les adolescents de leur âge, ils prennent conscience de leur place dans le groupe et dans leur famille. Ils se questionnent sur leur place dans le groupe de jeunes sourds. Ils se comparent entre eux et découvrent que les modes de communication sont différents d'une famille à une autre. Certaines choisissent la communication orale et d'autres, la langue des signes française. Des jeunes sourds appareillés peuvent rejeter un moment leur appareillage et commencent à affirmer leur choix concernant leur mode de communication dans le cercle familial et en dehors.

Lors de la découverte du milieu professionnel des jeunes de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>, ils semblent adopter la même attitude que les jeunes entendants de leur âge concernant leur arrivée dans l'entreprise : c'est-à-dire une attitude timide et réservée. La spécificité que j'ai observé les concernant est leur appréhension au sujet de la communication dans l'entreprise. Certains jeunes ont la capacité de s'exprimer à l'oral de manière compréhensible, mais ils n'osent pas montrer leur voix dans des lieux nouveaux. Ils semblent avoir peur de ne pas se faire comprendre et de l'effet de leur voix sur les autres. Il est également compliqué pour eux de gérer les temps d'observation en entreprise. Ils peuvent sembler longs pour les jeunes en car ils n'ont pas l'habitude d'être dans cette « situation d'inactivité ». Cela peut générer de la fatigue d'observer sans être « en action ». Le jeune sourd peut trouver ces temps encore plus pénibles étant donné qu'il ne peut pas occuper son esprit et s'enrichir de l'environnement sonore qui l'entoure. Il comprend encore moins ce qu'il observe car il n'a pas d'explications directes.

Lors de la préparation de leur projet d'orientation professionnelle, j'ai pu observer que les jeunes ont pour la plupart des craintes similaires. Ils expriment leur appréhension concernant la sortie du collège et de se retrouver seuls en formation professionnelle ou en apprentissage. Certains peuvent être attirés par des projets professionnels par défaut, pour être avec d'autres sourds. Ils ne se sentent pas prêts à être le seul sourd dans un établissement de formation. Les jeunes du groupe adapté ont des difficultés d'apprentissage et doivent s'orienter vers un projet professionnel à la sortie du collège. Ils n'ont pas toujours la maturité nécessaire pour pouvoir se projeter dans un premier choix d'orientation.

Suite à plusieurs échanges avec le service adulte accompagnant les jeunes apprentis à la sortie du collège, j'ai relevé un manque d'informations transmis aux professionnels assurant l'accompagnement des jeunes lors de leur apprentissage en entreprise. Le jeune ne fait plus partie du service enfant et le service adulte aurait besoin d'éléments concernant l'accompagnement des jeunes pour adapter au mieux les interventions en entreprise et au CFA.

Suite à ces constats observés au cours de ma pratique professionnelle auprès des jeunes sourds, je vais développer l'objet central de ce mémoire dans une deuxième partie :

**« Que peut mettre en place le chargé d'insertion pour lever les freins que rencontre le jeune sourd à la sortie du collège dans son projet de formation par la voie de l'apprentissage en entreprise ? »**

# DEUXIEME PARTIE

Après mes huit années d'expérience professionnelle et d'observation sur le terrain, je repère des comportements qui se répètent chez les jeunes sourds dans la mise en place de leur projet.

Je souhaite apporter des réponses adaptées à chaque situation et me servir de mon expérience pour améliorer les prochains accompagnements.

## **1. Les hypothèses de recherche et les notions prédominantes**

### **1.1 Les hypothèses de recherche :**

J'ai choisi de diriger ce travail de recherche et d'analyse sur l'entrée des jeunes sourds dans le dispositif de l'apprentissage car c'est à ce stade du projet des jeunes sourds que j'ai pu observer certaines fragilités.

L'évolution de mon questionnement, m'a amené à centrer mon travail sur trois hypothèses. L'intégration du monde du travail est rendue plus difficile du fait de la surdité car :

- Le jeune sourd est limité dans son autonomie lorsqu'il s'oriente vers l'apprentissage.

Pour s'informer et mettre en place les démarches nécessaires, les parents jouent un rôle important. Selon une étude de l'UDAF<sup>46</sup> sur le thème « des parents et de l'orientation scolaire », ce sont les personnes qui aident le plus les jeunes dans leur projet sont leurs parents.

- Le jeune sourd appréhende de se retrouver en tant que seule personne sourde en entreprise et au CFA.

L'entrée dans un nouvel environnement peut favoriser une situation d'isolement social et un sentiment de solitude très fort. Les auteurs Jacques Marc, Vincent Grosjean, M.

---

<sup>46</sup> Rapport sur l'orientation scolaire en Haute Garonne et les parents, UDAF, 2011, p 20 à 22.

C. Marsella montrent bien l'importance de prendre en compte ces notions dans le cadre professionnel : « À une époque où le stress, l'intensification du travail, les contraintes pour le salarié sont évoqués fréquemment à propos du monde du travail, l'« isolement » et la « solitude » sont considérés comme des indices parmi d'autres soit de risque de dégradation de la santé mentale, soit de perte de l'efficacité collective imputables au travail. La question de l'isolement des salariés est en effet régulièrement citée dans les rapports sur les risques psychosociaux (Bressol, 2004 ; Dejours, 2005 ; Dériot, 2010) »<sup>47</sup>.

- La surdité prive des échanges nécessaires à la progression professionnelle. Le jeune sourd craint de ne pas comprendre et se faire comprendre. Il appréhende les réactions et le jugement des professionnels. L'INPES a publié en 2015 les résultats d'une enquête réalisée en France sur les comportements et l'état de santé des personnes sourdes. Il indique que les difficultés de communication rencontrées en entreprise par les personnes sourdes sont liées aux conséquences de la surdité : « Difficultés d'accès à l'information, difficultés sur le plan de la communication, problèmes de sécurité (vigilance auditive). »<sup>48</sup>

## **1.2 Les notions prédominantes :**

Je peux extraire de ces trois hypothèses, trois notions prédominantes : le sentiment de solitude et le sentiment d'isolement (DUPONT Sébastien) et l'autonomie (Arlette LOHER-GOUPIL). Dans un premier temps, je vais approfondir ces notions pour ainsi éclairer ma réflexion d'un point de vue théorique.

### **1.2.1 Le sentiment de solitude :**

Il faut distinguer les notions de sentiment de solitude et de sentiment d'isolement. Dans les faits, ces deux notions sont liées l'une à l'autre. L'intérêt de les distinguer est d'apporter de la finesse et de la précision aux observations réalisées.

---

<sup>47</sup> Dynamique cognitive et risques psychosociaux : « Isolement et sentiment d'isolement au travail », Jacques Marc, Vincent Grosjean, M. C. Marsella, Presses Universitaires de France : « Le travail humain » 2011/2 Vol. 74, p 3.

<sup>48</sup> INPES, « Plan 2010-2012 en faveur des personnes sourdes et malentendantes », Paris, 10 février 2010, p 21.

#### 1.2.1.1 Etymologie :

Du point de vue étymologique, le terme « solitude » a pour origine le mot latin « solitudo », qui signifie « lieu désert », « vie isolée » (de quelqu'un), (état d'abandon » et absence, manque. Il est dérivé de solus « seul ».<sup>49</sup>

En langue française « la solitude » est aussi bien un état qu'un sentiment. Le sentiment de solitude est souvent associé à une souffrance morale, un sentiment d'exclusion, de désespoir.

#### 1.2.1.2 Evolution sociétale :

Selon les époques et les modèles de société, la solitude est appréhendée de manière très différente (DUPONT Sébastien, 2010). Au sein de la société traditionnelle, la solitude est quasiment absente. « le groupe est prédominant et à chaque membre est attribué un statut qui l'inscrit dans des relations d'interdépendances et de hiérarchie avec ses prochains »<sup>50</sup>

Selon Sébastien DUPONT, nous sommes progressivement passés en France d'un modèle de société traditionnelle à un modèle de société occidentale avec un individualisme croissant. Depuis la Révolution française, en passant par Mai 68, les individus se sont progressivement émancipés de la société patriarcale et religieuse. L'individualisme a alors pris le pas sur le sens civique. L'individu est en quête de liberté et il se désengage petit à petit de la vie de la cité et de la politique.

L'individu se retrouve alors plus souvent seul dans sa vie privée et professionnelle et la société ne joue plus le rôle cadrant qu'elle avait dans la société traditionnelle.

#### 1.2.1.3 Développement de l'enfant :

« Le sentiment de solitude est une composante intrinsèque du développement de l'enfant et de l'adolescent. Il est l'agent affectif du long processus de séparation-individuation du sujet grandissant »<sup>51</sup>

Donald W. WINNICOTT, pédopsychiatre et psychanalyste britannique, développe la notion de « capacité à être seul » en 1958. Selon lui, le « sentiment de solitude » et la

---

49 Le grand Robert de la langue française, Paris, Dictionnaire, Le Robert-vuer, 2001, Vol VI, p 532-533.  
Dictionnaire historique de la langue française, Paris, Dictionnaire Le Robert-Sejer, 1998, p3548.

50 DUPONT Sébastien, 2010, « seul parmi les autres », Édition ERES, p 23.

51 Ibid, p 19.

« capacité à être seul » sont les deux notions qui permettent d'affiner les aspects psychologique et psychopathologique de la solitude.

Plusieurs chercheurs ont essayé d'expliquer le phénomène de la solitude. Selon l'approche cognitive le sentiment de solitude est très subjectif. Il serait l'insatisfaction de l'individu face aux perceptions qu'il a des relations sociales.

#### 1.2.1.4 L'apport de la psychanalyse :

Les psychanalystes Sigmund FREUD, Mélanie KLEIN et Donald W. WINNICOTT situent « l'origine de la solitude dans la prime enfance »<sup>52</sup>. Ensuite, différentes formes de solitudes sont évoquées jusqu'à l'adolescence et l'âge adulte.

-Sigmund Freud parle « d'un sentiment archaïque (comme la détresse du bébé) qui apparaît après coup d'un état fusionnel à l'objet maternant »<sup>53</sup>. Le sentiment de solitude est alors toujours lié au rapport à l'autre antérieur.

-Mélanie KLEIN évoque la solitude fondamentale trouvant son origine dans la nostalgie d'une relation idéale à l'autre.

-Donald W. WINNICOTT parle de « nostalgie de la relation de créativité primaire »<sup>54</sup>.

-Jacques LACAN, lui aussi a un concept similaire : « l'humain est à l'origine aliéné par l'autre »<sup>55</sup>.

-Selon Donald W. WINNICOTT, la solitude psychologique ne peut être éprouvée qu'en présence d'autrui. Elle n'est pas liée qu'à des expériences d'isolement réel, elle se vit le plus souvent en présence des autres. (Sentiment de ne pas être aimé, être compris, ne pas être reconnu)

-Selon Sébastien DUPONT, la solitude effective (ou l'isolement réel) ne suscite pas toujours de sentiment de solitude. Par exemple, se retrouver seul physiquement dans une situation de travail n'engendre pas systématiquement un sentiment de solitude.

---

52 DUPONT Sébastien, 2010, « seul parmi les autres », Édition ERES, p 61.

53 Ibid, p 62.

54 Ibid, p 63.

55 Ibid, p 63.

#### 1.2.1.5 La solitude à l'adolescence :

L'évolution du cadre sociétal est important à prendre en compte dans le développement de l'enfant et de l'adolescent. En effet, il doit obtenir un statut d'individu et à la fois, il doit se positionner par rapport à ses semblables. Il est donc « seul parmi les autres et un parmi d'autres »<sup>56</sup>.

Dans nos sociétés occidentales, l'adolescence correspond à l'avènement du sujet comme individu de plein droit, libre de sa pensée et de ses choix. Depuis la seconde moitié du XXème siècle une grande autonomie est donnée aux jeunes, le temps libre se développe, les mères travaillent de plus en plus. L'adolescent se retrouve plus souvent seul.

#### 1.2.2 Le sentiment d'isolement :

L'isolement réel ou la solitude effective évoquée précédemment n'est pas systématiquement mal vécue par l'individu. Elle n'entraîne pas toujours un sentiment d'isolement, « constat subjectif d'une carence de possibilité d'obtenir de l'aide ou de disposer de ressources à un moment. »<sup>57</sup>

L'individu étant seul sur son poste de travail peut tout à fait se sentir épanoui dans son métier et même apprécier le fait d'être seul.

Le sentiment d'isolement peut être considéré comme moins fort que le sentiment de solitude. L'individu constate des carences relationnelles avec son entourage dans une situation de vie. Mais il ne va pas pour autant en souffrir personnellement.

Le sentiment de solitude est bien plus fort, l'individu n'ose plus aller vers l'autre, il manque de confiance en lui et subit la situation.

Les notions de solitude psychologique ou effective sont intéressantes à prendre en compte et à distinguer. En effet, la personne peut exprimer un sentiment de solitude sur son poste de travail. S'il éprouve une solitude dite psychologique, celle-ci sera bien liée aux difficultés relationnelles qu'il ressent au sein de l'entreprise.

Si cette solitude (effective) est plus liée à un isolement physique réel, les

---

<sup>56</sup> DUPONT Sébastien, 2010, « seul parmi les autres », Édition ERES, p 28.

<sup>57</sup> Jacques Marc et al, « Dynamique cognitive et risques psychosociaux : isolement et sentiment d'isolement au travail », le travail humain 2011/2 (Vol.74),p107-130. P 115

conséquences sont différentes :

- Pas d'impact sur le bien-être au travail et le travail lui-même,
- Manque de relations sociales sur le lieu de travail,
- Manque d'informations nécessaires au bon déroulement du travail.

Ces nuances doivent être prises en compte par le chargé d'insertion lors de son accompagnement auprès des personnes en situation de handicap. En effet, elles apporteront des éléments de précision et permettront d'adapter au mieux les réponses à envisager.

Les adolescents accompagnés traversent une période de construction identitaire importante. Ils sont en transition entre l'enfance et l'âge adulte. Le sentiment de solitude prend alors une place particulière. Le chargé d'insertion doit également intégrer cet élément de compréhension dans son suivi d'orientation avec les jeunes adolescents.

### **1.2.3 L'autonomie :**

#### 1.2.3.1 Etymologie :

« Autos : Soi-même

Nomos : pâturage dans un sens premier, portion de terre attribuée, puis par glissements sémantiques successifs, usage, coutumes partagées, espace de parole et enfin loi, règle. »<sup>58</sup>

#### 1.2.3.2 « La capacité à agir par soi-même » :

Selon Arlette LOHER-GOUPIL<sup>59</sup>, il serait plus adapté de parler d'autonomisation car l'autonomie peut être considérée comme un processus qui évolue tout au long de la vie. « L'autonomie a à voir avec de multiples aspects du développement de l'être humain, telle que la liberté individuelle, l'identité, la socialisation. Elle est au cœur du lien social. »<sup>60</sup>

---

58 Arlette LOHER-GOUPIL, « autonomie et handicap moteur », Editions de la Chronique Sociale, 2004, p 10.

59 Responsable d'une antenne régionale de formation continue en direction des professionnels du secteur médico-social et associatif.

60 Arlette LOHER-GOUPIL, « autonomie et handicap moteur », Editions de la Chronique Sociale, 2004, p 11.

Le terme « autonomie » est fortement utilisé dans les différentes sphères de notre société contemporaine. On parle d'autonomie dans le domaine médico-social, politique, éducatif. L'enfant grandit et devient autonome. Cette notion s'applique donc à chacun d'entre nous. Il est nécessaire d'apporter des éléments de définition permettant de mieux concevoir cette notion.

Philippe FORAY explique que « selon le langage ordinaire, l'autonomie désigne principalement la capacité d'agir par soi-même, autrement dit d'agir sans avoir besoin des autres. »<sup>61</sup>

#### 1.2.3.3 « L'autonomie morale ou capacité à choisir par soi-même » :

Philippe FORAY précise que « ce n'est pas nécessairement de manière autonome que l'on devient une personne autonome. Cela veut dire que l'autonomie passe souvent par la dépendance, de même qu'elle repose sur la socialisation. »

« Certaines formes de dépendance éducatives sont des appuis nécessaires pour le développement de l'autonomie. »<sup>62</sup>

L'adolescent, dans son processus d'orientation professionnelle, n'est pas totalement autonome, dans le sens où il a besoin de ses parents pour réaliser un certain nombre de démarches. Lorsque ce soutien parental est bien équilibré et qu'il laisse la place au jeune dans la réflexion et l'expérimentation de certaines étapes, cela mène progressivement à l'autonomie.

Selon Philippe FORAY, on peut alors indiquer la notion de « raison pratique » : définie comme capacité « de se former une conception du bien et de participer à une réflexion critique sur l'organisation de sa propre vie »<sup>63</sup>.

Après avoir apporté un éclairage théorique concernant les notions importantes ressortant de mes hypothèses de recherche, je vais m'intéresser à l'évolution de l'apprentissage en France depuis la loi sur la "Liberté de choisir son avenir professionnel" votée le 5 septembre 2018. En effet, lorsque l'on accompagne des

---

61 Philippe FORAY, AUTONOMIE, Presses universitaires de Caen | « Le Télémaque » 2017/1 N° 51 | p 2.

62 Ibid, p 6.

63 Ibid, p 7.

personnes dans un dispositif tel que l'apprentissage, il est nécessaire de bien comprendre dans quel contexte sociétal il s'inscrit.

## **2 L'évolution de l'apprentissage en France et la prise en compte du handicap :**

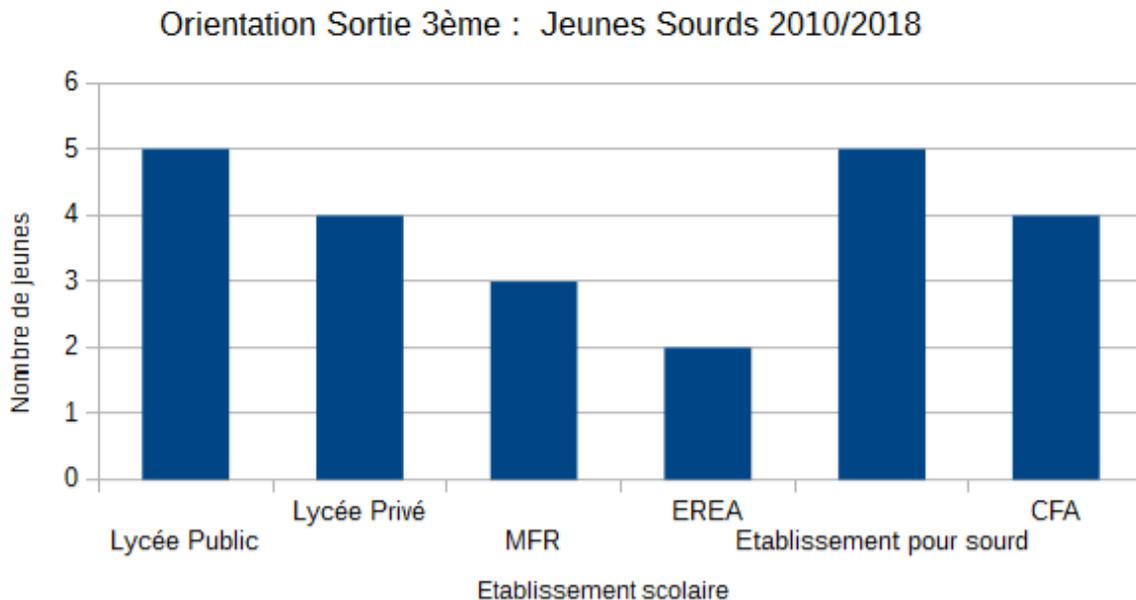
Je vais commencer par explorer la situation de l'apprentissage au sein du service IES sourd de la Persagotière. Puis, je vais élargir sur le territoire national afin de mieux connaître la situation de la formation par la voie de l'apprentissage en France.

Enfin, je vais présenter la démarche d'accompagnement des personnes en situation de handicap dans un parcours d'apprentissage.

### **2.1 La formation par la voie de l'apprentissage au sein du dispositif IES Sourd de l'Institut de la Persagotière<sup>64</sup>:**

L'annexe 6 représente les orientations des jeunes sourds du groupe adapté de 2010 à 2018 à la sortie du dispositif IES Sourd Collège. Nous pouvons observer que depuis 2010, 25 jeunes sourds ont été orientés vers une formation professionnelle au sein du service dans lequel je travaille, dont treize femmes et douze hommes. La proportion Homme/Femme est assez équilibrée. Sept d'entre eux ont fait leur formation professionnelle par la voie de l'apprentissage. Le choix d'orientation n'est donc pas exclusivement centré vers l'apprentissage. Les jeunes s'orientent vers des formations de CAP, de niveau V dans différents centres de formation ou établissements scolaires.

## Le choix des établissements de formation par les jeunes du dispositif :



Dans le diagramme ci-dessus, on remarque que les établissements les plus représentés pour le choix d'une formation professionnelle sont les établissements pour Sourds et les lycées publics. Les CFA arrivent en 2ème position. Cette observation peut être expliquée par plusieurs facteurs. Certaines formations par apprentissage sont plus difficile d'accès car elles sont très demandées par les jeunes et il est plus difficile de trouver un employeur du fait de la concurrence dans la recherche d'apprentissage. (ex : CAP Pâtisserie). Les jeunes dans cette situation, faute d'employeur, s'orientent souvent en lycée professionnel public pour réaliser leur formation. De plus, de fait de leur situation de handicap, ils peuvent bénéficier de places prioritaires dans les lycées publics.

Le choix d'un lycée professionnel peut aussi s'expliquer par le développement de l'inclusion scolaire. En effet, en 8 ans d'expérience sur le dispositif, l'inclusion scolaire s'est fortement développée. Comme l'ensemble des jeunes du collège, les jeunes sourds ont le choix de poursuivre leur formation professionnelle dans un établissement plus scolaire comme le lycée professionnel ou d'entrer davantage dans le monde de l'entreprise.

Enfin, la part importante de jeunes choisissant les établissements pour sourds peut s'expliquer car certains d'entre eux ne veulent pas être en formation professionnelle, seul sourd dans une classe de jeunes entendants. Ils ressentent le besoin de continuer

leur scolarité dans un groupe de jeunes sourds, ils se dirigent donc vers des établissements pouvant répondre à leurs besoins.

## **2.2 La formation par apprentissage en France :**

Après avoir marqué un temps d'arrêt sur la situation concrète de l'apprentissage des jeunes sourds que j'accompagne, il me semble nécessaire d'élargir les données statistiques sur le plan national. Cela permettra de comparer la situation des jeunes que j'accompagne avec l'évolution de l'apprentissage en France.

### **2.1.1 La situation de la formation par la voie de l'apprentissage en France :**

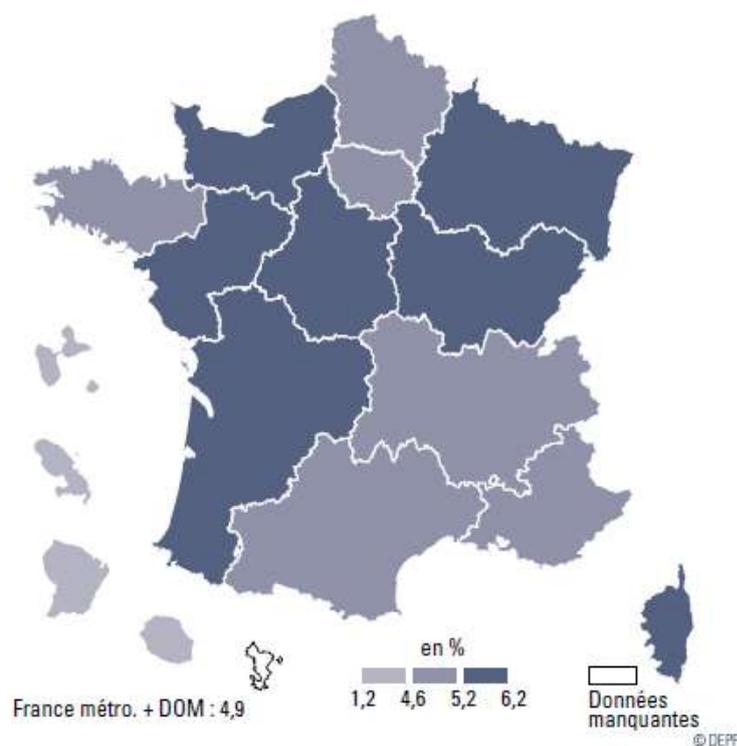
Sur le plan national, en 2016, 288 700 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés, 275 300 dans le secteur privé et 13 400 dans le secteur public. Cela représente une hausse de 1,9 % par rapport à 2015 (1,2 % dans le privé et 19,4 % dans le public).<sup>65</sup>

74 % des entreprises de moins de 50 salariés recrutent un apprenti. Les petites et moyennes entreprises sont donc les premiers employeurs des jeunes en apprentissage. Selon les résultats de l'enquête, les entreprises de plus de 250 salariés recrutent plus d'apprentis dans l'enseignement supérieur.

---

65 DARES, « Résultats apprentissage Septembre 2018 », numéro 57.

**Proportion d'apprentis parmi les 16-25 ans  
en 2015-2016, en %.**



Sur le plan régional, la carte ci-dessus<sup>66</sup>, montre que l'apprentissage est plus ou moins développé sur l'année 2015/2016 selon les régions.

La région Pays de Loire fait partie des régions les plus dynamiques concernant ce dispositif de formation avec une proportion de 5,2 à 6,2 % des jeunes de 16 à 25 ans en formation par apprentissage.

Au 31 décembre 2016, on dénombrait 636 apprentis en situation de handicap en Pays de la Loire, répartis dans 48 CFA sur un total de 28 323 apprentis et 53 CFA.<sup>67</sup>

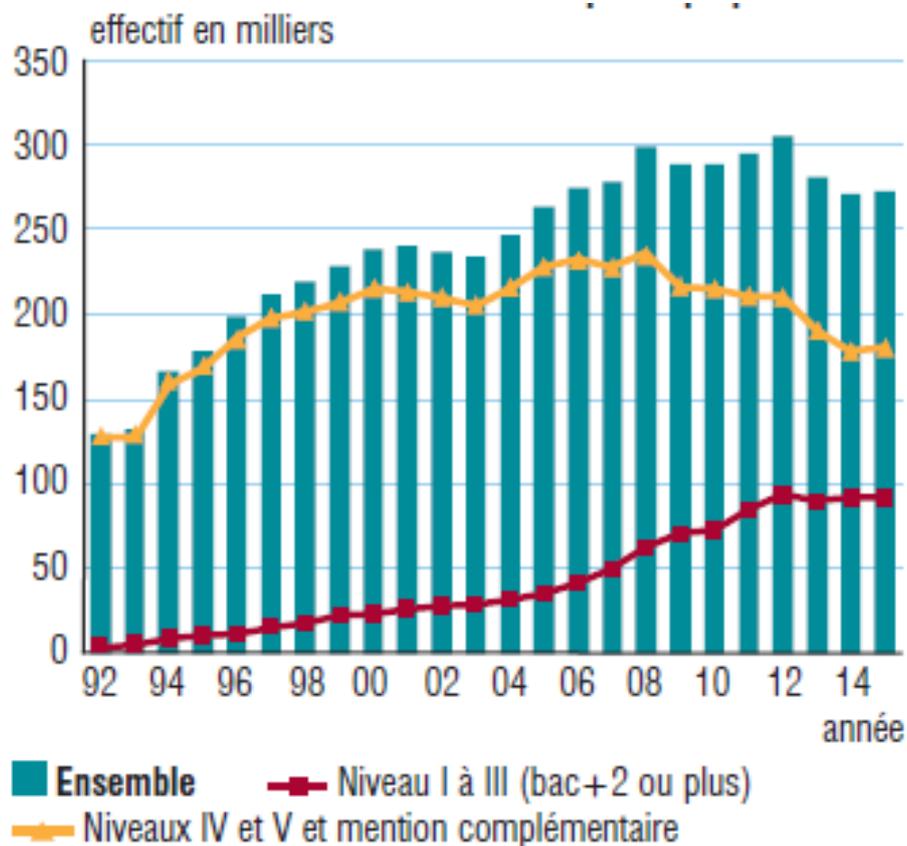
66 « Les centres de formations d'apprentis : évolution » MEN-MESRI-DEPP, Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA). Situation au 31 décembre de l'année scolaire 2015-2016.

[https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/7/source-MENESR\\_SIFA.php](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/7/source-MENESR_SIFA.php)

67 Charte de l'apprenti-e en situation de handicap au CFA en région pays de la Loire, 2017  
[www.apprentissage-paysdelaloire.fr](http://www.apprentissage-paysdelaloire.fr)

## 2.1.2 L'évolution du profil des candidats pour l'apprentissage :

Evolution des entrées des apprentis de 1992 à 2014



Selon une étude réalisée par l'INSEE <sup>68</sup>, Il est observé depuis 2009 une baisse d'entrée en apprentissage des jeunes du cycle secondaire (collège et lycée). Par contre, l'entrée en apprentissage concernant les jeunes de l'enseignement supérieur est en constante augmentation. Le diagramme ci-dessous montre bien ces évolutions de 1992 à 2014 en France.

68 Élise Pesonel, Philippe Zamora, Dossier : Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ?, INSEE Références, Editions 2017

### **2.1.3 La baisse de l'orientation des jeunes vers l'apprentissage à la sortie du collège :**

De manière générale, il semblerait que les jeunes collégiens s'orientent moins vers l'apprentissage qu'auparavant. Plusieurs explications sont avancées selon l'étude de l'INSEE <sup>69</sup>, comme la baisse des redoublements. Actuellement 80 % des élèves de 3ème ont 13 ou 14 ans, au lieu de 66 % il y a 10 ans. Ils sont donc plus jeunes et ils ont moins la maturité nécessaire pour entrer en formation par apprentissage à la fin de la classe de troisième.

De plus, l'apprentissage souffre toujours d'une image négative en France. Enfin, le contexte économique peut aussi expliquer que moins d'entreprises s'investissent dans la formation de jeunes apprentis, en fonction du domaine d'activité.

### **2.1.4 L'apprentissage : vers une meilleure prise en compte des droits et devoirs des employeurs et des apprentis :**

La formation par apprentissage existe en France depuis plus d'un siècle. Elle a été progressivement légiférée, permettant ainsi au jeune apprenti et à l'employeur d'être protégé.

Auparavant, l'apprentissage n'était dédié qu'aux formations de niveau IV. Il est aujourd'hui ouvert aux formations de niveaux I et II <sup>70</sup>.

#### **2.1.4.1 LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel <sup>71</sup> :**

Cette loi concerne la formation professionnelle et l'assurance-chômage. Elle vient renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les jeunes, par la transparence sur les débouchés en termes d'insertion dans l'emploi.

---

<sup>69</sup> Élise Pesonel, Philippe Zamora, Dossier : Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ?, INSEE Références, Editions 2017

<sup>70</sup> 23 juillet 1987 : La « loi Séguin » : Le champ d'application de l'apprentissage est élargi, permettant grâce à des contrats successifs d'accéder par cette voie à tous les diplômes depuis le CAP (niveau V) jusqu'au diplôme d'ingénieur (niveaux I et II).

<sup>71</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr>

Voici les principales nouveautés concernant la formation professionnelle :

- Compte Personnel de Formation en euros

A partir du 1er janvier 2019, chaque actif (hors agents publics) disposera d'un CPF crédité en euros et non plus en heures. Les actifs cumuleront 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 euros) et pour les moins qualifiés ce sera 800 euros par an (plafonné à 8000 euros). L'objectif étant de permettre aux actifs d'être acteurs de leur projet professionnel et que leurs démarches soient simplifiées.

- Conseil en Evolution Professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle sera réalisé par quatre opérateurs du service public de l'emploi délivrant déjà cette prestation ( Pôle emploi, l'Apec<sup>72</sup>, Cap Emploi et les Missions locales) et par de nouveaux opérateurs. Ils seront sélectionnés dans chaque région par appel d'offres sur la base d'un cahier des charges défini au niveau national par France Compétences.

- L'alternance : jusqu'à 29 ans (30 ans dans certaines régions)

**L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 29 ans**, au lieu de 26 ans aujourd'hui. Les apprentis de 16 à 20 ans verront leur rémunération revalorisée. Ils vont gagner 30 euros net de plus et les plus âgés verront leur rémunération se rapprocher de celle du Smic et ils auront une aide financière au permis de conduite (500 euros.) Tous les apprentis dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année ne perdront plus leur année. Il n'y a pas de limite d'âge pour les jeunes en situation de handicap.

**Ouverture de CFA facilitée** : Un rapprochement entre l'activité des CFA et des organismes de formation est faite : les CFA devront être déclarés auprès de la préfecture et respecter la plupart des obligations des Organismes de formation, dont celle d'être certifiés « qualité ».

**Financement des CFA sous contrat** : Le financement des CFA s'évaluera en fonction du nombre de contrats signés en 2020.

**Aides aux entreprises** : Le gouvernement prévoit une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés. (3 000 euros par an et par contrat, décret en attente de publication).

<sup>72</sup> Agence pour l'emploi des cadres

#### 2.1.4.2 L'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers la voie de l'apprentissage en France :

Suite à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », il y a eu de grandes avancées concernant l'apprentissage et l'accueil des personnes en situation de handicap. Le recrutement d'une personne en situation de handicap se fait à partir de 16 ans et sans limite d'âge.

Les régions avec l'AGEFIPH se sont organisées pour mettre en place l'accompagnement des apprentis en situation de handicap dans les CFA et en entreprise. Les dispositions mises en place répondent à la loi du 11 février 2005 en venant garantir « la compensation du handicap, une participation effective à la vie sociale et professionnelle et en intégrant une exigence de qualité au service des usagers ». <sup>73</sup>

#### L'exemple de la région Pays de la Loire : <sup>74</sup>

- Le référent handicap :

Au sein de chaque CFA, il y a un professionnel « référent handicap » qui veille à l'accueil de la personne en situation de handicap, la mise en place des aménagements nécessaires au CFA et en Entreprise, il fait le lien avec les services extérieurs accompagnant la personne en situation de handicap. C'est l'interlocuteur privilégié des apprentis, des familles, de l'équipe pédagogique, des entreprises et des structures spécialisées.

- Le coordonnateur départemental :

Dans chacun des départements, le coordonnateur a pour mission de s'assurer du bon fonctionnement de la démarche d'accueil. C'est l'interlocuteur privilégié des référents handicap concernant les accompagnements et les aménagements nécessaires au bon déroulement de la formation en situation de handicap.

- Les aides existantes pour l'entreprise et la personne en situation de handicap :

En complément des aides et exonérations de charges de droit commun dont bénéficie

---

<sup>73</sup> Charte de l'apprenti-e en situation de handicap au CFA en région pays de la Loire, 2017  
[www.apprentissage-paysdelaloire.fr](http://www.apprentissage-paysdelaloire.fr)

<sup>74</sup> Ibid

l'entreprise, dès lors qu'une personne reconnue handicapée est embauchée, des aides peuvent être versées par l'AGEFIPH.

<b>Aides AGEFIPH Formation par apprentissage</b>	
Aide Financière	
<b>Employeur</b>	<b>Personne en situation de handicap</b>
Aide au recrutement	Aide financière en fonction de son âge.
Aide à la pérennisation à l'issue de l'alternance	
Aide Humaine et Matérielle	
<b>Employeur</b>	<b>Personne en situation de handicap</b>
Sensibilisation en entreprise des employés	Matériel spécifique
Conseil et accompagnement des employeurs	Aménagement du poste de travail
	Conseil et accompagnement

La formation par la voie de l'apprentissage en France a fortement évolué ces dernières années. Il y a eu de nombreuses réformes dans l'objectif de mieux encadrer et de promouvoir ce système de formation. L'apprentissage était autrefois dédié aux formations courtes et peu qualifiantes. Il se développe aujourd'hui dans l'enseignement supérieur.

D'un point de vue général, les jeunes à la sortie du collège s'orientent moins vers la voie de l'apprentissage, du fait de leur jeune âge (fin des redoublements). Ils n'ont pas toujours la maturité nécessaire pour entrer dans le monde de l'entreprise. De plus, d'autres formations en lycées professionnels se sont développées, ce qui donne plus de possibilités aux jeunes à la sortie du collège.

L'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers la voie de l'apprentissage s'est progressivement structurée depuis la Loi pour l'égalité des droits et des chances du 11 février 2005.

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel vient renforcer le dispositif de l'apprentissage et vise à faciliter l'accès à la formation professionnelle des jeunes. Tous ces éléments sont importants à prendre en compte dans l'accompagnement des jeunes sourds dans leur projet d'orientation vers l'apprentissage.

Je vais maintenant présenter la démarche d'enquête que j'ai réalisée auprès de jeunes sourds et entendants ayant un projet d'orientation vers l'apprentissage ainsi que des professionnels de l'insertion professionnelle.

### **3 La démarche d'enquête :**

#### **3.1 Les jeunes sourds et entendants :**

##### **3.1.1 Le choix du questionnaire<sup>75</sup> :**

J'ai choisi de réaliser une enquête sous la forme d'un questionnaire<sup>76</sup> auprès de cinq jeunes sourds (Alain, Benoît, Cédric, Gilles, Hugo) et de trois jeunes entendants (Damien, Etienne, Fabrice) en classe de 3<sup>ème</sup> et ayant un projet de formation par la voie de l'apprentissage en entreprise. J'ai donné des noms d'emprunts aux jeunes enquêtés pour garantir au mieux leur anonymat.

Jeunes enquêtés / Nom d'emprunt							
<b>Alain</b>	<b>Benoît</b>	<b>Cédric</b>	<b>Damien</b>	<b>Etienne</b>	<b>Fabrice</b>	<b>Gilles</b>	<b>Hugo</b>
Sourd	Sourd	Sourd	Entendant	Entendant	Entendant	TSL	TSL

J'ai choisi le questionnaire car l'expression d'un jeune public n'est pas toujours évidente en fonction de sa maturité et de son aisance à l'oral ou en LSF. Le questionnaire apporte un cadre contenant et rassurant qui aidera le jeune à répondre de manière plus spontanée.

##### **3.1.2 Les critères des personnes enquêtées :**

J'ai choisi de réaliser ce questionnaire sous la forme d'un entretien semi-directif auprès d'un petit nombre de jeunes. Je souhaitais que chaque questionnaire soit accompagné pour permettre aux jeunes de répondre dans les meilleures conditions possibles. Le jeune peut donc demander des précisions sur la question posée s'il a besoin. L'idée étant qu'il réponde de manière éclairée aux questions posées. Cela a nécessité de dégager du temps et ce n'était réalisable que sur un petit échantillon de jeunes. J'ai donc visé la qualité des réponses apportées plutôt que la quantité.

L'ensemble des jeunes enquêtés a entre 15 et 17 ans et ils ont un projet d'apprentissage pour l'année prochaine, certains d'entre eux sont en cours d'apprentissage.

Les jeunes sourds Alain et Benoît sont deux jeunes que j'accompagne, depuis cinq

---

<sup>75</sup> Annexe 8 : Questionnaires

ans, dans le cadre de leur projet d'orientation. Concernant le jeune Cédric, je l'accompagne depuis 2 ans.

Les jeunes Gilles et Hugo sont accompagnés par un établissement qui propose un accompagnement similaire en Bretagne. Cet établissement accueille des jeunes sourds et des jeunes avec des troubles du langage. Les deux jeunes ont des troubles du langage. Les enquêtes n'ont pas pu être réalisées auprès de jeunes sourds car ils n'accompagnent pas actuellement de jeunes sourds en cours d'apprentissage. Leurs questionnaires ont permis de faire une comparaison entre des jeunes accompagnés par un service médico-social différent.

Les trois jeunes entendants Damien, Etienne et Fabrice en classe de 3<sup>ème</sup> sont issus du collège public où sont scolarisés les trois jeunes sourds que j'accompagne. J'ai donc pu réaliser une analyse comparative des réponses par ces deux publics.

### **3.1.3 Choix des jeunes enquêtés :**

Concernant les trois jeunes Alain, Benoît et Cédric, ce sont les trois seuls jeunes qui ont un projet d'apprentissage pour l'année prochaine.

Les jeunes Gilles et Hugo : j'ai demandé au responsable pédagogique de faire la demande auprès des jeunes ayant un projet d'apprentissage ou en cours d'apprentissage. Il y avait deux jeunes correspondant au profil : jeunes suivis par un établissement similaire à celui où j'exerce et en projet d'apprentissage ou en cours d'apprentissage. J'ai donc choisi ces deux jeunes enquêtés.

Les jeunes Damien, Etienne et Fabrice: j'ai demandé aux professeurs principaux de m'indiquer les jeunes qui avaient un projet d'apprentissage pour l'année prochaine. J'ai pris les trois premiers noms qui m'ont été donnés.

### **3.1.4 Les autorisations :**

Les jeunes enquêtés sont mineurs et tous scolarisés dans les établissements scolaires ou médico-sociaux.

- Les jeunes Alain, Benoît, Cédric, Damien, Etienne et Fabrice :

J'ai tout d'abord demandé l'autorisation auprès de ma responsable de service de réaliser des enquêtes auprès de l'ensemble de ces six jeunes.

Puis, j'ai demandé l'autorisation de la directrice du collège de réaliser ces enquêtes auprès de plusieurs jeunes inscrits en classe.

Ensuite, je suis allée à la rencontre des six jeunes du collège et je leur ai demandé s'ils étaient d'accord pour participer à cette enquête. Je leur ai précisé que ce questionnaire était anonyme. Après leur acceptation, je leur ai remis l'autorisation parentale à faire signer par leur parents<sup>77</sup>.

- Les jeunes Gilles et Hugo :

Concernant l'établissement de Bretagne, j'ai envoyé une demande au chef du service accompagnant les jeunes sourds, expliquant ma démarche dans le cadre de ma formation DPITSH. Puis, j'ai eu l'occasion de le rencontrer avec le responsable pédagogique de l'établissement.

Ils m'ont donné leur accord pour réaliser l'enquête auprès de deux jeunes accompagnés par leur service. Ensuite, j'ai transmis les courriers au responsable pédagogique, chargé de faire la demande auprès des jeunes.

### **3.1.5 L'accessibilité :**

Le questionnaire a été donné sous la forme de document imprimé. Chaque jeune était accompagné d'un adulte pour remplir le questionnaire.

En effet, les jeunes sourds ont des niveaux de français très variés et l'accès au sens de la phrase peut être erroné. De plus, il peut y avoir un manque de vocabulaire pour certains qui entraîne des blocages pour répondre aux questions. Le professionnel a traduit les questions au jeune en LSF et le jeune a choisi soit d'y répondre seul, ou soit de répondre en LSF et l'adulte présent a pris en note ses réponses.

La langue première des jeunes sourds étant la LSF, pour assurer une accessibilité complète, l'adulte les accompagnant était un adulte sourd ayant pour langue première la LSF.

J'ai accompagné de manière individuelle les jeunes Damien, Etienne et Fabrice pour répondre au questionnaire. Ils ont lu et répondu aux questions de manière autonome. Certains m'ont demandé des précisions ou de reformuler certaines questions.

### **3.1.6 La neutralité :**

Il est important qu'il n'y ait pas d'enjeux entre l'enquêteur et les enquêtés. Les deux jeunes que j'accompagne ont donc été enquêtés par une personne sourde extérieure à l'établissement dans lequel je travaille. Elle a apporté la neutralité nécessaire au bon déroulement de la réalisation du questionnaire. J'ai donc choisi un enquêteur sourd qui ne connaît pas les jeunes sourds. J'ai parcouru au préalable le questionnaire avec lui afin de m'assurer que les questions étaient bien comprises et lui expliquer sa posture de traduction des questions en LSF et de secrétaire.

Je fais un débriefing avec l'enquêteur pour m'assurer du bon déroulement des échanges.

Les deux jeunes Gilles et Hugo enquêtés, n'ont aucuns liens avec moi. Une personne du service a fait passer les questionnaires aux jeunes, j'ai été présentée comme une étudiante réalisant une enquête dans le cadre d'une formation professionnelle.

Concernant les jeunes entendants Damien, Etienne et Fabrice, je ne fais pas partie de l'équipe enseignante de l'Education Nationale qui les accompagne dans leur scolarité. Il n'y a donc pas eu d'enjeux entre eux et moi. J'ai donc réalisé les enquêtes directement auprès d'eux.

### **3.1.7 Lieux de l'enquête :**

Il est important que le lieu choisi soit réservé pendant le temps de l'enquête à cette seule activité pour ne pas dissiper l'attention des jeunes et de l'enquêteur. Chacun pouvant s'investir pleinement dans cette activité. Une salle du collège et de l'établissement de Bretagne a été réservée à cet effet.

### **3.2 Les professionnels de l'insertion professionnelle accompagnant les jeunes en apprentissage :**

La deuxième enquête a été réalisée sous la forme d'un entretien semi-directif <sup>78</sup> auprès de quatre professionnels accompagnant des jeunes en situation de handicap dans leur projet d'orientation vers l'apprentissage, ou faisant partie de cet environnement professionnel. Trois entretiens ont eu lieu en direct et un autre par téléphone.

#### **3.2.1 Le choix de l'entretien semi-directif :**

Je pense que ce type d'enquête est approprié pour interroger des professionnels ayant une expérience directement liée au sujet de mon enquête. J'ai pu poser des questions ouvertes en lien avec mes hypothèses de travail. De plus, l'entretien semi-directif a permis à la personne enquêtée de s'exprimer pleinement et d'apporter des éléments de réponses riches et variés.

#### **3.2.2 Choix des enquêtés :**

- **La coordinatrice départementale du handicap de la Vendée :**

Cette professionnelle est chargée d'assurer la mise en place de l'apprentissage des personnes en situation de handicap sur un département. Elle a donc une connaissance certaine des dispositifs existants. Elle connaît les acteurs de terrain et elle est en contact avec les référents handicap des CFA, les entreprises et les parents des jeunes en situation de handicap. Elle joue un rôle de facilitateur dans l'accompagnement des jeunes dans leur projet d'apprentissage.

Son expertise de terrain me semble tout à fait appropriée pour enrichir mon travail de réflexion. La coordinatrice peut être sollicitée à partir de la sortie du collège.

- **La chargée de projet d'insertion professionnelle et relation entreprises de l'association HANDISUP<sup>79</sup> :**

Cette professionnelle accompagne des étudiants en situation de handicap dans leur parcours d'orientation vers les études supérieures, la vie active et la formation

---

<sup>78</sup> Annexe 7 : Trame de l'entretien semi-directif

<sup>79</sup> Association d'aide humaine, d'accompagnement social et d'inclusion, pour soutenir l'autonomie d'enfants et d'étudiants en situation de handicap

professionnelle. Elle accompagne les jeunes adultes en situation de handicap à la sortie de leur parcours d'études. Le public est donc plus âgé que celui que j'accompagne mais ils ont aussi un statut scolaire.

Il sera donc intéressant de pouvoir comparer la réalité que vivent les jeunes étudiants et les jeunes sortant du collège dans un projet d'apprentissage.

- **La référente handicap d'un CFA de Loire Atlantique :**

Cette professionnelle est au cœur de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap dans leur parcours de formation professionnelle. Elle s'assure que l'accompagnement spécifique du jeune soit assuré au CFA et en entreprise. Elle fait le lien entre le jeune et sa famille, l'équipe pédagogique et l'employeur.

- **Le professionnel Interface de communication au sein d'un service adulte :**

Il accompagne des personnes sourdes dans le cadre de leur formation professionnelle du CAP au Brevet Professionnel. Il intervient au CFA et en entreprise pour l'accessibilité et la sensibilisation à la surdité.

Les autorisations : J'ai demandé l'autorisation à ma responsable de service de réaliser des entretiens auprès de ces professionnels. Puis, j'ai contacté directement ces professionnels par mail en expliquant ma démarche d'enquête dans le cadre de ma formation DPITSH. Ces professionnels ont accepté de me rencontrer dans le cadre d'un entretien enregistré. J'ai garanti leur anonymat.

### **3.2.3 La neutralité :**

Je suis une professionnelle qui travaille dans le domaine de l'orientation professionnelle de jeunes sourds. J'ai donc déjà eu des contacts professionnels avec ces interlocuteurs. Il est donc important que je leur rappelle que je les rencontre dans le cadre de ma formation DPITSH. Mon attitude et ma posture étaient donc importantes pendant l'entretien. J'ai pris une posture de personne venant chercher des réponses auprès de personnes expertes et je me suis efforcée de ne pas influencer les réponses.

### **3.2.4 Le déroulement de l'entretien :**

Le contexte de l'entretien était rappelé au début de la rencontre. Je me suis assurée que l'on soit dans une salle réservée pour que l'on ne soit pas dérangés pendant l'entretien. J'ai rappelé que l'entretien était enregistré pour permettre une fluidité dans les échanges et qu'ils étaient ensuite retranscrits par écrit. J'ai demandé à mes interlocuteurs de bien se concentrer sur les questions posées. J'ai réparti le temps de parole pour m'assurer que l'ensemble des questions soient traitées. J'ai fait l'effort de recentrer les réponses apportées si le sujet commençait à dévier.

L'entretien téléphonique :

Le rendez-vous téléphonique étant pris à l'avance. Je me suis assurée d'être dans de bonnes conditions pour mon interlocuteur et moi-même puissions échanger aisément. J'ai pris en note les réponses apportées.

### **3.3 Présentation et analyse des résultats des questionnaires<sup>80</sup> réalisés auprès des jeunes :**

Après avoir détaillé l'échantillon des jeunes interrogés ainsi que le déroulement de la passation du questionnaire, je vais maintenant entrer dans la phase d'analyse des résultats obtenus.

Le début du questionnaire donne des informations générales sur les jeunes interrogés. Ils ont tous entre 15 et 17 ans et vont entrer en formation par apprentissage ou sont déjà en apprentissage.

Pour réaliser l'analyse, je vais m'intéresser à certaines questions et je vais classer l'analyse des réponses en deux parties.

La première partie, c'est à dire les questions de 3 à 10, donne des informations sur les connaissances qu'ont les jeunes de la formation professionnelle et des démarches qu'ils ont réalisé pour accéder à l'apprentissage.

La deuxième partie, concerne la question 14, informe des ressentis des jeunes en entreprise et au CFA concernant la communication en général, le métier et l'autonomie. Les jeunes ont donc évalué avec un curseur de 0 à 4 les domaines dans

---

<sup>80</sup> Annexe 9 : Résultats des questionnaires

lesquels ils estimaient rencontrer plus ou moins de difficultés.

### **3.3.1 Une connaissance homogène de l'apprentissage des jeunes enquêtés :**

A la question numéro 4 sur les raisons du choix de l'apprentissage, les 8 jeunes interrogés ont répondu « je veux plus être en entreprise et moins à l'école ». Cela signifie que les jeunes souhaitent privilégier les apprentissages pratiques. Ils veulent utiliser leurs mains et passer par des apprentissages concrets. Ce qui vient conforter mon questionnement de départ à ce sujet.

L'ensemble des jeunes a choisi l'apprentissage car ils souhaitent quitter le statut scolaire et entrer dans le monde de l'entreprise. Il n'y a pas de différence que le jeune soit sourd ou avec des troubles sévères du langage.

Selon la coordinatrice départementale du handicap interrogée, de nombreux jeunes choisissent la voie de l'apprentissage suite à un échec scolaire ou bien à des difficultés d'apprentissage qui ne leur permettent pas d'accéder aux formations générales dispensées par l'Education Nationale.

« Dans ce tableau ci-dessus, issu des résultats de la question numéro 3, on remarque que l'ensemble des jeunes a connaissance du CFA pour réaliser une formation professionnelle. Le lycée professionnel arrive en deuxième position. »<sup>81</sup>

D'un point de vue général, les jeunes interrogés ont une connaissance assez limitée des différentes possibilités de formation. Ils connaissent l'établissement principal : le CFA.

Ils n'ont pas connaissance de l'ensemble des établissements existant dans leur entourage pour réaliser leur formation professionnelle. Il n'y a pas de différence à noter entre les jeunes sourds, entendants et TSL.

### **3.3.2 L'importance du soutien des parents dans le projet des jeunes sourds :**

« En réponse à la question numéro 8, deux jeunes sourds et un jeune TSL ont répondu

<sup>81</sup> Annexe 9 : Résultats des questionnaires

avoir été aidés dans les démarches à réaliser. Le troisième jeune sourd « Alain », a répondu avoir fait seul les démarches, mais dans le commentaire, il précise avoir fait ses écrits avec ses parents. Les trois jeunes sourds ont donc été aidés dans les démarches alors que chez les jeunes entendants, il n'y a qu'un tiers des jeunes qui a reçu de l'aide de ses parents pour l'écriture du CV et de la lettre de motivation. »<sup>82</sup>

Les jeunes sourds ont besoin de plus de soutien dans la réalisation des documents écrits pour rechercher une entreprise. Leur surdité entraîne des difficultés en Français et l'écriture de documents tels que la lettre de motivation et le CV nécessite de l'aide. Les jeunes avec troubles sévères du langage présentent également des difficultés en Français, ce qui peut expliquer qu'un jeune s'est également fait aidé par son entourage.

« Dans les réponses apportées à la question 9, les trois jeunes entendants sont allés seuls à la rencontrer des entreprises pour faire leur demande d'apprentissage. Un jeune TSL, Hugo s'est également déplacé pour déposer son CV à l'entreprise. »<sup>83</sup>

Ces jeunes sont en capacité de s'exprimer à l'oral, ce qui facilite la rencontre directe avec les professionnels.

Les trois jeunes sourds ne se sont pas déplacés, ils ont envoyé des demandes par courrier. La rencontre directe avec les entreprises est plus compliquée car il y a la barrière de la communication. Le jeune sourd n'ose pas aller voir l'entreprise car il craint de ne pas se faire comprendre.

Depuis leur enfance, les jeunes entendants, sont régulièrement amenés à communiquer avec de nouvelles personnes. Les personnes sourdes sont beaucoup plus accompagnées de leur entourage familial et amical pour les aider à entrer en communication.

La rencontre avec un chef d'entreprise pour une demande d'apprentissage peut donc être d'autant plus intimidante pour le jeune sourd. Les parents sont donc très présents pour cette démarche.

Certains entendants et jeunes TSL ont reçu de l'aide de leurs parents pour l'écriture de la lettre de motivation et du CV.

Les jeunes interrogés sont adolescents et donc en phase de construction identitaire.

---

<sup>82</sup> Annexe 9 : Résultats des questionnaires  
<sup>83</sup> Ibid

Ils n'ont pas toujours les codes sociaux car ils n'ont pas bénéficié d'un bain linguistique du fait de leur surdité. Le monde du travail est nouveau pour eux et ils ont besoin du soutien de leur entourage pour acquérir la bonne posture professionnelle en entreprise. Ils vont quitter leur statut d'élève pour un statut d'apprenti en entreprise. Il est donc normal qu'ils soient accompagnés par leur famille ou des professionnels de l'orientation professionnelle. L'étude de l'UDAF<sup>84</sup> sur le thème « des parents et de l'orientation scolaire », indique l'implication importante des parents dans l'orientation de leur enfant. Selon l'étude, à 91%, les parents sont les premiers aidants des jeunes dans leur choix d'orientation avant l'entourage proche à 30%, le conseiller d'orientation à 26% et le professeur principal à 24%.

Les jeunes sourds ont plus de difficultés liées à la communication orale et écrite que les jeunes entendants.

Les jeunes sourds sont moins autonomes que les jeunes entendants dans les démarches à réaliser. En effet, ils ont besoin de plus de soutien pour atteindre leur objectif. L'aide apportée par leur entourage vient répondre à un besoin lié directement à la conséquence de leur surdité. Selon Philippe FORAY, « certaines formes de dépendances éducatives sont des appuis nécessaires au développement de l'autonomie. »

### **3.3.3 Une disparité dans la préparation du projet d'apprentissage entre les jeunes :**

« Alors que le jeune sourd « Cédric » a fait six stages concernant six métiers différents. Le jeune sourd « Alain » a fait cinq stages concernant cinq métiers différents. »<sup>85</sup>

Deux des jeunes sourds ont eu de nombreuses expériences en entreprise avant d'entrer en apprentissage. Ils sont tous les deux suivis par un service médico-social. Dans ce cadre, ils bénéficient d'un soutien à l'orientation plus important que les jeunes entendants suivis exclusivement par l'éducation nationale.

<sup>84</sup> Rapport sur l'orientation scolaire en Haute Garonne et les parents, UDAF, 2011, p 19.  
<sup>85</sup> Annexe 9 : Résultats des questionnaires

On peut donc considérer que les jeunes suivis par un service médico-social peuvent être discriminés positivement car ils ont plus l'opportunité de venir tester leur choix d'orientation avant la fin de la classe de 3<sup>ème</sup>.

### **3.3.4 Les difficultés ressenties par les jeunes sourds au CFA et en entreprise :**

La question 14 demande aux jeunes d'évaluer les difficultés qu'ils rencontrent ou vont rencontrer lorsqu'ils seront en formation par apprentissage. La partie concernant l'internat n'a pas été analysée car peu de jeunes restent en internat, il n'est donc pas possible de retirer des éléments significatifs. Nous allons nous intéresser au ressenti des jeunes concernant la communication, l'apprentissage du métier et l'autonomie.

« D'un point de vue général, concernant les deux tableaux de l'entreprise et du CFA, on remarque que les jeunes sourds expriment plus de difficultés que les autres jeunes représentés dans les trois domaines représentés (Communication, Métier et Autonomie) »<sup>86</sup>

#### **3.3.4.1 La communication : La barrière de la langue française écrite et orale chez les personnes sourdes**

En entreprise : « Les trois jeunes sourds, Alain, Benoît et Cédric expriment tous des difficultés liées à la communication en entreprise, alors que les jeunes entendants et les jeunes TSL ressentent deux fois moins ces difficultés. Un jeune sourd pense avoir beaucoup de difficultés lié au Français (lecture, écriture). »<sup>87</sup>

La langue française est la seconde langue de la majorité des personnes sourdes. Ils rencontrent des difficultés d'apprentissage du français (lecture, écriture). Brigitte Garcia et Marie Perini expliquent dans leur ouvrage<sup>88</sup> les difficultés que rencontrent les personnes sourdes à l'écrit. Comme mentionné précédemment : « 1/ au plan du lexique, d'importantes carences en vocabulaire et de grandes difficultés avec la

<sup>86</sup> Annexe 9 : Résultats des questionnaires

<sup>87</sup> Ibid

<sup>88</sup> B. GARCIA et M. PERINI : « Normes en jeu et jeu des normes dans les deux langues en présence chez les sourds locuteurs de la Langue des Signes Française », Éditions de la Maison des sciences de l'homme, Langage et société, 2010/1 (n°31)

polysémie ; 2/ au plan syntaxique, de grandes difficultés à manipuler les structures (...) ; 3/ au plan morphologique, des difficultés notamment dans l'utilisation des temps verbaux. »

« Alain, Cédric et Benoît expriment des difficultés concernant l'apprentissage du métier en entreprise et les consignes d'hygiène et de sécurité. »

« Les trois jeunes entendants expriment quelques craintes concernant le rythme de travail en entreprise, mais de manière beaucoup moins marquée que les autres jeunes. »<sup>89</sup>

Les consignes étant expliquées à l'oral ou sur des supports écrits, les jeunes sourds peuvent craindre de ne pas avoir accès à l'ensemble des informations à ce sujet. Les systèmes d'alarme en entreprise ne sont pas toujours adaptés à la situation de travail de la personne sourde.

La surdité entraîne des difficultés d'apprentissage du Français chez les personnes sourdes (construction de la phrase, peu de vocabulaire, confusion des mots, sens de la phrase).

En entreprise et au CFA, les jeunes sourds devront connaître le vocabulaire spécifique du métier et assimiler les gestes professionnels. Il y a de nombreuses informations et consignes qui passent par l'écrit.

Cela permet de mieux comprendre leur appréhension concernant le Français dans les apprentissages professionnels et la communication en entreprise.

---

<sup>89</sup> Annexe 9 : Résultats des questionnaires

### **3.3.4.2 La crainte de se retrouver seule personne sourde dans un nouvel environnement :**

« Concernant les relations sociales, les jeunes sourds ont encore plus d'appréhension au CFA qu'en entreprise. Ils appréhendent donc les relations avec les apprentis du CFA et les enseignants. »<sup>90</sup>

En effet, le jeune sourd sera dans un groupe d'apprentis entendants qui ne communique que à l'oral. La communication avec les autres jeunes apprentis sera donc moins développée. De plus, il est en pleine période d'adolescence et donc en phase de construction identitaire. On peut donc supposer que le jeune sourd appréhende le regard des autres sur sa situation et peut craindre de ne pas se faire accepter.

La situation d'isolement de la personne sourde est importante à prendre en compte au CFA et en entreprise. En effet, le jeune va se retrouver dans un nouvel environnement, en tant que seule personne sourde et cela peut être un frein dans son parcours professionnel. L'enquête de l'INPES réalisée en France sur les comportements et l'état de santé des personnes sourdes indique les conséquences néfastes des situations d'isolement des personnes sourdes en entreprise.

Il est important de bien évaluer comment est vécue une situation d'isolement car elle peut devenir un frein dans l'épanouissement du jeune au CFA et/ou en Entreprise.

Comme développé précédemment, par Sébastien DUPONT, dans la partie des notions prédominantes, le sentiment d'isolement peut être considéré comme moins fort que le sentiment de solitude. L'individu constate des carences relationnelles avec son entourage dans une situation de vie. Mais il ne va pas pour autant en souffrir personnellement. Cela peut être choisi par la personne et non subi.

Le sentiment de solitude est bien plus intense, l'individu n'ose plus aller vers l'autre, il manque de confiance en lui et subit la situation.

<sup>90</sup>

Annexe 9 : Résultats des questionnaires

### **3.3.4.3 Les apprentissages scolaires : La gestion de la fatigue, critère important à prendre en compte pour les jeunes en situation de handicap**

#### Au CFA : le rythme de travail

« En comparaison avec le tableau concernant l'entreprise, il semble que les jeunes sourds ont deux fois plus de difficultés ressenties concernant le rythme de travail au CFA qu'en entreprise »<sup>91</sup>

Les trois jeunes entendants appréhendent plus l'apprentissage du métier au CFA. Ce qui peut s'expliquer par le travail demandé aux jeunes apprentis est plus scolaire au centre de formation et plus pratique en entreprise.

#### En entreprise et au CFA : la fatigue

Les jeunes en situation de handicap interrogés (sourd et TSL) pensent également être plus fatigués en entreprise que les jeunes entendants. Cette fatigue ressentie comme plus importante peut s'expliquer par les efforts qu'ils réalisent pour compenser leurs difficultés et les adaptations qu'ils mettent en place quotidiennement suite aux conséquences de leur handicap.

Concernant les personnes sourdes, leur fatigabilité peut être expliquée plus spécifiquement par les efforts d'attention et d'adaptation réalisés pour comprendre et se faire comprendre en situation de travail en entreprise. La fatigue est une conséquence directe de la surdité.

Au regard de l'échantillon interrogé, concernant la connaissance du dispositif de l'apprentissage, il semble qu'il n'y a pas de différences significatives entre les jeunes sourds, TSL et entendants.

A cause de leurs difficultés en Français, les jeunes sourds se font plus aider de leur famille et leur entourage dans la rédaction des documents (CV et lettre de motivation). De plus, par la barrière de la langue, ils font également moins de démarches seuls dans la recherche d'entreprise que les jeunes entendants et TSL.

---

<sup>91</sup> Annexe 9 : Résultats des questionnaires

D'un point de vue général, les résultats du questionnaire montrent que les jeunes en situation de handicap interrogés ressentent plus de difficultés que les jeunes entendants. On observe que les jeunes sourds et TSL appréhendent de manière plus significative des difficultés liées à la communication et au travail en Français (lecture, écriture). Les conséquences du handicap impactent directement les compétences à l'écrit et à l'oral des jeunes en question.

Je pense qu'il a été difficile d'évaluer par les jeunes les notions d'ennui et de solitude en entreprise et au CFA lors de la passation du questionnaire. Effectivement tant qu'ils ne sont pas en situation réelle de travail, ce sont des notions encore difficiles à appréhender.

### **3.4 Présentation et analyse des résultats des entretiens semi-directifs auprès des professionnels de l'insertion professionnelle :**

Les quatre professionnels enquêtés<sup>92</sup> font partie du domaine de l'insertion professionnelle. Ils ont une expertise de l'accompagnement vers la formation professionnelle en entreprise.

Madame G, madame D et monsieur H accompagnent des personnes en situation de handicap dans le cadre de projets de formation par la voie de l'apprentissage en entreprise. Ils accompagnent donc des situations très variées, en fonction de la personne accompagnée et de l'entreprise.

Madame G, madame D, madame A, rencontrent des situations de handicap très différentes et doivent mettre en place les dispositions nécessaires avec le centre de formation, l'entreprise et la personne pour s'assurer du bon déroulement de la formation de la personne suivie.

L'expertise de terrain de Madame G, madame D, madame A et monsieur H permettra d'une part de saisir la réalité de la personne sourde en formation par apprentissage, et de voir s'il y a des rapprochements à faire ou non avec d'autres situations de

---

<sup>92</sup> Annexe 10 : Résultats entretiens semi-directifs

handicaps. D'autre part, l'expertise de terrain mettra en avant les spécificités liées à la surdité.

Madame A et madame G travaillent auprès de jeunes en situation de handicap et sans handicap vers la voie de l'apprentissage en entreprise. Leur expérience professionnelle est intéressante car elle permettra de comparer également la réalité vécue des personnes en situation de handicap et sans handicap.

Les réponses des quatre professionnels seront représentées dans un tableau de synthèse<sup>93</sup>, ce qui permettra de retirer les éléments les plus significatifs des entretiens.

### **3.4.1 Autonomie dans les démarches : La barrière de la langue française chez les personnes sourdes<sup>94</sup>**

Il semblerait que la situation de handicap n'est pas toujours un frein repéré dans les démarches réalisées par la personne lorsqu'elle est dans un projet d'apprentissage.

Les freins repérés sont similaires à l'ensemble des jeunes concernés, valides ou non. Globalement, les jeunes ont besoin d'aide pour trouver une entreprise et sont souvent bloqués par des contraintes géographiques.

Concernant la personne sourde, monsieur H précise que les sourds sont en général : « En difficultés scolaire avec le français et donc tout ce qui est administratif, c'est très compliqué pour eux. »

Cet élément est important à prendre en compte car, comme dans l'analyse des résultats du questionnaire, la barrière de la langue française est de nouveau évoquée.

### **3.4.2 Besoins repérés pour les personnes en situation de handicap dans le projet d'apprentissage<sup>95</sup> :**

Les éléments qui ressortent ne sont pas directement liés au handicap mais à la manière dont il est vécu par la personne.

---

<sup>93</sup> Annexe 10 : Résultats entretiens semi-directifs

<sup>94</sup> Ibid

<sup>95</sup> Ibid

- **Besoin de soutien de la personne dépend de son développement psychoaffectif :**

Selon madame G : « Les difficultés émergentes dépendent de la maturité du jeune, son autonomie, de la maîtrise de ses outils. »

En effet, en fonction de sa maturité, de son rapport à son handicap le jeune est plus ou moins à l'aise pour envisager ses besoins d'accompagnements en formation.

Un jeune adolescent en situation de handicap inscrit dans un projet d'apprentissage, est également dans une période de construction identitaire importante.

Comme indiqué dans la partie « Population accueillie » du mémoire par le rapport de l'INPES en faveur des personnes sourdes et malentendantes <sup>96</sup>: « La majorité des enfants sourds naissent dans des familles d'entendants qui pratiquent le français oral. Les problèmes de communication et d'acquisition d'une langue sont alors importants. L'identité, la personnalité se construisent avec la langue. On peut dire que la surdité porte en elle les germes de difficultés à construire son identité, sa personnalité, son devenir d'adulte. »

L'accompagnement du chargé d'insertion doit prendre en compte ce paramètre important. En effet, deux situations de handicap, d'apparence similaires ne vont pas mobiliser les mêmes moyens.

- **Connaître une situation de handicap n'induit pas savoir expliquer les conséquences de ce handicap :**

Selon madame D : « Peut-être la difficulté commune à tous c'est de parler du handicap dans les entretiens de recrutement. »

Selon madame G : « La connaissance de handicap par les personnes elles-mêmes et leur famille »

Les personnes en situation de handicap et leur entourage ne sont pas toujours en capacité d'expliquer avec précision les conséquences du handicap dans le quotidien et d'envisager les modes de compensation. Le fait d'être confronté au handicap n'induit pas pour autant que les personnes deviennent systématiquement expertes en la matière.

---

<sup>96</sup> INPES, « Plan 2010-2012 en faveur des personnes sourdes et malentendantes », Paris, 10 février 2010, p 25.

- **Bain de langage oral de l'environnement quotidien : le besoin d'information des personnes sourdes**

Selon monsieur H : « C'est toute la difficulté quand on est sourd, on est pas du tout dans un bain de langue. On ne se rend pas compte quand on est entendant qu'on a des informations sans faire d'efforts en entendant les adultes dans notre environnement. Ce que n'a pas une personne sourde. »

De nombreuses informations sont transmises à l'oral et de ce fait les personnes sourdes manquent d'informations. C'est un élément important à prendre en compte dans l'accompagnement du jeune vers l'apprentissage.

Tous ces éléments sont des indicateurs nécessaires pour évaluer le niveau d'autonomie du jeune. Ils doivent être pris en compte pour ajuster au mieux les moyens de compensation du jeune. L'autonomie du jeune n'est pas liée directement à la lourdeur du handicap et aux besoins de compensation. Elle se situe plus dans la manière donc la personne en situation de handicap gère ses besoins et sa capacité à mobiliser les aides humaines et matérielles dans son quotidien.

Philippe FORAY explique que « Selon le langage ordinaire, l'autonomie désigne principalement la capacité d'agir par soi-même, autrement dit d'agir sans avoir besoin des autres. »

### **3.4.3 Situation d'isolement choisi ou subi, situation complexe qui dérange l'entourage <sup>97</sup> :**

La personne en situation de handicap peut se trouver dans une situation d'isolement en entreprise et au CFA. Il apparaît néanmoins que cette situation n'est pas toujours négative. En effet, certains jeunes en situation de handicap ont besoin de se retrouver seul sur le temps de travail. Ce n'est donc pas toujours subi, ça peut être choisi.

Selon Madame G : « C'est l'environnement qui peut mal le vivre et non la personne elle-même. »

---

<sup>97</sup> Annexe 10 : Résultats entretiens semi-directifs

Selon Madame A : « L'isolement n'est pas toujours subit »

Selon monsieur H : « En entreprise quand ils sont dans le cadre de leur formation et quand on leur demande un travail, ça fonctionne bien. Mais dès lors qu'il y a des pauses, des coupures repas. La personne est souvent seule. »

Comme développé dans la partie des notions prédominantes, « Le sentiment de solitude est souvent associé à une souffrance morale, un sentiment d'exclusion, de désespoir ». La personne peut éprouver ce sentiment, même en faisant partie physiquement d'un groupe. Alors que l'isolement réel n'est pas forcément mal vécu. La personne est éloignée du groupe mais cela n'engendre pas forcément un sentiment de solitude.

La question posée lors des entretiens était la suivante :

« *Selon vous, la personne en situation de handicap peut souffrir d'isolement au CFA et en Entreprise ?* »

Il semble que les enquêtés ont répondu par rapport à la situation d'isolement réel. L'apport théorique a permis d'affiner cette notion qu'il est nécessaire de prendre en compte dans le travail d'accompagnement réalisé par le chargé de projet d'insertion.

#### **3.4.4 Préparer l'arrivée du nouvel apprenti : Les moyens à mettre en place <sup>98</sup>**

La surdité est un handicap d'apparence connu. Lorsque l'on parle de « surdité », on sait généralement que ce handicap est lié à une perte auditive. Il y a également beaucoup d'idées reçues, assez largement rependues. Les professionnels ont besoin de se sentir rassurés.

- **Sensibilisation de l'équipe aux conséquences du handicap :**

Selon madame A : « Les professionnels de l'entreprise craignent souvent que le jeune soit en situation de danger ». La crainte des professionnels de l'entreprise liée à la sécurité vient de « la confusion entre la capacité professionnelle et la perte d'un sens. »

---

<sup>98</sup> Annexe 10 : Résultats entretiens semi-directifs

Madame G : « La sensibilisation : « vraiment aidante pour sécuriser les stages et le parcours professionnel en entreprise »

Selon monsieur H : Lors des sensibilisations, « on explique qu'il est important d'utiliser des tableaux, de passer par des documents visuels, comme un agenda ou calendrier pour donner un rendez-vous. Les entendants sont beaucoup dans l'explication et moi j'explique qu'il faut mieux montrer et après expliquer. »

Il faut développer les liens entre l'IES Sourd où je travaille et l'entreprise pour mieux évaluer le jeune en situation de travail et ainsi affiner l'observation sur les gestes professionnels. Cela permettra de proposer des outils plus adaptés à la réalité du poste de travail. Pour réduire les difficultés liées à la communication, il est important de penser des outils facilitant les échanges entre les professionnels sourds et entendants. (Ex : Mails, SMS, Carnet, tableau d'informations, ... etc.)

Il est donc nécessaire de sensibiliser les professionnels de l'entreprise et l'équipe du CFA qui accompagneront le jeune. Cela vise à sécuriser le parcours du jeune.

- **Passerelle entre l'IES collège et le service adulte :**  
**« Assurer la continuité de l'accompagnement »**

Comme expliqué dans les constats à la fin de la première partie du mémoire, j'ai pu repérer un manque d'informations transmis du service IES collège au service adulte lorsque le jeune devient apprentis. Le jeune ne fait plus partie du service « enfant » et le service « Adulte » aurait besoin d'éléments concernant l'accompagnement des jeunes pour adapter au mieux les interventions en entreprise et au CFA. Il faut donc penser un outil permettant d'assurer la continuité de l'accompagnement.

Selon madame G : « Au bout d'un an, il y a une fatigue, un effondrement chez le jeune en apprentissage. Lorsqu'il y a une situation de handicap, cela peut engendrer plus de difficultés. »

Il faut « Plus de lien entre le SSEFS et le monde de l'entreprise pour proposer des outils adaptés à la réalité du poste de travail. Plus se questionner sur les gestes professionnels ».

L'objectif étant de préparer le jeune et l'entreprise, il est intéressant que le jeune réalise des stages en amont. L'entreprise peut observer le jeune en situation de travail et le jeune peut alors valider ou non son projet. Lorsque l'équipe IES collège repère d'autres besoins (rééducation, éducatifs, thérapeutiques) que ceux liés à l'accessibilité, il est nécessaire de prévoir l'accompagnement d'un service médico-social de type « SSEFS ». En effet, cela permet d'assurer une continuité dans le suivi du jeune et de sécuriser son parcours tout au long de son apprentissage.

Grâce à ce travail de recherche théorique et à l'investigation menée auprès des jeunes et des acteurs de terrain, j'ai pu apporter des éléments de réponses à mes hypothèses de départ. Je vais maintenant pouvoir proposer un plan d'actions permettant d'améliorer l'accompagnement des jeunes sourds vers la voie de l'apprentissage.

## **4. Le plan d'actions**

Voici la présentation de mon plan d'actions. Vous retrouverez en annexe le détail de chacune d'entre elles.<sup>99</sup>

### **4.1 Validation de l'hypothèse :**

#### Hypothèse :

- Le jeune sourd est limité dans son autonomie lorsqu'il s'oriente vers l'apprentissage. Pour s'informer et mettre en place les démarches nécessaires, les parents jouent un rôle important.

#### Synthèse des résultats de la phase de recherche :

Les jeunes sourds ont plus de difficultés liées à la communication orale et écrite que les jeunes entendants. Ils sont donc moins autonomes que les jeunes entendants dans les démarches à réaliser. En effet, ils ont besoin de plus de soutien pour atteindre leur objectif. L'aide apportée par leur entourage vient répondre à un besoin lié directement à la conséquence de leur surdité.

Les professionnels de l'insertion professionnelle interrogés observent une facilité d'accès à l'apprentissage lorsque les jeunes en situation de handicap sont accompagnés par un service spécialisé en amont.

#### **4.1.1 Action 1 : Créer une fiche navette**

##### 4.1.1.1 Objectif opérationnel :

Garantir la continuité de l'accompagnement du jeune dans son projet de formation par apprentissage au CFA et en entreprise

##### 4.1.1.2 Méthode de travail :

Je suis allée interroger la coordinatrice du service adulte qui m'a fait part de son manque d'informations lors du démarrage de la formation par la voie de

---

<sup>99</sup> Annexe 11: plan d'actions

l'apprentissage. Dans l'idée de mettre à profit l'expertise de l'équipe IES collège lors de la préparation du projet d'apprentissage, j'ai donc proposé de créer une fiche navette que l'on a nommée : « besoins d'accompagnement »<sup>100</sup>. Je me suis inspirée d'un document existant sur le service adulte et je l'ai amélioré en sollicitant l'équipe pluridisciplinaire.

Il a été testé auprès d'un jeune sourd de classe de 3<sup>ème</sup> ayant un projet de formation par apprentissage. Après avoir été rempli, le document a été envoyé à la famille qui a dû le transmettre au CFA et au service adulte.

#### 4.1.1.3 Evaluation :

Un questionnaire sera établi pour évaluer l'efficacité de ce nouvel outil.

Si l'outil est validé, il deviendra un outil institutionnel utilisé pour l'ensemble des jeunes sourds sortant du collège et allant vers une formation par la voie de l'apprentissage.

### **4.1.2. Action 2 : Enrichir le contenu de la convention de stage pour développer la finalité professionnelle**

#### 4.1.2.1 Objectif opérationnel :

- Impliquer et rendre acteur le jeune dans son projet d'apprentissage
- Evaluer le jeune en situation de travail

#### 4.1.2.2 Méthode de travail :

La convention de stage actuelle est la même pour l'ensemble des jeunes collégiens issus de la Persagotière, qu'ils soient en stage de découverte en 4<sup>ème</sup> ou en 3<sup>ème</sup>. Les objectifs de stage ne sont pas toujours clairs pour les jeunes, les tuteurs de stage et les familles.

Dans l'idée d'améliorer l'évaluation des périodes de stage et de valoriser les savoirs faire des jeunes en entreprise, il est nécessaire de revoir le document de la convention de stage.

Les objectifs ainsi inscrits dans la convention de stage donneront un cadre plus précis

---

<sup>100</sup> Annexe 12 : Document « Besoins d'accompagnements »

au stage et permettront une évaluation du stage plus qualitative lors de la visite de stage.

#### 4.1.2.3 Evaluation :

Lors du bilan des projets menés en fin d'année scolaire, l'évaluation de ces nouvelles conventions de stage pourra être faite par les professionnels ayant la mission d'orientation professionnelle, en se référant au plan d'actions.

### **4.2 Validation des hypothèses :**

#### Hypothèse :

- Le jeune sourd appréhende de se retrouver en tant que seule personne sourde en entreprise et au CFA. L'entrée dans un nouvel environnement peut favoriser une situation d'isolement social et un sentiment de solitude très fort.

#### Synthèse des résultats de la phase de recherche :

Le jeune sourd appréhende les situations d'isolement qu'il va rencontrer dans son projet d'apprentissage. Il y a des situations sans conséquences et d'autres pouvant générer une souffrance et entraîner des répercussions sur le bien-être de la personne.

#### Hypothèse :

- La surdité prive des échanges nécessaires à la progression professionnelle. Le jeune sourd craint de ne pas comprendre et se faire comprendre. Il appréhende les réactions et le jugement des professionnels.

#### Synthèse des résultats de la phase de recherche :

La surdité entraîne des difficultés d'apprentissage du Français chez les personnes sourdes (construction de la phrase, peu de vocabulaire, confusion des mots, sens de la phrase). En entreprise et au CFA, les jeunes sourds devront connaître le vocabulaire spécifique du métier et assimiler les gestes professionnels. Les conséquences de la surdité peuvent

#### **4.2.1 Action 1 : Systématiser les visites de stage lorsque le jeune a un projet de formation par apprentissage**

- Observer l'environnement de travail du jeune (lieux, conditions de travail, équipe, rythmes)
- Rencontrer le jeune et l'aider à s'exprimer sur sa projection en entreprise et au CFA.

##### 4.2.1.1 Objectif opérationnel :

Appréhender les risques psychosociaux que le jeune pourrait rencontrer en entreprise et au CFA

##### 4.2.1.2 Méthode de travail :

Le chargé d'insertion rencontre le jeune pour préparer son projet d'apprentissage suite au stage en entreprise et à la visite du futur CFA. Par les observations réalisées pendant la visite de stage, le chargé d'insertion a pu réparer des zones de fragilités. Il centre la discussion avec le jeune sur sa projection en entreprise et au CFA, en lien avec le travail, les relations avec les apprentis et les professionnels de l'entreprise.

Par cet entretien le chargé d'insertion identifie avec le jeunes les besoins qu'il aura dans le cadre de son accompagnement en apprentissage.

##### 4.2.1.3 Evaluation :

Lorsque le projet d'apprentissage est finalisé en fin d'année scolaire, l'évaluation de la prise en compte des risques psychosociaux pourra être faite par le chargé d'insertion en se référant au plan d'actions.

#### **4.2.2 Action 2 : Rencontrer le tuteur de stage avant l'entrée en apprentissage**

##### 4.2.2.1 Objectif opérationnel :

Sensibiliser l'entreprise avant l'arrivée du jeune en apprentissage pour lever les craintes liées au handicap.

#### 4.2.2.2 Méthode de travail :

Les professionnels de terrain interrogés ont tous insisté sur l'importance de la sensibilisation en amont. Le chargé d'insertion doit donc systématiquement rencontrer l'entreprise qui a reçu le jeune en stage et échanger sur le déroulement du stage, commencer à apporter des éléments sur les compétences du jeune et répondre aux interrogations des professionnels liées aux conséquences du handicap.

Le chargé d'insertion explique également l'organisation spécifique qui aura lieu en terme d'accessibilité et d'accompagnement au CFA et en entreprise.

#### 4.2.2.3 Evaluation :

Lorsque le projet d'apprentissage est finalisé en fin d'année scolaire, l'évaluation de la sensibilisation en entreprise pourra être faite par le chargé d'insertion en se référant au plan d'actions.

## Conclusion générale

Ce travail d'investigation sur l'accompagnement des jeunes sourds vers la voie de l'apprentissage vient confirmer certaines fragilités liées aux conséquences de la surdité que j'ai pu observer dans ma pratique professionnelle.

L'enquête auprès des jeunes a permis de mieux cibler les difficultés spécifiques que rencontrent les jeunes sourds par rapport aux jeunes entendants du même âge.

L'expertise de terrain des professionnels de l'insertion accompagnant des jeunes vers la voie de l'apprentissage m'a aidée à penser des actions innovantes pour sécuriser le parcours des jeunes sourds.

Le jeune sourd passe du statut scolaire au statut d'apprenti. Il quitte le service IES de la Persagotière pour intégrer le service adulte ESPAS. Ces deux services n'ont pas de liens directs et les informations d'un service à l'autre doivent passer par la personne accompagnée.

Dans le cadre de mon plan d'actions, j'ai pu mettre en avant l'importance de la création d'outils pour améliorer la fluidité dans l'accompagnement de la personne.

En effet, dans cette période transitoire, il est important de bien préparer le parcours du jeune au CFA et de se rapprocher des besoins de l'entreprise. En tant que chargée d'insertion, je dois amorcer la sensibilisation du handicap auprès des professionnels de l'entreprise et m'assurer de la bonne mise en place des besoins d'accompagnements. Ces actions baliseront mieux l'entrée en formation du jeune et par conséquent, elles vont concourir à la réussite de son projet.

Je dois trouver la juste place auprès du jeune et de sa famille dans les démarches à réaliser auprès de la MDPH, du CFA et de l'Entreprise.

En tant que chargée d'insertion, je suis un acteur-clé pour les partenaires car je connais les spécificités de la surdité et les compétences du jeune. Avec la collaboration de l'équipe pluridisciplinaire de l'IES collège, je dois rassembler les informations nécessaires à transmettre. Suite à un travail de partenariat avec l'entreprise et le CFA, je suis en mesure de proposer les aménagements nécessaires au bon déroulement du projet professionnel du jeune.

Mon plan d'actions concerne exclusivement les jeunes ayant un projet d'orientation professionnelle vers la voie de l'apprentissage. L'accompagnement et les outils proposés seraient également appropriés pour les jeunes allant vers les études supérieures.

# Table des Matières

## Remerciements

Sommaire..... 1 à 2

Index des signes..... 3 à 4

Introduction Générale..... 5 à 7

## PREMIERE PARTIE..... 8

<b>1. <u>Institut Public « La Persagotière » :</u></b>	8
1.1 <b><u>Historique de l'établissement</u></b>	8
1.2 <b><u>Finalités et Missions</u></b>	8
1.2.1 Les finalités	9
1.2.2 Les missions	10
1.3 <b><u>Cadre législatif</u></b>	11 à 14
1.4 <b><u>Service enfant et Service adulte ESPAS (Essentiel des Services pour Adultes Sourds)</u></b>	14
1.4.1 <b>Le service enfant</b>	14
1.4.1.1 Pôle IES Sourd primaire et collège	15
1.4.1.2 IES Sourd Elémentaire	16
1.4.1.3 IES Sourd Collège	16 à 18
1.4.1.4 Internat	19
1.4.1.5 Dispositif « plus de 16 ans »	19
1.4.1.6 Pôle SSEFS	20
1.4.2 <b>Service Adulte : ESPAS</b>	20
1.4.2.1 Les prestations proposées par le service ESPAS	20 à 23
1.4.2.2 Service d'Accompagnement social et professionnel	23
1.4.3 <b>Financement</b>	23
<b>2. <u>Population accueillie : Jeunes sourds et malentendants :</u></b>	24
2.1 <b><u>La spécificité de la population</u></b>	24
2.2 <b><u>Conséquences de la pathologie</u></b>	25
2.2.1 La communication	25
2.2.2 Le rapport à l'écrit	26
2.2.3 Le rapport à l'autre et à son environnement	26 à 27
2.2.4 Le handicap associé	28
2.2.5 Les compétences scolaires	28

<b>3. <u>Mes missions au sein du dispositif René Bernier :</u></b> .....	29
3.1 <u>Assurer la correspondance du PIA</u> .....	29
3.2 <u>Coordonner la logistique et certaines informations</u> .....	29
3.3 <u>Favoriser la participation sociale des jeunes</u> .....	30
3.3.1 <u>Actions auprès des jeunes sourds</u> .....	30
3.3.2 <u>Actions auprès des assistants d'éducation et des jeunes entendants</u> .....	30
3.4 <u>Animer des activités socio-éducatives</u> .....	30
3.5 <u>Encadrer des ateliers à visées éducatives auprès des jeunes sourds du groupe adapté</u> .....	31
3.5.1 <u>Atelier Découverte</u> .....	31
3.5.2 <u>Atelier Vie Sociale et Professionnelle</u> .....	31
3.5.3 <u>Atelier création d'entreprise</u> .....	31
3.6 <u>Accompagner le projet d'orientation professionnelle</u> .....	32
3.6.1 <u>Avec la famille</u> .....	32
3.6.2 <u>Avec les partenaires</u> .....	33
3.6.3 <u>Avec le jeune</u> .....	33
3.6.4 <u>Projet de formation par la voie de l'apprentissage</u> ....	34 à 35
3.7 <u>Préparer et accompagner les stages en entreprise</u> .....	36
3.7.1 <u>La temporalité</u> .....	36
3.7.2 <u>La recherche de lieux de stage</u> .....	36
3.7.3 <u>Mise en place du stage</u> .....	36
3.7.4 <u>Préparation du stage avec l'entreprise</u> .....	37
3.7.5 <u>Préparation du stage avec l'équipe pluridisciplinaire et le jeune</u> .....	38
<b>Conclusion</b> .....	39
<b>Constats : <i>Vers l'émergence de ma question de recherche</i></b> .....	39 à 42

<b>DEUXIEME PARTIE</b> .....	43
<b>1. <u>Les hypothèses de recherche et les notions prédominantes</u></b>	43
<b>1.1 <u>Les hypothèses de recherche</u></b> .....	43
<b>1.2 <u>Les notions prédominantes</u></b> .....	44
1.2.1 Le sentiment de solitude.....	44
1.2.1.1 Etymologie.....	45
1.2.1.2 Evolution sociétale.....	45
1.2.1.3 Développement de l'enfant.....	45
1.2.1.4 L'apport de la psychanalyse.....	46
1.2.1.5 La solitude à l'adolescence.....	47
<b>1.2.2 Le sentiment d'isolement</b> .....	47
<b>1.2.3 L'autonomie</b> .....	48
1.2.3.1 Etymologie.....	48
1.2.3.2 « La capacité à agir par soi-même ».....	48
1.2.3.3 « L'autonomie morale ou capacité à choisir par soi-même ».....	49
<b>2 <u>L'évolution de l'apprentissage en France et la prise en compte du handicap</u></b> .....	50
<b>2.1 <u>La formation par la voie de l'apprentissage au sein du dispositif IES Sourd de l'Institut de la Persagotière</u></b> .....	50 à 51
<b>2.2 <u>La formation par apprentissage en France</u></b> .....	52
<b>2.2.1 La situation de la formation par la voie de l'apprentissage en France</b> .....	52 à 53
<b>2.2.2 L'évolution du profil des candidats pour l'apprentissage</b> .....	54
<b>2.2.3 La baisse de l'orientation des jeunes vers l'apprentissage à la sortie du collège</b> .....	55
<b>2.2.4 L'apprentissage : vers une meilleure prise en compte des droits et devoirs des employeurs et des apprentis</b> .....	55
2.2.4.1 LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.....	55 à 56
2.2.4.2 L'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers la voie de l'apprentissage en France.....	57 à 59

<b>3. <u>La démarche d'enquête</u></b> .....	60
<b>3.1 <u>Les jeunes sourds et entendants</u></b> .....	60
<b>3.1.1 Le choix du questionnaire</b> .....	60
<b>3.1.2 Les critères des personnes enquêtées</b> .....	60
<b>3.1.3 Choix des jeunes enquêtés</b> .....	61
<b>3.1.4 Les autorisations</b> .....	61
<b>3.1.5 L'accessibilité</b> .....	62
<b>3.1.6 La neutralité</b> .....	63
<b>3.1.7 Lieux de l'enquête</b> .....	63
<b>3.2 <u>Les professionnels de l'insertion professionnelle accompagnant les jeunes en apprentissage</u></b> .....	64
<b>3.2.1 Le choix de l'entretien semi-directif</b> .....	64
<b>3.2.2 Choix des enquêtés</b> .....	64
<b>3.2.3 La neutralité</b> .....	65
<b>3.2.4 Le déroulement de l'entretien</b> .....	66
<b>3.3 <u>Présentation et analyse des résultats des questionnaires réalisés auprès des jeunes</u></b> .....	66
<b>3.3.1 Une connaissance homogène de l'apprentissage des jeunes enquêtés</b> .....	67
<b>3.3.2 L'importance du soutien des parents dans le projet des jeunes sourds</b> .....	67 à 69
<b>3.3.3 Une disparité dans la préparation du projet d'apprentissage entre les jeunes</b> .....	69
<b>3.3.4 Les difficultés ressenties par les jeunes sourds au CFA et en entreprise</b> .....	70
3.3.4.1 La communication : La barrière de la langue française écrite et orale chez les personnes sourdes .....	70 à 71
3.3.4.2 La crainte de se retrouver seule personne sourde dans un nouvel environnement.....	72
3.3.4.3 Les apprentissages scolaires : La gestion de la fatigue, critère important à prendre en compte pour les jeunes en situation de handicap.....	73 à 74

3.4 <b>Présentation et analyse des résultats des entretiens semi-directifs auprès des professionnels de l'insertion professionnelle</b> .....	74
3.4.1 <b>Autonomie dans les démarches : La barrière de la langue française chez les personnes sourdes</b> .....	74
3.4.2 <b>Besoins repérés pour les personnes en situation de handicap dans le projet d'apprentissage</b> .....	75 à 77
3.4.3 <b>Situation d'isolement choisi ou subit, situation complexe qui dérange l'entourage</b> .....	77
3.4.4 <b>Préparer l'arrivée du nouvel apprenti : Les moyens à mettre en place</b> .....	78 à 80
<b>4. Le plan d'actions</b> .....	81
<b>4.1 Validation de l'hypothèse</b> .....	81
4.1.1 <b>Action 1 : Créer d'une fiche navette</b> .....	81
4.1.1.1 Objectif opérationnel.....	81
4.1.1.2 Méthode de travail.....	81
4.1.1.3 Evaluation.....	82
4.1.2 <b>Action 2 : Enrichir le contenu de la convention de stage pour développer la finalité professionnelle</b> .....	82
4.1.2.1 Objectif opérationnel.....	82
4.1.2.2 Méthode de travail.....	82
4.1.2.3 Evaluation.....	83
<b>4.2 Validation de l'hypothèse</b> .....	83
4.2.1 <b>Action 1 : Systématiser les visites de stage lorsque le jeune a un projet de formation par apprentissage</b> .....	84
4.2.1.1 Objectif opérationnel.....	84
4.2.1.2 Méthode de travail.....	84
4.2.1.3 Evaluation.....	84
4.2.2 <b>Action 2 : Rencontrer le tuteur de stage avant l'entrée en apprentissage</b> .....	84
4.2.2.1 Objectif opérationnel.....	84
4.2.2.2 Méthode de travail.....	84
4.2.2.3 Evaluation.....	84
<b>Conclusion générale</b> .....	86
<b>Table des matières</b> .....	87 à 91
<b>Bibliographie</b> .....	92 à 93

## **Bibliographie**

### **Ouvrages :**

- BEDOIN Diane, 2018, « sociologie du monde des sourds », La découverte, 105p.
- DELAPORTE Yves, 2002, « les sourds c'est comme ça », Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme, 363 p.
- DE KETELE Jean-Marie, ROEGIERS Xavier, 2015, « Méthodologie de recueil d'informations », De Boeck supérieur, 199p.
- DUPONT Sébastien, 2010, « seul parmi les autres », Édition ERES, 310 p.
- LOHER-GOUPIL Arlette, 2004, « autonomie et handicap moteur », Editions de la Chronique Sociale, 147p.
- MEMMI Albert, 2005, « L'individu face à ses dépendances », Vuibert, 208p.
- NUSS Marcel, 2011, « l'identité de la personne handicapée », Dunod, 208p.
- TISSERANT Guy, 2012, « Le handicap en entreprise, contrainte ou opportunité », Pearson, 232p.

### **Périodiques :**

- MOUDIFA Ali Soudja, janvier 2015, « la communication non verbale », La Gazette Santé Social, Groupe MONITEUR, Anthony, n°114
  
- GARCIA Brigitte, PERINI Marie, 2010/1, « Normes en jeu et jeu des normes dans les deux langues en présence chez les sourds locuteurs de la Langue des Signes Française », Langage et société, La maison des sciences de l'homme, n° 131.
  
- COURTIN Cyril, MELOT Anne-Marie, 2006, « Compétences cognitives, linguistiques et sociales de l'enfant sourd », Pratiques psychologiques, Mardaga, 288p.
  
- MARC Jacques, GROSJEAN Vincent, MARSELLA M.C., 2011/2, « Dynamique cognitive et risques psychosociaux, Isolement et sentiment d'isolement au travail », Le travail humain, Presses Universitaires de France, Vol. 74.
  
- FORAY Philippe, 2017/1, « Autonomie », Presses universitaires de Caen | « Le Télémaque » n° 51.

-PESONEL Élise, ZAMORA Philippe, 2017, « Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ? », INSEE Références Editions, 15p.

### **Dictionnaires :**

-Dictionnaire du Handicap, Presses de l'EHESP, 352p.

-Le grand Robert de la langue française, Paris, Le Robert-vuer, 2001, Vol VI

### **Références internet :**

<http://www.toupie.org>

<https://www.legifrance.gouv.fr>

<http://www.solidarites-sante.gouv.fr>

<https://www.education.gouv.fr>

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/>

<https://www.cnsa.fr>

<https://www.insee.fr>

<https://www.arisfrance.fr>

<https://www.la-persagotiere.fr>

<https://www.publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

<https://www.apprentissage-paysdelaloire.fr>

<https://www.agefiph.fr>

-MEN-MESRI-DEPP, Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA). Situation au 31 décembre de l'année scolaire 2015-2016.

-DARES Résultats, Septembre 2017, « l'apprentissage en 2016 », numéro 57, 10p.

-INPES, 10 février 2010, « Plan 2010-2012 en faveur des personnes sourdes et malentendantes », Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, Paris, 35p.

-UDAF, 2011, « Rapport sur l'orientation scolaire en Haute Garonne et les parents », Enquête, 49p.

-Projet d'établissement de l'Institut Public de la Persagotière 2012/2017.



## **DPITSH**

Chargée de projets d'insertion professionnelle  
des travailleurs en situation d'handicaps

*Certification professionnelle de Niveau II  
délivrée par l'Etablissement Collège Coopératif en Bretagne  
(J.O. du 12/05/2011 – Code NSP 332p)*

La personne sourde et l'accès à la formation  
professionnelle par la voie de l'apprentissage

Le chargé d'insertion : acteur-clé pour sécuriser le  
parcours professionnel

### **VOLUME 2**

Présenté et soutenu publiquement par :

**PETEL - Véronique**

Promotion 22

Tutrice : JACOB Nelly - Formatrice

RENNES - Décembre 2018

Université Rennes 2 - Campus La Harpe  
Avenue Charles Tillon - CS 24414  
35044 RENNES cedex

Tél. : 02.99.14.14.41 - Fax : 02.99.14.14.44

Email : [ccb@uhb.fr](mailto:ccb@uhb.fr) - Site Internet : <http://www.ccb-formation.fr>

N° de SIRET : 32712493900056 - N° de déclaration d'existence : 53 35 00693 35 - Code APE : 8559A

Etablissement d'enseignement supérieur technique privé, laïque et associatif conventionné avec l'Université Rennes 2

## **Sommaire** ..... 2

Annexe 1 : Plaquette de présentation Dispositif IES Sourd Collège.....	3 à 4
Annexe 2 : Carnet de la Persagotière, n°62-2015.....	5 à 14
Annexe 3 : Modèle convention de stage.....	15 à 17
Annexe 4 : Exemple Carnet de communication.....	18 à 26
Annexe 5 : Tableau Orientation Jeunes IES Sourd.....	27
Annexe 6 : Document Autorisation Parentale.....	28
Annexe 7 : Trame d'entretiens Semi-Directif.....	29
Annexe 8 : Questionnaires.....	30 à 53
Annexe 9 : Résultats des questionnaires.....	54 à 59
Annexe 10 : Résultats entretiens semi-directifs.....	60 à 67
Annexe 11 : Plan d'actions.....	68 à 72
Annexe 12 : Document « Besoins d'accompagnements » .....	73 à 76

[www.la-persagotiere.fr](http://www.la-persagotiere.fr)

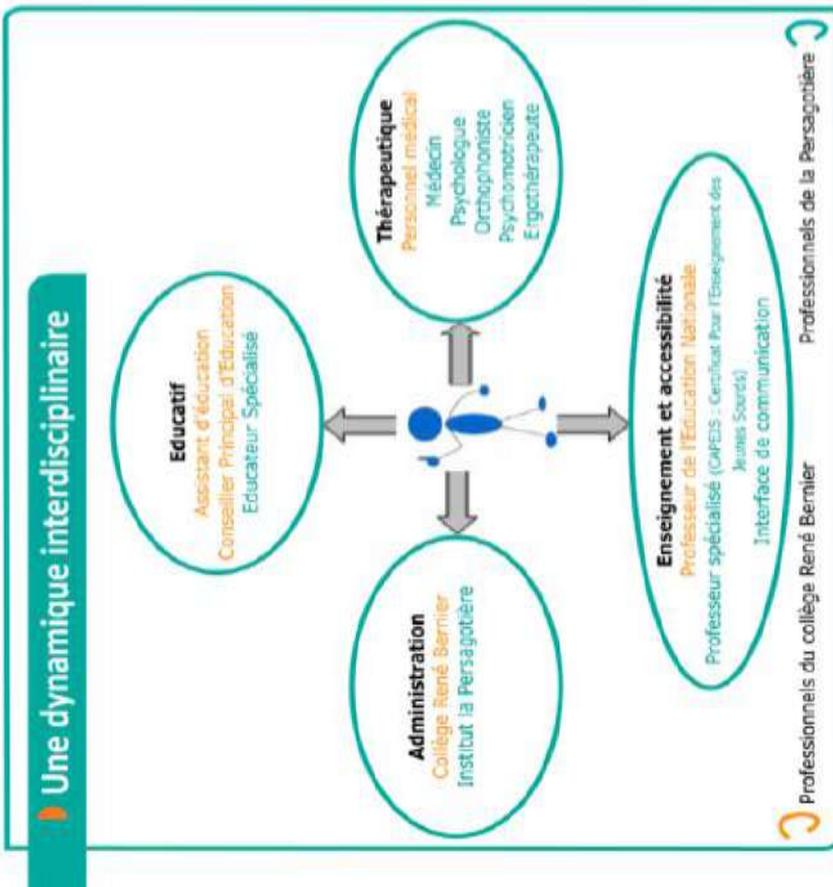
# Dispositif IES jeunes sourds et malentendants

## Collège René Bernier

**Pour qui ?**

Des jeunes sourds avec ou sans difficultés et/ou troubles associés à la surdité, scolarisés au sein du collège avec un accompagnement global.

- Langue écrite
- Langue des signes
- Langue orale
- Pictogrammes

Realisé le 10 septembre 2015

### Contacts

**Jean-Yves LE CAPITAINE**  
Chef de service IES collège  
jy.lecapitaine@la-persagotiere.fr  
02.40.75.63.15  
06.85.64.05.81

**Collège René Bernier**  
60 rue de l'Ouche Quinet  
44230 St Sébastien sur Loire  
ce.0441548u@ac-nantes.fr  
02.40.03.07.70

Institut Public la Persagotière

2 rue René Dunan - CS 66216 - 44262 NANTES Cedex 2  
02.40.75.63.15 - 06.85.64.05.81 (sms) 06.12.78.28.90  
contact@la-persagotiere.fr

[www.la-persagotiere.fr](http://www.la-persagotiere.fr)

# Le dispositif René Bernier

## ► Pour quoi ?

Toute personne en situation de handicap a le droit, en fonction de ses possibilités, de :

- faire partie de la vie ordinaire et d'y exercer ses rôles sociaux
- bénéficier de la compensation et de l'accessibilité nécessaires
- avoir la protection nécessaire si l'environnement n'est pas accessible ou accueillant
- être considérée dans ses capacités plutôt que dans ses incapacités.

## Une triple référence sociale

Collège

Groupe jeunes sourds

### Dispositif spécialisé

Dispositif collectif pour jeunes sourds avec handicaps associés

### Dispositif d'adaptation

Dispositif collectif avec adaptations aux difficultés d'apprentissage. Inclusion partielle

### Dispositif d'inclusion

Inclusion avec accompagnement dans les classes du collège

Le collège :

Participation à la vie sociale et apprentissage des rôles sociaux

Le groupe des jeunes sourds :

Appartenance identitaire et partage des modalités de communication

Les groupes de référence :

Organisés selon les besoins et compétences de chacun

## ► Comment ?

Pour chaque jeune, il est élaboré avec la famille un parcours de scolarisation et d'accompagnement pour répondre au mieux à ses besoins.

**Un projet personnalisé de scolarisation (PPS)** qui définit le parcours de scolarisation, au collège

**Un projet individualisé d'accompagnement (PIA)** qui définit l'ensemble de l'accompagnement, par l'Institut la Persagotière

Les moyens mis en place sont personnalisés.

Inclusion en classe avec accessibilité

Pédagogie adaptée ou spécialisée

Activités thérapeutiques

Activités éducatives

Les jeunes sont accompagnés dans la préparation de leur orientation scolaire ou professionnelle.

Jeunes des dispositifs d'inclusion ou d'adaptation

Jeunes du dispositif spécialisé

Milieu ordinaire

Milieu protégé

Formation générale ou professionnelle

**Annexe 2**



[www.la-persagotiere.fr](http://www.la-persagotiere.fr)

**Les carnets de la Persagotière**

# **L'alternance comme modalité de préparation à l'orientation professionnelle**

- ▶ *Jean-Yves LE CAPITAINE*
- ▶ *Véronique PETEL*

**n°62-2015**

Jean-Yves LE CAPITAINE est chef de service à l'Institut public La Persagotière. Il est l'auteur de : « Des enfants sourds à l'école ordinaire » (L'Harmattan, 2004) et de nombreux articles dans des revues professionnelles  
Site personnel : <https://sites.google.com/site/yveca/home>

Véronique PETEL est éducatrice spécialisée à l'Institut public La Persagotière. Elle travaille auprès du public des adolescents sourds, et plus particulièrement assure la mission de préparation à l'orientation professionnelle de ces jeunes.

Remerciements à Clémence RELET, éducatrice spécialisée, pour la relecture de ce Carnet.

# L'alternance comme modalité de préparation à l'orientation professionnelle

Lorsqu'on parle d'alternance dans le domaine de la formation, le terme qualifie et décrit le plus souvent les formations proprement dites, qu'elles soient initiales ou continues. Le terme est rarement évoqué pour qualifier ou décrire les processus de préparation à la formation, dans le temps dévolu à l'orientation. Ce texte voudrait présenter une expérience d'alternance singulière, puisque s'inscrivant dans le temps de préparation au choix d'une formation et de ses modalités de mises en œuvre.

## L'alternance pour quels jeunes ?

Avant de décrire les différentes activités qui contribuent à la préparation de l'orientation professionnelle des jeunes, il importe de poser le contexte général dans lequel se réalise cette action.

### Qu'est-ce que l'alternance ?

Pour définir ce qu'est l'alternance, nous allons chercher ses caractéristiques dans le domaine dans lequel elle se met en œuvre, la formation. Une formation par alternance se définit par la dualité de ses modalités : une part dans l'expérience de travail et l'entreprise, une part dans l'établissement de formation ou d'enseignement.

L'alternance se pratique selon de nombreuses caractéristiques :

- En formation initiale et en formation continue
- Dans différents établissements de formation : université, grandes écoles, lycées professionnels, centre de formation d'apprentis, maisons familiales rurales
- Selon différents rythmes : alternance de semaines, de jours dans la semaine, ...

Dans cette définition classique, on se situe dans le domaine de la professionnalisation, dans l'acte d'apprendre un métier, des gestes et des savoirs professionnels, la professionnalisation renvoyant « au processus de formation à une profession par transmission des savoirs et des compétences, et construction professionnelle de référence »<sup>1</sup>. Conceptuellement l'alternance s'appuie sur deux idées essentielles :

<sup>1</sup> GEAY, A. (2007) : L'alternance comme processus de professionnalisation : implications didactiques. In Education permanente, N° 171, p. 27-38, p.28.

- la pratique et l'expérience ne sont pas de simples applications de savoirs théoriques appris ailleurs (à l'instar de certains stages par exemple), mais sont constitutifs des savoirs et des compétences de la personne en formation ;
- l'articulation entre les savoirs théoriques et les compétences pratiques.

Dans cette perspective, il est habituel de considérer que les compétences qui peuvent s'apprendre de l'expérience sont plutôt dans des domaines de savoirs non enseignables, qui sont du registre des savoirs d'action (les gestes professionnels par exemple) ainsi que ce qu'on pourrait qualifier de savoir d'être (comportements et attitudes, coopération, relations humaines, règles, etc.). Ce sont l'expérience et la pratique qui peuvent favoriser leurs apprentissages, par le fait d'en faire l'expérience, de les expérimenter, c'est-à-dire de se confronter à une certaine réalité, inconnue, parfois éloignée de ce que l'on pouvait imaginer. La réalité va donc modifier les représentations initiales bousculées par l'expérience.

### Hypothèse et contexte

L'expérience décrite ici ne se situe pas ni dans le temps, ni dans le domaine de la professionnalisation, telle que définie ci-dessus. Mais dans un temps en amont, celui de la préparation de collégiens en situation de handicap à faire des choix de formation professionnelle, ces choix étant parfois des formations par alternance, mais aussi parfois des formations aux modalités plus conventionnelles. Dans cette situation, l'objectif n'est pas d'apprendre un métier, mais de se préparer à apprendre un métier, et l'exigence de production de connaissances et de gestes professionnels n'est pas un objectif du dispositif. Mais il y a d'autres connaissances en jeu, savoirs d'action et savoir d'être, préalables souvent nécessaires à l'entrée en formation, et dont on fait l'hypothèse que l'alternance entre l'école et l'entreprise favorisera leurs appropriations.

La préparation à l'orientation est une préoccupation partagée pour l'ensemble des élèves du système éducatif : « La découverte des métiers et du monde du travail ne peut plus être une option de « découverte professionnelle » réservée aux seuls élèves s'orientant vers l'enseignement professionnel. Déterminant dans la construction de l'orientation de tous les élèves, qui doivent être informés et éclairés tout au long de leurs études secondaires sur les métiers, sur les formations qui y mènent et sur les entreprises dans lesquels ils s'exercent, un nouveau parcours de découverte du monde économique et professionnel ... s'adressera à tous et trouvera sa place dans le

Ces jeunes, de 14 à 16 ans, sont scolarisés dans un dispositif spécialisé d'un établissement médico-social, en temps partagé avec un collège. Concrètement, cela signifie :

- qu'ils sont inscrits dans un collège,
- qu'ils participent à certains cours d'une classe de référence du collège (le plus souvent l'EPS et les arts plastiques), accompagnés par des professionnels spécialisés de l'établissement médico-social
- que pour tous les autres cours, ils bénéficient d'un enseignement spécialisé dispensé par des enseignants spécialisés relevant du ministère des Affaires sociales (enseignants titulaires du CAPEJS<sup>4</sup>) au sein d'un groupe classe « spécialisé ».
- ils ont également, sur le temps scolaire, et le plus souvent au sein du collège, différentes interventions thérapeutiques (orthophonistes, psychologue...) ou éducatives.

Sur le plan des compétences scolaires, ces jeunes entrent au collège avec un niveau caractérisé comme faible (cycle 2 ou début de cycle 3 de l'école élémentaire). L'objectif, en quatre ou cinq années de parcours scolaire en collège, est de les amener à maîtriser *a minima* les compétences de fin cycle 3 de l'école élémentaire (palier 2 du socle commun) et d'obtenir le CFG (Certificat de Formation Générale), qui correspond au diplôme présenté par les élèves de collège effectuant leur parcours en SEGPA (Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté).

L'alternance de la préparation à l'orientation professionnelle s'articule autour de deux grandes modalités de préparation : d'une part, toutes les activités qui se passent à l'intérieur de l'établissement scolaire ou qui ont pour origine l'établissement scolaire, d'autre part, les stages en entreprise.

## La préparation du projet

Le centre de la préparation se trouve dans un atelier Vie Socio-Professionnelle, qui est réalisé chaque semaine en co-animation par un éducateur spécialisé et par un enseignant spécialisé pendant 2 heures hebdomadaires. Les apprentissages sont répartis sur les deux années de la 4<sup>ème</sup> et de la 3<sup>ème</sup>. Cette co-animation permet de

<sup>4</sup> Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement des Jeunes Sourds

*tronc commun de formation de la sixième à la troisième* ».<sup>2</sup> Le dispositif présenté ici tente de répondre à cet enjeu politique en adaptant les modalités de l'alternance à des élèves qui rencontrent un certain nombre de difficultés.

Ce dispositif concerne des jeunes collégiens présentant une déficience auditive. A l'origine, l'alternance fut proposée, comme c'est encore souvent le cas pour de nombreux jeunes dans le système éducatif, comme une solution par défaut (par défaut de ne pouvoir faire le parcours de scolarisation standard dans un collège). Puis, le dispositif de l'alternance est devenu, au fil du temps, des réflexions des équipes de professionnels et de sa modélisation, une plus-value et un atout de la préparation à l'orientation professionnelle pour les jeunes concernés.

## Population et fonctionnement

Ces-collégiens sourds et malentendants rencontrent une situation singulière devant la problématique de l'orientation en fin de collège. Si c'est déjà un enjeu fondamental pour nombre de jeunes de leur âge, c'est encore un enjeu plus déterminant pour des jeunes qui rencontrent encore davantage d'obstacles à l'entrée en formation et dans l'emploi en raison de leur situation. Certains jeunes sourds sont en capacité de poursuivre des parcours de scolarisation sans obstacles majeurs sur le plan des apprentissages académiques, et poursuivront leurs études en lycée général, technologique ou professionnel. D'autres, pour différentes raisons<sup>3</sup>, présentent, dès le début du collège, un écart important de « niveau scolaire » avec les élèves des différentes classes du collège, malgré les aides et les compensations qui leur sont apportées. Cet écart est souvent tel qu'ils ne sont pas en mesure d'être scolarisés et d'effectuer leur parcours de scolarisation dans les classes du collège, sauf parfois dans quelques disciplines. Ces jeunes peuvent être scolarisés en ULIS (Unités localisées pour l'inclusion scolaire) ou en Unité d'Enseignement d'un Institut pour Déficients Sensoriels (IES). Ce sont ces derniers qui font l'objet des modalités de préparation à l'orientation professionnelle présentées ici.

<sup>2</sup> Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République. Annexe : La programmation des moyens et les orientations de la refondation de l'école de la République.

<sup>3</sup> Raisons autant dues aux facteurs personnels de ces jeunes qu'à certaines normes (niveau scolaire par exemple) instituées par l'institution scolaire (et ceci malgré l'injonction des textes réglementaires d'accueillir au sein du collège l'ensemble de la population de cet âge, comme le réaffirme avec force la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République).

partager des apports pédagogiques et éducatifs dans les apprentissages. En classe de 3<sup>ème</sup>, une troisième heure d'atelier est réalisée avec l'éducateur spécialisé : il s'agit d'un temps d'échanges et d'approfondissement du projet d'orientation pour le jeune.

Cet atelier Vie Socio-Professionnelle se décline en 2 temps :

- les temps d'apprentissage des habiletés sociales
- les temps d'orientation professionnelle.

### **Habiletés sociales dans la communication :**

S'adresser aux autres est une difficulté principale pour une personne sourde et malentendante. Il ne s'agit pas seulement de la maîtrise d'une langue (la maîtrise de la langue des signes suffirait pour un sourd, comme la maîtrise de la langue orale pourrait suffire pour une personne qui entend), mais bien de l'adaptation pragmatique du langage dans la situation de la relation à l'autre : identification du champ commun, adaptations et identification des intentions, de la forme langagière, utilisation des règles du discours, etc. L'adaptation sociale à ce niveau ne « s'invente pas » et il est important de faire prendre conscience de ces différentes règles et d'en favoriser la mise en pratique. Les jeunes doivent pouvoir expérimenter sur le terrain des situations de vie quotidienne et ainsi prendre conscience de leurs capacités ainsi qu'apprendre à s'adapter à leur interlocuteur. Il est également important qu'ils puissent découvrir les différents moyens de communication adaptés existants. Les habiletés sociales concernent autant la modalité langagière directe (langue orale ou langue des signes) que les modalités écrites.

Par l'apprentissage de savoir-faire et des mises en situation, les jeunes expérimenteront différents aspects des habiletés sociales nécessaires dans la communication. La finalité est d'être capable de communiquer avec les autres, avec les objectifs suivants :

- entrer en relation,
- communiquer : se faire comprendre et comprendre les autres,
- exprimer des pensées, des sentiments, des points de vue,
- mieux se connaître et savoir se contrôler avec les autres,
- résoudre de situations problématiques,
- connaître les règles de vie en collectivité.

Dans ce cadre, les jeunes font les apprentissages de compétences, de savoir-faire et de savoir-être en relation avec la situation de travail, au sens large du terme : écrire un CV, une lettre de motivation ; s'entraîner lors des situations d'entretien avec un

patron ou lors d'un oral d'examen ; adapter leur discours lorsqu'ils écrivent un mail ou un SMS ; organiser un trajet de manière autonome ; faire une demande de manière autonome dans des situations nouvelles ; connaître leurs droits et leurs devoirs en tant que citoyen ; connaître les aides pour les personnes sourdes, la gestion d'un budget, les rôles et les fonctions des différentes administrations (Pôle emploi, CPAM, Assurance, Mairie, MDPH...). Ils découvrent également les règles de vie, de sécurité et d'hygiène en entreprise.

### **L'orientation professionnelle**

Des activités spécifiques sont également organisées afin de connaître les environnements professionnels et de formation.

#### **Découverte des métiers, des formations et des diplômes :**

(Voir tableaux en annexe)

En 4<sup>ème</sup>, les apprentissages partent de et s'appuient sur leurs représentations du monde du travail et des domaines qui les intéressent. Les jeunes sont invités progressivement à découvrir de nouveaux domaines, en fonction de leurs envies et leurs centres d'intérêts. L'important est d'élargir leur champ de connaissances des métiers. Par exemple, si un jeune est intéressé par le métier de boulanger, il va progressivement découvrir qu'il y a de nombreux métiers en lien qui demandent le même type de compétences (pâtisseries, chocolatier, cuisinier, traiteur, agent polyvalent de restauration...). Ce qui permet au jeune d'avoir un plus large choix par la suite. Les professionnels présents font des recherches avec les jeunes sur les métiers sur internet (le site de l'ONISEP, métiers.net, Chambres des métiers et de l'artisanat...) ainsi que les revues du CDI du collège. Ils sont en relation avec le Conseiller d'orientation du collège qui leur transmet des outils pédagogiques et ludiques favorisant la réflexion sur ce thème. Ils participent également à des « forums métiers » organisés pour les collégiens (ex : forum place ô gestes, visite du Centre d'Information et d'Orientation).

#### **Visites d'entreprises et rencontres de professionnels:**

En 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>, les jeunes visitent des entreprises ordinaires en fonction de leurs centres d'intérêts. Parmi les entreprises choisies, celles qui accueillent généralement des professionnels sourds sont privilégiées. Il est important pour les jeunes collégiens

sourds de rencontrer des professionnels sourds adultes, auxquels ils puissent s'identifier. Ils commenceront alors à se projeter dans leur projet d'orientation.

Les objectifs visés lors de ces visites sont de :

- Découvrir des savoir-faire et des systèmes dans lesquels ces savoir-faire s'inscrivent (entreprises, services, unités de production ...)
- Connaître les caractéristiques du travail à travers les échanges avec les professionnels.
- Découvrir les différentes adaptations possibles en entreprise pour une personne sourde (alarme, bipper, interprètes, formation de équipe de travail à la LSF, sensibilisation des entreprises).
- Se projeter dans différents environnements de travail possible
- Comprendre comment s'organise le quotidien d'un professionnel sourd en entreprise
- Préciser son projet professionnel.

#### Visites de centres de formation et mini stages:

En 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>, les jeunes visitent également des centres de formations (Lycée Professionnel, Maison Familiale Rurale, Centre de formation d'Apprentis...). Ces visites sont importantes. Elles permettent au jeune de commencer à se projeter et à se préparer à la sortie du collège. Il doit se préparer à quitter son groupe de pairs sourds et envisager la suite de sa scolarité dans un parcours scolaire « en inclusion », où il sera généralement seul dans une classe de jeunes entendants. C'est une étape difficile qui nécessite d'être bien préparée. Dans ce cadre, les jeunes rencontrent des étudiants sourds pour qu'ils puissent partager leur expérience avec les jeunes sourds du groupe.

Ils sont également amenés, pendant leur année de 3<sup>ème</sup>, à faire des mini stages dans leur futur établissement. L'objectif étant de les rassurer en découvrant une nouvelle organisation. Ils seront majoritairement suivis par des professionnels interfaces de communication en classe et auront des heures de soutien par des enseignants spécialisés. C'est une nouvelle dynamique d'apprentissage et il est important de les sensibiliser à ce changement.

Dès le choix du centre de formation effectué par le jeune et sa famille, l'éducateur référent du dispositif peut intervenir auprès du centre de formation pour faciliter l'arrivée du jeune : informations, rencontre des responsables et des enseignants, mise

à disposition d'outils. Cette démarche est réalisée en priorité avec les nouveaux établissements partenaires.

#### Accompagnement de la famille

La place des familles est très importante dans le processus d'orientation. Dès la 4<sup>ème</sup>, la démarche d'accompagnement est expliquée à la famille et leur collaboration et leur engagement sont sollicités. En effet, il est demandé aux parents de faire les recherches de stage, près de leur domicile et/ou dans les environs de l'établissement spécialisé si le jeune est interne. Il est important que les parents soient impliqués dans cette démarche car ils participent activement à l'avenir du projet de leur enfant. L'équipe du dispositif de la Persagotière peut intervenir en cas de besoin. En effet, il n'est pas toujours évident de faire des démarches vers les entreprises pour trouver un stage, de présenter son enfant avec ses caractéristiques de surdité. Les professionnels, en tant que personnes ressources peuvent soutenir les familles dans cette démarche lorsque le besoin est ressenti. Cet accompagnement peut être réalisé dans la recherche de stage, dans le contact avec l'entreprise pour étayer la situation du jeune, ou dans l'accompagnement du jeune en entreprise pour préparer la mise en place du stage.

Lorsque les jeunes sont en classe de 3<sup>ème</sup>, le travail avec les familles est encore plus étroit pour tout ce qui concerne le choix d'orientation du jeune en fonction de ses capacités, des formations existantes et des établissements dispensant ces formations. Dans un premier temps, une présentation générale des types d'établissement est faite à la famille. Ensuite, le jeune affine son projet grâce aux stages réalisés en entreprise. Puis, les parents et le jeune vont aux portes ouvertes des établissements pour avancer dans le projet (un accompagnement des familles est aussi possible en cas de besoin).

## Les stages en entreprise

Dans un système d'alternance, le stage en entreprise constitue bien évidemment un point fort du parcours de préparation au choix d'orientation. Il s'agit bien de stages de préparation au choix d'orientation, et non de stages pour apprendre ou maîtriser des gestes techniques professionnels, tels qu'ils devront être appris lorsqu'effectivement le jeune entrera dans une formation. Même si lors de son stage, le jeune peut réaliser un certain nombre des gestes ayant un rapport avec une certaine technicité

professionnelle, la mise en stage ne requiert bien évidemment pas de compétences en ce domaine, de même que ne seront pas évaluées, à l'issue du stage, les compétences techniques acquises.

### Plusieurs objectifs

Les objectifs dévolus à ces stages se situent en amont du choix de champ professionnel et de la formation y correspondant. Les stages sont des moyens de :

- découvrir les différents secteurs d'activités (secteurs primaire, secondaire et tertiaire). A 14 ans, les jeunes ont en effet rarement des idées précises sur l'organisation « économique » dans laquelle ils vont s'insérer. Entre les connaissances qu'ils peuvent avoir à partir de l'expérience familiale et les représentations qu'ils peuvent construire à partir de systèmes d'informations pas toujours fiables, cette méconnaissance peut constituer un obstacle à faire les choix en toute connaissance de cause.
- identifier les secteurs pouvant intéresser le jeune. A cet âge également, la connaissance des possibilités de métiers ou de secteurs d'activités peut être limitée. Des jeunes peuvent parfois découvrir des possibilités insoupçonnées au départ.
- déterminer l'adéquation entre souhait de métier et possibilités (capacités). Entre les exigences relatives à telle profession ou à telle formation et le niveau de compétences requises, scolaires en particulier, il y a parfois des écarts non perceptibles par les jeunes. Les stages peuvent contribuer à une prise de conscience
- connaître les conditions de fonctionnement des milieux professionnels. Les jeunes découvrent les différentes contraintes et avantages des métiers. (horaires de travail, métier physique, minutieux, travail avec beaucoup de communication orale ou non, travail en intérieur ou extérieur, etc.)
- mettre en place les compétences sociales de base requises dans les entreprises. Au-delà des différences entre milieux professionnels, on retrouve partout les mêmes exigences « sociales » d'une vie en collectivité. Le stage est l'occasion de mettre en œuvre ces compétences sociales de base, de les apprendre parfois, de les ajuster également à partir des observations des tuteurs de stage, observations d'autant mieux ressenties qu'elles s'observent dans des situations symboliquement plus fortes que dans l'école, milieu de vie banalisé pour eux.

- choisir le métier et la formation professionnelle. Les parcours de stage, à travers tous ces objectifs aboutissent normalement au bon choix : de secteur professionnel et/ou de métier, et de la structure de formation

### Modalités

Pour les jeunes concernés par ces types de parcours, l'organisation des stages est soumise à deux principes : un canevas commun pour le dispositif et la flexibilité pour chacun des jeunes.

Le canevas commun se déroule sur deux années de préparation au choix de l'orientation

- Lors de la première année de préparation à l'orientation professionnelle, à partir des 14 ans du jeune, le principe retenu est celui de plusieurs stages (le plus souvent trois stages, un par trimestre scolaire), en général d'une semaine, dans l'année de « 4<sup>ème</sup> ».
- Lors de la deuxième année de préparation à l'orientation professionnelle, c'est-à-dire l'année de la sortie, à 16 ans, il y a une intensification des stages, adaptés aux besoins et intérêts des jeunes. Les formules les plus utilisées sont :
  - o une journée par semaine, auxquelles s'ajoutent éventuellement ou ponctuellement une ou deux semaines continues
  - o deux journées par semaine, auxquelles peuvent s'ajouter également une ou deux semaines continues
  - o une semaine continue par période scolaire, soit environ 6 à 7 semaines dans l'année.

Dans cette dernière année du parcours de scolarisation, la durée des stages peut donc varier entre 40 jours et 75 jours.

La flexibilité ainsi mise en place correspond à la réponse à des besoins différenciés ou à des environnements spécifiques. Chaque dispositif, ou chaque groupe d'élèves, évolue de manière différente, avec des objectifs spécifiques. Les modalités de stage ne peuvent être figées dans le temps car les jeunes accompagnés ont des profils et des parcours différents. Certains ont besoin de rester davantage dans le cadre scolaire, et en tirent profit ; d'autres ont besoin de sortir du collège et de s'investir de manière plus régulière dans le monde de l'entreprise. Il y a donc un impératif à

s'adapter aux besoins des jeunes pour pouvoir leur proposer une alternance cohérente.

### Nature et organisation des stages

Le contenu des stages évolue au fil du parcours et de manière différenciée pour chaque jeune selon l'évolution de ses choix, de ses envies et de sa détermination. On peut cependant identifier les périodes de découverte, essentiellement en parcours de 4<sup>ème</sup>, avec des stages préférentiellement dans des domaines d'activités différents sur le cours des 3 semaines de stage en entreprise. La deuxième année consacre les périodes d'approfondissement, où, à travers des stages dans des domaines différents ou non, le jeune va pouvoir :

- confronter ses souhaits avec la réalité du milieu professionnel ;
- expérimenter une situation d'insertion en entreprise et de communication avec des personnes entendantes, signantes ou non signantes ;
- confirmer ou non son souhait de s'engager dans tel métier ou tel secteur ;
- approfondir l'intérêt qu'il peut avoir pour tel métier ;
- en cas de projet d'apprentissage, les stages permettront au jeune et à l'entreprise de se mettre d'accord sur un futur éventuel apprentissage.

Il peut arriver, et c'est aussi l'un de ses objectifs subsidiaires, que la bonne qualité du stage, et la satisfaction donnée par le stagiaire au responsable de son accueil au sein de l'entreprise soient une incitation pour celle-ci à s'engager dans l'embauche de ce stagiaire en tant qu'apprenti à la fin du parcours de scolarisation.

En principe, les stages sont réalisés au plus près du domicile des jeunes. Les parents font la démarche de recherche de stage avec leur enfant en fonction de ses centres d'intérêts et en lien avec l'accompagnement réalisé en atelier « Vie Socioprofessionnelle ». Avant le début du stage, l'éducateur spécialisé prend contact avec le tuteur de stage pour préparer au mieux l'arrivée du stagiaire. Une explication précise est alors faite sur les modalités du stage et de communication avec le jeune (écrit, oral, mime...) en fonction du lieu d'accueil. C'est un moment important qui permet de bien préparer son arrivée au sein de l'entreprise. En fonction des spécificités de l'entreprise (règles de sécurité, poste de travail, organisation de l'équipe...) une visite de préparation avant le stage peut être réalisée avec le jeune.

### Mise en place d'outils

pour favoriser les chances d'un bon accueil dans l'entreprise et neutraliser au maximum les obstacles qui pourraient se présenter, des « outils » sont préalablement réparés par un travail en collaboration de l'orthophoniste et de l'éducateur qui suit le jeune. Lorsque l'entreprise est trouvée, un travail sur le vocabulaire spécifique est réalisé en séance d'orthophonie. Ensuite, un travail en collaboration avec l'éducateur est réalisé pour adapter au mieux les outils que le jeune apportera en stage. Chaque outil va être muni d'une « pochette de stage », qu'il emportera avec lui pendant la durée de son stage, et qui est constitué :

- de la trame du rapport de stage à réaliser,
- de la fiche de l'évaluation de stage à faire remplir par le tuteur de stage
- d'un carnet de communication du métier à découvrir. Dans ce carnet, le vocabulaire spécifique du métier et du lieu de stage est détaillé avec le mot, l'image et le signe.
- un bloc-notes ou une ardoise Velléda pour passer par la communication écrite en cas de besoin. Le jeune a le choix du support.
- Un livret de communication « comment communiquer avec une personne sourde », à remettre à l'entreprise à l'arrivée en stage pour sensibiliser le tuteur de stage et les professionnels accompagnant le jeune.
- Des affiches « vous accueillez une personne sourde ». Ces affiches sont destinées aux grandes entreprises. Disposées dans les ateliers, elles ont pour but de rappeler aux employeurs qu'une personne sourde est présente et quelques conseils de communication.



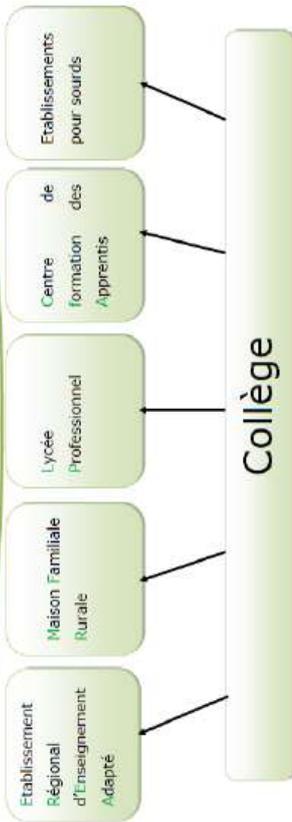
## Conclusion

La modalité de l'alternance a pour but de préparer en contexte les conditions d'un véritable choix d'orientation, dans une perspective systémique de relation avec des environnements dans lesquels les jeunes vont exercer leur formation ou leur vie professionnelle. A ce titre, elle nous semble préparer avec autant de pertinence les choix que feront les jeunes soit de formation par alternance (en Centre de Formation d'Apprentis, en Maison Familiale Rurale, ou en lycée), soit de formation sur des modalités plus liées à l'organisation scolaire (lycée professionnel par exemple).

L'une des difficultés est la contrainte pour ces jeunes de devoir choisir très tôt leur orientation. Ils ne se sentent pas toujours prêts à entrer en formation professionnelle à la sortie ce parcours scolaire. Certains ont encore besoin de temps, de vivre de nouvelles expériences et de gagner en maturité pour affirmer un choix d'orientation bien solidé. De ce fait, à l'issue du parcours, tous n'aboutissent pas à un choix définitif et certains peuvent s'engager dans une formation avec hésitation et avoir le droit de se tromper. Ce premier choix d'orientation à la sortie de la 3<sup>ème</sup> ne doit pas être perçu comme un choix par défaut mais comme une première expérience qui apportera au jeune des savoir-faire et des savoir-être, qui seront transférables dans un autre domaine s'il souhaite changer d'orientation. Il est extrêmement important d'échanger sur cet aspect avec les jeunes et leur famille : le premier choix d'orientation qu'il fera ne l'enfermera pas dans une voie sans possibilité de réorientation. C'est une première étape d'orientation à la sortie de la 3<sup>ème</sup>.

Après plusieurs années d'expériences et d'ajustements, il est permis à l'équipe de professionnels de légitimer l'efficacité de ce type d'organisation pour la préparation du choix de l'orientation. Des réussites de parcours de formation ont incontestablement été facilitées par ces modalités de préparation (il serait prétentieux d'affirmer qu'elles ont été permises). Les bifurcations dans les parcours de formation, ou même les impasses dans lesquelles se sont engagés certains jeunes à l'issue de ce parcours de préparation ne sont pas de nature à remettre en cause le principe du dispositif, mais plutôt de nature à l'interroger pour encore l'améliorer et l'enrichir. Malgré tout, ces modalités de transition contribuent à ce que les choix d'orientation soient davantage choisis que subis par les jeunes.

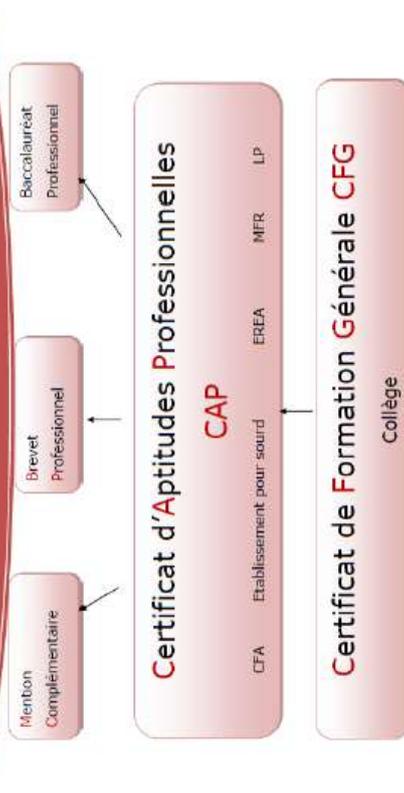
## Centres de Formation



- 19 -

Institut Public la Persagotière - n°62-2015

## Diplômes



## Dernières publications

- n° 52-2013 - QUENTIN B., Situation de handicap : quelles différences, quelle égalité ?
- n° 53-2013 - BRIN C., Quelle est la place du professeur CAPEJS dans l'inclusion des enfants sourds ?
- n° 54-2013 - HIPEM Network, A mobility experience : education and support for deaf children with associated disabilities
- n° 55-2013 - LE CAPITAINE J.-Y., Des pratiques intégratives aux politiques inclusives
- n° 56-2014 - FLAUX S. et LE CORRE A., Atelier Habiletés Sociales
- n°57-2014 - RELET C., Activités pour des adolescents sourds avec handicaps associés
- n°58-2014 - ETIENNE M.-H. et HEARD A., Communiquer avec une personne sourde ou malentendante
- n°59-2015 - LE CAPITAINE J.-Y., L'horizon d'une école inclusive dans la scolarisation des jeunes sourds.
- n°60-2015 - VIROLE B., Surdité et nouvelles technologies.
- n°61-2015 - LE CAPITAINE J.-Y., Impact de l'approche conceptuelle du PPH sur la pratique professionnelle.

Ces publications sont également disponibles, sur le site de l'Institut Public la Persagotière, (rubrique carnets de la Persagotière) : [www.la-persagotiere.fr](http://www.la-persagotiere.fr)

Institut Public la Persagotière  
30 rue du Frère Louis  
CS 66216  
44262 NANTES Cedex 2  
☎ 02 40 75 63 15  
☎ 02 51 70 15 44  
✉ [contact@la-persagotiere.fr](mailto:contact@la-persagotiere.fr)  
[www.la-persagotiere.fr](http://www.la-persagotiere.fr)

Retrouver-nous sur Facebook



## Convention de stage

### **Article 1 : Parties à la convention**

La présente convention est conclue :

#### **Entre**

**Institut Public la Persagotière**  
2 rue René Dunan - CS 66216  
44262 NANTES CEDEX 2

Représenté par Madame Fanny Sallé, en qualité de Directrice

Assurance : SMACL N° de sociétaire : 020765W

D'une part,

#### **Et**

**L'entreprise .....**

.....

.....

.....

Représenté par ....., en qualité de .....

D'autre part,

#### **Et**

**Le jeune .....**

Jeune scolarisé au Collège .....

### **Article 2 : Objet de la convention**

L'établissement accueille en stage le jeune, lors d'un stage d'observation et d'orientation en milieu professionnel. Ce stage vise à permettre au jeune une approche concrète de la réalité des métiers et professions.

Le programme du stage est étudié par le membre représentant l'établissement d'accueil en accord avec le professionnel de l'Institut, représentant la Directrice de l'Institut.

### **Article 3 : Modalités du stage**

D'un accord commun, il est convenu que **le stage aura lieu**

**du .....** **au .....**

L'horaire maximal autorisé est de 7 heures par jour :

- 30h/semaine pour les moins de 15 ans

- 35h/semaine pour les plus de 15 ans

La période de stage se déroulera suivant le planning ci-dessous :

|

	<i>Dates</i>	<i>Matin</i>	<i>Après-midi</i>	<i>Total</i>
<i>Lundi</i>				
<i>Mardi</i>				
<i>Mercredi</i>				
<i>Jeudi</i>				
<i>Vendredi</i>				
<i>Samedi</i>				
<b>Total</b>				

**En cas d'absence, de retard, ou de départ anticipé** du stage, l'employeur s'engage à aviser l'éducateur du jeune au ou prévenir l'accueil de la Persagotière au

#### **Article 4 : Accueil et encadrement**

Le stage fait l'objet d'un double encadrement :

1. par un professionnel de l'Institut : .....
2. par un membre de l'établissement d'accueil : .....

Tous deux travaillent en collaboration, ils sont informés et s'informent de l'état d'avancement du stage et des difficultés éventuelles.

#### **Article 5 : Gratification et avantages en nature**

Au cours du stage, le jeune reste sous statut scolaire, et, de ce fait, ne peut prétendre à aucune rémunération de l'établissement d'accueil, ni avantage en nature ou en espèce. En contre partie, l'établissement d'accueil ne retirera aucun profit direct de la présence du jeune stagiaire, qui ne peut être appelé à suppléer dans leurs fonctions des personnels de l'établissement ou effectuer des tâches relevant d'un emploi non pourvu.

#### **Article 6 : Protection sociale – Responsabilité civile**

Pendant sa période de stage, le jeune conserve sa qualité d'usager de l'IPP et reste sous l'autorité et la responsabilité de la Directrice de l'Institut.  
Le jeune bénéficie des dispositions de l'article 412.8 du Code de la Sécurité Sociale.

#### **Article 7 : Frais afférents au stage**

Les modalités de prise en charge des frais de transport et d'hébergement restent identiques à ceux délivrés lors des périodes scolaires. Toutefois, les frais de nourriture restent à la charge du jeune.

#### **Article 8 : Discipline et confidentialité**

Durant son stage, le jeune est soumis à la discipline de l'établissement d'accueil, notamment en ce qui concerne le règlement intérieur et les consignes délivrées par les responsables de l'établissement.

Le jeune est guidé lors de son stage et ne doit en aucun cas être amené à manœuvrer ou manipuler des machines, produits ou appareils de production dangereux.  
Il est également tenu de respecter la confidentialité des documents mis à sa disposition.

**Article 9 : Interruption – Rupture**

En cas de manquement à la discipline, ou en cas de difficultés dans le déroulement du stage, le Responsable de l'établissement d'accueil en informera la Directrice de l'Institut. Les parties cherchent une solution amiable, et il pourra être mis fin à la convention si nécessaire.

**Article 10 : Accident – Absence**

En cas d'accident survenant au jeune en milieu professionnel ou au cours du trajet, le Responsable de l'établissement d'accueil s'engage à adresser la déclaration d'accident à la Directrice de l'Institut dans la journée où l'accident s'est produit. Il en est de même en cas d'absence du jeune sur son lieu de stage.

La présente convention est signée pour la durée du stage.

<p>A ....., le .....</p> <p>Le Responsable de l'établissement d'accueil (<del>cachet</del> établissement)</p>	<p>A Nantes, le .....</p> <p>La Directrice de l'Institut</p>
<p>A ....., le .....</p> <p>Le Responsable légal du jeune</p>	<p>A ....., le .....</p> <p>Le jeune</p>

[www.la-persagotiere.fr](http://www.la-persagotiere.fr)



Menuisier

## Communiquons :



Vous avez quelque chose à me dire, vous pouvez m'aider à comprendre :



✓ En utilisant les signes de la LSF



✓ En me montrant les images



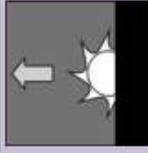
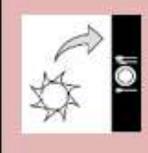
J'ai quelque chose à vous dire :



✓ J'utilise le pointage, les signes, le regard, la voix

✓ Si nous sommes en difficulté pour communiquer, vous pouvez me proposer de montrer les images

# Journée

			
jour		nuit	
			
matin		midi	
			
après-midi		soir	
			
hier		aujourd'hui	
			
Demain			

# Jours de la semaine

	
Lundi	Mardi
	
Mercredi	Jeudi
	
Vendredi	Samedi
	
Dimanche	

## Quelques signes de base

BONJOUR



ÇA VA



S'IL VOUS PLÂT



MERCI



COMPRENDRE



OUI



NON



FACILE



DIFFICILE



ESSAYER



RÉFLÉCHIR



CAFÉ



PAREIL



DIFFÉRENT



POUVOIR



NE PAS POUVOIR



TRAVAILLER



PAUSE



SAVOIR



NE PAS SAVOIR



NE PAS VOULOIR



VOULOIR



MANGER

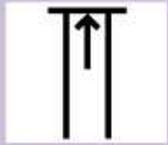


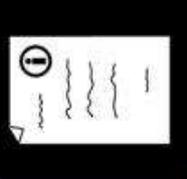
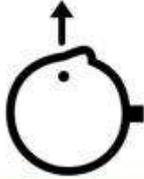
BOIRE



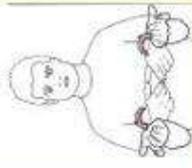
(source : Monica Companys «Signe particulier : sourds»  
Editions monica companys-2010)

(source : Monica Companys «Signe particulier : sourds»  
Editions monica companys-2010)

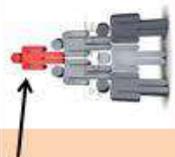
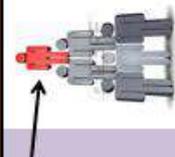
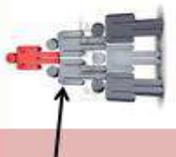
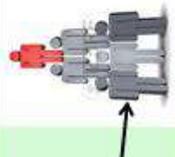
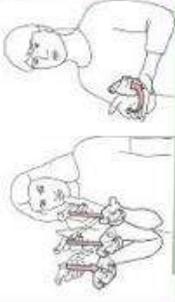
	
prêt	
	
fini	
	
penser	
	
attention	
	
sécurité	

	
règlement	
	
observer	
	 les mots  les signes
écouter	
	
bien	

	
mal	
	
comportement	

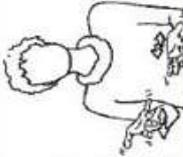
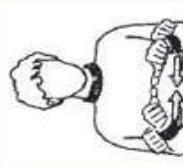
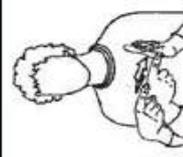
	
entreprise	
	
stage	

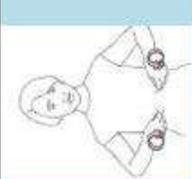
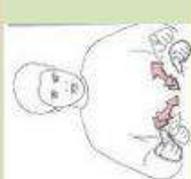
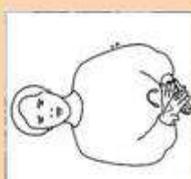
## Les personnes

	
patron	
	
directeur	
	
Chef de service	
	
salarié	

**Les questions**



	
Qui ?	Pourquoi ?
	
Quoi ?	Que faire ?
	
Où ?	Comment ?
	
Quand ?	Combien ?

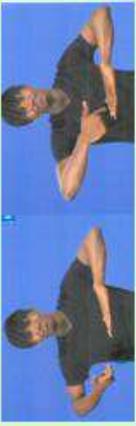
	
Ouvrier	
	
collègues	
	
entendant	
	
sourd	
	
interprète	

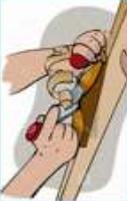
# Vocabulaire du métier

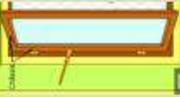


	
<b>Menuisier</b>	
	
<b>Le mètre pliant</b>	
	
<b>L'équerre (angles 45° et de 90°)</b>	
	
<b>L'équerre (angles 30°, 45°, 60°, 90°)</b>	

	
<b>La fausse équerre</b>	
	
<b>Le compas</b>	
	
<b>Le trusquin</b>	
	
<b>Le pied à coulisse</b>	
	
<b>Le niveau</b>	

	
La scie égoïne	
	
La scie à guichet	
	
La scie sauteuse	
	
La scie circulaire	
	
Le marteau	

	
La massette	
	
Le maillet	
	
La tenaille	
	
Le ciseau	
	
Le robot	

	<p>Un volet roulant</p>		<p>Une baie</p>		<p>Un châssis</p>		<p>Des craillions</p>		<p>Une mouture</p>
---	-------------------------	---	-----------------	---	-------------------	--	-----------------------	---	--------------------

	<p>Un soubassement</p>		<p>Une lame de volets roulants</p>		<p>Un tablier de volets roulants</p>		<p>La quincaillerie</p>
---	------------------------	---	------------------------------------	---	--------------------------------------	--	-------------------------

Annexe 5 : Tableau Orientation Jeunes IES Sourd

**Orientation jeunes sourds sortant du collège, accompagnés par le service IES  
Collège de 2010 à 2018**

**Institut Public de la Persagotière**

(Données issues des archives du service IES Sourd de l'Institut de la Persagotière)

Jeunes	Sexe F/H	Formation	Établissement
1 PS	F	CAP Couture, Lycée privé	Lycée privé
2 PS	H	CAP menuiserie par apprentissage	M F R
3	F	CAP AT M F C	Lycée public
4	F	CAP AT M F C	E R E A
5	H	Pas de suite	0
6	F	CAP Pâtisserie	Établissement pour sourds
7	H	CAP Coiffure	École Privée
8	H	CAP Maçon par apprentissage	M F R
9	F	CAP Pâtisserie par apprentissage	C F A
10 PS	F	CAP Couture	Lycée privé
11	F	CAP Coiffure	Établissement pour sourds
12	H	CAP Maçon par apprentissage	C F A
13 PS	H	Pas de suite d'études	0
14	H	CAP Couture	Établissement pour sourds
15	F	CAP Couture	Lycée Privé
16	F	CAP Couture	Établissement pour sourds
17	F	CAP AT M F C	Lycée Public
18	H	CAP Mécanique	E R E A
19	F	CAP AT M F C	Lycée Public
20 PS	F	CAP cuisine	Lycée Public
21	F	CAP Pâtisserie,	Établissement pour sourd
22	H	CAP menuiserie	Lycée Public
23	H	CAP menuiserie par apprentissage	M F R
24	H	BAC Professionnel par apprentissage, Imprimerie	C F A
25	H	BAC Professionnel par apprentissage, Imprimerie	C F A

(PS : parents sourds, F/H : Femme/Homme)

## Annexe 6 : Modèle Autorisation Parentale

Véronique PETEL

Objet : demande d'entretien

A NANTES,  
Le 14 mars 2018

Madame, Monsieur

Je suis actuellement une formation de chargée d'insertion (DPITSH) au Collège Coopératif de Bretagne à Rennes.

Dans ce cadre, je réalise un mémoire sur l'orientation par la voie de l'apprentissage des jeunes sourds à la sortie de la 3ème. Je dois réaliser une enquête auprès de jeunes sourds et entendants étant dans un parcours de formation par apprentissage.

Me serait-il possible de réaliser un entretien auprès de votre enfant à ce sujet ? Le questionnaire auquel votre enfant répondra est anonyme. Je pourrai rencontrer votre enfant au sein du Collège René Bernier.

Je vous remercie de votre attention. Dans l'attente d'une réponse de votre part, je suis disponible pour tout complément d'information.

Veillez agréer, madame, monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Véronique PETEL

---

**Projet d'Etude sur le thème de la formation par la voie de l'apprentissage.**  
**Diplôme DPITSH** (Diplôme de chargée de Projet d'Insertion de Travailleurs en Situation de Handicap)

Demande de rencontre de jeunes Collège René Bernier :

NOM : .....

PRENOM : .....

J'autorise Madame PETEL Véronique à rencontrer mon enfant .....  
dans le cadre de son projet d'étude.

Date :

Signature :

« La formation par la voie de l'apprentissage en entreprise »

Entretien semi directif :

**Partenaires de la formation professionnel d'un public en situation de handicap.**

Cet entretien a été réalisé pour enquêter auprès des jeunes ayant un projet d'orientation vers la voie de l'apprentissage.

L'anonymat des professionnels interrogés est garanti. Il est demandé à chaque participant de répondre à l'ensemble des questions posées.

L'entretien sera enregistré, pour permettre une fluidité dans la discussion et la retranscription par écrit propos échangés.

1/ Quel public accompagnez-vous ?

2/ Accompagnez-vous des personnes en situation de handicap vers la voie de l'apprentissage ?

3/ Selon vous, quelles sont les raisons qui amènent les personnes à entrer en formation par la voie de l'apprentissage ?

4/ Selon vous, la personne en situation de handicap est moins autonome dans les démarches qu'une personne valide de son âge ?

5/ Quelles sont les difficultés principales que vous repérez concernant les personnes accompagnées ?

6/ Selon vous, les freins que rencontrent les personnes en situation de handicap sont-ils les mêmes vers une formation par la voie de l'apprentissage et vers une formation universitaire ?

7/ Selon vous, la personne en situation de handicap peut souffrir d'isolement au CFA et en Entreprise ?

8/ Quelles sont les difficultés que peut rencontrer la personne sourde en entreprise ?

9/ Selon vous, la surdité peut entraîner des difficultés plus importantes ?

10/ Quels sont les moyens à mettre en place en amont pour préparer au mieux l'arrivée du futur apprenti en entreprise ?

# Annexe 8 : Questionnaires

Alain

Mai 2018

## « La formation par la voie de l'apprentissage en entreprise »

Ce questionnaire a été réalisé pour enquêter auprès des jeunes ayant un projet d'orientation vers la voie de l'apprentissage. Ce questionnaire est anonyme. Il est demandé à chaque participant de répondre à l'ensemble des questions.

Age : 17 ans Femme/Homme : Homme  
 Classe : 3ème Ville : La Ferté-Macaire  
 Interne / Externe : .....  
 Moyens de transports : Bus, Train, vélo, scooter, à pied, accompagner des parents, ...  
Bus et Train

1/ Quel est le métier que tu aimerais faire quand tu seras adulte?

Le métier est Impressioniste

2/ Quelle formation vas-tu faire l'année prochaine ? Quel Diplôme vas-tu passer ?

(Ex : Formation « Electricien » et Diplôme « CAP »)

BAC P.S. graphiques

3/ Connais-tu différents lieux pour réaliser cette formation ? (Lycée, EREA, MFR, CFA...)

Oui

Si oui, lesquels ? CFA

Non

Je ne sais pas

4/ Peux-tu expliquer pourquoi tu as choisi une formation par la voie de l'apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

Je veux plus être en entreprise et moins à l'école

Mes parents ont décidé

Je veux gagner de l'argent

La formation n'existe qu'en apprentissage

Autre : .....

5/ Peux-tu définir ce qu'est une formation par apprentissage ?

CFA est l'ingénieur le mois de SMIC = 2400€ et mes autres pièces en plus Apprentissage

6/ Connais-tu des personnes et/ou des organismes qui peuvent t'aider à trouver une entreprise ?

Oui

Si oui, lesquels ? Mes parents, Anouise, mon entreprise

Non, je ne connais pas

7/ Sais-tu comment rechercher une entreprise pour entrer en apprentissage ?

Oui

Si oui, peux-tu préciser les démarches que tu connais ?

ANOUSSE, SITE DE L'APPRENTISSAGE

Non, je ne sais pas

8/ As-tu fait des démarches tout(e) seul(e) pour rechercher une entreprise ?

Oui

Si oui, peux-tu préciser ce que tu as fait ?

ANOUSSE, mes parents, Anouise, recherche de moi-même à l'été, en site d'apprentissage

Non

Si non, qui t'a aidé à faire les recherches ?

9/ As-tu contacté(e) toi-même les entreprises ?

Oui

Si oui, explique-moi comment tu as fait pour contacter les entreprises ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, autre)

*Je choisis écrire CV et faire une dm mail et courriers...*

Non

Si non, peux-tu expliquer qui a fait les recherches pour trouver une entreprise et ce qu'e ille a fait ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, recherche internet, autre)

.....

10/ As-tu réalisé(e) de stages de découverte en entreprise en classe de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> ?

Oui

Si oui, dans quel métier et combien de temps ?

*Assurance, Finance, B et Magasin Carrefour etc. 5 stages.*

Non

11/ Selon toi, pourquoi l'entreprise t'a choisi pour faire une formation par apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

- L'envie d'aider les jeunes
- Ta famille connaît une personne dans l'entreprise
- Tu as fait un stage qui s'est bien passé
- Un apprenti ne coûte pas cher à l'entreprise
- L'envie de former un jeune pour le garder dans l'entreprise ensuite
- Il est difficile de trouver des professionnels qualifiés dans ce métier
- Autre : .....
- Je ne sais pas

12/ Comment vas-tu réaliser tes déplacements ?

Domicile/Entreprise	Domicile/CFA
<input type="checkbox"/> Bus, car, train, car	<input checked="" type="checkbox"/> Bus, car, train, car
<input checked="" type="checkbox"/> A pied	<input checked="" type="checkbox"/> A pied
<input checked="" type="checkbox"/> Vélo	<input type="checkbox"/> Vélo
<input type="checkbox"/> Scooter/Mobylette	<input type="checkbox"/> Scooter/Mobylette
<input type="checkbox"/> Mes parents m'accompagnent	<input type="checkbox"/> Mes parents m'accompagnent

13/ Ou vas-tu être logé pendant ton apprentissage ?

- FJT (Foyer de Jeunes Travailleurs)
- Internat de CFA
- Chambre chez l'habitant
- Appartement
- Chez mes parents
- Autre : .....

14/ Selon toi, qu'est-ce qui sera plus ou moins difficile l'année prochaine dans l'entreprise, au CFA et à l'internat\* (sélectionner si jeune concerné)?

Évaluation Des difficultés	0 : Pas de difficulté	+	un peu	++	moyen	+++	beaucoup	++++	Enormément
----------------------------------	-----------------------	---	--------	----	-------	-----	----------	------	------------

\* (logement de type FJT, Internat de CFA, Chambre chez l'habitant...)

Évaluation	Entreprise					CFA					Internat (si jeune concerné)				
	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++
La communication (comprendre et se faire comprendre)		X						X						X	X
Le français : lecture et écriture			X				X						X		
La relation avec les collègues de travail, les élèves...		X					X					X	X		
Le rythme de travail		X					X					X	X		
Apprendre le métier		X					X					X	X		
Les consignes d'hygiène et de sécurité							X						X	X	
Les déplacements		X					X					X			
Le travail personnel							X					X			
La solitude							X					X			
L'ennui		X					X					X			
La fatigue		X					X					X			
Organiser mes affaires personnelles							X					X			
L'Autonomie dans la vie quotidienne		X					X					X			
Autre :														X	

Je te remercie d'avoir répondu à ce questionnaire.

« La formation par la voie de l'apprentissage en entreprise »

Ce questionnaire a été réalisé pour enquêter auprès des jeunes ayant un projet d'orientation vers la voie de l'apprentissage. Ce questionnaire est anonyme. Il est demandé à chaque participant de répondre à l'ensemble des questions.

Age : *16 ans* Femme/Homme : *Homme*  
 Ville : *des Landes - Gersulien*  
 Interne / Externe : *Externe*  
 Moyens de transports : (Bus, Train, vélo, scooter, à pied, accompagner des parents, ...)  
*Taxi, Taxi, accompagner des parents*

1/ Quel est le métier que tu aimerais faire quand tu seras adulte ?

*Je ne sais pas*

2/ Quelle formation vas-tu faire l'année prochaine ? Quel Diplôme vas-tu passer ?

(Ex : Formation « Electricien » et Diplôme « CAP »)  
*Formation Hémisphère et Diplôme CAP*

3/ Connais-tu différents lieux pour réaliser cette formation ? (Lycée, EREA, MFR, CFA...)

Oui

Si oui, lesquels ? *Berçay à Clisson MFR, à la Roche sur Yeu CFA, à des Hebeus Lycée Professionel*

Non

Je ne sais pas

4/ Peux-tu expliquer pourquoi tu as choisi une formation par la voie de l'apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

Je veux plus être en entreprise et moins à l'école

Mes parents ont décidé

Je veux gagner de l'argent

La formation n'existe qu'en apprentissage

Autre : .....

5/ Peux-tu définir ce qu'est une formation par apprentissage ?

*Apprentissage... l'apprentissage... non... stage... et lycée*

6/ Connais-tu des personnes et/ou des organismes qui peuvent t'aider à trouver une entreprise ?

Oui

Si oui, lesquels ? *mes parents et la persécution*

Non, je ne connais pas

7/ Sais-tu comment rechercher une entreprise pour entrer en apprentissage ?

Oui

Si oui, peux-tu préciser les démarches que tu connais ?  
*Sur internet*

Non, je ne sais pas

8/ As-tu fait des démarches tout(e) seul(e) pour rechercher une entreprise ?

Oui

Si oui, peux-tu préciser ce que tu as fait ?

Non

Si non, qui t'a aidé à faire les recherches ?  
*Mes parents*

9/ As-tu contacté(e) toi-même les entreprises ?

Oui

Si oui, explique-moi comment tu as fait pour contacter les entreprises ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, autre)

.....

Non

Si non, peux-tu expliquer qui a fait les recherches pour trouver une entreprise et ce qu'elle a fait ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, recherche internet, autre)

Mes parents s'appellent dans l'entreprise, Ensuite ils envoient le lettre de CV

10/ As-tu réalisé(e) de stages de découverte en entreprise en classe de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> ?

Oui

Si oui, dans quel métier et combien de temps ?

Mécanicien, Plombier, Jardinier, Agencier, Mécanicien auto, Peintre, Hôte

Non

11/ Selon toi, pourquoi l'entreprise t'a choisi pour faire une formation par apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

L'envie d'aider les jeunes

Ta famille connaît une personne dans l'entreprise

Tu as fait un stage qui s'est bien passé

Un apprenti ne coûte pas cher à l'entreprise

L'envie de former un jeune pour le garder dans l'entreprise ensuite

Il est difficile de trouver des professionnels qualifiés dans ce métier

Autre : .....

Je ne sais pas

12/ Comment vas-tu réaliser tes déplacements ?

Domicile/Entreprise	Domicile/CFA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bus, car, train, car</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> A pied</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Vélo</li> <li> Scooter/Mobylette</li> <li>Mes parents m'accompagnent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Bus, car, train, car</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> A pied</li> <li> Vélo</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Scooter/Mobylette</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Mes parents m'accompagnent</li> </ul>

13/ Ou vas-tu être logé pendant ton apprentissage ?

FJT (Foyer de Jeunes Travailleurs)

Internat de CFA

Chambre chez l'habitant

Appartement

Chez mes parents

Autre : .....

14/ Selon toi, qu'est-ce qui sera plus ou moins difficile l'année prochaine dans l'entreprise, au CFA et à l'internat\* (remplir si jeune concerné)?

Evaluation des difficultés	0 : Pas de difficulté	+	++	+++	++++
	un peu	moyen	beaucoup	énormément	

\* (logement de type FJT, Internat de CFA, Chambre chez l'habitant...)

Evaluation	Entreprise					CFA					Internat (si jeune concerné)				
	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++
La communication (comprendre et se faire comprendre)		X				X									
Le français : lecture et écriture			X					X							
La relation avec les collègues de travail, les élèves...		X		X		X		X		X					
Le rythme de travail	X					X									
Apprendre le métier	X					X									
Les consignes d'hygiène et de sécurité				X				X							
Les déplacements	X					X									
Le travail personnel	X					X									
La solitude	X					X									
L'ennui	X					X									
La fatigue			X					X							
Organiser mes affaires personnelles			X					X							
L'Autonomie dans la vie quotidienne			X					X							
Autre : .....															

Je te remercie d'avoir répondu à ce questionnaire.

« La formation par la voie de l'apprentissage en entreprise »

Ce questionnaire a été réalisé pour enquêter auprès des jeunes ayant un projet d'orientation vers la voie de l'apprentissage. Ce questionnaire est anonyme. Il est demandé à chaque participant de répondre à l'ensemble des questions.

Age : <u>16 ans</u>	Femme/Homme : <u>Homme</u>
Classe : <u>2de</u>	Ville : <u>Reims</u>
Interne / Externe : <u>Interne</u>	
Moyens de transports : (Bus, train, vélo, scooter, à pied, accompagner des parents, ...) <u>Bus, train, vélo, scooter, à pied</u>	

1/ Quel est le métier que tu aimerais faire quand tu seras adulte ?

le métier est l'imprimerie

2/ Quelle formation vas-tu faire l'année prochaine ? Quel Diplôme vas-tu passer ?

(Ex : Formation « Electricien » et Diplôme « CAP »)  
Je vais passer BAC PRO pour faire le métier d'imprimeur

3/ Connais-tu différents lieux pour réaliser cette formation ? (Lycée, EREA, MFR, CFA...)

Oui  
Si oui, lesquels ? CFA, I.N.S

Non  
Je ne sais pas

4/ Peux-tu expliquer pourquoi tu as choisi une formation par la voie de l'apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

- Je veux plus être en entreprise et moins à l'école
- Mes parents ont décidé
- Je veux gagner de l'argent
- La formation n'existe qu'en apprentissage
- Autre : .....

5/ Peux-tu définir ce qu'est une formation par apprentissage ?

J'ai senti envie que j'apprenne profond l'entreprise

6/ Connais-tu des personnes et/ou des organismes qui peuvent t'aider à trouver une entreprise ?

Oui

Si oui, lesquels ? responsable de CFA et Parents

Non, je ne connais pas

7/ Sais-tu comment rechercher une entreprise pour entrer en apprentissage ?

Oui

Si oui, peux-tu préciser les démarches que tu connais ?

la page jaune, internet et Pôle Emploi

Non, je ne sais pas

8/ As-tu fait des démarches tout(e) seule pour rechercher une entreprise ?

Oui

Si oui, peux-tu préciser ce que tu as fait ?

.....

Si non, qui t'a aidé à faire les recherches ?

CEFA

9/ As-tu contacté(e) toi-même les entreprises ?

Oui

Si oui, explique-moi comment tu as fait pour contacter les entreprises ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, autre)

lettre de motivation et CV.

Non

Si non, peux-tu expliquer qui a fait les recherches pour trouver une entreprise et ce qu'elle a fait ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, recherche internet, autre)

12/ Comment vas-tu réaliser tes déplacements ?

Domicile/Entreprise	Domicile/CFA
Bus, car, train, car A pied Vélo Scooter/Mobylette Mes parents m'accompagnent	Bus, car, train, car A pied Vélo Scooter/Mobylette Mes parents m'accompagnent

13/ Ou vas-tu être logé pendant ton apprentissage ?

- FJT (Foyer de Jeunes Travailleurs)
- Internat de CFA
- Chambre chez l'habitant
- Appartement
- Chez mes parents
- Autre : .....

10/ As-tu réalisé(e) de stages de découverte en entreprise en classe de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> ?

Oui

Si oui, dans quel métier et combien de temps ?

Une semaine j'ai fait la stage "separation" ~~reparation~~

Non

11/ Selon toi, pourquoi l'entreprise t'a choisi pour faire une formation par apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

L'envie d'aider les jeunes

Ta famille connaît une personne dans l'entreprise

Tu as fait un stage qui s'est bien passé

Un apprenti ne coûte pas cher à l'entreprise

L'envie de former un jeune pour le garder dans l'entreprise ensuite

Il est difficile de trouver des professionnels qualifiés dans ce métier

Autre : .....

Je ne sais pas

14/ Selon toi, qu'est-ce qui sera plus ou moins difficile l'année prochaine dans l'entreprise, au CFA et à l'Internet\* (remplir si jeune concerné)?

Evaluation Des difficultés	0 : Pas de difficulté	+	un peu	++	moyen	+++	Beaucoup	++++	énormément
----------------------------	-----------------------	---	--------	----	-------	-----	----------	------	------------

\* (logement de type FIT, Internet de CFA, Chambre chez l'habitant...)

Evaluation	Entreprise					CFA					Internet (si jeune concerné)					
	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	
La communication <i>(comprendre et se faire comprendre)</i>			X					X								
Le français : lecture et écriture				X					X							
La relation avec les collègues de travail, les élèves...			X					X								
Le rythme de travail			X					X								
Apprendre le métier				X				X								
Les consignes d'hygiène et de sécurité			X					X								
Les déplacements		X							X							
Le travail personnel				X				X								
La solitude			X					X								
L'ennui			X					X								
La fatigue			X					X								
Organiser mes affaires personnelles		X						X								
L'Autonomie dans la vie quotidienne			X					X								
Autre :																

Je te remercie d'avoir répondu à ce questionnaire.

« La formation par la voie de l'apprentissage en entreprise »

Ce questionnaire a été réalisé pour enquêter auprès des jeunes ayant un projet d'orientation vers la voie de l'apprentissage. Ce questionnaire est anonyme. Il est demandé à chaque participant de répondre à l'ensemble des questions.

Age : ...15ans...  
 Femme/Homme : ...Homme...  
 Classe : ...S.A...  
 Ville : ...St. Sébastien...  
 Interne / Externe : ...Externe...  
 Moyens de transports : (bus, Train, vélo, scooter, à pied, accompagner des parents, ...) ...vélo...

1/ Quel est le métier que tu aimerais faire quand tu seras adulte ?

Admission

2/ Quelle formation vas-tu faire l'année prochaine ? Quel Diplôme vas-tu passer ?

(Ex : Formation « Electricien » et Diplôme « CAP »)  
 Apprentissage, Passer, CAP

3/ Connais-tu différents lieux pour réaliser cette formation ? (Lycée, EREA, MFR, CFA...)

Oui  
 Si oui, lesquels ? ...CFA, Compagnons du Devoir...

Non  
 Je ne sais pas

4/ Peux-tu expliquer pourquoi tu as choisi une formation par la voie de l'apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

- Je veux plus être en entreprise et moins à l'école
- Mes parents ont décidé
- Je veux gagner de l'argent
- La formation n'existe qu'en apprentissage
- Autre : .....

5/ Peux-tu définir ce qu'est une formation par apprentissage ?

C'est pour apprendre avec des professionnels de métier qui en font aussi

6/ Connais-tu des personnes et/ou des organismes qui peuvent t'aider à trouver une entreprise ?

Oui

Si oui, lesquels ? ...Devenir des Compagnons du Devoir...

Non, je ne connais pas

7/ Sais-tu comment rechercher une entreprise pour entrer en apprentissage ?

Oui

Si oui, peux-tu préciser les démarches que tu connais ?

Appeler, demander à voir, faire un stage, signer première de contrat  
 Devenir, Cr et lettre de motivation, contrat d'embauche

Non, je ne sais pas

8/ As-tu fait des démarches tout(e) seul(e) pour rechercher une entreprise ?

Oui

Si oui, peux-tu préciser ce que tu as fait ?

Je cherche sur Internet, je cherche les entreprises les plus proches, je les appelle

Non

Si non, qui t'a aidé à faire les recherches ?



14/ Selon toi, qu'est-ce qui sera plus ou moins difficile l'année prochaine dans l'entreprise, au CFA et à l'Internat\* (remplir si jeune concerné)?

Évaluation Des difficultés	0 : Pas de difficulté	1 : un peu	2 : moyen	3 : beaucoup	4 : énormément

\* (logement de type FT, Internat de CFA, Chambre chez l'habitant...)

Évaluation	Entreprise					CFA					Internat (si jeune concerné)					
	0	+	+	+	+	0	+	+	+	+	0	+	+	+	+	
La communication (comprendre et se faire comprendre)	X					X										X
Le français : lecture et écriture	X									X						X
La relation avec les collègues de travail, les élèves...																X
Le rythme de travail										X						X
Apprendre le métier										X						X
Les consignes d'hygiène et de sécurité										X						X
Les déplacements																X
Le travail personnel																X
La solitude																X
L'ennui																X
La fatigue																X
Organiser mes affaires personnelles																X
L'Autonomie dans la vie quotidienne																X
Autre : .....																X

Je te remercie d'avoir répondu à ce questionnaire.

« La formation par la voie de l'apprentissage en entreprise »

Ce questionnaire a été réalisé pour enquêter auprès des jeunes ayant un projet d'orientation vers la voie de l'apprentissage. Ce questionnaire est anonyme. Il est demandé à chaque participant de répondre à l'ensemble des questions.

Age : 15 ans  
 Femme/Homme : Femme  
 Ville : Haute-Garonne  
 Interne / Externe : Externe  
 Moyens de transports : Bus, Train, vélo, scooter, à pied, accompagner des parents, ...  
 Carrière :

1/ Quel est le métier que tu aimerais faire quand tu seras adulte?  
 Boulanger

2/ Quelle formation vas-tu faire l'année prochaine ? Quel Diplôme vas-tu passer ?  
 (Ex : Formation « Electricien » et Diplôme « CAP »)  
 U.CAP Boulangerie

3/ Connais-tu différents lieux pour réaliser cette formation ? (Lycée, EREA, MFR, CFA...)  
 Oui  
 Si oui, lesquels ? C.I.F.A.M.

4/ Peux-tu expliquer pourquoi tu as choisi une formation par la voie de l'apprentissage ?  
 (Plusieurs réponses possibles)  
 Je veux plus être en entreprise et moins à l'école  
 Mes parents ont décidé  
 Je veux gagner de l'argent  
 La formation n'existe qu'en apprentissage  
 Autre :

5/ Peux-tu définir ce qu'est une formation par apprentissage ?  
 Apprendre le métier que tu veux faire

6/ Connais-tu des personnes et/ou des organismes qui peuvent t'aider à trouver une entreprise ?  
 Oui  
 Si oui, lesquels ? C.I.F.A.M., C.F.A.  
 Non, je ne connais pas

7/ Sais-tu comment rechercher une entreprise pour entrer en apprentissage ?  
 Oui  
 Si oui, peux-tu préciser les démarches que tu connais ?  
 Faire le CV et la lettre de motivation, se déplacer à l'entreprise  
 Non, je ne sais pas

8/ As-tu fait des démarches tout(e) seul(e) pour rechercher une entreprise ?  
 Oui  
 Si oui, peux-tu préciser ce que tu as fait ?  
 Faire le CV et la lettre de motivation à l'entreprise  
 Non  
 Si non, qui t'a aidé à faire les recherches ?  
 Ma mère avec elle a fait le CV et la lettre de motivation

9/ As-tu contacté(e) toi-même les entreprises ?

Oui

Si oui, explique-moi comment tu as fait pour contacter les entreprises ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, autre)

Rendez-vous à nous

Non

Si non, peux-tu expliquer qui a fait les recherches pour trouver une entreprise et ce qu'elle a fait ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, recherche internet, autre)

10/ As-tu réalisé(e) de stages de découverte en entreprise en classe de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> ?

Oui

Si oui, dans quel métier et combien de temps ?

Stage boulangerie et 2 jours d'essai

Non

11/ Selon toi, pourquoi l'entreprise t'a choisi pour faire une formation par apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

L'envie d'aider les jeunes

Ta famille connaît une personne dans l'entreprise

Tu as fait un stage qui s'est bien passé

Un apprenti ne coûte pas cher à l'entreprise

L'envie de former un jeune pour le garder dans l'entreprise ensuite

Il est difficile de trouver des professionnels qualifiés dans ce métier

Autre :

Je ne sais pas

12/ Comment vas-tu réaliser tes déplacements ?

Domicile/Entreprise	Domicile/CFA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bus, car, train, car</li> <li>A pied</li> <li>Vélo</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Scooter/Mobylette</li> <li>Mes parents m'accompagnent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bus, car, train, car</li> <li>A pied</li> <li>Vélo</li> <li>Scooter/Mobylette</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Mes parents m'accompagnent</li> </ul>

13/ Ou vas-tu être logé pendant ton apprentissage ?

FIT (Foyer de Jeunes Travailleurs)

Internat de CFA

Chambre chez l'habitant

Appartement

Chez mes parents

Autre : .....

14/ Selon toi, qu'est-ce qui sera plus ou moins difficile l'année prochaine dans l'entreprise, au CFA et à l'internat\* (remplir si jeune concerné)?

0 : Pas de difficulté	+	++	+++	++++	énormément
Evaluation Des difficultés					
	un peu	moyen	beaucoup		

\* (logement de type FIT, Internat de CFA, Chambre chez l'habitant...)

Evaluation	Entreprise					CFA					Internat (si jeune concerné)				
	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++
La communication <i>(comprendre et se faire comprendre)</i>		✓					✓								
Le français : lecture et écriture	✓							✓							
La relation avec les collègues de travail, les élèves...		✓					✓								
Le rythme de travail		✓						✓							
Apprendre le métier				✓				✓							
Les consignes d'hygiène et de sécurité	✓							✓							
Les déplacements	✓							✓							
Le travail personnel		✓						✓							
La solitude		✓						✓							
L'ennui		✓						✓							
La fatigue		✓						✓							
Organiser mes affaires personnelles		✓						✓							
L'Autonomie dans la vie quotidienne	✓							✓							
Autre :								✓							

Je te remercie d'avoir répondu à ce questionnaire.

« La formation par la voie de l'apprentissage en entreprise »

Ce questionnaire a été réalisé pour enquêter auprès des jeunes ayant un projet d'orientation vers la voie de l'apprentissage. Ce questionnaire est anonyme. Il est demandé à chaque participant de répondre à l'ensemble des questions.

Age : 16 ans  
 Classe : 3<sup>ème</sup> D  
 Interne / Externe : externe  
 Femme/Homme : Femme  
 Ville : St Sébastien  
 Moyens de transports : (Bus, Train, vélo, scooter, à pied, accompagner des parents, ...)  
 à pied puis bus

1/ Quel est le métier que tu aimerais faire quand tu seras adulte ?

coiffeuse

2/ Quelle formation vas-tu faire l'année prochaine ? Quel Diplôme vas-tu passer ?

(Ex : Formation « Electricien » et Diplôme « CAP »)  
 CAP - BEP - BTS

3/ Connais-tu différents lieux pour réaliser cette formation ? (Lycée, EREA, MFR, CFA...)

Oui  
 CFA - Lycée

Non  
 Je ne sais pas

4/ Peux-tu expliquer pourquoi tu as choisi une formation par la voie de l'apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

Je veux plus être en entreprise et moins à l'école

Mes parents ont décidé

Je veux gagner de l'argent

La formation n'existe qu'en apprentissage

Autre : .....

5/ Peux-tu définir ce qu'est une formation par apprentissage ?

pour moi l'apprentissage ça apprend mieux dans le monde des adultes que en école

6/ Connais-tu des personnes et/ou des organismes qui peuvent t'aider à trouver une entreprise ?

Oui

Si oui, lesquels ?

Non, je ne connais pas

7/ Sais-tu comment rechercher une entreprise pour entrer en apprentissage ?

Oui

Si oui, peux-tu préciser les démarches que tu connais ?

appeler ou se déplacer pour trouver un apprentissage

Non, je ne sais pas

8/ As-tu fait des démarches tout(e) seul(e) pour rechercher une entreprise ?

Oui

Si oui, peux-tu préciser ce que tu as fait ?

je me suis déplacé

Non

Si non, qui t'a aidé à faire les recherches ?

.....

9/ As-tu contacté(e) toi-même les entreprises ?

Oui

Si oui, explique-moi comment tu as fait pour contacter les entreprises ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, autre)

*Je me suis déplacé et j'ai donné mon cv et une lettre de motivation.*

Non

Si non, peux-tu expliquer qui a fait les recherches pour trouver une entreprise et ce qu'elle a fait ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, recherche internet, autre)

12/ Comment vas-tu réaliser tes déplacements ?

Domicile/Entreprise	Domicile/CFA
<input checked="" type="radio"/> Bus, car, train, car <input checked="" type="radio"/> A pied <input type="radio"/> Vélo <input type="radio"/> Scooter/Mobylette <input type="radio"/> Mes parents m'accompagnent	<input checked="" type="radio"/> Bus, car, train, car <input checked="" type="radio"/> A pied <input type="radio"/> Vélo <input type="radio"/> Scooter/Mobylette <input type="radio"/> Mes parents m'accompagnent

10/ As-tu réalisé(e) de stages de découverte en entreprise en classe de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> ?

Oui

Si oui, dans quel métier et combien de temps ?

*en 3<sup>ème</sup> j'ai fait deux stage de 3 semaines en call center*

Non

13/ Ou vas-tu être logé pendant ton apprentissage ?

FIT (Foyer de Jeunes Travailleurs)

Internat de CFA

Chambre chez l'habitant

Appartement

Chez mes parents

Autre : .....

11/ Selon toi, pourquoi l'entreprise t'a choisi pour faire une formation par apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

L'envie d'aider les jeunes

Ta famille connaît une personne dans l'entreprise

Tu as fait un stage qui s'est bien passé

Un apprenti ne coûte pas cher à l'entreprise

L'envie de former un jeune pour le garder dans l'entreprise ensuite

Il est difficile de trouver des professionnels qualifiés dans ce métier

Autre : *et j'ai cherché à tout que j'ai vu*

Je ne sais pas

14/ Selon toi, qu'est-ce qui sera plus ou moins difficile l'année prochaine dans l'entreprise, au CFA et à l'internat\* (remplir si jeune concerné)?

Évaluation Des difficultés	0 : Pas de difficulté	+	++ : un peu	+++ : moyen	++++ : beaucoup	+++++ : énormément
----------------------------------	-----------------------	---	-------------	-------------	-----------------	--------------------

\* (logement de type FT, Internat de CFA, Chambre chez l'habitant...)

Évaluation	Entreprise					CFA					Internat (si jeune concerné)					
	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	
La communication (comprendre et se faire comprendre)																
Le français : lecture et écriture																
La relation avec les collègues de travail, les élèves...																
Le rythme de travail																
Apprendre le métier																
Les consignes d'hygiène et de sécurité																
Les déplacements																
Le travail personnel																
La solitude																
L'ennui																
La fatigue																
Organiser mes affaires personnelles																
L'autonomie dans la vie quotidienne																
Autre :																

Je te remercie d'avoir répondu à ce questionnaire.

Gilles

Mai 2018

### « La formation par la voie de l'apprentissage en entreprise »

Ce questionnaire a été réalisé pour enquêter auprès des jeunes ayant un projet d'orientation vers la voie de l'apprentissage. Ce questionnaire est anonyme. Il est demandé à chaque participant de répondre à l'ensemble des questions.

Age : 16 ans  
 Femme/Homme : Homme  
 Classe : 3e  
 Ville : Pélissier  
 Interne/ Externe : au lycée de Romaric Joly  
 Moyens de transports : Bus, Train, vélo, scooter, à pied, accompagner des parents, ...  
 ... par les parents + Bus

1/ Quel est le métier que tu aimerais faire quand tu seras adulte?  
 Chef de chantier E.A.

2/ Quelle formation vas-tu faire l'année prochaine ? Quel Diplôme vas-tu passer ?  
 (Ex : Formation « Electricien » et Diplôme « CAP »)  
 Bac Pro Agre Expériment

3/ Connais-tu différents lieux pour réaliser cette formation ? (Lycée, EREA, MFR, CFA...)  
 Oui

Si oui, lesquels ? Lycée, MFR, CFA  
 Non  
 Je ne sais pas

4/ Peux-tu expliquer pourquoi tu as choisi une formation par la voie de l'apprentissage ?  
 (plusieurs réponses possibles)

- Je veux plus être en entreprise et moins à l'école
- Mes parents ont décidé
- Je veux gagner de l'argent
- La formation n'existe qu'en apprentissage
- Autre :

5/ Peux-tu définir ce qu'est une formation par apprentissage ?  
 Travailler et être à l'école pour être payé

6/ Connais-tu des personnes et/ou des organismes qui peuvent t'aider à trouver une entreprise ?  
 Oui  
 Si oui, lesquels ? S.S.F.S. de Centre Jaspéro Carlier  
 Non, je ne connais pas

7/ Sais-tu comment rechercher une entreprise pour entrer en apprentissage ?  
 Oui  
 Si oui, peux-tu préciser les démarches que tu connais ?  
 par les amis, par les parents, par internet  
 Non, je ne sais pas

8/ As-tu fait des démarches tout(e) seul(e) pour rechercher une entreprise ?  
 Oui  
 Si oui, peux-tu préciser ce que tu as fait ?  
 J'ai pu contacter avec le père d'un copain qui a une entreprise de T.P.  
 Non  
 Si non, qu'il t'a aidé à faire les recherches ?

9/ As-tu contacté(e) toi-même les entreprises ?

Oui

Si oui, explique-moi comment tu as fait pour contacter les entreprises ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, autre)

.....

Non

Si non, peux-tu expliquer qui a fait les recherches pour trouver une entreprise et ce qu'elle a fait ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, recherche internet, autre)

*Parce que l'instant je n'ai pas fait d'autres recherches.*

10/ As-tu réalisé(e) de stages de découverte en entreprise en classe de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> ?

Oui

Si oui, dans quel métier et combien de temps ?

*2 stages d'une semaine chacun en ETA.*

Non

11/ Selon toi, pourquoi l'entreprise t'a choisi pour faire une formation par apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

- L'envie d'aider les jeunes
- Ta famille connaît une personne dans l'entreprise
- Tu as fait un stage qui s'est bien passé
- Un apprenti ne coûte pas cher à l'entreprise
- L'envie de former un jeune pour le garder dans l'entreprise ensuite
- Il est difficile de trouver des professionnels qualifiés dans ce métier
- Autre : .....
- Je ne sais pas

*Parce que l'instant je n'ai pas trouvé d'entreprise.*

12/ Comment vas-tu réaliser tes déplacements ?

Domicile/Entreprise	Domicile/CFR
<input type="checkbox"/> Bus, car, train, car	<input checked="" type="checkbox"/> Bus, car, train, car
<input type="checkbox"/> A pied	<input type="checkbox"/> A pied
<input type="checkbox"/> Vélo	<input type="checkbox"/> Vélo
<input checked="" type="checkbox"/> Scooter/Mobylette	<input type="checkbox"/> Scooter/Mobylette
<input checked="" type="checkbox"/> Mes parents m'accompagnent	<input checked="" type="checkbox"/> Mes parents m'accompagnent

13/ Ou vas-tu être logé pendant ton apprentissage ?

- FJT (Foyer de Jeunes Travailleurs)
- Internat de ~~CFR~~ de la NFR.
- Chambre chez l'habitant
- Appartement
- Chez mes parents
- Autre : .....

14/ Selon toi, qu'est-ce qui sera plus ou moins difficile l'année prochaine dans l'entreprise, au CFA

Evaluation des difficultés	0 : Pas de difficulté	1 : un peu	++ : moyen	+++ : beaucoup	++++ : énormément
----------------------------	-----------------------	------------	------------	----------------	-------------------

et à l'internat\* (remplis si aucune concerné?)

\* (logement de type FIT, Internat de CFA, Chambre chez l'habitant...)

	Entreprise					CFA					Internat (si jeune concerné)					
	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	
Evaluation																
La communication (comprendre et se faire comprendre)		X					X					X				
Le français : lecture et écriture							X									
La relation avec les collègues de travail, les clients...		X										X				
Le rythme de travail			X					X								
Apprendre le métier		X					X									
Les consignes d'hygiène et de sécurité		X					X									
Les déplacements		X					X									
Le travail personnel				X					X							
La solitude														X		
L'ennui		X					X					X				
La fatigue		X					X					X				
Organiser mes affaires personnelles		X					X					X				
L'Autonomie dans la vie quotidienne		X					X					X				
Autre :																

Je te remercie d'avoir répondu à ce questionnaire.

Hugo

Mai 2018

### « La formation par la voie de l'apprentissage en entreprise »

Ce questionnaire a été réalisé pour enquêter auprès des jeunes ayant un projet d'orientation vers la voie de l'apprentissage. Ce questionnaire est anonyme. Il est demandé à chaque participant de répondre à l'ensemble des questions.

Age : 17 ans / 2 Femme/Homme : Homme  
 Classe : 1<sup>ère</sup> année CAP apprentissage Ville : .....  
 Interne / Externe : Interne  
 Moyens de transports : (Bus, Train, vélo, scooter, à pied, accompagnement des parents, ...)  
bus / train / scooter

1/ Quel est le métier que tu aimerais faire quand tu seras adulte?

meccanicien agricole

2/ Quelle formation vas-tu faire l'année prochaine ? Quel Diplôme vas-tu passer ?

(Ex : Formation « Electricien » et Diplôme « CAP »)  
Je suis en 1<sup>ère</sup> année CAP mecano élec. Je prépare le CAP. L'année prochaine je serai en 2<sup>ème</sup> année.

3/ Connais-tu différents lieux pour réaliser cette formation ? (Lycée, FREA, MFR, CFA...)

Oui  
 Non  
 Je ne sais pas  
Je connais que le CFA

4/ Peux-tu expliquer pourquoi tu as choisi une formation par la voie de l'apprentissage ? (Plusieurs réponses possibles)

- Je veux plus être en entreprise et moins à l'école
- Mes parents ont décidé
- Je veux gagner de l'argent
- La formation n'existe qu'en apprentissage
- Autre : .....

5/ Peux-tu définir ce qu'est une formation par apprentissage ?

C'est apprendre un métier et être employé à l'école et deux semaines chez l'employeur.

6/ Connais-tu des personnes et/ou des organismes qui peuvent t'aider à trouver une entreprise ?

Oui  
Si oui, lesquels ? Cap Emploi  
 Non, je ne connais pas

7/ Sais-tu comment rechercher une entreprise pour entrer en apprentissage ?

Oui  
Si oui, peux-tu préciser les démarches que tu connais ?  
On peut chercher sur internet le journal, cap emploi on peut se déplacer directement à l'entreprise avec son CV.  
 Non, je ne sais pas

8/ As-tu fait des démarches tout(e) seul(e) pour rechercher une entreprise ?

Oui  
Si oui, peux-tu préciser ce que tu as fait ?

Non

Si non, qui t'a aidé à faire les recherches ?

Je me suis fait aider par ma mère.

9/ As-tu contacté(e) toi-même les entreprises ?

Oui

Si oui, explique-moi comment tu as fait pour contacter les entreprises ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, autre)

Non

Si non, peux-tu expliquer qui a fait les recherches pour trouver une entreprise et ce qu'elle a fait ? (Ex : Appel téléphonique, Envoie de mail, courrier, CV, rendez-vous, recherche internet, autre)

*Appel téléphonique et prise de rendez-vous en suite, je suis allé me présenter avec mon CV.*

10/ As-tu réalisé(e) de stages de découverte en entreprise en classe de 4<sup>ème</sup> et de 3<sup>ème</sup> ?

Oui

Si oui, dans quel métier et combien de temps ?

*un stage en zone agricole pendant 1 semaine en mécanique*

Non

11/ Selon toi, pour quoi l'entreprise t'a choisi pour faire une formation par apprentissage ?

(Plusieurs réponses possibles)

- L'employeur aide les jeunes
- Ta famille connaît une personne dans l'entreprise
- Tu as fait un stage qui s'est bien passé
- Un ami qui ne coûte pas cher à l'entreprise
- L'employeur forme un jeune pour le garder dans l'entreprise ensuite
- Il est difficile de trouver des professionnels qualifiés dans ce métier
- Autre :
- Je ne sais pas

12/ Comment vas-tu réaliser tes déplacements ?

En entreprise	Domicile/CFA
<input type="checkbox"/> Bus, minivan, car	<input checked="" type="checkbox"/> Bus, car, train, car
<input type="checkbox"/> A pied	<input type="checkbox"/> A pied
<input type="checkbox"/> Vélo	<input type="checkbox"/> Vélo
<input checked="" type="checkbox"/> Scooter/mobylette	<input type="checkbox"/> Scooter/Mobylette
<input type="checkbox"/> Mes parents m'accompagnent	<input checked="" type="checkbox"/> Mes parents m'accompagnent

13/ Ou vas-tu vivre lors de ton apprentissage ?

- Chez mes parents (Jeunes Travailleurs)
- Chez mes parents (CFA) pendant la semaine et le week-end
- Chez mes parents chez l'habitant
- Appartement
- Chez mes parents quand je suis chez l'employeur
- Autre :

14/ Selon toi, qu'est-ce qui sera plus ou moins difficile l'année prochaine dans l'entreprise, au CFA et à l'internet \* (pour les jeunes concernés)?

Évaluation Des difficultés	++: un peu	+++: moyen	++++: beaucoup	+++++: énormément
----------------------------------	------------	------------	----------------	-------------------

\* (logement de l'élève, l'internet de CFA, Chombré chez l'habitant...)

	Entreprise					CFA					Internet (le jeune concerné)					
	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	0	+	++	+++	++++	
La communication (comprendre et se faire comprendre)					X					X						X
Le français oral et l'écriture				X						X						X
La relation avec les collègues de travail, les élèves...				X					X							X
Le rythme de travail				X					X							X
Apprendre le métier				X					X							X
Les consignes de travail et de sécurité				X					X							X
Les déplacements				X					X							X
Le travail personnel				X					X							X
La solitude																
L'ennui																
La fatigue				X					X							X
Organiser mes affaires personnelles				X					X							X
L'Autonomie dans la vie quotidienne				X					X							X
Autre :																

Je te remercie d'avoir répondu à ce questionnaire.

## Résultats des questionnaires

### 1/ Connaissance du dispositif de l'apprentissage :

Les questions de 3 à 5 viennent interroger les jeunes sur leurs connaissances des possibilités d'orientation à la sortie de la classe de 3ème. Elles permettent également d'évaluer ce que représente pour eux la formation par apprentissage.

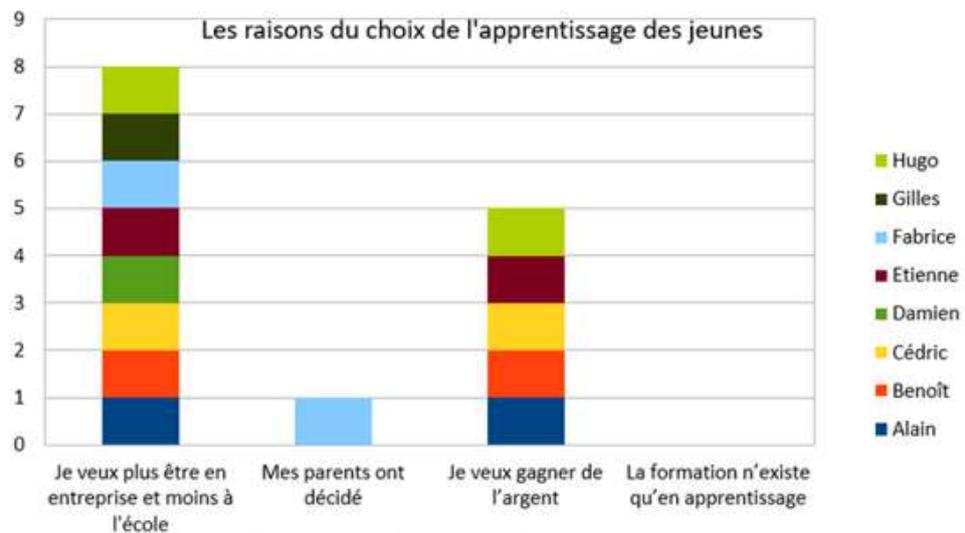
Numéro 3	Alain	Benoît	Cédric	Damien	Etienne	Fabrice	Giles	Hugo	
	Sourd	Sourd	Sourd	Entendant	Entendant	Entendant	TSL	TSL	TOTAL
CFA	1	1	1	1	1	1	1	1	8
MFR			1				1		2
Compagnon du devoir				1					1
lycée			1			1	1		3
Etablissement pour sourds		1							1
<b>TOTAL par jeune</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	

Dans ce tableau ci-dessus, issu des résultats de la question numéro 3, on remarque que l'ensemble des jeunes a connaissance du CFA pour réaliser une formation professionnelle. Le lycée professionnel arrive en deuxième position.

Deux établissements non pré-listés ont été indiqués dans l'espace commentaire. Alain a indiqué « Etablissement pour sourds » et Damien a indiqué « les compagnons du devoir ».

## 2/ Les raisons du choix de l'apprentissage des jeunes :

Numéro 4	Alain	Benoît	Cédric	Damien	Etienne	Fabrice	Gilles	Hugo	
	Sourd	Sourd	Sourd	Entendant	Entendant	Entendant	TSL	TSL	<b>TOTAL</b>
Je veux plus être en entreprise	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>8</b>
Mes parents ont décidé						1			<b>1</b>
Je veux gagner de l'argent	1	1	1		1			1	<b>5</b>
La formation n'existe qu'en apprentissage									<b>0</b>
<b>TOTAL par jeune</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	



Dans le tableau ci-dessus issu des résultats de la question numéro 4, l'ensemble des jeunes évoque une raison similaire pour expliquer leur choix de l'apprentissage : ils veulent être plus en entreprise et moins à l'école. La deuxième raison pour 5/8 jeunes est l'envie de gagner de l'argent. Un seul jeune, Fabrice, a répondu que ce sont ses parents qui ont choisi la formation par apprentissage.

### 3/ Démarches réalisées dans la recherche d'apprentissage :

Les questions de 6 à 10 donnent des indications sur les démarches qu'ils ont réalisées lors de leur recherche d'apprentissage, leur part d'initiative et les personnes qui les ont aidés à avancer dans leur projet.

En réponse à la question 7, l'ensemble des jeunes a une idée des recherches à faire pour trouver une entreprise dans le cadre d'un projet d'apprentissage.

	Alain	Benoît	Cédric	Damien	Etienne	Fabrice	Gilles	Hugo	
Numéro 8 et 9	Sourd	Sourd	Sourd	Entendant	Entendant	Entendant	TSL	TSL	
Recherche d'entreprise	1		1	1			1		4
Recherche Internet	1			1					2
Appel téléphonique Entreprise			1	1				1	3
Déplacement à l'entreprise					1	1		1	3
CV	1	1	1		1	1		1	6
Lettre de motivation	1	1			1	1			4
E-mail				1					1
<b>TOTAL par jeune</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	

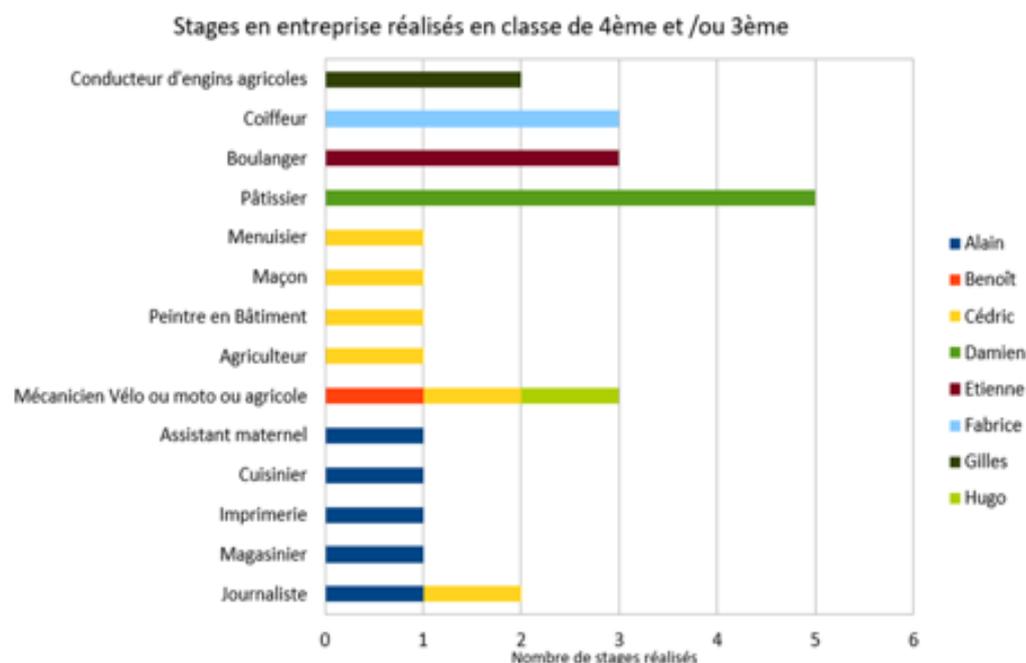
En réponse à la question numéro 8, deux jeunes sourds et un jeune TSL ont répondu avoir été aidé dans les démarches à réaliser. Le troisième jeune sourd « Alain », a répondu avoir fait seul les démarches, mais dans le commentaire, il précise avoir fait ses écrits avec ses parents. Les trois jeunes sourds ont donc été aidé dans les démarches alors que chez les jeunes entendants, il n'y a que 1/3 jeune qui a reçu de l'aide de ses parents pour l'écriture du CV et de la lettre de motivation.

Les résultats des questions 8 et 9 dans le tableau ci-dessus montrent l'ensemble des démarches que les jeunes ont réalisé pour trouver une entreprise. 6 /8 jeunes ont préparé et envoyé un Curriculum aux entreprises.

Dans les réponses apportées à la question 9, les trois jeunes entendants sont allés seuls à la rencontrer des entreprises pour faire leur demande d'apprentissage. Un jeune TSL, Hugo s'est également déplacé pour déposer son CV à l'entreprise.

Les trois jeunes sourds ont répondu avoir fait leur demande par courrier (lettre de motivation et CV).

#### 4/ Stage en entreprise réalisés par les jeunes de 4ème et de 3ème :



Concernant la question numéro 10, l'ensemble des jeunes a répondu avoir réalisé des stages en entreprises. Un jeune sourd « Hugo » et un jeune TSL « Benoît », n'ont fait qu'un stage en entreprise.]

Alors que le jeune sourd « Cédric » a fait 6 stages concernant 6 métiers différents. Le jeune sourd « Alain » a fait 5 stages concernant 5 métiers différents.

Les jeunes entendants « Damien », « Etienne » et « Fabrice » ont fait de trois à cinq stages concernant le même métier.

Trois jeunes ont fait un stage de mécanicien moto ou vélo.

Les trois domaines d'activité sont représentés dans les stages réalisés :

- Le secteur primaire : Agriculteur, Conducteurs d'engins agricole
- Le secteur secondaire : Mâçon, Menuisier, Boulangier, Pâtissier, Imprimeur, Peintre en Bâtiment
- Le secteur tertiaire : Journaliste, Magasinier, Assistant maternel, Coiffeur, Mécanicien moto ou vélo, Cuisinier.

#### 5/ Evaluation des difficultés ressenties en formation par apprentissage (CFA/ Entreprise) :

La question 14 demande aux jeunes d'évaluer les difficultés qu'ils rencontrent ou vont rencontrer lorsqu'ils seront en formation par apprentissage.

Elle permet d'évaluer les appréhensions et inquiétudes des jeunes ressenties au CFA et en entreprise. La partie concernant l'internat ne sera pas analysée car peu de jeunes restent en internat, il n'est donc pas possible de retirer des éléments significatifs.

Nous allons tout d'abord nous intéresser au ressenti des jeunes concernant l'entreprise et ensuite concernant le CFA.

## 5. 1 Les difficultés ressenties en entreprise :

J'ai choisi de traiter la question 14 du questionnaire sous la forme d'un tableau global concernant l'entreprise et d'un autre concernant le CFA. Il permet de faire ressortir les domaines où il y a le plus de difficultés ressenties en fonction des 3 populations enquêtées.

D'un point de vue général, concernant le tableau de l'entreprise et du CFA, on remarque que les jeunes sourds expriment plus de difficultés que les autres jeunes représentés dans les trois domaines représentés (Communication, Métier et Autonomie) sur le tableau ci-dessous.

beaucoup/énormément	+++ / +++++
un peu/moyen	+ / ++
aucune difficulté	0

Entreprise	Sourds	Entendants	TSL
<b>Communication</b>			
Communication			
Français			
Relations Sociales			
<b>Métier</b>			
Rythme de travail			
Apprendre le métier			
Hygiène et sécurité			
<b>Autonomie</b>			
Déplacements			
Travail personnel			
Solitude			
Ennui			
Fatigue			
Organiser ses affaires			
Autonomie vie quotidienne			

- La communication :

Les trois jeunes sourds, Alain, Benoît et Cédric expriment tous des difficultés liées à la communication en entreprise, alors que les jeunes entendants et les jeunes TSL ressentent deux fois moins ces difficultés. Un jeune sourd pense avoir beaucoup de difficultés lié au Français (lecture, écriture).

- Le métier :

Alain, Cédric et Benoît expriment des difficultés concernant l'apprentissage du métier en entreprise et les consignes d'hygiène et de sécurité.

Un jeune TSL Hugo exprime beaucoup de difficulté concernant l'apprentissage du métier.

Les trois jeunes entendants expriment quelques craintes concernant le rythme de travail en en entreprise, mais de manière beaucoup moins marquée que les autres jeunes.

- L'autonomie :

Les trois jeunes sourds expriment plus de difficultés dans ce domaine que les autres jeunes dans ce domaine. Ils pensent ressentir de la fatigue en entreprise.

Les jeunes entendants ont globalement plus d'appréhension concernant le domaine de l'autonomie en entreprise que les autres domaines (métier et communication).

Les jeunes TSL expriment quelques difficultés concernant le déplacement, le travail personnel et l'organisation personnelle.

## 5. 2 Les difficultés ressenties au CFA :

Certaines données recueillies concernant le CFA pourront être comparées avec les données précédemment explorées en entreprise.

beaucoup/énormément	+++ / ++++
un peu/moyen	+ / ++
aucune difficulté	0

CFA	Sourds	Entendants	TSL
<b>Communication</b>			
Communication			
Français			
Relations Sociales			
<b>Métier</b>			
Rythme de travail			
Apprendre le métier			
Hygiène et sécurité			
<b>Autonomie</b>			
Déplacements			
Travail personnel			
Solitude			
Ennui			
Fatigue			
Organiser ses affaires			
Autonomie vie quotidienne			

- La communication :

Sur le tableau ci-dessus, l'ensemble des jeunes sourds exprime des difficultés concernant la communication, le Français (lecture et écriture) et les relations sociales au CFA.

L'ensemble des jeunes entendants et TSL ressentent des difficultés en Français.

Ceci peut être expliqué en partie car le travail demandé au CFA est plus en lien avec des compétences scolaires et moins en entreprise.

Concernant les relations sociales, les jeunes sourds ont encore plus d'appréhension au CFA qu'en entreprise. Ils appréhendent donc les relations avec les apprentis du CFA et les enseignants.

- Le métier :

En comparaison avec le tableau concernant l'entreprise, il semble que les jeunes sourds ont deux fois plus de difficultés ressenties concernant le rythme de travail au CFA qu'en entreprise.

C'est également le cas pour les jeunes entendants. Par contre, il n'y a pas de différence ressentie pour les jeunes TSL.

- Autonomie :

Les trois jeunes entendants expriment des difficultés concernant le travail personnel au CFA.

Les trois jeunes sourds pensent être fatigués au CFA. Les mêmes constats sont fait sur le tableau Entreprise.

Les deux jeunes TSL pensent rencontrer très peu de difficultés liée à leur autonomie au CFA, hormis la fatigue et le travail personnel.

## Annexe 10 : Résultats entretiens semi-directifs

### Résultats entretiens semi-directif :

- Entretiens réalisés sur le lieu de travail du professionnel :
- Chargée de projet en insertion professionnelle, association « HANDISUP » : « Mdm D »
- Coordonnatrice Départementale du Handicap 85 : « Mdm G »
- Interface de communication, Service adulte pour personnes sourdes : « Mr H »
- Entretien téléphonique :
- Référénte handicap CFA, Loire Atlantique et chargée de relation entreprise : « Mdm A »

1/ Public accompagné :			
<p><b>Chargée de projet en insertion professionnelle, association « HANDISUP »</b></p> <p>Les étudiants bac + en situation de handicap. De 18 à 25 ans, 30 ans, 35 ans. Des publics assez jeunes qui deviennent autonomes petit à petit.</p>	<p><b>Coordonnatrice Départementale du Handicap</b></p> <p>Personnes en situation de handicap à partir de 16 ans (pas de limite d'âge) Personne avec une reconnaissance de Travailleur en Situation de Handicap Contrat d'apprentissage signé ou recherche d'entreprise</p>	<p><b>Référénte handicap CFA et Chargée de relation entreprise</b></p> <p>J'accompagne des personnes avec ou sans situation de handicap au CFA.</p>	<p><b>Interface de communication, Service adulte pour personnes sourdes</b></p> <p>Public d'apprentis, âge souvent entre 15 et 17 ans. Donc apprentis en CAP, mais aussi des apprentis en bac pro sur 3 ans. Des gens qui passent un Brevet Professionnel Sourdes ou malentendantes, mais en tous cas toujours dans un cadre de langue des signes.</p>

**2/ Raisons du choix de la formation par apprentissage :**

<p><b>Chargée de projet en insertion professionnelle, association « HANDISUP »</b></p> <p>Cela dépend de leur projet de formation.</p>	<p><b>Coordonnatrice Départementale du Handicap 85</b></p> <p>Diverses et variées Vécu scolaire compliqué Projet de métier déterminé Envie d'exercer un métier, volonté de la Personnes</p>	<p><b>Référénte handicap CFA, Loire Atlantique et Chargée de relation entreprise</b></p> <p>Le rejet du système scolaire, le besoin de passer par le concret Envie de gagner de l'argent</p>	<p><b>Interface de communication, Service adulte pour personnes sourdes</b></p> <p>Des gens qui sont en difficultés dans leur scolarité. Des gens qui ont besoin de manipuler ou en tous cas qui ont envie d'utiliser leurs mains  Des gens qui sont en perte de repères. On sent bien que c'est par défaut parfois, même le métier. C'est souvent lié à des échecs ou des difficultés solaires.</p>
--	---	--	--

3/ Autonomie des personnes en situation de handicap dans les démarches :			
<p><b>Chargée de projet en insertion professionnelle, association « HANDISUP »</b></p> <p>C'est un public étudiant qui n'est jamais entré dans la vie active, qui doit tout apprendre. Par exemple, « Cap Emploi », « Pôle Emploi » : c'est pour eux c'est très très loin. C'est essayer de leur faire prendre conscience que la vie professionnelle est juste à côté de la vie étudiante et que nous, on fait le lien entre la vie scolaire et professionnelle. »</p>	<p><b>Coordonnatrice Départementale du Handicap 85</b></p> <p>Mêmes difficultés que des personnes valides Souvent problème de mobilité géographique</p>	<p><b>Référente handicap CFA, Loire Atlantique et Chargée de relation entreprise</b></p> <p>Les mêmes difficultés Aider le jeune à trouver une entreprise pour le jeune en situation de handicap Son soutien est souvent plus important. Il est important de bien anticiper les besoins du jeune</p>	<p><b>Interface de communication, Service adulte pour personnes sourdes</b></p> <p>D'une façon générale oui. Il lui manque énormément d'informations. En difficultés scolaire avec le français et donc tout ce qui est administratif, c'est très compliqué pour eux. Donc il y a un manque d'autonomie, de connaissances et d'informations.</p>

**4/ Difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap :**

<p><b>Chargée de projet en insertion professionnelle, association « HANDISUP »</b></p> <p>Cela dépend des profils. Donc, ce n'est pas en fonction du handicap. Peut-être la difficulté commune à tous c'est de parler du handicap dans les entretiens de recrutement. Cela dépend de l'acceptation du handicap par l'étudiant. C'est le problème commun à tous. Et de déterminer les aménagements à mettre en place.</p>	<p><b>Coordonnatrice Départementale du Handicap 85</b></p> <p>La connaissance de handicap par les personnes elles-mêmes et leur famille Quand il n'y a pas d'accompagnement de type SFEFS, SFEFIS, SSESAD Au bout d'un an, il y a une fatigue, un effondrement chez le jeune en apprentissage. Lorsqu'il y a une situation de handicap, cela peut engendrer plus de difficultés. Les difficultés émergentes dépendent de la maturité du jeune, son autonomie, de la maîtrise de ses outils</p>	<p><b>Référente handicap CFA, Loire Atlantique et Chargée de relation entreprise</b></p> <p>La relation au groupe au CFA et en entreprise Du mal à se positionner S'adapter aux nouvelles règles de vie en collectivité</p>	<p><b>Interface de communication, Service adulte pour personnes sourdes</b></p> <p>Le manque d'autonomie C'est toute la difficulté quand on est sourd, on est pas du tout dans un bain de langue. On ne se rend pas compte quand on est entendant qu'on a des informations sans faire d'efforts en entendant les adultes dans notre environnement. Ce que n'a pas une personne sourde. Cela ajoute à leur manque d'autonomie je trouve.</p>
--	--	---	---

**5/ La personne en situation de handicap peut souffrir d'isolement au CFA et en Entreprise :**

<p><b>Chargée de projet en insertion professionnelle, association « HANDISUP »</b></p> <p>Non, pas du tout</p>	<p><b>Coordonnatrice Départementale du Handicap 85</b></p> <p>Cela dépend du caractère de la Personne C'est l'environnement qui peut mal le vivre et non la personne elle-même.</p>	<p><b>Référente handicap CFA, Loire Atlantique et Chargée de relation entreprise</b></p> <p>Oui, elle peut souffrir d'isolement. L'isolement n'est pas toujours subit Peut en avoir besoin</p>	<p><b>Interface de communication, Service adulte pour personnes sourdes</b></p> <p>Oui, cela est fortement visible malgré les entendants qui veulent faire des efforts, il y a la barrière de la langue qui est souvent présente. Dès lors que la personne sourde n'a comme compétence de communication que la LSF et qu'elle est en difficulté en français, ça se complique. Parce que les jeunes échangent beaucoup par SMS, par Facebook et si la personne n'a pas accès à ça, elle sera isolée. En entreprise quand ils sont dans le cadre de leur formation et quand on leur demande un travail, ça fonctionne bien. Mais dès lors qu'il y a des pauses, des coupures repas. La personne est souvent seule.</p>
--	---	--	--

6/ Les difficultés rencontrées pour une personne sourde en Entreprise :

<p><b>Chargée de projet en insertion professionnelle, association « HANDISUP »</b></p> <p>C'est faire prendre conscience à l'entreprise des besoins.</p>	<p><b>Coordonnatrice Départementale du Handicap 85</b></p> <p>Cela dépend de la préparation en amont : stages en entreprise, sensibilisation, accessibilité travaillée</p> <p>Outils : Prestation Ponctuelle Spécifique</p> <p>Il faut que le contrat soit signé pour demander les prestations et qu'elles puissent commencer au début de l'apprentissage. (Aide matérielle, méthodologique, organisation de travail, ect...)</p>	<p><b>Référente handicap CFA, Loire Atlantique et Chargée de relation entreprise</b></p> <p>Le regard des professionnels du milieu ordinaire</p> <p>Les professionnels de l'entreprise craignent et souvent que le jeune soit en situation de danger</p>	<p><b>Interface de communication, Service adulte pour personnes sourdes</b></p> <p>Je trouve que le handicap de la surdité touche avant tout la communication.</p> <p>Comment lui faire passer des consignes ? comment s'assurer que les consignes passent bien ? et comment se passent les pauses ? les repas ?</p>
--	---	--	--

<b>7/ La surdité peut entraîner des difficultés plus importantes ?</b>			
<p><b>Chargée de projet en insertion professionnelle, association « HANDISUP »</b></p> <p>Il y a des aménagements à mettre en place, la sensibilisation des collaborateurs, proches qui vont travailler avec la personne. Il y a des actions de sensibilisation d'organisées dans les entreprises, comme l'apprentissage de la LSF. Cela montre qu'il y a l'envie d'intégrer la personne et d'apprendre les moyens de communication de l'autre.</p>	<p><b>Coordonnatrice Départementale du Handicap 85</b></p> <p>Cela dépend de la personne et de son environnement. La personne : sa façon de communiquer, son exigence, sa culture, sa culture sourde Les autres: En situation de travail, les personnes oublient la situation de handicap de la personne sourde.</p>	<p><b>Référente handicap CFA, Loire Atlantique et Chargée de relation entreprise</b></p> <p>La communication Méconnaissance du handicap La confusion entre la capacité professionnelle et la perte d'un sens.</p>	<p><b>Interface de communication, Service adulte pour personnes sourdes</b></p> <p>En terme de travail, ils sont extrêmement visuels, très observateurs, et en apprentissage c'est le point positif. Il a beaucoup d'observation, cela passe par le visuel, donc cela fonctionne plutôt bien. Donc non, la surdité n'entraîne pas de difficultés plus importantes.</p>

8/ Les moyens à mettre en place pour préparer au mieux l'arrivée d'un nouvel apprenti :

<p>Chargée de projet en insertion professionnelle, association « HANDISUP »</p>	<p>Coordonnatrice Départementale du Handicap 85</p>	<p>Référente handicap CFA, Loire Atlantique et Chargée de relation entreprise</p>	<p>Interface de communication, Service adulte pour personnes sourdes</p>
<p>C'est vraiment une sensibilisation des collaborateurs en amont. Donc, il faut préparer l'intégration dans l'entreprise pour la personne, faire le tour des locaux et des besoins d'aménagements en amont. Il faut faire des points réguliers. Il est important d'avoir les bons interlocuteurs dans l'entreprise et d'informer sur les spécificités du handicap.</p>	<p>Les stages De la bonne volonté et des moyens mis en place La volonté de la personne de s'appuyer sur les services existants La sensibilisation : « vraiment aidantes pour sécuriser les stages et le parcours professionnels en entreprise » Le SSEFS doit venir évaluer le jeune en situation de travail en entreprise pendant le stage. Plus de lien entre le SSEFS et le monde de l'entreprise pour proposer des outils adaptés à la réalité du poste de travail. Plus se questionner sur les gestes professionnels</p>	<p>Il faut développer les moyens de communication dans l'entreprise : mails, SMS, Carnet, tableau d'informations. Cela dépend du contexte professionnel et de la situation de handicap de chaque jeune Les professionnels ont besoin d'être rassurés.</p>	<p>Il faut des sensibilisations à la surdité et l'accent est énormément mis autour de la communication. Des mises en situation avec des casques, pour permettre aux entendants, aux futurs collègues de bien comprendre ce qu'est la surdité. Il y a des sensibilisations, des suivis en entreprises. Cela permet de vérifier régulièrement que l'intégration se passe bien, voir s'il y a des problèmes de communication. La personne sourde vers les collègues mais aussi des collègues vers la personne sourde. On peut proposer d'écrire le nom des outils sur les outils par exemple. On explique qu'il est important d'utiliser des tableaux, de passer par des documents visuels, comme un agenda ou calendrier pour donner un rendez-vous. Les entendants sont beaucoup dans l'explication et moi j'explique qu'il faut mieux montrer et après expliquer.</p>

## Annexe 11 : Plan d'actions

<u>Hypothèse</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le jeune sourd est limité dans son autonomie lorsqu'il s'oriente vers l'apprentissage. Pour s'informer et mettre en place les démarches nécessaires, les parents jouent un rôle important.</li> </ul>
<u>Conclusion de la phase de recherche terrain</u>	<p>Les jeunes sourds ont globalement le même accès aux informations concernant les démarches à réaliser que les jeunes entendants.</p> <p>Les jeunes sourds ont plus de difficultés liées à la communication orale et écrite que les jeunes entendants.</p> <p>Les jeunes sourds sont moins autonomes que les jeunes entendants dans les démarches à réaliser. En effet, ils ont besoin de plus de soutien pour atteindre leur objectif. L'aide apportée par leur entourage vient répondre à un besoin lié directement à la conséquence de leur surdité.</p> <p>Les professionnels de l'insertion professionnelle interrogés observent une facilité d'accès à l'apprentissage lorsque les jeunes en situation de handicap sont accompagnés par un service spécialisé en amont.</p> <p>La préparation de l'apprentissage par le service spécialisé doit être plus en lien avec l'entreprise et le CFA pour bien préparer l'entrée en formation.</p>
<b>Action 1 : Créer une fiche navette</b>	
<u>Objectif opérationnel</u>	Garantir la continuité de l'accompagnement du jeune dans son projet de formation par apprentissage au CFA et en entreprise
<u>Méthode de travail</u>	<p>De janvier à juin 2018 : <b>Essai mise en place fiche navette auprès d'un jeune sourd s'orientant vers l'apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Janvier 2018 : récolter les informations du service adulte, du CFA et du service IES sur les informations à préciser sur le document</li> <li>- Février 2018 : rédaction du document et validation par la chef de service IES et la référente qualité</li> <li>- Mars 2018 : lors d'une réunion de régulation concernant le jeune, remplir le document en équipe IES</li> <li>- Mai 2018 : Lorsque le projet d'apprentissage est validé par la famille, que l'entreprise est trouvée et que le jeune est inscrit au CFA : Présenter le document au jeune et à la famille, demander validation. Expliquer l'utilité de ce document. Leur demander de le transmettre à la référente handicap du CFA et au service adulte pour la mise en place des aménagements.</li> <li>- Juin : mettre le document dans le dossier individualisé du jeune</li> </ul> <p>-Novembre 2018 à Janvier 2019 : <b>Evaluation de la fiche navette</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Novembre 2019 : demander un retour sur l'utilisation de cette fiche navette à la référente du CFA, la coordinatrice du service adulte, le service SSEFS (si le jeune est suivi), Evaluation du document</li> <li>-Janvier 2019 : ajuster et instituer la rédaction de ce document par l'équipe de l'IES collègue pour tous jeunes sourds quittant l'établissement.</li> </ul>
<u>Parties prenantes impliquées internes et externes</u>	<p>Coordinatrice service adulte</p> <p>Equipe IES sourd</p> <p>Référente qualité</p>

	Chef de service IES sourd Référente Handicap CFA Famille et jeune entrant en apprentissage Equipe SSEFS
<b><u>Outils</u></b>	Support document existant dans le service adulte Internet Téléphone Mail Dossier informatisé de l'utilisateur
<b><u>Délais</u></b>	De janvier 2018 à janvier 2019
<b><u>Information et communication</u></b>	Téléphone Mail
<b><u>Outils d'évaluation</u></b>	Questionnaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>• La fiche navette est-t-elle créée ?</li> <li>• Est-elle enregistrée dans le dossier commun ?</li> <li>• A-t-elle été utilisée par le service adulte et la référente handicap du CFA ?</li> </ul> Oui : préciser l'utilité du document Non : préciser pourquoi le document n'a pas été utilisé ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le service SSEFS a-t-il eu accès au document ? A-t-il été utilisé dans l'accompagnement du jeune ?</li> </ul>

## Action 2 : Enrichir le contenu de la convention de stage pour développer la finalité professionnelle

<b><u>Objectifs opérationnels</u></b>	<p>Impliquer et rendre acteur le jeune dans son projet d'apprentissage</p> <p>Evaluer le jeune en situation de travail</p> <p>Faire apparaître les objectifs de stage</p>
<b><u>Méthode de travail</u></b>	<p>-Organiser une réunion de réflexion sur le sujet avec les éducatrices spécialisées des autres services ayant une mission d'orientation professionnelle pour décider ensemble des améliorations à apporter au document.</p> <p>- Amélioration de la nouvelle convention de stage et validation par la référente qualité et la chef de service de l'IES sourd</p> <p>-Essai de cette nouvelle convention auprès d'un jeune sourd en cours d'orientation professionnelle</p> <p>-Lors de la visite de stage en entreprise, évaluation avec le jeune et le tuteur des objectifs inscrits sur le document.</p>
<b><u>Parties prenantes impliquées internes et externes</u></b>	<p>Educatrices spécialisées des dispositifs collège</p> <p>Chef de service IES sourd</p> <p>Référente qualité</p> <p>Tuteur de stage en entreprise</p> <p>Jeune en cours d'orientation professionnelle</p>
<b><u>Outils</u></b>	Convention de stage
<b><u>Délais</u></b>	1 an de janvier 2019 à janvier 2020
<b><u>Information et communication</u></b>	<p>Mail</p> <p>Dossier commun</p>
<b><u>Outils d'évaluation</u></b>	<p>Tableau de bord :</p> <p>La réunion a-t-elle eu lieu ?</p> <p>La convention de stage a-t-elle été améliorée ?</p> <p>La convention de stage a-t-elle été testée auprès d'un jeune en stage ?</p> <p>Lors de la visite de stage, les objectifs indiqués sur la convention ont-ils été évalués ?</p>

<u>Hypothèse</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le jeune sourd appréhende de se retrouver en tant que seule personne sourde en entreprise et au CFA. L'entrée dans un nouvel environnement peut favoriser une situation d'isolement social et un sentiment de solitude très fort.</li> <li>• La surdité prive des échanges nécessaires à la progression professionnelle. Le jeune sourd craint de ne pas comprendre et se faire comprendre. Il appréhende les réactions et le jugement des professionnels.</li> </ul>
<u>Conclusion de la phase de recherche terrain</u>	<p>Il est important de distinguer les situation d'isolement sans conséquences, des situations d'isolement générant une souffrance chez la personne sourde. Certaines situations peuvent poser problème à moyen ou long terme, d'autres non.</p> <p>Le jeune étant au début de son projet d'apprentissage, il n'est pas encore en capacité d'évaluer cette situation d'isolement et ses conséquences. Il peut juste appréhender le fait de se retrouver seul sourd dans un nouvel environnement.</p>
<p><b>Action 1 :</b></p> <p><b>Systématiser les visites de stage lorsque le jeune a un projet de formation par apprentissage :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Observer l'environnement de travail du jeune (lieux, conditions de travail, équipe, rythmes)</b></li> <li>- <b>Rencontrer le jeune et l'aider à s'exprimer sur sa projection en entreprise et au CFA.</b></li> </ul>	
<u>Objectif opérationnel</u>	Appréhender les risques psychosociaux que le jeune pourrait rencontrer en entreprise et au CFA
<u>Méthode de travail</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Création d'un outil visuel</li> <li>-Organiser une visite de stage en entreprise pour observer les lieux, conditions de travail, l'équipe et le rythme de travail</li> <li>- Après le stage, lors d'un entretien individuel avec le jeune, évaluer et détecter ce qu' il ressent sur sa situation sociale en entreprise en utilisant un outil visuel</li> </ul>
<u>Parties prenantes impliquées internes et externes</u>	Entreprise Tuteur de stage Jeune Chargé d'insertion
<u>Outils</u>	Outil visuel permettant au jeune sourd de s'exprimer sur la situation relationnelle vécue en entreprise et au CFA.
<u>Délais</u>	De Janvier 2019 �� Juin 2019
<u>Information et communication</u>	Ecrit Mail

<b><u>Outils d'évaluation</u></b>	Tableau de bord L'outil visuel a-t-il été créé ? L'outil a-t-il été utilisé ? A-t-il permis de favoriser l'expression du jeune sur sa situation d'isolement en entreprise et au CFA ? Les visites de stage ont-elles été réalisées ?
<b>Action 2 : Rencontrer le tuteur de stage avant l'entrée en apprentissage</b>	
<b><u>Objectif opérationnel</u></b>	Sensibiliser l'entreprise avant l'arrivée du jeune en apprentissage pour lever les craintes liées au handicap
<b><u>Méthode de travail</u></b>	-Repérer le bon interlocuteur dans l'entreprise ou le jeune va aller en apprentissage (tuteur, responsable RH, direction...) -Prendre rendez-vous pour échanger sur l'organisation de l'apprentissage au CFA et en entreprise -S'informer sur une journée type de travail en entreprise pour adapter au mieux les conseils qui seront apportés à l'entreprise -Informé sur la mise en place des adaptations nécessaires en entreprise liées aux conséquences de la surdité -Donner des informations sur la manière de communiquer avec la personne -Favoriser l'écoute et la bienveillance pour rassurer les professionnels avant l'accueil de la personne.
<b><u>Parties prenantes impliquées internes et externes</u></b>	Entreprise Chargé d'insertion
<b><u>Outils</u></b>	Document : « comment communiquer avec une personne sourde »
<b><u>Délais</u></b>	Avant ou juste après la signature du contrat d'apprentissage
<b><u>Information et communication</u></b>	Téléphone Mail
<b><u>Outils d'évaluation</u></b>	Tableau de bord : La visite de stage a-t-elle eu lieu ? Le chargé d'insertion a-t-il abordé le thème de la surdité et de ses conséquences ? L'organisation de la formation par apprentissage pour une personne sourde a-t-elle été expliquée ? Le document « comment communiquer avec une personne sourde » a-t-il été donné ?

## Annexe 12 : Document « Besoins d'accompagnements »



### Fiche descriptive de fin de parcours -

JEUNE : ..... SITE ET FORMATION : .....

#### 1 – PARCOURS ANTÉRIEUR (PRÉCISER COLLÈGE, PRIMAIRE...)

1.1 Lieu de scolarisation	<input type="checkbox"/> Individuelle	<input type="checkbox"/> Collective
Elémentaire	<input type="checkbox"/> Individuelle	<input type="checkbox"/> Collective
Collège	<input type="checkbox"/> Individuelle	<input type="checkbox"/> Collective

1.2	<input type="checkbox"/> Acquis	<input type="checkbox"/> Non acquis	<input type="checkbox"/> En cours
Comprendre le rôle des professionnels :	Si acquis, quels professionnels (Enseignant spécialisé, codeur, interface, interprète, AVS...) :		

#### 2 - SURDITÉ

2.1 Votre enfant est :	<input type="checkbox"/> Sourd	<input type="checkbox"/> Devenu sourd	<input type="checkbox"/> Malentendant
2.2 Appareillage Est-il appareillé et/ou bénéficie-t-il d'aides ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
Boucle magnétique position T	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
Bluetooth	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
Implant	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
Aides techniques	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	
Si oui, précisez :			

#### 3 – MODES DE COMMUNICATION\*

3.1 Quels sont les modes de communication privilégiés de votre enfant ? Cochez une ou plusieurs réponses possibles.
<input type="checkbox"/> LSF
<input type="checkbox"/> LS étrangère
<input type="checkbox"/> Français signé
<input type="checkbox"/> LPC
<input type="checkbox"/> Communication mimo-gestuelle
<input type="checkbox"/> Lecture labiale
<input type="checkbox"/> Reformulation orale

**3.2 Classez par ordre d'importance, de 1 (le plus important) à 3 (le moins important) les modes de communication de votre enfant en situation COLLECTIVE et DUELLE.**

	EN COLLECTIF		EN RELATION DUELLE	
	Émission	Réception	Émission	Réception
LSF	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
LS étrangère	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
Français signé	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
LPC	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
Communication <i>main-gestuelle</i>	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
Lecture labiale	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
Oralisation	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3
Reformulation orale	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3



**3.3 La LSF**

Apprentissage de la LSF ?  Oui  Non

A quelle période ?  Langue maternelle  Enfance  Adolescence  Age adulte

Niveau LSF déjà évalué  Oui  Non

Si oui, quand :

Quels résultats (référentiel européen) :

Besoin de codes de communication :  Oui  Non

Utilisation de codes familiaux :  Oui  Non

**3.4 Utilisation de nouveaux vocabulaire, néologisme et codes mis en place :**

Compréhension de l'introduction d'un nouveau signe ?  Oui  Non

Reconnaissance d'un nouveau signe ?  Oui  Non

Réutilisation d'un nouveau signe ?  Oui  Non

Participation à la création, s'il s'agit d'un code ?  Oui  Non

**3.5 Capacités communicationnelles et interpersonnelles en présence d'une aide humaine à la communication.**

		Oui	Non
<i>Cocher oui ou non pour chaque affirmation.</i>			
Concentration	Mobilise son attention		
	Capable de suivre un discours en jet continu		
Rôle défini	Etablit et maintient un contact visuel « adéquat »		
	Comprend le rôle de l'interface/interprète		
Compréhension	Questionne directement le locuteur si incompréhension		
	Répond au locuteur et non à l'interface et comprend le « je »		
	Répond de façon adaptée au contexte		
Compréhension	Est conscient de ses incompréhensions		
	Est conscient de ses besoins		
	Est soucieux de bien se faire comprendre		

Commentaires :

**4 – AUTONOMIE - VIE QUOTIDIENNE**

4.1 Quels moyens de transport utilisé le jeune pour se déplacer ?  Pieds  Vélo  Scooter  Train  Bus  Avec les parents

4.2 Comment gère-t-il son matériel et ses affaires personnelles ?  Seul  Avec l'aide systématique de l'adulte  Seul ET avec l'aide ponctuelle de l'adulte

4.3 Quel est son degré de prise d'initiative ?

- Je sais demander en cas de besoin       J'attends que l'adulte vienne me voir       Je peux faire seul après un temps d'observation

4.4 Quels moyens de communication utilise-t'il ?

- SMS       Téléphone (oral)       Email       Communication Visio

4.5 Quel mode d'hébergement .... ?

- Internat       Familial       FJT       Autre

## 5 – RELATIONS SOCIALES

5.1 Question

## 6 – APPRENTISSAGES

**DU FRANÇAIS :**

6.1 Question : son niveau de français a-t-il été déjà évalué ?

- Oui       Non

Si oui, quels résultats (référentiel socle commun):

.....  
.....

6.2 Quel est son niveau en français écrit ?

- Niveau insuffisant       Niveau fragile       Niveau satisfaisant       Bonne maîtrise

6.3 Quel est son niveau en français parlé (intelligible par personne avertie)

- Intelligible pers inconnue       intelligible pers connue       Pas d'oral

6.4 Quelle est sa maîtrise de la lecture de sous-titres ?

- Non maîtrisée       Limitée       Satisfaisant       Maîtrisée

6.5 Durée maximale de lecture possible : .....

**DES MATIÈRES GÉNÉRALES :**

6.6 Y a-t-il des points d'attention et de vigilance ?

**LES ATELIERS PROFESSIONNELS :**

Supports visuels

**LES DEVOIRS :** sont-ils faits ?

- Seul       Avec l'aide systématique de l'adulte       Seul ET avec l'aide de l'adulte ponctuelle

**L'INTERNAT :**

**L'ENTREPRISE / L'EMPLOYEUR**

## 7 - AUTRES PROBLÉMATIQUES

7.1

- Syndrome d'Usher       Champ visuel restreint       Besoin de contraste       Rythme LSF ralenti

Précisions : .....

7.2 Y a-t-il des troubles associés (troubles du langage, troubles autistiques, etc...) :

- Oui       Non

Précisions : .....

7.3 Y a-t-il d'autres difficultés ? .....

## 8 – TYPES D'ACCOMPAGNEMENTS PRÉCONISÉS

8.1 Question	OUI	NON
Orthophonie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychologue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergothérapeute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychomotricien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veille éducative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aide à la relation entre jeunes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aide à la relation avec l'équipe encadrante	<input type="checkbox"/>	
Lycée et/ou internat	<input type="checkbox"/>	
Sensibilisation surdité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.2 Y a-t-il besoin d'outils et/ou d'aides humaines complémentaires	OUI	NON
Besoin de secrétariat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Précision : évaluation, contrôle
Besoin de traduire l'écrit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besoin de compléter le message par des supports spécifiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Si oui, Lesquels (power point, illustration, schéma, ) :	