



Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

Rapport d'enquête

Décembre 2016

Rapport rédigé par Monsieur Bruno GENDRON
Maître de Conférences à l'Université d'Orléans

6, rue Gager-Gabillot 75015 Paris
Tél. : 01 44 42 91 95 | Fax : 01 44 42 91 92 |
www.aveuglesdefrance.org
Association reconnue d'utilité publique - Décret du 27 août 1921

Avant-propos

Le présent document constitue un rapport de recherche. Il est élaboré en lien avec le comité de pilotage de ladite recherche. Les propos qui y sont tenus n'engagent que son rédacteur et en aucun cas la Fédération des Aveugles de France, commanditaire de ce travail.

Remerciements

Nous tenons à remercier tout particulièrement :

- La Fédération des Aveugles de France et en particulier son Président Vincent Michel, de la confiance qu'elle nous accorde et de l'intérêt qu'elle porte à nos recherches ;
- Le comité de pilotage, du soutien permanent qu'il nous a accordé tout au long de ce travail ;
- L'ensemble de nos interlocuteurs, qu'il s'agisse des personnes avec lesquelles nous avons mené des entretiens ou des personnes à qui nous avons administré les questionnaires et que nous ne connaissons pas puisque les questionnaires sont anonymes ;
- Céline Chabot, responsable du développement et des partenariats à la Fédération des Aveugles de France, pour sa disponibilité de tous les instants, ses précieux contacts et ses remarques toujours constructives ;
- Sylvie Serrano, notre assistante professionnelle pour l'important travail de saisie des données d'enquête, de recherche documentaire, et de relecture attentive du présent rapport.

Table des matières

Avant-propos.....	2
Remerciements	3
Introduction générale	6
Chapitre 1 De la scolarisation à l'orientation scolaire et professionnelle : un état des lieux....	8
1. Scolarisation en milieu ordinaire.....	8
2. L'enseignement supérieur.....	10
Chapitre 2 : L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels : une question générale ou spécifique ?	12
1. Le processus d'orientation en France	12
2. Inclusion, intégration et orientation	12
3. L'alternance : une opportunité ?.....	14
Chapitre 3 : L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels : aspects méthodologiques de l'étude quantitative et qualitative	17
1. L'étude exploratoire.....	17
2. L'objet des études quantitatives et qualitatives	19
3. La méthodologie des études quantitatives et qualitatives	20
Chapitre 4 : L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels : les principaux résultats des études quantitatives et qualitatives	23
1. Les données générales	23
2. La scolarité.....	24
3. Orientation scolaire et professionnelle.....	29
Chapitre 5 : L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels : quelques préconisations	35
1. Accompagner l'orientation.....	35
2. Projet de vie et projet d'orientation	37
3. Orientation et relations avec les employeurs	38
4. Orientation et stéréotypes.....	39
Conclusion générale	41
Annexes	43
Annexe 1 – Constitution du comité de pilotage.....	44
Annexe 2 – Questionnaires	45

Annexe 3 – Guide d’entretien de l’étude qualitative	51
Annexe 4 – Comptes rendus des entretiens qualitatifs	52
Annexe 5 – Synthèse du rapport d’enquête sur l’intégration professionnelle des personnes déficiences visuelles	87
Annexe 6 – SAAAS	89
Annexe 7 : ULIS de Grenoble « La canne blanche, n° 195, juillet 2016 ».....	90
Liste des sigles utilisés	91
Bibliographie	92
Rapports et ouvrages	92
Articles.....	93
Colloques, rencontres professionnelles	94

Introduction générale

L'emploi des personnes déficientes visuelles ne va toujours pas de soi : l'embauche d'une personne déficiente visuelle, ou son maintien dans l'emploi, est le plus souvent considérée non pas à travers les compétences que la personne peut valoriser mais à travers les problématiques que la démarche peut engendrer.

Un sondage effectué sur le site Viadeo en octobre 2015 indique que 63 % des Directeurs de ressources humaines (DRH) interrogés considèrent que le processus d'emploi d'une personne en situation de handicap est difficile¹. Dans ce même sondage, les DRH estiment que l'image du handicap dans le monde de l'entreprise s'est améliorée (plus des 2/3), tandis que 30 % pensent qu'elle est restée stable. Les entreprises interrogées via le sondage Viadeo estiment quant à elles que l'un des freins majeurs à l'emploi (58 % des personnes interrogées) est l'inadaptation du handicap aux exigences du poste. Même si le sondage ne fait pas référence aux différentes déficiences et donc ne concerne pas spécifiquement la déficience visuelle, on ne peut s'empêcher de penser que ce frein vaut pour les personnes déficientes visuelles.

Les entretiens menés dans le cadre de cette recherche évoquent souvent l'idée que les aveugles et malvoyants ne peuvent pas travailler sur un écran informatique car il faut lire l'écran. De surcroît, selon l'IPSOS², dans une étude menée auprès de personnes entre 16 et 75 ans, 3 à 4 personnes sur 10 estiment que l'emploi est accessible pour les personnes déficientes visuelles. Rien n'est dit dans cette étude sur ce qu'on entend par « accessible ». Ces personnes pensent difficile à 60 % le fait de travailler au quotidien avec une personne déficiente visuelle. A contrario, les personnes interrogées qui ont déjà travaillé avec une personne en situation de handicap jugent à 84 % qu'il est facile de travailler avec elles.

Au-delà de ces éléments, l'ensemble des travaux qui concernent l'emploi des personnes en situation de handicap montrent que le niveau de formation initiale des personnes est faible et en tout cas ne répond pas aux exigences actuelles des entreprises. On estime, de façon générale, que ¾ des personnes ont un niveau inférieur ou égal au Diplôme National du Brevet (DNB) ou au CAP / BEP.

Parmi les témoignages recueillis, notamment à travers ce sondage, on note un trait récurrent : la difficulté de trouver des personnes diplômées. On le voit, la formation initiale est ou est devenue déterminante pour améliorer l'employabilité des personnes, qu'elles soient en situation de handicap ou non.

¹ Viadeo Recruteur, Emploi et Handicap : les réalités du marché, http://recruiter.viadeo.com/fr/content/enquete_handicap_2015, octobre 2015, consulté le 23/02/16.

² De Sars F., Le handicap dans le monde du travail : enquête auprès des actifs et demandeurs d'emploi, en situation de handicap ou non, IPSOS Marketing, Fonds Handicap et Société, Lyon, www.ipsos.fr/node/46038, juin 2016.

La scolarisation des enfants en milieu ordinaire constitue une obligation faite au système scolaire par la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits, des chances et de la participation des personnes handicapées. Cette scolarisation, qu'elle se fasse prioritairement dans les écoles de droit commun ou en milieu adapté, inclut le processus d'orientation des élèves. Ce processus est marqué par des étapes clairement identifiées que nous examinerons dans le présent rapport, mais d'ores et déjà, nous postulons que si ce processus est correctement mené, il doit permettre à l'élève, futur professionnel, de construire ses choix, de les élaborer pour in fine, faire les bons choix de formation qui doivent le conduire à exercer le métier ou l'emploi qu'il souhaite. Cette approche est bien évidemment commune à tout élève mais dans le cas des élèves déficients visuels, il convient de tenir compte des spécificités engendrées par cette déficience.

C'est ainsi qu'il nous apparaît indispensable d'interroger ce processus. Comment les élèves déficients visuels sont-ils pris en charge ? Comment et quand articule-t-on le nécessaire respect du projet de vie de la personne (issu de la loi de 2005), ses choix d'orientation et d'un futur métier ? Quels sont les points communs entre une orientation pour un élève sans déficience et avec une déficience visuelle ?

Nous envisageons tout d'abord l'articulation entre la scolarisation et l'orientation des élèves en tentant, lorsque c'est possible, de faire la différence entre les élèves porteurs d'une déficience visuelle et les autres. Puis, nous nous demanderons si la question de l'orientation doit être posée de façon générale (le processus est identique pour l'ensemble des élèves) ou spécifique. Nous aborderons ensuite la méthodologie des entretiens que nous avons menés et la méthodologie des questionnaires à destination des jeunes et de leurs parents. Cela nous conduira à présenter les résultats de ces études et à les analyser. Enfin, nous formulerons des préconisations susceptibles d'améliorer le processus d'orientation.

Chapitre 1 De la scolarisation à l'orientation scolaire et professionnelle : un état des lieux

1. Scolarisation en milieu ordinaire

1.1. Les données générales

Compte tenu de l'objectif de notre recherche, nous allons présenter les données disponibles pour les élèves et étudiants à partir du collège. En effet, les problématiques d'orientation concernent les élèves à partir du collège, plus particulièrement à partir de la classe de 4ème. Mais nous ne disposons pas de données fines à partir de la 4ème ; c'est pourquoi nous fixons la présentation à partir de la 6ème. Ces données sont issues de l'ouvrage « Repères et références statistiques³.

En 2014, pour l'ensemble des élèves, étudiants et apprentis, les données étaient les suivantes :

	Ensemble des élèves	Élèves en situation de handicap	Part des élèves en situation de handicap par rapport au total
1 ^{er} cycle (collège)	3 243 600	72 069	2,2 %
Second cycle (lycée)	2 161 900	36 460	1,68 %
Total second degré (1 ^{er} et 2 ^{ème} cycle)	5 497 100	108 529	1,97 %

Les données du tableau précédent ne concernent que les élèves en milieu ordinaire. S'agissant de l'effectif des élèves du second cycle en situation de handicap, il y a 20 841 élèves en second cycle et 15 619 élèves qui « fréquentent un établissement du second degré sans en avoir nécessairement le niveau »⁴. Nous n'avons pas plus de précisions à propos de ces élèves.

On ne peut que remarquer la part très faible d'élèves en situation de handicap dans le total. Ce constat est unanime dans les travaux de recherche que nous avons consultés. On peut cependant noter qu'entre 2012 et 2015, le nombre d'élèves en situation de handicap inclus en milieu ordinaire a augmenté de 24 %⁵.

³ Ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche, repères et références statistiques, direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP), 2015, 423 pages.

⁴ Cit. p. 23.

⁵ Bancaud D., Scolarisation des élèves handicapés : quel est le bilan du quinquennat Hollande, in 20 minutes, www.20minutes.fr/societe/1918803-20160906-scolarisation-eleves-handicapes-bilan-quinquennat-hollande#, consulté le 7 septembre 2016.

1.2. Les établissements hospitaliers et du secteur médico-social

Pour leur part, les établissements du milieu spécialisé (hospitaliers et médico-sociaux) accueillent 8 771 élèves dans le second degré, dont 6 770 en 1er cycle et 2001 en second cycle.

Si nous raisonnons par type de handicap, les données disponibles ne concernent que le second degré, sans distinction du 1er et second cycle. Elles concernent l'année 2014 :

	Classe ordinaire	ULIS ⁶	Milieu ordinaire, ULIS compris	Milieu spécialisé
Élèves déficients visuels	2 221	255	2 476	571
Ensemble élèves en situation de handicap	75 941	32 588	108 529	77 962
Pourcentage des élèves déficients visuels par rapport aux élèves en situation de handicap	2,9 %	0,78 %	2,2 %	0,73 %

On remarque que la part des élèves déficients visuels est extrêmement faible par rapport à l'ensemble des élèves en situation de handicap. Ils apparaissent en tout cas sous-représentés, si on admet que les aveugles et malvoyants représentent 2,93 % de la population générale, soit 1,7 millions de personnes en 1998 (dernières données disponibles à notre connaissance)⁷. Les jeunes déficients visuels représentent, selon ce travail, 0,47 % de la population générale. Ce chiffre doit être considéré comme un ordre de grandeur puisque notre étude ne concerne pas les enfants âgés de 0 à 12 ans.

De façon générale, la part des élèves en situation de handicap diminue avec le niveau d'étude. Ils sont encore 4 fois moins insérés au lycée qu'au collège selon l'article de 20 minutes. Selon Philippe Van Den Herreweghe⁸, « Une grande partie d'entre eux [les élèves handicapés] sont orientés en CAP et en bac pro »⁹.

⁶ Unité localisée d'inclusion scolaire

⁷ Observatoire régional de la Santé des Pays de la Loire, La population en situation de handicap visuel en France, importance, caractéristiques, incapacités fonctionnelles et difficultés sociales, Nantes, juillet 2005, p.17, 166 pages.

⁸ Délégué général à l'emploi et à l'intégration des personnes handicapées, Ministère de l'Éducation nationale.

⁹ In 20 minutes.

2. L'enseignement supérieur

S'agissant de l'enseignement supérieur, on compte 2 470 700 étudiants en 2014¹⁰. Pour les étudiants en situation de handicap, ils sont 18 189¹¹, soit 0,73 %. On remarque cependant une évolution des étudiants handicapés entre 2013 et 2014 de 14,67 %.

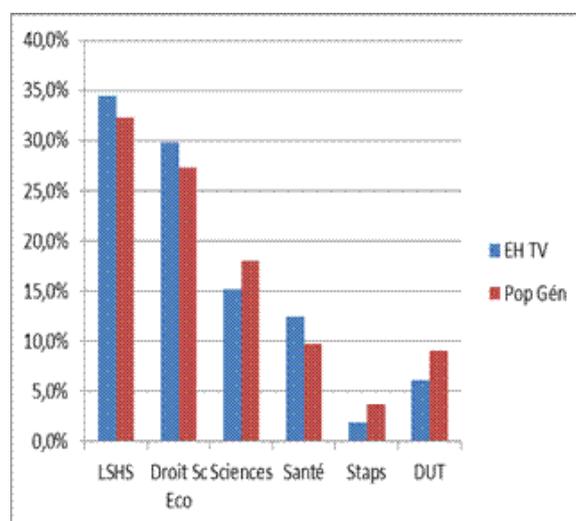
2014	Licence	Master	Doctorat	Total
étudiants handicapés	76,3 %	22,1 %	0,8 %	100,0 %
population générale	62,2 %	31,5 %	6,3 %	100,0 %

Source : Handi U

On voit que les étudiants en situation de handicap sont sur-représentés en Licence et sous-représentés ensuite.

Dans le rapport Handi U, on note que 7 % des étudiants handicapés ont un trouble visuel, ce qui est supérieur à la proportion de 3,5 % de personnes atteintes d'un trouble visuel en France. De plus, le rapport indique que : « Les étudiants handicapés présentant des troubles visuels sont surreprésentés dans les filières droit, sciences économiques, gestion et santé et sous-représentés en sciences et en DUT ».

Étudiants en situation de handicap visuel (2014)



Source : Handi U

¹⁰ Op cit. p. 162.

¹¹ Handi U, Recensement des étudiants en situation de handicap, année universitaire 2013-2014 et évolution, www.sup.adc.education.fr/handiu_stat/hdrec.htm, mars 2016.

On peut formuler l'hypothèse selon laquelle les étudiants déficients visuels suivent des filières qu'ils supposent a priori accessibles. Pour la branche santé sur laquelle il peut y avoir des schémas en nombre plus important, on peut supposer que majoritairement les étudiants déficients visuels suivent des études de masso-kinésithérapie dans des formations universitaires ou en tout cas supérieures adaptées (par exemple, CRP¹²). Bien évidemment, il ne s'agit que d'une hypothèse que nous n'avons pas les moyens de valider.

De façon générale, nous ne disposons pas de données concernant l'alternance. Pour autant, il y a une vraie volonté de s'engager dans cette voie, notamment pour les personnes en situation de handicap.

Enfin, il semble que les étudiants en situation de handicap visuel soient de mieux en mieux accompagnés, soit par les auxiliaires de vie, soit par des services sociaux et médico-sociaux type SAAAS. Selon le rapport Handi U, ils seraient mieux informés de leurs droits et la perception de leur handicap se modifierait : le fait de suivre des études constituerait un obstacle moindre qu'auparavant. Pour autant, rien n'est dit dans ces documents concernant l'orientation scolaire et professionnelle.

Ce rapide point sur la situation actuelle permet de montrer que le nombre d'élèves et d'étudiants en situation de handicap, de handicap visuel en particulier, constitue une part non négligeable, que leur nombre augmente au cours du temps mais que la déperdition d'élèves reste grande à mesure que le niveau scolaire augmente. Ainsi, la question de l'orientation prend pleinement sa place.

¹² « Les Centres de Rééducation Professionnelle » (CRP) proposent des stages de rééducation professionnelle permettant aux personnes handicapées de suivre une formation qualifiante avec la possibilité d'être rémunérée. L'objectif des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) est d'entraîner ou de ré-entraîner la personne au travail, en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle. Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) sont des établissements médico-sociaux gérés par des organismes publics ou privés. Les frais de formation sont pris en charge par l'assurance maladie » source : <http://annuaire.action-sociale.org/etablisements/adultes-handicapes/centre-reeducation-professionnelle-249.html> consulté le 27 septembre 2016.

Chapitre 2 : L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels : une question générale ou spécifique ?

Il nous apparaît utile de faire le point sur la question de l'orientation (comment est-elle pratiquée, comment s'inscrit-elle dans la notion d'inclusion versus intégration, quel en est le processus à l'heure actuelle ?).

1. Le processus d'orientation en France

Étymologiquement parlant, le mot « orienter » vient du latin « oriens », qui veut dire surgir, se lever. Il s'agit de disposer une chose par rapport à l'orient ou aux points cardinaux. La notion d'orientation au XV^{ème} siècle est relative au positionnement des lieux par rapport au soleil. La notion évolue vers la disposition d'une chose par rapport aux points cardinaux ou par rapport à un point déterminé. Dans une autre acception, orienter signifie au XVII^{ème} siècle le fait de déterminer la position que l'on occupe par rapport aux points cardinaux ou à des repères. C'est en 1862 que Sainte Beuve utilise ce terme dans le sens d'indiquer à quelqu'un la direction à prendre. En 1893, on utilisera le mot pour indiquer une direction d'activité, imprimer un certain cours. En 1938, on parle d'orientation d'un élève (R. Gal)¹³.

Il faut donc bien utiliser le terme d'orientation dans le sens de donner une direction pour aller vers... On peut donc d'ores et déjà percevoir que le point vers lequel le jeune doit aller est déterminé, ce qui n'est pas souvent le cas à l'heure actuelle et que le processus d'orientation consiste justement à l'amener à atteindre ce point.

Par ailleurs, le choix du point à atteindre est le fait de l'élève (la loi de 2005 pour les personnes en situation de handicap renvoie à la notion de projet de vie).

Il va sans dire aussi que le choix de ce point, s'il était définitif pendant les 30 Glorieuses - les personnes se voyaient proposer une orientation (la choisissaient-elles vraiment ?) et ensuite, elles faisaient le même métier toute leur vie- le paradigme est autre à l'heure actuelle puisque non seulement les personnes changent de métier au cours de leur carrière professionnelle, mais elles sont aussi formées (en principe) « tout au long de la vie ». Les évolutions technologiques notamment font évoluer en permanence les processus de production, ce qui modifie significativement le contenu des emplois.

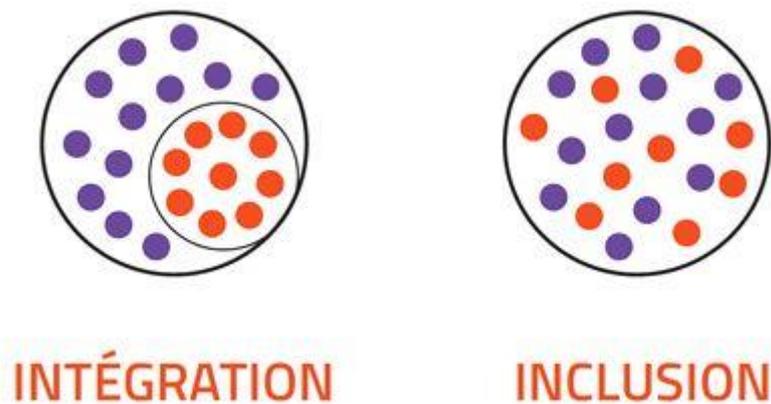
2. Inclusion, intégration et orientation

Le terme « intégration » est principalement utilisé dans le champ du handicap et indique l'adaptation de personnes différentes (handicapées ici) à un contexte dit « normal ». S'agissant de l'inclusion, cela renvoie à la place de plein droit des personnes dans la société quelle que soit leur caractéristique. Dans la notion d'inclusion, « il n'existe pas de groupes de

13

Centre national de ressources textuelles et lexicales, Ortholang, www.cnrtl.fr/etymologie/orienter, consulté le 5 septembre 2016.

personnes avec ou sans handicap. Toutes les personnes présentent des besoins communs et individuels »¹⁴. Cette différence peut se schématiser ainsi :



Cette différence est au cœur de nos préoccupations dans cette recherche. En effet, un certain nombre d'arguments concernant l'orientation sont communs à l'ensemble des élèves et ont été relevés soit dans nos lectures, soit dans les entretiens qualitatifs que nous avons menés :

- les élèves ont du mal à se déterminer sur leur orientation et n'en ont une vision précise qu'en fin de cursus ;
- les élèves fondent leur choix d'orientation par mimétisme (ils s'inspirent du métier de leurs parents et/ou de celui de leurs meilleurs amis...) ;
- les élèves ont souvent du mal à s'impliquer dans le processus d'orientation notamment parce que le contexte économique est incertain ;
- les élèves fondent leur choix en lien avec le groupe social d'appartenance de leurs parents.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Ce qui apparaît plus spécifique, ce sont les exigences liées à la déficience visuelle et dont les élèves, au moment où le processus d'orientation se met en place et se développe, ne sont pas toujours conscients :

- l'intériorisation des stéréotypes limitants liés à la déficience visuelle (je ne serai pas capable de faire ce métier du fait de ma déficience visuelle) ;
- l'adaptation ou non de la formation initiale ou professionnelle ;
- la confrontation avec les stéréotypes des professionnels de l'orientation ;
- l'autonomie (ici entendue au sens large : autonomie dans les déplacements, accès à la lecture et à l'écriture, usage des outils numériques...) en lien avec la déficience visuelle, plus ou moins grande et qui peut conditionner un choix professionnel ;
- la prise en compte de la potentielle fatigabilité de l'élève pour sa future formation et son futur emploi.

¹⁴ Vicente-Biosca A., Hoptoys le blog, Quelle est la différence entre inclusion et intégration, www.bloghoptoys.fr/inclusion?

Dans une logique inclusive (nous retenons ici très clairement le paradigme de l'inclusion), il s'agit plutôt de travailler sur ce qui relève de l'orientation au sens commun du terme et de ce qui est spécifique. S. Thomazet précise : « [...] Une classe peut difficilement être inclusive si l'école, le système scolaire et les dispositifs d'accompagnement qui l'entourent ne le sont pas. L'avancée vers l'école inclusive ne peut être non plus de la seule responsabilité de l'école. Pour que le travail d'enseignant puisse se faire, une collaboration étroite avec les professionnels du secteur médico-social et les familles reste largement à construire »¹⁵.

De ce qui précède, c'est le lien entre le respect du projet de vie et plus spécifiquement de l'orientation scolaire et professionnelle du jeune que la loi de 2005 établit et le réel potentiel du jeune en lien avec sa déficience visuelle qui doit être travaillé. Il ne s'agit ni de limiter l'élève dans ses choix (le rêve d'un métier idéal est le propre de tout jeune, déficient visuel ou non) ni de le leurrer en n'abordant pas les atouts et les limites inhérentes à la déficience visuelle. A ce sujet, l'orientation dans des formations en alternance apparaît comme une opportunité mais, comme on a pu le constater dans cette recherche et aussi dans les travaux de la commission emploi-formation de la CFPSAA, c'est un mode de formation peu choisi par les élèves déficients visuels et aussi peu proposé.

3. L'alternance : une opportunité ?

Selon l'ONISEP¹⁶, on parle d'alternance lorsque la formation fait alterner des périodes d'enseignement théorique et des périodes en entreprise. Cette alternance peut concerner un élève, auquel cas on parle d'alternance. Lorsque la personne formée a le statut de salarié, on parle alors d'apprentissage.

L'objet de notre réflexion ici est bien l'alternance et les apports que cette alternance peut avoir à la fois pour l'ensemble des personnes, pour les personnes déficientes visuelles et le lien avec l'orientation scolaire et professionnelle. Pour autant, les données statistiques portent sur les apprentis et non sur l'ensemble des alternants, c'est pourquoi nous ne les reproduisons pas ici.

De plus, nous ne disposons d'aucune donnée concernant les personnes en situation de handicap. La seule étude disponible à notre connaissance est celle d'un groupe de travail d'Île-de-France¹⁷. L'étude concerne les apprentis ayant déclaré leur handicap (ils sont donc bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés). L'enquête a été adressée fin 2014. 90 CFA sur 155 accueillent au moins un apprenti en situation de handicap ; cela concerne 550 personnes en 2014-2015, soit 0,74 % des apprentis ; cette proportion était de 0,5 % en 2009, ce qui correspondait à 269 personnes. L'évolution est donc importante sur la période même si les apprentis en situation de handicap restent sous-représentés.

¹⁵ Mérini C., Thomazet S., L'école inclusive comme objet frontière, La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation, n° 70-71, 2^{ème} trimestre 2015, p. 138.

¹⁶ Office national d'information sur les enseignements et les professions.

¹⁷ PRITH Île-de-France, Enquête auprès des CFA franciliens sur l'accueil des personnes en situation de handicap en 2014-2015 Synthèse, mai 2015.

Selon cette étude, les CFA qui n'accueillent pas de personnes handicapées invoquent le fait :

- qu'il n'y a pas de demande et qu'il n'y a pas de candidature dans le supérieur, en dépit de l'information qui est faite en la matière ;
- la spécificité des formations (bâtiment, sport...).

S'agissant des apprentis selon le niveau de formation, on constate une sur-représentation des personnes en situation de handicap pour les niveaux les plus faibles et une sous-représentation pour les niveaux les plus forts.

Dans le tableau ci-après, sur les 138 CFA qui ont répondu à l'étude, on reprend la proportion des apprentis en situation de handicap d'une part, dans la population générale d'autre part, selon le niveau de formation :

Niveau	Apprentis en situation de handicap	Population générale des apprentis ¹⁸
I, II, III (diplôme de niveau bac + 2 et plus)	39 %	57 %
IV (diplôme de second cycle long, type bac ou brevet professionnel)	27 %	21 %
V (diplôme de second cycle court professionnel, type CAP ou BEP)	34 %	22 %

Comme le note le rapport annuel 2015 du Fiphfp, l'alternance apparaît comme un jeu « gagnant-gagnant » pour les personnes qui suivent ce mode de formation. Ceci ne concerne bien évidemment pas les seuls jeunes en situation de handicap. Nous allons aborder la question en partant des éléments communs à l'ensemble des jeunes en mettant en évidence d'éventuelles spécificités pour les personnes déficientes visuelles.

Selon Benjamin Blavier¹⁹, l'apprentissage permet d'avoir un mentor dans l'entreprise et d'accroître l'information sur les métiers. Cette double affirmation prend tout son sens pour les déficients visuels : outre ce que le mentor apporte à l'ensemble des jeunes, il peut aussi assurer un accompagnement plus étroit dans l'entreprise, présenter le jeune et sa déficience visuelle à l'équipe de travail (sous réserve qu'il ait été a minima sensibilisé, voire formé), faire appréhender les différents métiers de l'entreprise en tenant compte de la déficience visuelle. Il peut aussi participer, avec les spécialistes de la question, à l'aménagement du poste de travail et à la mise en accessibilité de l'environnement professionnel du jeune. Pour tous ces aspects, il convient de lui adjoindre les services de structures spécialisées.

¹⁸ Pour rappel, ce sont les données d'Île-de-France uniquement.

¹⁹ Blavier B., Les relations école-entreprise, une arme contre les inégalités scolaires, www.letudiant.fr/educpros/opinions/relations-ecoles-entreprises-une-arme-contre-les-inegalites-scolaires.html, 13 mai 2015, consulté le 12 septembre 2016

Par ailleurs, les jeunes issus de milieux populaires n'ont pas les mêmes atouts que les autres, à diplôme égal. Notamment, ils n'ont pas ou peu de réseaux. Ils ont une connaissance de l'entreprise moins bonne selon cette étude. Notamment l'importance des réseaux est primordiale pour ces derniers car cela peut amoindrir les effets de discrimination des jeunes déficients visuels. Une famille qui a un jeune déficient visuel et qui connaît une entreprise saura plus facilement la convaincre de suivre celui-ci en apprentissage. Ceci n'est au demeurant qu'une hypothèse qu'il faudrait creuser mais qui est vraisemblable.

En outre, les jeunes issus de milieux défavorisés ont des problématiques de logement et de transport. Pour les personnes déficientes visuelles, la question est renforcée du fait des apprentissages à faire des lieux, des trajets... Comme il y a à la fois le lieu de formation et le lieu professionnel, cela constitue un double apprentissage que les élèves valides n'ont pas à faire ou en tout cas pas avec la même intensité. De l'avis des alternants que nous avons interrogés, le fait d'avoir un double lieu de travail (formation et entreprise) génère une fatigue importante qui peut expliquer que les jeunes déficients visuels ne soient pas enclins à adopter ce mode de formation. Pour autant, l'insertion professionnelle est meilleure après une période d'alternance qu'après une période de formation classique, ce qui constitue une opportunité pour l'ensemble des jeunes alternants. Pour les déficients visuels, l'alternance peut amener les entreprises à se rendre compte in situ des capacités productives des personnes et d'abaisser leurs craintes d'embaucher.

Chapitre 3 : L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels : aspects méthodologiques de l'étude quantitative et qualitative

Dans ce chapitre, nous allons expliquer les choix méthodologiques retenus pour l'élaboration des questionnaires (approche quantitative) et du guide d'entretien (approche qualitative). Pour ce faire, nous allons reprendre les arguments essentiels de l'étude exploratoire que nous avons menée fin 2014 début 2015 puis, nous mettrons en évidence les différents objectifs de l'étude. Enfin, nous détaillerons les éléments de méthode.

1. L'étude exploratoire

1.1. Les raisons d'être de l'étude exploratoire

Nous avons tout d'abord exploré la littérature consacrée aux questions de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes. Il existe des travaux essentiellement émanant de sociologues. Il n'y a, à notre connaissance, aucun travail de recherche avec une approche économique. Il existe des travaux notamment du CEREQ sur le processus d'entrée dans la vie active ; ces travaux analysent, après une sortie du système scolaire ou universitaire, le devenir des personnes après un an et après trois ans. Mais à ce stade, l'orientation n'est plus d'actualité.

S'agissant des personnes en situation de handicap, de déficience visuelle en particulier, il n'existe aucune recherche. Nous ne disposons donc d'aucune référence pour orienter cette recherche.

De ce fait, nous avons conduit une mission exploratoire entre octobre 2014 et janvier 2015 auprès d'institutions et de personnes qui nous ont permis d'éclairer le sujet. Voici la liste des personnes interrogées :

Jour	Personne(s) rencontrées et fonctions	Lieu d'exercice
03 octobre 2014	Marie-Pierre Thoubans, coordinatrice générale	Association « Droit au savoir »
12 novembre 2014	Sylvaine Moreau, directrice adjointe	Institut Montéclair
	Catherine Thibault, directrice adjointe	Institut Montéclair
	Gérard Leroux	SIADV de Tours
	Bertrand Tessier, directeur	SSR d'Angers (Institut Montéclair)
20 novembre 2014	Thierry Bergère, psychologue	SAMS 69
	Béatrice Chamodon, éducatrice spécialisée	SAMS 69

Jour	Personne(s) rencontrées et fonctions	Lieu d'exercice
	Catherine Grémaud, directrice du pôle adultes	APAJH Drôme
	Sylvie Fara,	Professeur Cité Scolaire René Pellet
	Thibaud Chambriard, coordinateur	GEAI (Cité scolaire René Pellet Lyon)
21 novembre 2014	Nicolas Eglin, directeur	CTRDV
	Myriam Bronner, directrice	SAMS 69
	Malika Aymoz, directrice	SAAAS de l'Ain
	Louis Benoît Maillé, directeur	SAAAS 38
	Nathalie Mignonat, parent	ANPEA Droit au savoir
	Nathalie Rivaux, directrice adjointe	IFMK DV
15 décembre 2015	Groupe de travail	IPIDV de Brest

1.2. Les pistes de travail issues de cette étude

1.2.1. Quel outil utiliser ?

À notre sens, pour la partie de l'étude qui concerne les jeunes, nous avons le choix entre un questionnaire fermé avec quelques questions ouvertes. L'avantage de cet outil est la facilité de passation et de traitement et le fait que, du coup, nous pouvons interroger plus de personnes. L'inconvénient est que nous recueillerons peut être moins d'informations. On privilégie dans cette méthode l'aspect quantitatif au détriment d'informations qualitatives.

Nous pouvons aussi viser des entretiens qui permettent avec un guide bien pensé, d'interroger les jeunes. Cela peut permettre, pourvu que le meneur d'entretien canalise bien les choses, de récupérer davantage d'informations qualitatives. Dans ce cas, il ne faut pas privilégier le nombre d'entretiens car la passation d'un entretien est plus longue que celle d'un questionnaire. Il faut aussi que les personnes qui mènent les entretiens soient suffisamment neutres, ce qui n'annihile d'ailleurs pas complètement l'interaction entre enquêteur et enquêté.

1.2.2. Quelles informations recueillir ?

Si on s'en réfère au présent rapport, il nous apparaît utile de valider certaines hypothèses :

- le processus d'orientation est-il le même pour des jeunes en inclusion et pour ceux qui sont en milieu adapté ?
- dans leur accompagnement, cherche-t-on à valoriser leurs capacités scolaires, extra-scolaires, leurs compétences ou non ?
- le processus d'orientation est-il le même si le jeune a de bons résultats à l'école ou non ? Sur cette question, il faudra l'amener avec délicatesse pour cerner les performances scolaires ;
- qu'est-ce que les parents du jeune lui disent de son orientation ?
- y a-t'il des différences entre aveugles et malvoyants quant à la façon de « vivre leur handicap » ? Pour cette question et compte tenu du public, les questions devront être particulièrement travaillées pour ne pas être vécues comme difficiles par les jeunes interrogés ;
- comment est perçu l'accompagnement dans les services ?
- quel est le rôle du COP (Conseiller d'orientation psychologue) ?
- si les jeunes ont fait un stage, comment cela s'est-il passé ? Qu'est-ce que ce stage a permis ?
- qu'en est-il de l'alternance ?

Enfin, il conviendra d'intégrer dans l'étude le type d'établissement (ordinaire ou adapté) pour mieux cerner notre population. Enfin, on peut se servir, en la complétant, de la grille utilisée par le Club emploi du GIAA²⁰²¹ dont nous reprenons les différents items :

- acceptation de la DV ;
- autonomie ;
- adaptabilité ;
- énergie vitale ;
- relation à l'autre ;
- désir et capacité d'accomplissement.

2. L'objet des études quantitatives et qualitatives

Ces études donnent une photographie de la situation de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels. Il s'agit de savoir quel est le processus poursuivi, notamment selon le type d'établissement fréquenté (ordinaire ou adapté). Dans la mesure du possible, il sera intéressant de comparer ce qui se passe pour notre population et ce qui est constaté dans la population générale.

²¹ Chazal P., *op. cit*, p 299.

Les études qualitatives, notamment via les entretiens, permettront de compléter l'approche quantitative avec une mise à distance. Nous aurions pu faire le choix de mener une étude de cohorte. Cela aurait donné des résultats plus affinés, notamment le processus d'orientation aurait été probablement mieux appréhendé. Ce type d'études demande néanmoins du temps, ce dont nous ne disposons pas. De plus, cela n'a pas été l'approche retenue par le comité de pilotage. Pour autant, ce type de travail pourrait être utilement mené par la suite.

3. La méthodologie des études quantitatives et qualitatives

3.1. La méthodologie de l'étude quantitative

3.1.1. Les choix méthodologiques

Nous avons construit 2 questionnaires, l'un à destination des jeunes entre 14 et 26 ans, l'autre en direction des parents²². Pour éviter un trop petit nombre de réponses, les deux questionnaires sont indépendants. Cela signifie que nous n'avons pas imposé que seuls les parents et leur enfant répondent ; nous avons des questionnaires dont seuls les parents ont répondu et dont seuls les jeunes ont répondu.

L'idée de construire deux questionnaires est de savoir si le processus d'orientation est perçu de la même manière par les jeunes et par les parents. Ainsi, les deux questionnaires se ressemblent quant aux questions posées et quant à leur architecture globale. Ils sont simplement adaptés à la population enquêtée (jeunes et parents).

Après quelques éléments généraux (âge, genre...), est explorée la situation scolaire (diplôme le plus élevé, situation scolaire actuelle, milieu ordinaire ou adapté dans lequel se fait le cursus...). Enfin, un ensemble de questions concernent l'orientation scolaire et professionnelle (les acteurs principaux de l'orientation, la prise en compte de la déficience visuelle, la qualité des conseils donnés...). Nous cherchons aussi à appréhender si le choix d'orientation du jeune est proche ou au contraire éloigné du choix fait par les parents.

Nous avons fait le choix de questions pour la plupart fermées tout en laissant quelques questions ouvertes (plus riches en informations mais plus difficiles à traiter). Ces questionnaires sont volontairement courts, notamment pour favoriser le nombre de répondants. Nous avons estimé que les jeunes plus que d'autres auraient pu se décourager devant un nombre trop important de questions. De façon générale, il convient toujours de rester raisonnable quant au nombre de questions posées dans un questionnaire.

²² Cf. annexe 2.1 Questionnaire à destination des jeunes et 2.2 Questionnaire à destination des parents.

3.1.2. Le test des questionnaires

L'objectif méthodologique est de faire préciser aux personnes interrogées ce qui est bien compris eu égard aux questions posées et ce qui doit être corrigé. L'IPIDV a proposé de sélectionner 4 parents d'enfants déficients visuels.

Il est à noter que ces deux questionnaires doivent être articulés de sorte que les informations recueillies puissent être complémentaires. Nous allons présenter les résultats du test « parents ». Nous n'avons malheureusement pas eu l'opportunité de pouvoir tester le questionnaire auprès des jeunes, ce qui *ipso facto* constitue une faiblesse méthodologique.

Le test du questionnaire à destination des parents

Le test a été réalisé auprès de 3 parents²³ de jeunes déficients visuels dont un est scolarisé et 2 qui ne le sont plus. Il a été réalisé par Manon Ollivier, stagiaire à l'IPIDV. La méthodologie a été la suivante : M. Le Gallais, directeur de l'IPIDV a sollicité des familles qui ont accepté de faire ce test. Le questionnaire leur a été envoyé par courrier / courriel, afin qu'ils puissent le lire en amont, ensuite un rendez-vous téléphonique a été fixé quelques jours plus tard. Mme Ollivier leur a posé toutes les questions du questionnaire et a pu les renseigner sur les questions mal interprétées ou bien celles qui demandaient des précisions. Nous avons ainsi pu collecter un certain nombre d'informations précieuses dont nous allons faire état ci-après. Pour ces tests, il est souvent préférable de poser directement les questions et de recueillir « à chaud » les réactions des personnes. Cela n'a pas pu être le cas ici.

Tout d'abord, la question concernant le niveau de l'élève a semblé floue. Les items proposés ne sont pas assez clairs. De plus, parmi les parents que nous allons interroger par la suite, il y a des jeunes qui sont encore en étude et d'autres qui ont d'ores et déjà fini leur cursus. Cette question n'est donc pas assez précise sur ce point.

Par ailleurs, aux questions 14 et 15, il faut rajouter un item : « personne ne m'a conseillé ».

Pour la question 16, certains parents ne se sentent pas concernés car leurs enfants savaient ce qu'ils voulaient faire et leur projet était réalisable.

Pour la question 18, plusieurs parents ont mis l'accent sur le fait que le stage a permis à leur enfant de **NE PAS** parler de leur déficience visuelle donc cela peut paraître intéressant de rajouter l'item.

Il paraît également important de souligner que les parents sont intéressés par l'étude car ils ont tous demandé à avoir le compte rendu de celle-ci.

3.2. L'entretien comme outil de recueil de données

Il s'agit de mener des entretiens pour recueillir des données qualitatives sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels.

²³ Il n'a pas été possible d'interroger le quatrième parent.

Cet outil d'investigation permet de faire émerger des éléments qualitatifs, ce qui n'est pas le but d'un questionnaire. Il peut servir à valider ou à infirmer des hypothèses de travail. Il est plutôt utilisé pour recueillir des informations complexes que pour un simple recueil factuel. En ce sens, utiliser l'entretien auprès de jeunes et auprès de professionnels de l'orientation nous semble particulièrement pertinent. Il concerne un nombre limité de personnes. Il ne faut donc pas viser une quelconque représentativité statistique. Dès lors, aucune généralisation des résultats ne peut être envisagée.

Une des dimensions à prendre en compte lorsqu'on utilise l'entretien est la dimension relationnelle. Elle peut permettre à la fois d'amener les personnes à une réflexion plus approfondie et plus nuancée, mais elle peut aussi introduire des biais. La relation entre l'intervieweur et l'interviewé doit être la plus neutre possible. L'intervieweur peut par exemple avoir des représentations conscientes ou non sur l'objet de l'étude et les transmettre sans le vouloir à l'interviewé. A l'inverse, l'interviewé peut chercher à satisfaire l'intervieweur en lui fournissant les réponses qu'il pense que l'intervieweur attend.

Entretien individuel versus entretien de groupe

L'entretien individuel permet à la personne interviewée de prendre complètement sa place pour répondre aux questions. Elle n'est pas influencée par le discours des autres et peut s'exprimer clairement si c'est une personne timide. La dimension non verbale de l'entretien est moins prégnante que dans le cadre d'un entretien de groupe.

S'agissant de l'entretien de groupe, il est intéressant car il permet l'interaction entre les membres du groupe, ce qui à la fois fluidifie les échanges et favorise l'émergence d'idées nouvelles. Cependant, l'intervieweur doit s'assurer que chacun puisse prendre sa place dans le groupe (canaliser les personnes qui prennent beaucoup la parole et donner la parole à ceux qui ont plus de mal à la prendre spontanément). Il faut noter que dans les entretiens de groupe, la dimension non verbale est importante et peut être source d'informations pour l'intervieweur. Pour autant, l'est-elle autant dans un groupe de déficients visuels que dans un groupe de personnes voyantes ? Si la réponse à cette question est positive, il faut probablement que l'intervieweur soit voyant. Si, en revanche, la réponse est négative, le fait que l'intervieweur soit lui-même déficient visuel ne constitue pas un inconvénient majeur. De surcroît, dans cette hypothèse, les interviewés peuvent se sentir en confiance parce que l'intervieweur est supposé avoir vécu les mêmes choses que les interviewés.

Précisons enfin que l'entretien de groupe est plus économe en temps que ne l'est l'entretien individuel.

En définitive, avec l'accord du comité de pilotage de la recherche, nous avons choisi de mener des entretiens individuels auprès d'institutionnels divers et variés. Il ne nous a pas semblé pertinent de le faire auprès de jeunes sauf pour ceux qui ont vécu ou vivent une formation en alternance. De toute façon, cette situation est suffisamment rare et elle ne se serait de ce fait pas prêtée à une étude quantitative.

Chapitre 4 : L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels : les principaux résultats des études quantitatives et qualitatives

Nous allons présenter les résultats en insistant plus particulièrement sur les réponses données par les jeunes. Ils sont en effet 88 à avoir répondu, ce qui nous permet de faire un tri à plat satisfaisant. Pour les tris croisés que nous ferons quand même, il conviendra de prendre les résultats avec la plus grande prudence puisque le nombre de répondants est faible. Nous compléterons l'analyse avec les résultats obtenus par le questionnaire « parents ». Ils ne sont que 49 à y avoir répondu. Nous retiendrons uniquement les éléments essentiels et en lien direct avec l'objet de notre recherche. Enfin, nous introduirons des arguments évoqués lors des entretiens que nous avons menés. A ce sujet, nous faisons apparaître les comptes rendus d'entretien des seules personnes qui ont explicitement accepté que leurs propos soient publiés. Sur les 18 entretiens menés, 1 personne a souhaité qu'il ne soit pas publié dans le présent rapport.

1. Les données générales

53 hommes et 35 femmes ont répondu à notre étude, soit 60,23 % d'hommes et 39,77 % de femmes. On retrouve le même pourcentage dans le questionnaire « parents ».

Voici une répartition de l'âge des répondants :

Tranche d'âge	Effectif	Pourcentage
[11-14] ²⁴	7	7,9
[14-15[7	7,9
[15-16[7	7,9
[16-17[10	11
[17-18[9	10,2
[18-19[10	11
[19-20[9	10,2
[20-21[9	10,2
[21-24[9	10,2
24 et plus[11	12,5

Pour élaborer ce tableau, nous avons appliqué la règle statistique d'équi-répartition des effectifs dans les tranches d'âge. Autrement dit, nous avons déterminé les différentes tranches de sorte que l'effectif soit quasiment identique. Ainsi, les tranches sont d'amplitude différente. Notons aussi que dans la méthodologie de l'étude, nous avons indiqué que nous interrogeons des jeunes d'au moins 14 ans. Compte tenu du faible nombre de réponses, nous conservons les jeunes de moins de 14 ans.

²⁴ Le crochet ouvert en fin de tranche signifie que la borne supérieure de la tranche d'âge est exclue. Par exemple, pour la tranche [11-14[, on inclut les jeunes de 11 ans à 13 ans et on exclut les jeunes de 14 ans.

Nous avons remarqué aussi que 4 réponses concernent des personnes âgées de 26 à 29 ans, théoriquement exclus de l'étude, mais que nous faisons le choix de conserver.

L'âge moyen est de 18,31 ans avec un écart type de 3,83. Cela signifie que la moyenne ne représente qu'imparfaitement la distribution d'âge. Il y a une forte dispersion des âges autour de l'âge moyen. L'âge médian est de 18 ans (50 % de l'effectif a moins de 18 ans et 50 % a plus de 18 ans). Les réponses des parents sur cette variable ne révèlent pas de différences significatives.

Concernant la déficience visuelle, il y a 73 malvoyants et 15 aveugles soit respectivement en pourcentage 82,85 % et 17,05 %. A ce sujet, il peut y avoir un biais de sélection. En effet, le questionnaire a été transmis en noir et pas en Braille, ce qui a pu décourager des jeunes aveugles « brailleuses » de répondre. Mais les pourcentages sont quasiment identiques dans les réponses des parents : 87,7 % de malvoyants et 12,2 % d'aveugles.

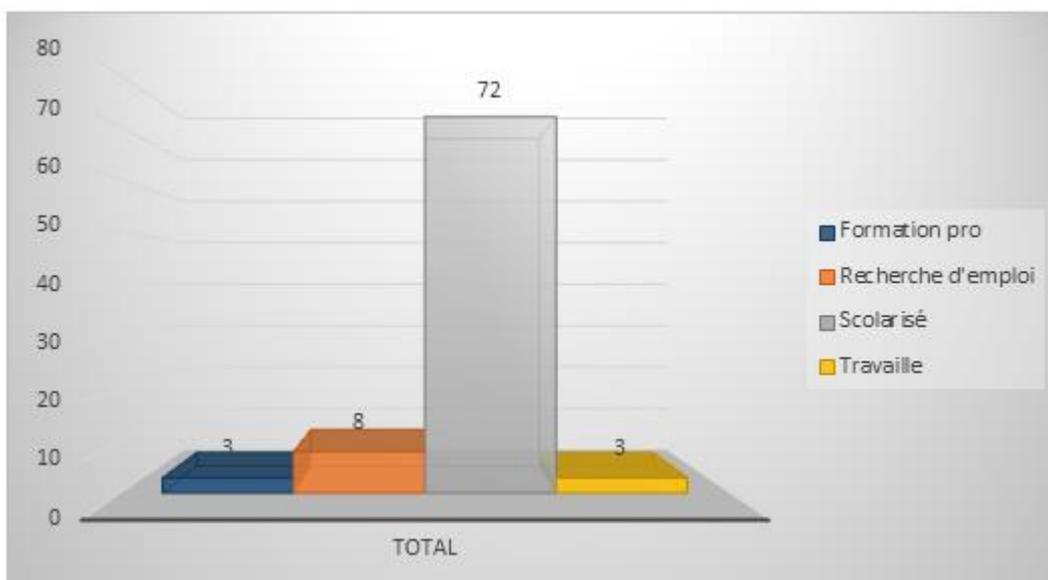
2. La scolarité

2.1. Parcours scolaire

Parmi les répondants,

- 72 d'entre eux sont encore scolarisés (ce qui n'est pas surprenant compte tenu de l'âge de la population), dont 68 dans le second degré (collège, lycée) et l'enseignement supérieur ;
- 8 sont en recherche d'emploi pour la plupart depuis un an ou moins sauf une personne qui est au chômage depuis 36 mois (il s'agit d'un homme aveugle de 25 ans, titulaire d'un CAP) ;
- 3 travaillent (il y a un testeur de logiciels, un agent de collectivité locale en charge de projets de coopération européenne et un consultant) ;
- 3 en formation professionnelle (un au Centre Guinot sans autre renseignement, un accordéoniste de piano et un CFA boulangerie).

Situation actuelle des 86 répondants à la question sur la situation actuelle (2 n'ont rien précisé).



Sur les 68 personnes encore scolarisées dans l'enseignement secondaire et supérieur, la répartition se présente comme suit :

Établissement fréquenté actuellement	Effectif
Collège	19
Lycée	36
Enseignement supérieur	10

La plupart d'entre elles sont en terminale, ce qui est logique compte tenu de l'âge de nos répondants. De façon marginale (une ou deux personnes), on trouve des élèves en accord-facture de piano, kinésithérapie, classe de découverte, classe de détermination, CFA boulangerie.

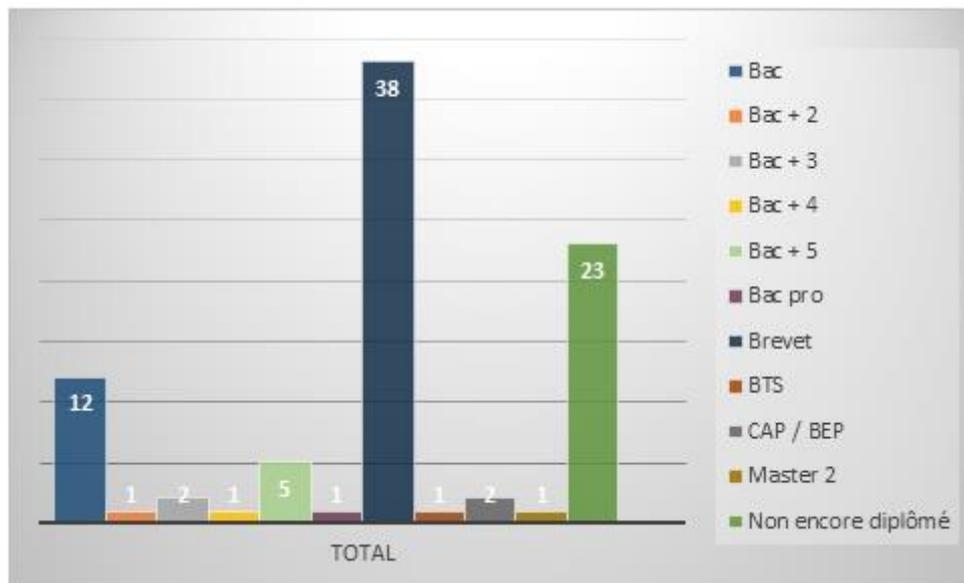
On constate que les répondants ayant déclaré être dans une formation de l'enseignement supérieur la font à l'âge habituel. En revanche, sur 14 élèves en terminale, 4 y sont à l'âge habituel (18 ans) tandis que 9 ont entre 19 et 21 ans. Une personne a 16 ans bien qu'étant en terminale. Sur les 7 personnes fréquentant une classe de 3^{ème}, 3 ont 14 ans, 2 ont 15 ans, une a 16 ans et l'autre, 17 ans.

Voici la répartition des répondants selon le plus haut diplôme obtenu (1 n'a pas répondu) :

Diplôme le plus élevé	Effectif
Diplôme national du brevet (Brevet des collèges)	38
Non encore diplômés	23
Baccalauréat ²⁵	13
CAP/BEP	2
Diplômes de l'enseignement supérieur	11

²⁵ Y compris une personne en baccalauréat professionnel.

Répartition détaillée des répondants selon le plus haut diplôme obtenu



On constate comme le font d'autres auteurs que la plupart des répondants ont un niveau considéré comme très faible par rapport au niveau moyen requis aujourd'hui par les employeurs.

Sur l'ensemble des répondants, une grande majorité se considère comme bons élèves (41 personnes) et élèves moyens (36 élèves). Cette information est à prendre avec prudence puisqu'il s'agit d'une auto-estimation de la part des élèves et non le fruit d'une mesure précise. Sur les 9 personnes qui se sentent en difficulté, en voici les raisons : dyslexie, problème de concentration, niveau faible, mauvaise entente avec des professionnels, fatigabilité. Pour ceux qui déclarent être moyens, les raisons invoquées sont les suivantes : apparition récente de la déficience visuelle, fatigabilité (vue trop sollicitée), lenteur. Mais la difficulté majoritairement citée, quel que soit le niveau perçu des élèves, est l'inadaptation de la documentation pédagogique. Quant aux parents, ils estiment leurs enfants moyens ou en difficulté. 20 élèves sur 48 sont considérés comme bons élèves par leurs parents. 22 parents ont précisé les difficultés qu'ils perçoivent pour leurs enfants : 7 évoquent l'inadaptation des documents et 7 le niveau faible de leurs enfants. Les autres difficultés sont marginales.

2 personnes aveugles ont déclaré avoir fait leur cursus à la fois en milieu ordinaire avec soutien d'un SESSAD²⁶ et en milieu adapté.

31 d'entre elles l'ont fait en milieu adapté, dont 28 qui l'ont fait exclusivement dans ce milieu. Cela semble signifier que lorsqu'on commence un cursus en milieu adapté, on le poursuit jusqu'au bout dans ce type de structure. On peut y voir une logique de filière. Sur cet ensemble, 24 personnes sont malvoyantes et 4 sont aveugles.

²⁶ Service d'éducation spéciale et de soins à domicile

A contrario, 59 personnes ont suivi leur formation en milieu ordinaire. Sur ces 59 personnes :

- 2 ont fait un cursus mixte (milieu ordinaire / milieu adapté) ;
- 15 seulement ont été accompagnées par un SESSAD (4 aveugles et 11 malvoyants).

Ce faible nombre (15) résulte en partie du fait que le questionnaire auprès des jeunes n'a pas pu être testé et qu'il est probable que cette question ait été mal comprise. De plus, sur quelques questionnaires, les jeunes ont indiqué faire leur scolarité en milieu ordinaire, sans soutien d'un SESSAD ou autre service de ce type. Or, quand ils évoquent plus loin leur orientation, ils cochent « Autres services type SAAAS, SAMSAH, etc. », ce qui prouve qu'ils ont fait appel à ces services. De plus, comme la question est posée au présent, on peut imaginer qu'au moment de remplir le questionnaire, le jeune n'était pas ou plus suivi par un SESSAD.

2.2. Scolarité et entreprise

Nous examinons dans cette partie les réponses qui concernent soit l'alternance, soit le fait d'avoir ou non fait un stage en entreprise.

Seuls 9 répondants effectuent une partie de leur formation en alternance. Le questionnaire ne permet pas de savoir quelle formation a été suivie ainsi. Sur 86 jeunes, 65 d'entre eux ont fait au moins un stage durant leur cursus et ont donc eu un contact par ce biais avec l'entreprise. 21 n'en ont pas fait. La proportion de réponses dans le questionnaire parents est quasiment identique. Bien entendu, il y a les stages obligatoires de 3ème mais cette obligation ne suffit pas à expliquer la part importante de jeunes ayant fait un stage. Le stage a permis aux répondants²⁷ de :

Argument	Réponse des jeunes	Réponse des parents
Prendre confiance en eux	33	24
Savoir ce qu'ils veulent faire plus tard	40	18
Mettre en œuvre leurs capacités	20	8
Parler de leur déficience visuelle	21	8

Indéniablement, de l'avis des jeunes comme de celui des parents, le stage permet de renforcer la confiance en soi. On constate aussi que le stage permet aux jeunes dans quasiment 2/3 des cas de préciser leur choix de métier. Le stage apparaît moins révélateur quant à la mise en œuvre des capacités du jeune (cf supra) et l'aisance à parler de sa

²⁷ Pour cette question, plusieurs réponses étaient possibles.

déficience visuelle. Sur ce dernier point, on peut penser que l'aisance à parler de sa déficience visuelle apparaît plus tard, lorsque le jeune a plus de maturité.

Nous avons rencontré l'ULIS du collège Charles Munch à Grenoble. L'enseignante spécialisée a permis à ces jeunes déficients visuels de rencontrer leurs pairs déficients visuels en activité professionnelle pour leur faire part de leur évolution et leur prodiguer de précieux conseils. Cela a permis à ces élèves de rédiger des fiches métier à la suite de ces rencontres. La démarche a été aussi de les amener à parler ouvertement de leur déficience visuelle : comment ils voient, ce qu'ils voient et ne voient pas, les conséquences liées à la déficience et leurs besoins. Ainsi, chacun des élèves qui s'est présenté à nous lors du tour de table initial a fourni ces indications. Cette approche nous paraît indispensable notamment pour un employeur qui aura plus de facilité à se situer s'il est bien informé que s'il ne l'est pas.

Ont été ensuite cités les arguments suivants :

- appréhender le travail en équipe ;
- échanger avec des professionnels déficients visuels ;
- gagner en autonomie ;
- mieux appréhender la réalité professionnelle ;
- prouver qu'une personne handicapée « peut faire autant qu'un valide » ;
- savoir expliquer ses besoins ;
- savoir quel « métier je **ne veux pas** faire ».

45 répondants déclarent ne pas avoir eu de difficultés pendant les stages et 16 en avoir ; 4 n'ont pas répondu. Pour les parents, les proportions sont identiques.

Parmi les difficultés invoquées :

- 3 indiquent qu'on ne leur a rien donné à faire ;
- 2 n'ont pas su ou pu exprimer leur besoin ;
- 9 évoquent l'inadaptation des interfaces informatiques ;
- 1 a eu du mal à se déplacer dans l'entreprise.

Ensuite, les arguments suivants ont été cités par une personne :

- accessibilité physique (pas de précision supplémentaire dans la réponse) ;
- inaccessibilité des documents manuscrits ;
- timidité ;
- problème de transport.

3. Orientation scolaire et professionnelle

3.1. Le futur métier

S'agissant du choix du futur métier, les répondants se répartissent comme suit :

Métier (regroupement par rubriques)	Contenu de la rubrique (si nécessaire)	Nombre de répondants
Ne sait pas		16
Autres		12
Informatique	Développeur informatique, développeur web, gestion informatique...	7
Juristes	Avocat, juriste d'entreprise...	6
Kinésithérapeutes		6
Métiers du social	Educateurs, assistant de service social, travailleur social...	6
Médecine	Domaine médical, psychiatre, vétérinaire...	4
Sport	Educateur sportif, footballeur...	4
Psychologue		4
Domaine littéraire	Y compris un bibliothécaire	3
Journalistes		3
Métiers de bouche	Boulangerie, crèmerie...	3
Métiers scientifiques	Ingénieur, police scientifique, électronicien	3
Musique	Pianiste, accordeur de piano, technicien du son	3
Commercial		2
Enseignement		2
Métiers à l'international	Chargé d'affaires européennes...	2
RH		2
Total		88

On note la part importante des jeunes ne sachant pas ce qu'ils souhaitent faire comme métier. Cette réponse n'est pas surprenante dans la mesure où notre population est plutôt jeune et donc sans opinion déjà formée sur le futur métier.

On note aussi la pluralité des métiers choisis. Il semble que notre population ne s'enferme pas a priori sur des métiers habituellement considérés comme accessibles.

30 jeunes ne savent pas ce que leurs parents envisagent comme métiers pour eux. De plus, sur ces 30 répondants, 9 jeunes ne savent pas ce qu'ils veulent faire, ce qui signifie que la question de l'orientation ne se pose pas encore. La moitié d'entre eux ont moins de 16 ans tandis que l'autre moitié a plus de 16 ans. Il faut noter, même si c'est une situation marginale, qu'une personne a 23 ans et ne sait pas ce qu'elle veut faire, ses parents non plus. Une autre personne a 20 ans et est en terminale. Elle a donc du retard (si on se réfère au fait que le baccalauréat se passe plutôt à 18 ans). Ni ses parents, ni elle n'ont d'idée sur le futur métier.

Enfin, 22 jeunes déclarent que leurs parents les laissent libres du choix de leur orientation professionnelle. Lorsqu'on analyse le questionnaire parents, on constate que :

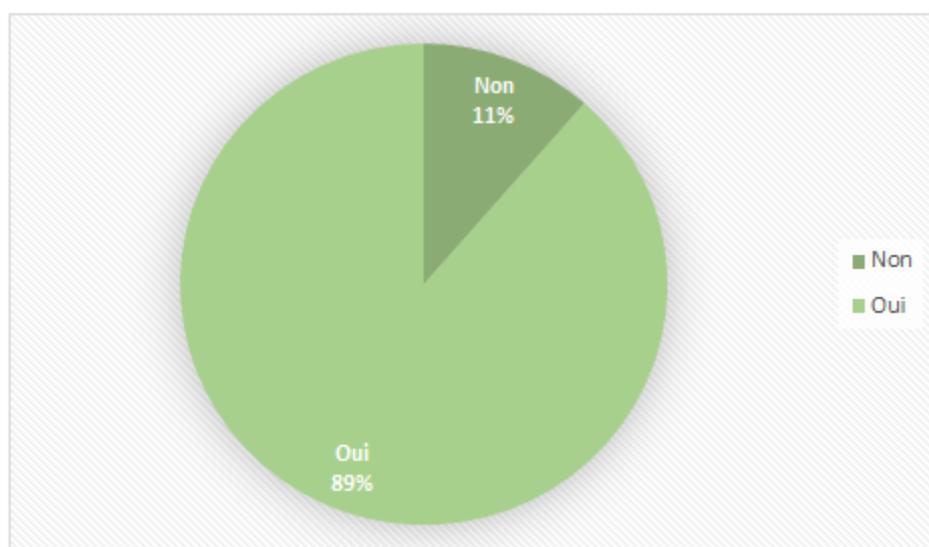
- les parents laissent de l'autonomie à leurs enfants quant au choix de leur métier ;
- les parents et les enfants sont majoritairement d'accords sur le métier.

Seuls 2 parents s'interrogent sur l'adaptation de la formation et du métier à la déficience visuelle de leur enfant. A priori, on peut se dire que les parents ne mettent pas la déficience visuelle comme un obstacle. On retrouve fréquemment l'expression « c'est son choix » dans ces questionnaires.

3.2. L'orientation

Sur 88 jeunes, 77 ont entendu parler de leur orientation, ce qui est plutôt rassurant. Les réponses des parents sont dans les mêmes proportions. Ils précisent dans la plupart des cas que soit leur enfant est autonome, ce qui explique que la question de l'orientation est prématurée ; soit qu'il est trop tôt pour parler de l'orientation.

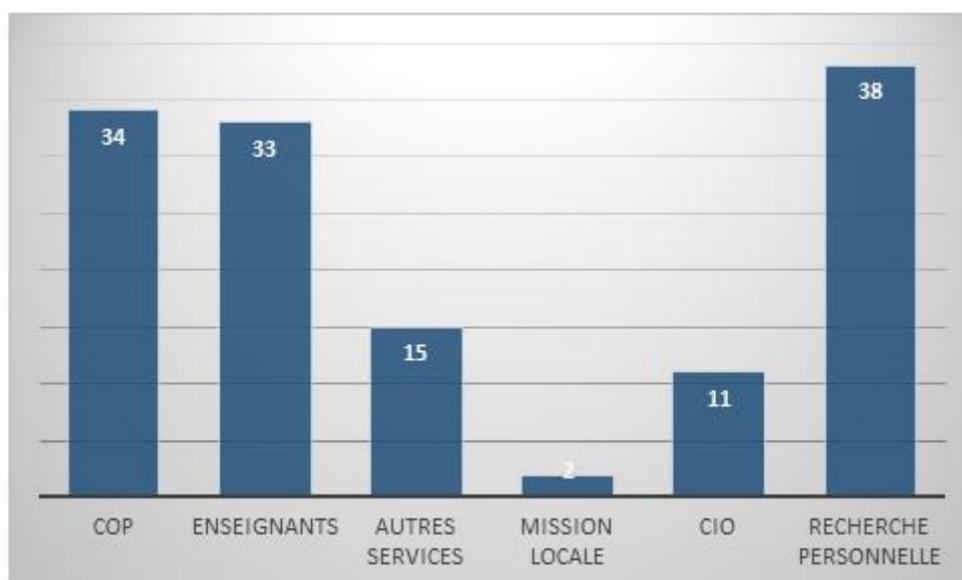
Part des jeunes ayant entendu parler d'orientation



Les ressources qu'ils ont sollicitées se répartissent comme suit (plusieurs réponses étaient possibles) :

Ressource utilisée	Réponses des jeunes	Réponses des parents
COP	34	12
Enseignants	33	14
Autres services ²⁸	15	22
Mission locale	2	1
CIO	11	4
Recherche personnelle	38	15
Total	88	43

Ressource utilisée par les jeunes quant à leur orientation



On le voit, les COP, les enseignants et les recherches personnelles constituent les modalités principales utilisées par les jeunes (que ce soit les jeunes ou les parents qui répondent). S'agissant des recherches personnelles pour 44 %, ils prennent leur destin en main et font des recherches personnelles pour affiner leur choix d'orientation professionnelle. Notons aussi qu'une seule personne déclare qu'on ne lui a jamais parlé d'orientation. C'est rassurant surtout que ce jeune a 14 ans, qu'il est en 3ème, s'estime bon élève et a pour projet de suivre des études médicales. S'agissant des parents, sur 43 réponses, 7 déclarent que personne ne les a conseillés. Lorsqu'on lit les commentaires figurant sur les questionnaires, on voit que certains se sont « débrouillés » seuls ; deux parents mettent en cause la manière dont l'orientation est faite dans les établissements scolaires. Enfin, les parents indiquent qu'ils ont rencontré le médecin scolaire ou des personnes « aveugles et voyantes » qui ont fait le même type de formation.

²⁸ Dans le questionnaire, était précisée la nature des services : SAAAS, SAMSAH, SSR, SAVS...

Lorsqu'on demande aux parents de quel accompagnement ils auraient eu besoin (cette question ne figurait pas dans le questionnaire jeunes), la distribution des réponses est quasiment identiques à celle du tableau ci-dessus. On voit donc que les parents considèrent comme pertinent la personne ou la structure qui les a conseillés. De plus, ils estiment qu'ils ont eu le choix de l'orientation de leur enfant (21 sur 43 répondants). 14 non. 8 ont répondu que leur enfant avait déjà un projet clair.

Ont été citées les ressources suivantes : forums, Club emploi du GIAA (Groupement des intellectuels aveugles et amblyopes), association Tremplin...

A la question de savoir si de bons conseils ont été donnés, notons d'emblée que seuls 65 jeunes ont répondu et que 23 n'ont pas répondu à la question. Sur ces 23 personnes, la plupart ont 16 ans et moins, ce qui peut expliquer une non-réponse. Sur les 65 réponses, 50 ont dit oui et 15 non. Pour ceux qui ont répondu par l'affirmative et sans qu'il soit possible de faire un dénombrement précis car les réponses étaient ouvertes, trois grands arguments ont été cités :

- les conseils donnés permettent de confirmer ou infirmer le choix du jeune ;
- les conseils visent à proposer au jeune des lieux ressources pour se renseigner (forums et salons, associations...);
- les conseils donnés visent à vérifier la faisabilité du métier choisi au regard de la déficience visuelle.

Pour ceux qui ont répondu par la négative, ils n'ont pas indiqué quels étaient les mauvais conseils qui leur ont été donnés.

63 jeunes répondent à la question de savoir si les conseils donnés tiennent compte de leur déficience visuelle. 25 n'ont pas répondu à la question. Ce sont à quelques exceptions près, mais qui restent marginales, les mêmes que ceux qui n'ont pas répondu à la question concernant les conseils donnés pour leur orientation. Sur les 65 jeunes, 50 indiquent que les conseils ont tenu compte de la déficience visuelle et 13 non. Quant aux parents, sur 49 répondants, seuls 37 ont répondu à la question. 29 déclarent que les conseils tiennent compte de la déficience visuelle et 9 n'en tiennent pas compte.

Notons que sur 39 parents qui ont répondu à la question, 30 ont été associés au processus d'orientation, 9 non. La plupart de ces 9 personnes indiquent que leur enfant est autonome.

Enfin, lorsqu'on demande aux jeunes et aux parents d'indiquer de quoi ils auraient besoin pour être mieux accompagnés, les réponses s'établissent comme suit :

Besoins exprimés	Effectif
Informatique	18
Locomotion	12
AVJ	9

De façon marginale, la sensibilisation sur le handicap visuel est l'un des besoins mentionnés ; il l'est d'ailleurs beaucoup plus par les parents (cf. suggestions des parents ci-dessous). La simplification des démarches et la facilitation des déplacements sont deux autres arguments invoqués.

En conclusion de ce chapitre, nous reprenons le verbatim relatif aux suggestions formulées par les parents, ce qui donne une vision qualitative nous permettant de formuler des préconisations pertinentes. Notons que 13 parents sur 49 ont formulé des suggestions :

- « Il est dommage qu'il n'y ait pas de prise en compte du handicap pour certaines professions et qui pourraient être accessibles avec un peu de compréhension et d'adaptation des règles liées aux valides »

- « Elle vient d'entrer en seconde et nous sommes confrontés à un nouveau problème : le prof de SVT pense : « La matière de SVT n'est pas enseignable à une aveugle et de toute façon, la meilleure orientation filière sera une filière littéraire donc inutile d'investir ! »... l'année va être longue ! »

-« La déficience visuelle est très mal connue par tous les enseignants, parents. TOUT doit être fait pour renseigner tous les problèmes collatéraux, connexes liés à la déficience visuelle. La phrase définit ce qui se passe : quand on voit mal, on comprend mal, on entend mal »

- « Lourdeur des démarches administratives. Les parents ne sont pas beaucoup aidés, ni les jeunes. L'aide du S3AIS a été la visite de l'établissement IFMKDV seulement »

- « Pour les non-voyants, organiser et offrir aux entreprises un service d'accompagnement pragmatique pour lever leurs craintes initiales quant à l'adaptation à leur poste de travail »

- « Plus de suivi personnalisé par éducateurs. Je souhaiterais avoir un retour de l'état de progression de mon fils par mail ou téléphone (un compte-rendu) »

- « La scolarité des enfants handicapés est un parcours du combattant qui laisse des séquelles émotionnelles graves. L'intégration en milieu ordinaire n'est valable que si les enseignants sont formés, sinon ça peut devenir une catastrophe en termes d'apprentissage et de structuration de l'enfant »

- « Un accompagnement et une aide à rentrer dans la vie active, plus spécifique, personnalisée et soutenue »

- « Prendre en compte les souhaits DU déficient visuel »

- « Il serait bon de former les enseignants référents pour qu'ils jouent leur rôle ! »

- « La déficience visuelle de notre (enfant) a été subite et inattendue. Nous n'avons pas eu d'aide ni de conseils par rapport aux différentes démarches à faire car notre (enfant) ne

souhaitait plus retourner en classe. Demande de triplement de seconde (non scolarisé pendant 1 an à cause de sa maladie) et demande de CNED. Un accompagnement des parents dans ces épreuves subites aurait été nécessaire ! Nous ne connaissons pas à ce jour les différentes possibilités offertes à notre (enfant) »

- « Développer les aides pour compenser l'impossibilité de conduire et limite son autonomie dans son travail. Sera dépendant pour le transport de matériel sur les chantiers »

- « Lui faire acquérir de la confiance en soi et beaucoup d'autonomie ».

Chapitre 5 : L'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels : quelques préconisations

Dans le présent chapitre, nous nous proposons de formuler quelques préconisations issues de ce travail de recherche. Nous nous concentrerons donc sur des pistes liées aux enseignements des études quantitatives et qualitatives, des entretiens que nous avons menés et des lectures que nous avons faites. Il ne s'agit donc pas ici de reprendre les positions de la Fédération des aveugles de France mais bien de se cantonner aux apports de cette recherche.

1. Accompagner l'orientation

1.1. Accompagner les services de droit commun

La loi du 11 février 2005 promeut le droit commun. En particulier, pour les questions d'orientation et si on suit ce texte, il convient de solliciter les acteurs du droit commun : CIO, ONISEP, missions locales...

La difficulté réside dans le fait que les acteurs du droit commun sont le plus souvent démunis pour orienter de façon pertinente les jeunes déficients visuels. Notons que ce n'est pas un hasard qu'un seul jeune de notre étude nous ait indiqué s'être rendu à la mission locale de son lieu de résidence. Or, dire qu'il faut informer et sensibiliser ces acteurs nous paraît compliqué car il faudrait alors les former aux spécificités d'autres publics (personnes ayant d'autres déficiences notamment).

Il s'agit donc de mettre en place des structures relais venant compléter les dispositifs de droit commun. C'est ainsi que certains SAAAS se sont dotés d'un conseiller en insertion professionnelle. Ce professionnel, plus spécialisé sur la déficience visuelle, peut utilement compléter les apports des services de droit commun soit auprès du jeune, soit auprès du service lui-même. Une autre piste serait de disposer d'une personne référente sur la déficience visuelle par département par exemple, qui pourrait se trouver dans un SAAAS, et qui pourrait être ce relais vers qui se tourneraient l'ensemble des structures de droit commun accompagnant les jeunes. La question serait alors le financement de ce type de poste et l'estimation des besoins réels, non mesurés jusqu'ici.

1.2. Accompagner les jeunes

Il convient aussi d'accompagner les jeunes eux-mêmes dans leurs démarches en leur fournissant des outils spécifiques de collecte d'informations (ils se disent mal informés, ce qui laisse à penser que si les outils étaient mieux adaptés, leur information serait meilleure). Cela peut passer par la mise en accessibilité de sites Internet dédiés à l'orientation, à la mise à disposition de documents relatifs à l'orientation en format adapté notamment.

De plus, cet accompagnement auprès des jeunes peut lui permettre une prise de conscience de ce que sa déficience visuelle lui donne comme atouts (mémorisation notamment) et de ses limites. En effet, lors des entretiens, nous avons remarqué que les jeunes parlent

davantage des limites que leur impose leur déficience visuelle que des aspects positifs. Ainsi, ils ont tendance à se fermer des portes quant à leur orientation parce qu'ils ne se sentent pas capables de s'y inscrire. On peut même poser l'hypothèse selon laquelle les jeunes s'autocensurent et élaborent leurs choix en fonction des formations et in fine des métiers qu'ils estiment accessibles.

De façon plus large, cet accompagnement peut permettre de travailler les savoir-être des jeunes déficients visuels : savoir parler de leur déficience, de leurs besoins, des moyens d'y répondre, adopter des codes sociaux adaptés (regarder son interlocuteur, utiliser un code vestimentaire conforme à celui requis par l'entreprise notamment).

Le travail de l'ULIS de Grenoble entre autres est peut-être transférable (cf. annexe 7).

1.3. Accompagner les familles

L'accompagnement est aussi celui des familles : les entretiens auprès des jeunes nous ont en effet montré que plus la famille soutient le jeune, plus son orientation a des chances d'être pertinente. Ceci vaut d'ailleurs pour l'ensemble des jeunes et n'est pas spécifique aux seuls jeunes déficients visuels. L'accompagnement des familles passe par la facilitation de leurs démarches, la poursuite du processus d'acceptation de la déficience visuelle de leur enfant et la proposition d'outils pour que leurs enfants puissent, eux aussi, être dans un processus d'acceptation de leur déficience visuelle. Notons de plus que les parents interrogés soutiennent les projets de leurs enfants même s'ils estiment que ce projet peut être difficile à réaliser. Il y a peu de divergence entre les métiers choisis par les enfants et ceux que privilégieraient les parents qui ont répondu à l'enquête. Les parents cherchent peut-être plus à sécuriser le parcours du jeune en privilégiant des emplois dans la Fonction publique, par exemple.

Remarquons aussi que les SAAAS accompagnent les jeunes jusqu'à 18, voire 20 ans. Lorsque les jeunes ont dépassé cette limite d'âge, l'accompagnement devient compliqué. Nous avons rencontré des services qui ont une dérogation pour intervenir jusqu'à l'âge de 23 ans.

Notons aussi que les universités disposent de services d'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Mais leur intervention est moins importante que celle d'un SAAAS. Ceci renvoie à la nécessité qu'ont les universités de rendre leurs étudiants autonomes. Dans la vie professionnelle d'ailleurs, les personnes déficientes visuelles ne trouveront pas nécessairement un accompagnement adéquat.

Enfin, lorsque les étudiants s'inscrivent en BTS, comme ces formations dépendent des lycées, il n'y a souvent pas d'accompagnement. Dans la logique de parcours promue par le rapport Piveteau²⁹, cela correspond à une rupture du parcours qu'il conviendrait de corriger.

²⁹ Piveteau D., « Zéro sans solution » : le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches, Tome 1, Rapport, 10 juin 2014.

1.4. Accompagner l'entreprise

Enfin, l'importance de périodes en entreprise apparaît déterminante (cf. infra). Dans ce contexte, il est indispensable d'avoir un accompagnement des entreprises lorsqu'elles accueillent un jeune stagiaire ou un alternant déficient visuel. Cet accompagnement permet d'aborder la question de la déficience visuelle sereinement, d'évoquer les outils de compensation notamment numérique et de les mettre en place. La plupart des jeunes de l'enquête ont fait une période en entreprise ; ils évoquent à une très large majorité le fait de ne pas avoir été bien intégrés du fait de l'inaccessibilité des outils professionnels. La difficulté est ici de rendre accessible des outils professionnels le temps d'un stage. Il y aurait là matière à réfléchir à la mise à disposition d'outils matériels durant ces périodes de stage. Ce qui pose la question de la façon de le faire, quelle structure serait habilitée à le faire, quel financement ?

2. Projet de vie et projet d'orientation

La question est ici le nécessaire respect du projet du jeune et de sa famille, nécessité prévue dans la loi du 11 février 2005 et les réelles possibilités du jeune. Pour rester dans le champ de notre travail, il s'agit de voir ici la dimension spécifique de la question.

En effet, tout jeune est confronté au caractère réaliste ou non de ses choix avec ses possibilités intellectuelles, les possibilités financières de ses parents, le milieu socio-culturel dans lequel il vit. Pour le jeune déficient visuel, il y a à faire prendre conscience de ce que la déficience visuelle permet de faire (c'est une position trop souvent éludée) et ce qu'il ne peut pas faire du fait de sa déficience visuelle. Le plus souvent, un projet qui ne peut pas être réalisé à 100 % est considéré comme impossible. Une formation de chimiste pourrait par exemple être jugée comme irréaliste du fait de la réalisation des expériences de laboratoire alors que la chimie théorique est tout à fait accessible. Ceci doit être fait tout en respectant le projet de vie de la personne. Ainsi, la mise en place de groupes de parole sur ces points ou encore la mise en situation réelle sont, à notre sens, des vecteurs permettant d'aller dans ce sens. Idéalement, et c'est la position d'un certain nombre de SAAAS que nous avons rencontrés, l'idée est que ce soit le jeune, confronté à la réalité, qui prenne lui-même conscience de ses possibles et de ses limitations liées à sa déficience visuelle.

L'écueil opposé serait de « laisser le jeune rêver » sans jamais le confronter à ce réel, ce qui l'amènerait, *in fine*, dans une voie impossible. Il nous a été rapporté le témoignage d'un jeune homme qui souhaitait devenir footballeur professionnel. A partir d'une démarche de mise en situation, il a fait lui-même le constat de l'impossibilité de faire ce sport en étant aveugle. Le processus d'orientation s'est affiné et ce jeune, désormais professionnel, travaille dans un club de football. Ainsi, il n'a pas été « coupé de son rêve » d'adolescent mais il travaille dans un secteur qu'il apprécie. On peut ici parler d'une logique de filière et non de métier : un aveugle ne peut pas être pilote de ligne mais peut tout à fait travailler dans la filière aéronautique.

3. Orientation et relations avec les employeurs

Dans la plupart des cas, des stages en entreprise ont été faits par les jeunes. Ceci est normal puisque désormais le stage de 3^{ème} est obligatoire. Pour autant, ce passage dans l'entreprise nous semble plus que pertinent. Au-delà de ce stage d'observation, des stages professionnels sont prometteurs. Là aussi, examinons la question à l'aune de la déficience visuelle.

En termes d'orientation, le jeune en stage peut confirmer ou infirmer son orientation ; cette dimension est commune à tous les jeunes. Mais il se confronte à la réalité du monde du travail en lien avec sa déficience visuelle. Quel accueil aura-t-il dans l'entreprise ? Quels sont les points qu'il aura à régler lorsqu'il deviendra professionnel ? Que faudra-t-il adapter pour que l'exercice professionnel se fasse dans les meilleures conditions ?

Ces périodes de stage permettent aussi au jeune de prendre de plus en plus d'autonomie dans le contexte professionnel. Cette acquisition progressive de l'autonomie permettra de compenser l'accompagnement et le soutien de moins en moins important qu'il aura au fur et à mesure de son inclusion dans l'entreprise.

Quant à l'employeur, compte tenu à la fois du délai somme toute assez court des stages et du caractère peu coûteux, ils peuvent apprécier la capacité des jeunes déficients visuels à s'intégrer dans l'entreprise et leurs aptitudes professionnelles si on leur confie des missions. Ainsi, les craintes a priori peuvent être au moins en partie levées.

Reste quand même la question de l'aménagement des postes pour des durées aussi courtes. La plupart des répondants nous indiquent que le stage n'a pas été très profitable pour eux du fait des outils inadaptés et qu'il n'est pas possible d'adapter pour des temps aussi courts. Il n'est pas possible de proposer des stages aux jeunes uniquement dans des entreprises où une adaptation de poste a été faite au préalable. Notons de surcroît que les aménagements réalisés ne sont pas nécessairement transférables, d'une personne déficiente visuelle à l'autre. Ainsi, les associations ou les services dédiés pourraient disposer de matériels susceptibles d'être prêtés aux jeunes et dont l'adaptation logicielle est aisée. Il appartient d'être créatif pour voir sous quelle forme un tel service pourrait être utilement rendu.

La notion d'emploi accompagné promu par l'article L. 5213-2-1 de la Loi travail de juillet 2016 pourrait être étendu aux stagiaires et aux alternants, ce qui leur permettrait une meilleure inclusion.

S'agissant de l'alternance, les entretiens menés montrent que pour les jeunes déficients visuels, ceux qui s'inscrivent dans cette démarche sont des gens brillants qui savent tirer parti de cette situation. Ils reconnaissent tous la fatigabilité générée par l'alternance, la difficulté liée aux déplacements vers le lieu de formation d'une part, vers l'entreprise d'autre part. Mais ils reconnaissent tous aussi l'intérêt de l'alternance à la fois pour eux et pour l'entreprise qui les emploie. Mais selon nos constats, et ceci est confirmé par l'étude sur

l'apprentissage³⁰ en Île-de-France, les jeunes en situation de handicap, déficients visuels en particulier, sont peu demandeurs de formations en alternance. Ils reconnaissent aussi qu'elle leur est peu souvent proposée. On peut cependant se demander s'il est pertinent de proposer une formation en alternance à des jeunes déficients visuels en difficulté... Ne renforcera-t-on pas leurs difficultés ?

4. Orientation et stéréotypes

Les stéréotypes sont non seulement ceux du corps social en général, mais aussi ceux des personnes déficientes visuelles elles-mêmes et ceux des institutions qui les suivent.

4.1. Les stéréotypes portés par le corps social

De façon générale, encore aujourd'hui, la situation de handicap est perçue à travers les manques, ce que les personnes ne peuvent pas faire, ce qu'elles peuvent faire moyennant un accompagnement humain ou technique. Par exemple, la plupart des entreprises pensent qu'une personne en situation de handicap et qui est recrutée aura besoin d'un aménagement technique du poste de travail. Or, seulement 15 % des emplois supposent ce type d'aménagement. Il est cependant vrai que pour les personnes déficientes visuelles, l'aménagement est souvent de mise. On voit de facto que ces stéréotypes vont conditionner l'orientation des jeunes. En effet, les personnes qu'ils rencontreront au cours du processus d'orientation seront plus enclines à percevoir spontanément l'impossibilité de certains métiers plutôt que ce qu'ils peuvent faire.

Pour les interlocuteurs de l'orientation comme dans le corps social en général, il est peut-être plus aisé d'envisager les possibilités d'orientation et *in fine* de métiers que peut exercer une personne en fauteuil roulant que ce que peut faire une personne déficiente visuelle. Par exemple, trop de personnes pensent que les déficients visuels n'ont pas accès à l'usage de l'outil informatique. Or cet outil est omniprésent dans quasiment tous les métiers. Comment dès lors proposer des métiers si on pense que le jeune déficient visuel ne peut utiliser l'outil informatique ? De surcroît, il reste difficile pour les « non spécialistes » d'envisager la façon dont la personne voit (notamment pour les malvoyants) et comment elles perçoivent leur environnement.

4.2. Les stéréotypes portés par les personnes déficientes visuelles

Les jeunes déficients visuels s'autolimitent souvent quant à leur choix d'orientation. Ils ont tendance à rechercher des orientations dans des formations qu'ils supposent accessibles (masseurs kinésithérapeutes dans des structures adaptées, droit par exemple). Ils n'iront pas spontanément dans des formations comme la chimie, considérée comme a priori inaccessible du fait des expérimentations à réaliser. D'après les témoignages que nous avons recueillis, les élèves inclus en milieu ordinaire évoquent leur orientation par mimétisme avec

³⁰ Rappelons que l'apprentissage est une forme d'alternance.

celles de leurs camarades voyants. Ainsi, ils évoquent des métiers parfois inaccessibles mais le spectre des métiers est plus large. A l'inverse, cette ouverture est moindre dans les structures adaptées puisque les élèves déficients visuels sont « entre eux ».

De façon générale, l'orientation est évoquée plutôt en lien avec la déficience visuelle plutôt qu'à l'aune des capacités des personnes. On retrouve, selon les statistiques du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche que les jeunes déficients visuels s'inscrivent plutôt en droit, discipline réputée comme accessible puisqu'il n'y a pas de schémas ou d'équations mathématiques que dans des filières technologiques comme les IUT.

4.3. Stéréotypes des acteurs de la déficience visuelle et logique de filière

Il ne s'agit pas de généraliser les propos qui suivent ni de leur donner une dimension polémique qui ne serait pas de mise dans un tel travail. Pour autant, lors des entretiens institutionnels, nous avons constaté que les personnes interrogées, issues de services adaptés, abordent bien souvent la question de la déficience visuelle à travers les limitations qu'elle implique parfois. Ainsi, lorsqu'on les interroge sur les métiers que peuvent faire les jeunes déficients visuels, ils évoquent les métiers « traditionnellement » exercés par les personnes déficientes visuelles : métiers autour du téléphone (téléconseiller), masseurs-kinésithérapeutes, métiers autour de la musique... On a pu constater une différence d'approche entre des services intervenant avec des jeunes scolarisés en milieu adapté et des services qui viennent en appui aux jeunes scolarisés en milieu ordinaire. Les premiers sont le plus souvent plus restrictifs dans les propositions qu'ils font aux jeunes que les seconds. Tous reconnaissent cependant la nécessité de se référer au projet du jeune.

Notons aussi que les services intervenant uniquement sur des jeunes scolarisés en milieu adapté nous indiquent que ces lieux de scolarisation accueillent des jeunes déficients visuels assez souvent atteints d'un ou plusieurs autres handicaps, ce qui peut, au moins partiellement expliquer qu'ils perçoivent les personnes à travers leurs limitations.

En termes de préconisation sur ce point, il nous semble qu'une plus grande mixité à la fois des professionnels et des élèves, pourrait permettre de favoriser un éventail de propositions plus important.

Conclusion générale

En conclusion du présent travail, il nous faut d'abord rappeler le faible niveau de réponses des jeunes et des parents, ce qui impose de considérer prudemment les résultats obtenus. Pour autant, lorsqu'on complète ces résultats quantitatifs avec l'ensemble des personnes que nous avons sollicitées, un certain nombre d'idées forces se dégagent.

Tout d'abord, on perçoit très clairement qu'à quelques exceptions près, la déficience visuelle est abordée de prime abord comme limitante, tant par les jeunes que par leurs interlocuteurs. Les parents quant à eux semblent moins appréhender la déficience visuelle ainsi ; ils manifestent plutôt des peurs que leur enfant ne parvienne pas à atteindre son objectif mais ils respectent son choix (tout au moins au vu des résultats de la présente étude). C'est donc un travail global qui est et qui reste à faire sur l'ensemble du corps social.

De ce fait, la question n'est quasiment jamais abordée à travers les compétences du jeune, ses aptitudes, ses savoirs, ses savoir-faire. Ainsi, l'ensemble des possibilités ne peut être explorée puisque l'orientation est vue plus à travers les limites que les compétences.

Ainsi, l'ouverture qui consisterait à entendre les choix du jeune, quels qu'ils soient, de l'amener à construire son projet à partir de ses compétences et de ses aptitudes, de travailler avec lui sur la façon d'adapter le projet en fonction de la déficience visuelle, n'apparaît pas dans l'étude. Nous savons cependant, à travers des témoignages que nous avons reçus, qu'un certain nombre de services adoptent cette démarche. Ainsi, les acteurs de ces services conservent leurs savoirs et savoir-faire à propos de la déficience visuelle mais ils changent de posture : ils sont de plus en plus dans un rôle d'accompagnant, permettant cette ouverture. La généralisation de référents insertion professionnelle ayant une spécialité sur la déficience visuelle et venant en appui du jeune et des interlocuteurs du droit commun de l'orientation (COP, par exemple) nous apparaît comme essentielle.

Un autre élément de conclusion qui nous paraît déterminant dans le processus d'orientation est de savoir parler – lorsque c'est possible – de sa déficience visuelle. Si la démarche est loin d'être simple, elle est pourtant de nature à favoriser l'orientation et *in fine* l'emploi des personnes. Dans l'étude emploi, publiée en 2013³¹, nous avons déjà montré que l'insertion professionnelle était d'autant plus facile que la personne avait suffisamment pris en compte sa déficience (sans excès, sans dénis). Il en va de même pour l'orientation : la déficience visuelle peut conditionner l'orientation tout en n'étant pas, ou ne devant pas être déterminante dans les choix des personnes.

Enfin, l'accès aux différents outils de documentation reste une difficulté majeure fréquemment citée dans ce travail.

³¹ Gendron B., L'intégration professionnelle des personnes déficientes visuelles, Rapport d'enquête, Décembre 2013 (cf. annexe 5 pour la synthèse de cette étude).

Plusieurs axes nous paraissent devoir être travaillés pour faciliter l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels :

- même si cela dépasse le cadre strict de notre travail, il importe de faire en sorte de modifier les stéréotypes négatifs du handicap en général, de la déficience visuelle en particulier. Un travail de sensibilisation visant à mieux faire connaître et à faire changer l'image véhiculée constitue une urgence ;
- trouver les complémentarités entre les spécialistes de l'orientation et les spécialistes de la déficience visuelle afin que le jeune, qui reste au centre de son projet, puisse jouir d'un accompagnement le plus pertinent possible ;
- simplifier les démarches administratives pour les jeunes et leurs parents, leur permettant de se concentrer sur l'essentiel : l'orientation ;
- les très bons élèves « s'en sortiront toujours », parfois sans l'aide de tiers. Il s'agit pour l'ensemble des acteurs de travailler avec l'ensemble des élèves, quel que soit leur niveau, pour optimiser leur orientation.

S'agissant de l'emploi accompagné, proposé à la Conférence nationale du handicap du 19 mai 2016 et inscrite dans la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article 52), l'idée serait peut-être de prévoir ce dispositif notamment pour les alternants pour assurer une continuité de l'accompagnement de leur orientation, pour déboucher, *in fine*, vers l'emploi ; c'est la CDAPH qui, selon cette loi, permettrait aux personnes de bénéficier de ce dispositif innovant. Ceci pose entre autres la question des délais de traitement des CDAPH qui peuvent retarder la mise en place de l'emploi accompagné (quoiqu'une procédure d'urgence de la CDAPH puisse être mobilisée).

C'est donc bien la logique de parcours qu'il convient de privilégier, idéalement sans ruptures et en facilitant notablement les procédures, à la fois pour les parents, les jeunes et les institutions afin que le jeune puisse se centrer sur son projet, son orientation et que son environnement (ses parents en particulier) soit libéré de démarches administratives trop lourdes. Cela leur permettrait un accompagnement de leur enfant, centré sur son projet.

Annexes

- Annexe 1 : Constitution du comité de pilotage
- Annexe 2 : Questionnaires
- Annexe 2.1. : Questionnaire à destination des jeunes déficients visuels
- Annexe 2.2. : Questionnaire à destination des parents
- Annexe 3 : Guide d'entretien de l'étude qualitative
- Annexe 4 : Comptes-rendus des entretiens qualitatifs
- 4.1. Entretiens menés avec des personnes en alternance
- 4.2. Entretiens menés avec des étudiants
- 4.3. Entretiens menés avec des acteurs de l'Éducation nationale
- 4.4. Entretiens menés avec des acteurs ayant une spécialité en lien avec le handicap et en particulier, la déficience visuelle
- Annexe 5 : Synthèse du rapport d'enquête sur l'intégration professionnelle des personnes déficientes visuelles
- Annexe 6 : Les missions du SAAAS
- Annexe 7 : Article ULIS de Grenoble « La canne blanche, n° 195, juillet 2016 ».

Annexe 1 – Constitution du comité de pilotage

- **Julie BERTHOLON** (JB), responsable Lobbying & Réseau à la Fédération des Aveugles de France
- **Thierry BEYLE** (TB), Cité scolaire René Pellet (EREADV) Villeurbanne, Professeur des Écoles (braille et bureautique, Vice-Président de la FIDEV et de l'APRIDEV)
- **Philippe BOUCHARD** (PB), Responsable Mission Handicap de Randstad
- **Céline CHABOT** (CC), responsable développement et partenariats à la Fédération des Aveugles de France
- **Jean-Paul DURAND**, psychologue à la FIDEV.
- **Nicolas EGLIN** (NE), Directeur du CTRDV de Villeurbanne
- **Bruno GENDRON** (BG), Laboratoire d'Économie d'Orléans
- **Guillaume LE GALLAIS** (GLG), Directeur de l'IPIDV, Brest
- **Pierre PETIT** (PP), Directeur de la FAF Languedoc-Roussillon
- **Sophie RIGAUD** (SR), Directrice adjointe des services de la FAF Languedoc-Roussillon

Annexe 2 – Questionnaires

Annexe 2.1. : Questionnaire à destination des jeunes déficients visuels



Association reconnue d'Utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

QUESTIONNAIRE A DESTINATION DES JEUNES

Pour remplir ce questionnaire, que vous le remplissiez sous format numérique ou sur papier, faites une croix ou mettez la lettre x sur la ligne qui correspond à votre réponse.

I. VOTRE SITUATION PERSONNELLE

1- Quel âge avez-vous ?..... ans

2- Quel est votre sexe ?

Masculin Féminin

3- Dans quel département résidez-vous ?

4- Êtes-vous ?

Non-voyant

Malvoyant

II. VOTRE SCOLARITE

Si vous n'êtes plus scolarisé aujourd'hui, répondez à cette rubrique en considérant la dernière classe que vous avez fréquentée

5- Dans quel type d'établissement êtes-vous scolarisé ? (*possibilité de cocher plusieurs réponses*)

Ordinaire

Adapté

Service type SESSAD (SAAAS, SAAAS)

6- Estimez-vous être ?

Bon élève

Élève moyen

Élève avec des difficultés scolaires

7- Si vous vous estimez en difficulté, c'est essentiellement parce que :

Votre niveau est faible

Les documents pédagogiques ne sont pas adaptés à votre déficience visuelle

Les logiciels utilisés ne sont pas adaptés à votre déficience visuelle

Autre, à préciser

8- Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ?

Non encore diplômé

Diplôme national du brevet

CAP/BEP
BAC/BAC PRO
BAC +2
BAC +3
BAC +4
BAC +5 ou plus
Autre.....

9- Une partie de cette scolarisation se fait-elle en alternance ?

Oui
Non

10- Avez-vous déjà fait des stages en milieu professionnel ?

Oui
Non

**11- Si vous avez fait un stage en milieu professionnel, ce ou ces stages vous a (ont)-il(s) permis :
(possibilité de cocher plusieurs réponses)**

de prendre confiance en vous
de mieux savoir ce que vous voulez faire plus tard comme métier
de mettre en œuvre toutes vos capacités
de parler de votre déficience visuelle sur le lieu de stage
Autre, à préciser

12- Avez-vous rencontré des difficultés liées à votre déficience visuelle dans le cadre de ce stage ?

Oui
Non
Si oui, lesquelles : (possibilité de cocher plusieurs réponses)

L'employeur ne m'a rien donné à faire
Je n'ai pas pu / su exprimer mes besoins
Les interfaces informatiques étaient inadaptées
J'ai eu du mal à me déplacer dans l'entreprise
Autre, à préciser

13- Actuellement, dans quelle situation êtes-vous :

Je suis encore scolarisé, en quelle classe ?.....
Je suis en formation professionnelle, laquelle ?.....
Je travaille, quel travail faites-vous ?.....
Je suis en recherche d'emploi, depuis combien de temps ?.....
Autre.....

III. ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

14- Quel métier souhaitez-vous faire ?

.....

15- Quel métier vos parents envisagent-ils pour vous ?

.....

16- Vous a-t-on déjà parlé de votre orientation scolaire ou professionnelle?

Oui

Non

17- Par qui avez-vous été orienté ou conseillé ? (possibilité de cocher plusieurs réponses)

Conseiller d'orientation

Enseignant référent

Autres services (type SAAAIS, SAMSAH, SAVS, SSR etc.....)

Mission locale

CIO

Personne ne m'a conseillé

Recherche personnelle

Autre, à préciser

18- Vous a-t-on donné de bons conseils pour vous aider dans vos choix d'orientation scolaire et professionnelle ?

Oui, lesquels

Non, lesquels

19- Pensez-vous que les conseils qui vous ont été donnés tiennent compte de votre déficience visuelle ?

Oui / Non

20- De quoi auriez-vous besoin pour vous sentir mieux accompagné pour votre orientation scolaire et professionnelle ? (séances de locomotion, AVJ, formation informatique adaptée...)

.....

Si vous souhaitez être informé des résultats de cette enquête, veuillez préciser vos noms, prénoms, coordonnées postale, téléphonique ou électronique :

.....

Merci d'avoir bien voulu répondre à ce questionnaire.

Le traitement des données à caractère personnel effectué avec les données collectées lors de l'enquête a été déclaré auprès de la CNIL sous le n° 1834385 v 0 le 9 février 2015. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à emploi@aveuglesdefrance.org ou en adressant un courrier à la Fédération des Aveugles de France, 6 rue Gager Gabillot 75015 Paris.



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

QUESTIONNAIRE A DESTINATION DES PARENTS

Pour remplir ce questionnaire, que vous le remplissiez sous format numérique ou sur papier, faites une croix ou mettez la lettre x sur la ligne qui correspond à votre réponse.

I. AU SUJET DE VOTRE ENFANT

1- Quel âge à votre enfant ?..... ans

2- Quel est son sexe ?

Masculin Féminin

3- Dans quel département résidez-vous ?

4- Est-il ?

Non-voyant

Malvoyant

5- Dans quel type d'établissement est/était-il scolarisé ? (possibilité de cocher plusieurs réponses)

Ordinaire

Adapté

Service type SESSAD (SAAAIS, SAAAS)

6- Estimez-vous qu'il est/était :

Bon élève

Élève moyen

Élève avec des difficultés scolaires

7- Si vous estimez que votre enfant est ou était en difficulté, c'est essentiellement parce que :

Son niveau est faible

Les documents pédagogiques ne sont pas adaptés à sa déficience visuelle

Les logiciels utilisés ne sont pas adaptés à sa déficience visuelle

Autre, à préciser

8- Quel est le diplôme le plus élevé que votre enfant a obtenu ?

Non encore diplômé

Diplôme national du brevet

CAP/BEP

BAC/BAC PRO

BAC +2

BAC +3

BAC +4
BAC +5 ou plus
Autre.....

9- Une partie de cette scolarisation s'est-elle faite en alternance ?

Oui
Non

10- Métier envisagé pour votre enfant ?.....
Pourquoi ce choix ?.....

11- Métier souhaité par votre enfant ?.....

12- Actuellement, votre enfant :

Est encore scolarisé, en quelle classe ?.....
Est en formation professionnelle, laquelle ?.....
Travaille, quel travail fait-il ?.....
Est en recherche d'emploi, depuis combien de temps ?.....
Autre.....

II. ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

13- Votre enfant a-t-il été accompagné lors de son orientation ?

Oui / Non

Si non, **pourquoi** ?.....

14- Cet accompagnement a-t-il pris en compte la déficience visuelle de votre enfant ?

Oui / Non

15- Vous, parents, avez-vous été associé à ce processus d'orientation ?

Oui / Non

Si non pourquoi ?.....

16- Par qui avez-vous été orienté ou conseillé ? (possibilité de cocher plusieurs réponses)

Conseiller d'orientation
Enseignant référent
Autres services (type SAAAIS, SAMSAH, SAVS, SSR etc.....)
Mission locale
CIO
Personne ne m'a conseillé
Recherche personnelle
Autre, à préciser

17- Quel accompagnement vous a/aurait semblé le plus pertinent ? (possibilité de cocher plusieurs réponses)

Conseiller d'orientation
Enseignant référent

Autres services (type SAAIS, SAMSAH, SAVS, SSR etc.....)

Mission locale

CIO

Autre, à préciser

18- Avez-vous eu l'impression d'avoir le choix en matière d'orientation pour votre enfant ?

Oui / Non

Il n'a pas eu de choix à faire car son projet était clair et réalisable

19- Votre enfant a-t-il déjà fait des stages en milieu professionnel ?

Oui / Non

20- Si votre enfant a fait un stage en milieu professionnel, ce ou ces stages lui a (ont)-il(s) permis : (possibilité de cocher plusieurs réponses)

de prendre confiance en lui

de mieux savoir ce qu'il voulait faire plus tard comme métier

de mettre en œuvre toutes ses capacités

de parler de sa déficience visuelle sur le lieu de stage

Autre, à préciser

21- A-t-il rencontré des difficultés liées à sa déficience visuelle dans le cadre de ce stage ?

Oui / Non

Si oui, lesquelles : (possibilité de cocher plusieurs réponses)

L'employeur ne lui a rien donné à faire

Votre enfant n'a pas pu / su exprimer ses besoins

Les interfaces informatiques étaient inadaptées

Il a eu du mal à se déplacer dans l'entreprise

Autre, à préciser

22- Qui a renseigné le questionnaire ?

Père

Mère

Les deux

23- Avez-vous des suggestions ?

.....

Si vous souhaitez être informé des résultats de cette enquête, veuillez préciser vos noms, prénoms, coordonnées postale, téléphonique ou électronique :

.....

Merci d'avoir bien voulu répondre à ce questionnaire.

Le traitement des données à caractère personnel effectué avec les données collectées lors de l'enquête a été déclaré auprès de la CNIL sous le n° 1834385 v 0 le 9 février 2015.

Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à emploi@aveuglesdefrance.org ou en adressant un courrier à la Fédération des Aveugles de France, 6 rue Gager Gabillot 75015 Paris.

Annexe 3 – Guide d’entretien de l’étude qualitative



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l’orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D’ENTRETIEN A DESTINATION DES JEUNES

1. Quel métier voulez-vous faire plus tard ?
2. Qu’est-ce qui vous a amené à choisir ce métier ?
3. Votre projet vous semble-t-il compliqué à réaliser ?
4. Quelle formation faut-il suivre pour y parvenir ?
5. Si vous avez fait des stages en entreprise, quel bilan en tirez-vous ?
6. Aujourd’hui, qu’est-ce qui vous aiderait le plus pour parvenir à faire le métier que vous avez choisi ?

Annexe 4 – Comptes rendus des entretiens qualitatifs

4.1 Entretiens menés avec des personnes en alternance



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

Entretien téléphonique du 20 janvier 2016 avec Mlle Uzma Arif, étudiante en Master 2 à l'IGS.

Au moment de mon choix de suivre une formation en master 1 et 2 dans le domaine des achats, il s'agissait d'une recherche personnelle ; je n'étais pas accompagnée. Je n'ai rencontré aucune difficulté dans le cadre de la formation. Même pendant mes stages, mon handicap avait été facilement compensé. C'est seulement pendant la recherche d'emploi (qui a duré un peu plus d'un an) que cela s'est compliqué.

Après l'obtention de ce master en 2012, j'ai recherché un emploi correspondant à mes compétences. Après plusieurs entretiens, j'ai fait le constat que lorsqu'on approfondissait les tâches liées au poste, celles-ci m'étaient partiellement accessibles. Par exemple, l'un des postes nécessitait la consultation d'un grand nombre de documents papier. Certes, j'aurais pu les scanner mais cela aurait pris beaucoup de temps.

A la suite de cette recherche d'emploi et ayant travaillé pendant mes stages avec des personnes appartenant au service RH, j'ai pu voir les différentes facettes du métier ce qui m'a permis de me réorienter vers les ressources humaines. Cela m'a paru intéressant et compatible avec ma situation de handicap. J'ai aussi bénéficié des conseils de l'association Tremplin Entreprises, de la Chargée de Mission Handicap à l'IGS et de professionnels en RH qui m'avaient accompagné lors de mes différents stages.

J'ai choisi une formation dans le domaine RH en alternance à l'IGS pour les mêmes raisons que tout un chacun. Mais pour moi, cela me semble être un plus pour valoriser mon parcours. Rien de mieux pour appréhender le métier. Cela me permettra de savoir vers quel type de poste je souhaite aller. Cependant, pour que l'alternance ait du sens, il faut bien définir en amont les missions et avoir un projet professionnel déterminé.

Dans mon expérience de l'alternance, pour la partie formation, je ne bénéficie d'aucune adaptation particulière à l'exception du tiers temps et d'un secrétaire pour les partiels. Pour le cours de gestion de paie, j'ai bénéficié d'un cours particulier avant le partiel et j'ai passé ce dernier à l'oral. Il y a également eu un cours de paie sur un logiciel dédié, celui-ci n'étant pas compatible avec mes outils informatiques, j'en ai été dispensé. Il en est de même concernant le e-learning (projet Voltaire, Toeik, Tell me more, gestion de projet).

Par ailleurs, la plupart des enseignants donnent leurs cours à l'avance ou à chaque fin de module. Ils le font pour l'ensemble de la promotion car cela fait partie de leur pédagogie.

En entreprise, je bénéficie d'une adaptation de poste de travail (afficheur Braille, scanner et lecteur d'écran). Mais l'environnement de l'entreprise n'est pas spécialement adapté. C'est l'accord handicap de l'entreprise qui a financé le matériel ; cela n'a donc pas posé de problèmes.

S'agissant des déplacements, j'estime que quand on veut quelque chose, il faut s'en donner les moyens. Par ailleurs, je ne suis pas plus ni moins fatiguée que mes autres camarades.

Pour ma part, je pense que le fait que peu de déficients visuels soient attirés par l'alternance s'explique de la façon suivante :

- certains n'arrivent pas à s'adapter au rythme intensif puis à l'environnement qui n'est pas le même à l'école et à l'entreprise. De plus, il n'est pas toujours facile pour une personne en situation de handicap de trouver une entreprise, même pour un contrat en alternance. Ils préfèrent donc se tourner vers des formations initiales ou bien ils choisissent des formations spécialisées en CRP ;
- des difficultés d'adaptation, ils pensent qu'on doit s'adapter à eux alors que c'est aussi et surtout à eux de s'adapter ;
- l'alternance fait peur. Ils peuvent avoir des stéréotypes concernant l'entreprise.

Lorsque pour certaines personnes, la déficience apparaît tardivement et qu'ils quittent le milieu ordinaire de formation pour intégrer le milieu spécialisé, il est plus compliqué pour eux de faire le chemin inverse. A fortiori, l'alternance est vécue comme compliquée pour eux.

Pour ma part, on ne m'a jamais parlé de l'alternance, y compris lorsque j'étais scolarisée en milieu adapté. Ce choix résulte d'une envie puis d'une recherche personnelle.



LA CITOYENNETÉ
ÇA NOUS REGARDE !

Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

Entretien téléphonique du 02/03/16 avec Arnaud Ramos, étudiant en alternance en Master DSCG.

Mon parcours scolaire a été le suivant : toute ma scolarité s'est faite en inclusion (c'était un choix de mes parents qui sont eux-mêmes déficients visuels et qui ont été scolarisés en milieu spécialisé). J'ai bénéficié du soutien de l'Institut des Jeunes Aveugles de Toulouse. J'ai choisi la comptabilité à la fin de la 3^{ème}. Je n'étais pas suffisamment bon en langues et en mathématiques théoriques. Je me suis donc orienté vers une voie où les chiffres m'étaient accessibles. Il y a certes énormément de tableaux mais avec mon reste visuel d'une part et la possibilité de grossissement de caractères, je peux fractionner les tableaux pour en prendre connaissance.

Mes études ont commencé par une licence DCG qui prévoyait deux périodes de stage d'un mois chacune. Cette formation était très généraliste. J'ai ensuite choisi de faire un master DSCG. J'ai eu le choix de le faire en formation initiale classique qui prévoit 12 semaines de stage ou bien de le faire en alternance. J'ai choisi finalement l'alternance :

- pour me donner une expérience professionnelle ;
- pour mettre en évidence cette expérience professionnelle auprès de futurs employeurs.

Pour trouver l'entreprise, cela s'est passé comme pour tout un chacun : ma déficience est peu visible ; j'ai simplement expliqué à mes recruteurs que j'utiliserais des logiciels d'agrandissement de caractères ainsi qu'un lecteur d'écran et que ces outils devraient me permettre de travailler dans les meilleures conditions. J'ai évidemment mis en avant mes compétences ; elles correspondaient à celles attendues par l'employeur. Mon processus de recrutement a été quasiment identique à celui d'une personne valide. Pour autant, si des tests d'accessibilité logiciels avaient été faits à ce moment-là, on aurait vu que les logiciels métier n'étaient pas complètement accessibles. De plus, mon entreprise dispose de sécurités importantes sur ses outils numériques (pare-feu puissant) de sorte que ZoomText n'est pas complètement compatible. . De ce fait, si ces informations avaient été connues avant mon recrutement, ma responsable aurait probablement choisi quelqu'un d'autre. Néanmoins, malgré les barrières à l'utilisation de certains logiciels, je me donne 2 ans pour contrer ces difficultés.

Si peu de personnes déficientes visuelles choisissent l'alternance, c'est peut-être parce qu'elles anticipent que cela génère de la fatigue. A titre personnel, je dois fournir des efforts importants, grossir les documents pour les lire avec mes yeux, ce qui provoque un grand état de fatigue. Si des tâches pouvaient être automatisées, la situation serait meilleure.

S'agissant de la formation théorique, elle est très professionnelle. J'utilise le logiciel Adobe pour transformer une bonne partie des documents pdf en word ; mes enseignants font de même. Il me reste une part minime de documents non accessibles. Pour ces documents, je peux me faire aider, dans la mesure du possible, par l'Institut des Jeunes Aveugles de Toulouse.

4.2 Entretiens menés avec des étudiants



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

Entretien téléphonique du 11/05/16 avec Thibaut de Martimprey, consultant en opérations industrielles à Accenture.

Je suis très malvoyant de naissance. Je me suis déplacé sans canne jusqu'à l'âge de 23 ans mais mon état s'est dégradé jusqu'à ce que je circule en permanence avec une canne blanche.

Mon parcours scolaire a été le suivant : j'ai été en classe d'intégration scolaire (CLIS) puis de la 6^{ème} à la terminale, j'ai été scolarisé en milieu ordinaire avec un suivi dans un SAAAS. J'ai fait un bac S en milieu ordinaire. Le choix d'un bac scientifique vient de mon souhait de viser le mieux pour avoir le plus de choix possibles par la suite. Au début du lycée je voulais intégrer une spé maths pour devenir ingénieur, mais il y avait beaucoup trop de mathématiques, ce qui en braille est complexe à gérer. Ainsi, je me suis plutôt orienté vers la filière commerciale, j'ai suivi une prépa ECS à Clermont-Ferrand afin de m'ouvrir le plus de portes possibles, mais même là, il y avait beaucoup de maths.

J'ai toujours eu de bons résultats tout au long de ma scolarité. Au vue de mes bons résultats, on m'encourageait et surtout, personne ne m'a mis de « barrières » quant à mes choix possibles. Mes parents, quant à eux, étaient plutôt « neutres » et m'ont laissé faire. Ce sont surtout les professeurs et écoles qui m'ont aidé dans mon orientation et m'ont permis de confirmer mes ambitions. J'ai toujours été conscient qu'il était important d'être bon élève pour mieux m'en sortir. Par voie de conséquence, personne ne m'a tenu de discours « limitatif » du genre « ne fais pas ça car tu ne pourras pas dessiner ou conduire si le métier l'exige... ». De toute façon, je n'aurais pas accepté qu'on me tienne ce genre de discours. D'ailleurs, à l'époque, si j'avais été aveugle complet avec un chien ou une canne blanche, on ne m'aurait sans doute pas encouragé autant. Ma posture positive a fait que les gens me faisaient confiance et que le champ des possibles ne m'a pas été restreint. Ceci est d'autant plus vrai que la déficience visuelle peut d'emblée faire peur.

Lorsque j'ai cherché mes premiers stages, j'ai mis le handicap en avant en me faisant accompagner par des associations comme Baisser les Barrières. Lors des stages ultérieurs, j'ai fait de même et ces expériences m'ont servi de tremplin et ont simplifié les choses.

Aujourd'hui, je suis salarié depuis 4 ans à Accenture en tant que consultant en opérations industrielles.

Au niveau associatif, j'ai été président pendant 3 ans de 2010 à 2013 de la Fédéeh puis trésorier, structure créée en 2010 qui a pour ambition de faciliter la réussite des jeunes handicapés (études, emploi,...) tout handicap confondu. En amont, un tutorat est mis en place afin de motiver les jeunes à aller vers l'enseignement supérieur. Pour ce faire, nous menons des actions dans les universités, les

grandes écoles, les associations étudiantes, pour faciliter l'inclusion sur les campus (sport, vie sociale,...). En aval, nous sommes force de recrutement. Nos valeurs sont l'inclusion, l'« empowerment ». Notre réseau d'entraide compte 700 membres (18 – 35 ans). Trois fois par an, des rencontres nationales ont lieu à Paris en présence d'une partie de nos membres, des associations du milieu étudiant, d'experts (Tremplin, Harpège).

Sur les questions d'orientation à proprement parler, je dirai que plus le handicap (auditif, visuel, moteur, psychique) est visible, plus la question se pose de manière aiguë. Il y aura toujours des métiers inaccessibles liés à la lourdeur du handicap ou à des impossibilités évidentes. Je pense que la réussite de l'orientation dépend beaucoup de la personnalité du jeune en situation de handicap, de ses envies, de sa motivation. Des stéréotypes existent aussi bien du côté de la personne handicapée (des personnes s'auto-censurent au regard de leur orientation scolaire et professionnelle parce que d'autres personnes déficientes visuelles ou non leur ont dit que ce serait difficile. Les personnes valides peuvent, elles-aussi, avoir des stéréotypes négatifs conduisant à amener les jeunes déficients visuels à restreindre leur choix. Il faut aussi faire attention à l'aspect « communautaire ». Chez les personnes déficientes visuelles par exemple, le fait de rester « en réseau » entraîne une démotivation mutuelle. Le côté communautaire « enferme ». L'inclusion est primordiale. A la Fédéeh par exemple, on met en place des événements sportifs qui ne sont pas exclusivement dédiés aux personnes handicapées. La simple bienveillance à l'égard du handicap ne sert pas à grand-chose. La philosophie à suivre est vraiment celle d'« être avec », celle de l'inclusion.



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

Entretien téléphonique du 26 janvier 2016 avec Mr Juba Taleb, étudiant en école de journalisme.

J'ai d'abord été en collège en milieu ordinaire, puis je suis rentré en seconde d'intégration, aidé d'une AVS avec laquelle la relation n'était pas optimale. A la suite de cette période, j'ai été scolarisé à l'Institut National des Jeunes Aveugles de la seconde à la terminale. J'ai toujours voulu devenir journaliste. A l'INJA, lorsque j'ai présenté mon projet, je recherchais moi-même les informations et je les soumettais aux enseignants.

Les conseillers d'orientation que j'ai rencontrés, à qui j'ai évoqué ma passion de la radio, m'ont plutôt découragé d'aller dans cette voie au motif qu'elle n'offre pas beaucoup de débouchés d'une part et que le métier d'animateur radio ne nécessite pas de diplômes d'autre part. Mes parents auraient plutôt souhaité que je devienne kinésithérapeute (eux-mêmes sont dans le milieu médical). Outre le fait que j'écoute beaucoup la radio, j'ai rencontré un journaliste qui m'a permis de percevoir la réalité du métier. Pour autant, ma déficience visuelle n'a pas été un élément que mes parents ou les conseillers d'orientation ont invoqué pour me convaincre de ne pas faire de radio. Au contraire, je pense que la radio est un média parfaitement accessible à une personne déficiente visuelle.

Dans la mesure où je suis malvoyant, les conséquences de cette déficience sont moindres. J'ai été amené à en parler dans ma formation. Pendant les cours, je prends les notes par moi-même ; je me fais lire les diaporamas par mes camarades de promotion. Enfin, je bénéficie d'une secrétaire lors des examens.

Je suis en début de formation ; j'aurai mon diplôme d'ici 2 ans ; il est possible que je prolonge mon cursus. Pour mon futur métier, je me vois plutôt en studio, comme présentateur. Je ne suis pas opposé à être mobile et à être chargé de reportages, mais je préférerais être en studio.

4.3 Entretiens menés avec des acteurs de l'Éducation nationale



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien téléphonique du 11 septembre avec Hélène de Compiègne, Onisep, direction, chargée de mission handicap.

L'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions) est un établissement à caractère administratif sous tutelle du MENESR (ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche).

Sa mission principale est d'informer les jeunes, les familles, les équipes éducatives sur l'orientation.

Le site Internet de l'Onisep reçoit en moyenne 45 millions de visiteurs par an.

S'agissant du handicap, plusieurs axes sont développés autour du numérique :

- Sur le site de l'Onisep, un onglet Handicap permet d'avoir accès aux informations sur la scolarisation et la première insertion professionnelle des jeunes handicapés.
- Sur la plateforme Mon orientation en ligne (www.monorientationenligne.fr), des conseillers répondent aux questions sur l'orientation des jeunes en situation de handicap.
- L'application sur mobile Total Accès est accessible notamment sur iPhone et iPad et dès mi-octobre sous Android. D'autres applications mobiles existent ou sont en cours de développement.
- La base de données handicap de l'Onisep recensant les structures dédiées aux jeunes handicapés (Ulis, (unités localisées pour l'inclusion scolaire), établissements et services médico-sociaux, associations...). Des annuaires publiés par extraction de cette base de données paraîtront fin 2016.

En ce qui concerne les ressources de l'Onisep, la question du handicap est de plus en plus abordée de manière transversale dans les publications généralistes de l'Onisep, dans une démarche réellement inclusive. Par exemple, dans la collection « Dossiers », une page sur les étudiants handicapés offre un premier niveau de renseignements sur l'accès aux études supérieures. La collection « Pourquoi pas moi » traite de la notion d'égalité des chances : les jeunes y parlent de leur parcours, des freins et des opportunités rencontrés. Des jeunes professionnels en situation de handicap y témoignent.

Il existe parallèlement quelques publications dédiées au handicap : « Des études supérieures à l'emploi » a été publiée en juillet 2015 par trois délégations régionales de l'Onisep, dans la collection Handi+. Une publication sur « Les métiers au service du handicap » est parue en 2013-2014 dans la collection en partenariat Zoom métiers. Les métiers autour de l'accessibilité y sont mentionnés. Enfin, une série audiovisuelle de 10 films courts est en cours de réalisation. L'Onisep est également présent sur les salons d'orientation. C'est pour nos équipes l'occasion de rencontrer des jeunes et leur famille.



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien du 16/12/15 avec Mme Fabienne Corre-Menguy, Chargée de Mission Handicap, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Sur le plan statistique, le Ministère dispose du recensement des étudiants handicapés. Il repose sur la déclaration qu'en font les étudiants. Il y a donc probablement une sous-estimation numérique. Les données portent sur la formation suivie et les aménagements à mettre en place. Voici les filières choisies par ordre décroissant :

- lettres, langues, sciences humaines,
- droit, économie-gestion,
- sciences,
- santé,
- STAPS,
- IUT.

Par rapport à la population générale, on constate une sur représentation des étudiants handicapés en lettres, langues et sciences humaines, ainsi que dans les IUT et une sous-représentation en droit, économie-gestion et dans la filière santé. Ce constat s'atténue au cours des années.

Si on raisonne par type de déficience, les étudiants déficients visuels représentent 7% de l'ensemble des étudiants handicapés. Ils sont sur représentés en lettres, langues et sciences humaines, ainsi qu'en droit, économie-gestion et dans la filière santé. Ils sont sous-représentés en sciences, STAPS et IUT.

Globalement, les étudiants en situation de handicap ont une fluidité de leur parcours universitaire aussi bonne que celle de la population générale. A ce titre, les déficients visuels ne dérogent pas à la règle. Ils se sentent bien accompagnés au sein des universités.

Il n'y a pas de données concernant l'insertion professionnelle.

Aujourd'hui, il semble qu'il y ait de moins en moins de freins pour les étudiants en situation de handicap, bacheliers, de suivre des études supérieures. En revanche, sont-ils bien orientés ? La question se pose. De façon générale, on constate qu'ils méconnaissent l'enseignement supérieur, comme c'est d'ailleurs le cas pour l'ensemble des étudiants. Pour autant, les étudiants en situation de handicap ont une recherche plus active de leur filière, notamment en lien avec les difficultés réelles ou supposées qu'ils peuvent envisager, ce qui les conduit à restreindre l'éventail de leur choix.

Les proviseurs des lycées, ainsi que les conseillers d'orientation psychologues, sont en charge de l'orientation dans les lycées. Ils n'ont pas une connaissance exhaustive de la diversité des filières

offertes dans l'enseignement supérieur pour l'ensemble de la population. De surcroît, ils peuvent avoir tendance à limiter le choix des étudiants en situation de handicap : on regarde d'emblée ce qui sera *a priori* inaccessible. Le choix est donc biaisé. De plus, ils méconnaissent les dispositifs spécifiques mis en place dans l'enseignement supérieur pour accompagner les étudiants en situation de handicap. Il y a un travail à faire pour accompagner les acteurs de l'orientation du secteur secondaire pour les amener à un meilleur niveau d'informations.

S'agissant de l'orientation dans l'enseignement supérieur, il faut mettre l'accent sur l'information concernant :

- la diversité des filières qui peuvent être choisies,
- les mesures d'accompagnement qui peuvent être proposées et mises en place.

Il faut aussi insister sur le fait que les élèves doivent oser suivre la filière de leur choix. Il faut les amener à réfléchir à leur orientation à partir d'un projet plus global ; l'idée étant d'adapter le choix de filière à ce projet et non l'inverse. Il s'agit ensuite pour les partenaires de trouver les solutions pour que l'étudiant puisse suivre cette filière dans les meilleures conditions.

Une idée préconçue perdure : les SAAAS (Service d'Aide à l'Acquisition de l'Autonomie et à la Scolarisation) accompagnent les jeunes jusqu'à l'âge de 20 ans et il n'y a plus d'accompagnement ensuite. On peut se demander pourquoi ce discours est tenu, ceci pouvant avoir tendance à freiner l'accès à l'enseignement supérieur.

À propos des étudiants déficients visuels, le choix de filière se fait surtout en lien avec l'accessibilité des supports pédagogiques.

À propos d'APB (Admission Post-Bac), on invite les étudiants à prendre contact au plus vite avec l'établissement d'accueil souhaité.



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien téléphonique du 25/09/15 avec Hervé Thuilliez.

M. Thuilliez est psychologue au Réseau Handicap Orientation (RHO). Il existe deux services spécialisés d'orientation dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap et /ou de maladie dans l'Éducation Nationale : le RHO de Paris d'une part, et le Centre Ressources Orientation Handicap de Lille, d'autre part. Dans les autres académies, il existe des référents pour le suivi des élèves en situation de handicap au niveau des rectorats.

Dans le cadre de ses fonctions, M. Thuilliez et une collègue travaillent avec l'Institut National des Jeunes Aveugles (INJA). Ils y effectuent des permanences. Ils rencontrent des jeunes scolarisés soit à l'INJA, soit en inclusion scolaire (dans ce second cas, ils sont suivis par un SAAAIS). Les interventions peuvent se faire de façon individuelle ou en groupe mais dans la pratique, elles se font plutôt de manière individuelle.

- L'objectif de l'orientation du jeune est de viser à son épanouissement. Pour autant, certaines problématiques sont complexes, notamment lorsque l'orientation souhaitée n'est pas d'emblée compatible avec la réalité des possibles. Dans ce cas, l'avis médical est sollicité. Il convient assez rapidement d'être clair avec le jeune sur l'entrée en formation (est-elle possible ou non) et sur la sortie, l'insertion future (est-elle possible ou non) ? Dans ces situations, un accompagnement peut être envisagé. Par exemple, un jeune de 3^{ème} qui souhaite suivre une formation en électronique se voit proposer un stage malgré sa déficience visuelle. Cela permet d'analyser la faisabilité du projet. S'il n'est pas faisable, le projet de formation est aménagé, reporté ou en attente de maturation.
- On note des différences entre les aveugles (cécité complète) et les malvoyants (amblyopes) du point de vue de leur orientation : pour les aveugles, l'accès aux formations professionnelles de niveau 5 (CAP) est complexe. Lorsque cela est possible, ils ont plutôt tendance à avoir un niveau d'étude plus élevé, d'où une meilleure insertion professionnelle. Le but est une « montée en qualification ». Certains CAP comme par exemple le CAP APR (Agent Polyvalent de Restauration) est difficile. Certains Bac pro tertiaires sont possibles. Pour les malvoyants, l'espace des possibles est plus important, notamment sur les niveaux 5 (CAP) et 4 (Bac professionnels, technologiques ou généraux). Le taux d'insertion professionnelle augmente avec le niveau de qualification et cela reste vrai pour les jeunes en situations de handicap
- Deux freins existent : les jeunes « se brident » concernant leur orientation ; ils intègrent les normes sociales et s'y enferment. Il ne faut pas hésiter à explorer d'autres pistes au-delà de ces normes. L'autre frein est la technologie, notamment en lien avec l'accessibilité et le coût

du matériel (une personne inscrite à Lille 3 en musicologie a eu besoin d'un équipement dont le coût s'élève à 20 000€).

- Les structures spécialisées semblent proposer des orientations sur des métiers traditionnellement dévolus aux déficients visuels (kinésithérapie pour les bons élèves par exemple). Les formations de cannage-rempaillage s'adressent plutôt à des personnes déficientes visuelles avec troubles associés. Le cannage n'est pas une fin en soi. D'autres formations sont possibles, par exemple au CRP (AVH, Guinot ou Forja) mais dans ce cas, une exigence d'autonomie est requise (par exemple, vivre dans une chambre de jeunes travailleurs). Il serait bien qu'il y ait un « pont » entre d'un côté le lieu de formation et de l'autre un hébergement adapté comme il l'est à l'INJA.
- L'autonomie est importante pour les jeunes mais elle prend du temps. Les jeunes sont d'abord des adolescents comme tout un chacun avec ses propres envies, ses besoins... La locomotion et l'AVJ, certes indispensables, ne font pas forcément partie de leur préoccupation essentielle.
- S'agissant de l'alternance, les jeunes sont partagés. En particulier, le jeune ne perçoit pas forcément a priori la fatigue que peut engendrer l'alternance. L'aspect pécuniaire est bien compris. Le principal « point noir » est de trouver un employeur. L'obtention de la RQTH est un plus mais concrètement, on retrouve la pression sociale à travers la méconnaissance et les stéréotypes. C'est plus simple si le handicap est invisible et si un employeur est déjà sensibilisé au handicap.
- Concernant les interlocuteurs à solliciter, il y a deux cas de figure : soit le jeune est en établissement adapté à la déficience visuelle, soit il est en inclusion. S'il est en établissement adapté (type EREADV, INJA), il y a un travail avec les psychologues de l'Education Nationale spécialisés (RHO, CROH, CIO de Villeurbanne, etc.). A l'INJA, il existe une classe d'orientation qui permet à des jeunes de « mûrir » leur projet. Lorsque l'orientation est établie, un partenariat peut être noué avec un centre de formation, un établissement scolaire avec une affectation prioritaire selon le souhait du jeune et un calendrier, toujours sous réserve de la compatibilité avec la formation demandée et les normes d'accessibilité de l'établissement. Si cette formation ne convient pas finalement, une autre formation est proposée. Si le jeune est en inclusion scolaire, ce sont les psychologues de l'Education Nationale (ex conseillers d'orientation psychologues – COP) qui voient tous les jeunes ; ils n'ont pas de spécialisation concernant le handicap. En général, les jeunes en inclusion sont plus autonomes que les autres. Le RHO peut être sollicité par les parents et l'ensemble des partenaires, naturellement les psychologues de l'Education Nationale généralistes, les professeurs principaux, mais aussi les SAAAS, les établissements spécialisés, etc.
- À propos des familles en lien avec le jeune, ce dernier peut avoir un projet moins réaliste que celui proposé par la famille. Il s'agit alors de discuter du projet et d'aboutir à un consensus. Il faut faire émerger les demandes de la famille et du jeune surtout si le dialogue entre eux est compliqué comme pour tout jeune.
- Pour une orientation réussie, il faut d'abord s'entendre sur le concept de ce qu'est une « orientation réussie ». Une orientation réussie n'est pas forcément une orientation

professionnelle socialement acceptable. Lorsque le jeune est satisfait de ce qu'il fait, lorsqu'il est heureux, l'orientation est réussie. L'autonomie est un élément majeur pour réussir son orientation. Par exemple, une jeune fille en terminale souhaite devenir éducatrice spécialisée. Elle s'est inscrite toute seule aux concours, s'est déplacée dans des salons... Le seul travail du RHO a été de lui proposer des solutions alternatives au cas où il n'y aurait pas de réussite au concours cette année. Elle devra cependant « convaincre le jury d'oral que son handicap est une force ». Pour tout candidat, un concours reste un concours avec sa marge d'aléas. Afin de pouvoir le repasser, il faut prévoir une formation initiale qui va permettre le développement de compétences afin de retenter ce concours, juste au cas où.

- L'accueil des jeunes en situations de handicap dans les formations pré et post bac a fait et fait encore des progrès dans les aménagements, les dispositifs, les formations, etc. Par exemple, l'obtention d'attestations de compétences d'un diplôme peut permettre une bonne orientation même si le diplôme n'est pas obtenu. Le travail d'articulation n'est parfois pas aisé entre les partenaires, les dossiers, les accompagnants, etc. pour les professionnels, c'est donc encore plus complexe pour les jeunes et leurs parents. Il ne faut hésiter à utiliser l'ensemble des ressources disponibles et oser pousser les portes et les murs. C'est à ce prix qu'évoluent les représentations et les stéréotypes notamment.



LA CITOYENNETÉ
ÇA NOUS REGARDE !
Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien téléphonique du 22 septembre 2015 avec Mme Akila Lamrani, ingénieure de formation pour les élèves à besoins éducatifs particuliers à la DAFPEN à Montpellier (Délégation Académique à la Formation des Personnels de l'Éducation Nationale) depuis une dizaine d'années. Elle était auparavant professeur de lettres en collège. Elle accueillait des élèves sourds. Après une formation de 2 ans sur la déficience auditive, elle a été nommée professeur ressource auprès des déficients auditifs, puis, petit à petit, son activité s'est étendue à d'autres types de handicap, dont la déficience visuelle.

- La prise en compte du handicap visuel semble plus simple à prendre en charge à l'école, comparée par exemple, à la déficience auditive. Les moyens techniques mis à disposition des déficients visuels leur permettent une meilleure compensation. Cela paraît moins compliqué que pour les autres handicaps.

- Il n'y a pas d'établissements pour déficients visuels dans l'Académie, tous les élèves déficients visuels sont en établissements ordinaires avec un service d'accompagnement qui les suit.

De plus, dans l'académie de Montpellier, la prise en charge par le SAAAIS est performante.

- Il y a un CIO spécialisé dans l'Académie (CIO « CASSANYES ») où les conseillers d'orientation psychologues (COP) ont une compétence particulière dans le domaine du handicap

- Il serait opportun que les enseignants soient formés sur le handicap afin de dépasser les représentations que l'on peut en avoir

- Les moyens techniques, notamment informatiques, sont un apport précieux

- Par rapport aux familles, leur volonté, leur détermination est primordiale afin d'accompagner au mieux leur enfant dans leur projet. Il ne faut pas se « laisser abattre », notamment face aux divers refus rencontrés.

- Les familles ont des approches différentes. Si la famille n'est pas ou ne peut pas être porteuse d'un projet, les services et équipes de professionnels sont là (équipes du SAAAIS, par exemple).



LA CITOYENNETÉ
ÇA NOUS REGARDE !
Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien téléphonique du 16/09/15 avec Mr Louvois, inspecteur de l'éducation nationale, chargé de l'adaptation scolaire des élèves en situation de handicap (IENASH) ; il est conseiller technique ASH de l'Hérault depuis 3 ans.

- La majeure partie des élèves déficients visuels sont suivis par le SAAIS de la FAF-LR. Ils sont accompagnés par des professionnels itinérants qui interviennent dans les classes ordinaires généralement, certains pouvant être scolarisés en ULIS (école, collège, lycée) ou bien en SEGPA. Il peut y avoir une double prise en charge lorsqu'il y a handicaps associés dans le cadre des SESSAD.

- Concernant la spécificité de la problématique de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels, une étude est en cours à la DGESCO (Direction générale de l'enseignement scolaire) sur ce point. Elle aborde le milieu ordinaire et la dimension médico-sociale de la prise en charge. Depuis 2005, le Ministère a travaillé sur le plan quantitatif. Mais avec cette enquête, on engage une réflexion qualitative sur le devenir des jeunes, leur accès à la vie sociale et professionnelle sous forme d'une étude de cohorte.

- Au plan local, un travail est mené sur la question de l'orientation des élèves post 3^{ème} (élèves SECPA, ULIS...).

- Par rapport à d'autres types de handicap, la déficience visuelle est bien prise en compte dans le cadre notamment d'un bon partenariat avec des structures de type FAF-LR. Les meilleures réussites scolaires se voient dans ce type de handicap, comparé aux déficiences cognitives. De façon générale, bon nombre d'élèves déficients sensoriels, visuels en particulier, font des études supérieures tandis que les élèves ayant des troubles cognitifs (majoritaires numériquement) n'atteignent pas ces niveaux.

- Plus de 90% des CLIS et des ULIS s'occupent des élèves ayant des troubles cognitifs dont les troubles spécifiques de l'apprentissage.

- Concernant l'orientation des jeunes, elle est pilotée dans les établissements (enseignants référents, représentant des services de soin...), en concertation avec la MDPH, la famille et les services de soin. S'il faut des aménagements pour les examens, c'est le service académique (Division de Examens et Concours) et le médecin conseiller technique de la DASEN qui traitent cette question. Ceci est fait en concertation avec les IEN-IO pour s'interroger sur la faisabilité de telle ou telle formation et la nécessité d'envisager des besoins spécifiques.

- Si les jeunes déficients visuels sont en milieu ordinaire, ils bénéficient comme les autres des outils d'orientation de droit commun (projet d'orientation, découverte des métiers qui font partie des enseignements généraux). L'équipe de suivi de scolarisation (ESS) propose un projet professionnel ou de formation.

- Lorsqu'on juxtapose le projet de vie du jeune (au cœur de la loi de 2005) et la réalité du jeune (un jeune déficient visuel qui demanderait d'être pilote de ligne), cette demande n'arrive généralement pas en Terminale puisque des démarches antérieures ont été menées. Elles ont dû amener le jeune à prendre conscience de ce qui est possible de ce qui ne l'est pas.

- L'orientation souhaitée est prise en compte mais il peut y avoir un problème en termes de places disponibles. Par exemple, dans le département de l'Hérault en lycée professionnel, il est plus facile d'aller dans des formations d'aide à la personne qu'en cuisine.

4.4 Entretiens menés avec des acteurs ayant une spécialité en lien avec le handicap et en particulier, la déficience visuelle



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien du 04 juin 2015 avec Nathalie Rivaux, directrice adjointe, Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie pour Déficients Visuels du Rhône (IFMKDV)

L'IFMKDV est un CRP dans lequel il y a très peu d'aveugles car l'accès aux locaux de l'IFMKDV situé à l'université Lyon 1 demande une très bonne autonomie dans les déplacements. De plus, l'IFMKDV ne dispose pas d'un internat sur site. La plupart des élèves sont malvoyants. Ils ne bénéficient pas de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Ils sont accueillis dans les conditions suivantes :

- sous critères ophtalmologiques ;
- à partir de 17 ans;
- titulaires du baccalauréat quelle que soit la série. On note cependant que ceux qui ont un baccalauréat général réussissent mieux que les autres ;
- avec une notification MDPH et la RQTH.

Compte-rendu de l'entretien

1. Comment caractériseriez-vous le processus d'orientation scolaire et professionnel des jeunes déficients visuels ?
 - la démarche est à la fois simple et pas simple
 - l'orientation ne se fait pas par Post Bac mais en parallèle
 - le jeune ou bien sa famille prend contact avec nous. Si le critère ophtalmologique est rempli, l'assistante sociale indique au candidat qu'il doit déposer à la MDPH de son département une demande d'orientation professionnelle et de RQTH. La RQTH est obligatoire car l'établissement dépend du secteur adulte d'une part et de l'insertion professionnelle, d'autre part.
 - pas de critère de niveau
 - si le jeune n'a pas de bac scientifique, il ira en prépa.

L'articulation entre le statut médico-social de l'IFMKDV et l'université se fait ainsi :

- il y a un accord avec l'université, les jeunes ont le statut d'étudiants

- ils rentrent dans des chiffres de la Mission Handicap
- ils bénéficient des aménagements et la Mission a du coup plus de financements
- le nombre d'étudiants est de 61 pour un agrément de 65

Si on regarde leur parcours antérieur et la façon dont ils intègrent l'IFMKDV, il faut noter que :

- des statistiques sont disponibles sur les 5 dernières années (jeunes bacheliers)
- dans la plupart des cas, les jeunes sont orientés par le SAAAIS et de façon plus marginale :
 - o par un kiné lui-même déficient visuel
 - o très rarement au lycée par un Conseiller d'orientation
 - o ils connaissent quelqu'un qui a fait le même parcours
 - o ils ont fait des recherches sur Internet

Il y a assez peu d'abandons mais cela arrive (3 abandons l'année précédente) : soit le problème porte sur l'orientation en elle-même (le métier ne convient pas) ; il peut aussi avoir des difficultés d'intégration parce que l'étudiant était au préalable dans un milieu adapté.

Cette année, 1 arrête en 3^{ème} année car le métier ne lui convient pas.

Je constate des différences entre les élèves issus du milieu adapté et ceux issus du milieu ordinaire. En particulier, ceux qui viennent de l'EREA-DV (Cité scolaire René Pellet), donc d'un milieu adapté, ont un niveau plus faible (bac pro : niveau assez bas). S'ils arrivent à passer la prépa, on les accompagne mais le parcours est beaucoup plus long

On constate que certains jeunes échouent dans notre formation parce qu'ils sont systématiquement orientés chez nous bien que n'ayant pas le niveau mais parce que le lieu d'études est adapté à la déficience visuelle. La création d'un Master étant prévu, cela peut renforcer cet écart.

2. Quels sont les interlocuteurs les plus pertinents pour l'orientation ?

- Je dirais : les familles ; ce sont elles qui soutiennent, qui sont rassurées (locaux, personnel,...) car la DV est prise en charge
- Beaucoup ont des histoires de vie avec un parcours scolaire compliqué mais ici, ils sont pris en charge (accompagnement +) d'où le fait qu'ils soient rassurés
- L'orientation choisie ou subie reste une question difficile à appréhender.
- Cela tend à s'inverser : avant, c'était subi du fait que ce sont les seules études supérieures adaptées. Depuis 2, 3 ans, le projet professionnel est plus abouti, il y a une réelle envie de travailler dans le milieu médical
- Mais on peut toujours dire que c'est subi (par rapport à la déficience visuelle et non par rapport au métier). Le choix se fait en grande partie car l'IFMKDV est adapté avant toute chose

Nous avons des contacts avec le SAAAIS du Rhône : réunion d'informations pour la 2^{ème} fois avec rencontre avec des jeunes intéressés (niveau 1^{ère} ou terminale)

- avec le SAAAIS de la Loire mais c'est à développer dans le futur
- le CTRDV est un biais possible
- une journée d'informations est en prévision avec le SAAAIS et les parents (journée d'accueil jeunes) mais ceci est à développer également.

3. Comment vous positionnez-vous par rapport au projet de vie du jeunes et des parents ?

- on a rarement connaissance du projet de vie. Pour ma part, je ne suis pas trop « pour » car on leur demande un projet de vie alors qu'on ne le demande pas aux autres...
- les souhaits des parents et des jeunes s'appuient sur un choix déjà fait ou alors ils le confortent

4. Quels aspects doit-on privilégier pour une orientation réussie ?

- l'envie du jeune est très essentielle
- il faut l'expliquer à ses parents pour qu'ils le soutiennent
- on peut prendre en compte l'adaptation mais ce n'est pas systématique, certains réussissent sans
- idée de créer un suivi sur l'université : structure qui pourrait accompagner (service d'accompagnement) ces jeunes-là car les Missions handicap seules n'ont pas les moyens financiers de le faire
- des partenariats sont à mettre en place car les jeunes ne sont pas préparés aux études supérieures. Ils manquent d'autonomie (dans les déplacements, prise de notes avec AVS avant puis chez nous ils se retrouvent démunis car il n'y en a pas, outils inadaptés,...)

En amont, je pense que les services n'amènent pas suffisamment les jeunes à être autonomes.

- l'ensemble des problématiques n'est pas traité
- il y a une disparité importante parmi les jeunes qui arrivent chez nous ; ils passent d'une structure « enfant » à une structure « adulte ». Du coup, on fait passer d'abord le jeune en prépa pour qu'il s'adapte même s'il a le niveau scolaire



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Compte-rendu d'entretien

Mr Théophile Béziaud, Éducateur spécialisé

Institut le val Mandé

SESSAD (Service d'éducation spéciale et de soins à domicile) DDV 14-25

41, rue le Corbusier

94046 Créteil

Jeudi 27 août 2015

Il s'agit d'un SESSAD financé par l'Agence Régionale de Santé Ile-de-France (ARS IDF). Il prend en charge des jeunes déficients visuels de 14 à 25 ans (majoritairement des malvoyants). Ce service intervient en principe sur l'ensemble de la région mais dans les faits, c'est le département du Val de Marne qui est surtout couvert. Il jouit d'un agrément de 20 places. Il est à noter aussi qu'habituellement ces services s'adressent aux moins de 20 ans. Au-delà de 20 ans, la prise en charge concerne essentiellement l'insertion professionnelle.

La philosophie de ce service est une prise en charge globale du jeune (outils de compensation du handicap, travail sur l'estime de soi, scolarisation, insertion professionnelle,...) et non une prise en charge sur un aspect particulier. Les difficultés des jeunes sont majorées par la déficience visuelle. Dans la pratique, un projet individuel d'accompagnement est élaboré avec le jeune et ses parents et il constitue le fil rouge de l'intervention du service. Trois mois sont nécessaires pour évaluer les besoins du jeune et définir les axes qu'il faudra prioritairement suivre.

1. Comment caractériseriez-vous le processus d'orientation scolaire et professionnel des jeunes déficients visuels ?
 - pour les jeunes qui font des études, le parcours est souvent plus simple car l'orientation se fait au fil de l'eau et les besoins d'intervention du service sont moindres. Aujourd'hui, ils recherchent plutôt des filières courtes, professionnalisantes avec une confrontation au marché du travail plus rapide.
 - il y a une grande variété de professions envisagées par les jeunes : boulangerie, boucherie, carrosserie, peinture, vente, chef d'entreprise (ceci est surtout choisi pour la fonction sociale que cela représente). Les métiers de la télévente sont privilégiés par les non-voyants, minoritaires dans le service. Un des usagers malvoyant du service a demandé à faire de la mécanique en apprentissage. Il n'a pas déclaré sa déficience visuelle auprès de son

employeur. Ce dernier s'en est rendu compte et a mis un terme à son contrat alors qu'il aurait peut-être été possible à minima d'adapter le poste.

- dès que le jeune a une idée originale, on constate des freins institutionnels. Mais le service essaie d'accompagner le jeune dans son projet. S'il le trouve franchement irréaliste, il essaie de convaincre le jeune. Il peut aussi proposer une expérimentation pour que le jeune puisse mieux prendre conscience des possibilités et limites de son projet. Pour autant, si l'Éducation nationale n'est pas en accord avec l'orientation du jeune, il y a le plus souvent des situations de blocage.
- le service doit avoir une bonne connaissance du réseau orientation

2. Quels sont les interlocuteurs à solliciter ?

- Un partenariat a été établi avec un certain nombre d'institutionnels, comme par exemple, les centres d'information et d'orientation ou l'ONISEP. Mais il faut reconnaître que ces institutions sont souvent désemparées pour proposer des orientations pertinentes aux jeunes déficients visuels. Soit elles proposent des métiers considérés comme accessibles (kinésithérapie, musique, informatique, administratif, etc.), soit elles proposent des métiers très généraux sans tenir compte de la déficience visuelle. Le rôle du service est de compléter l'approche de ces institutions. Il existe cependant un CIO spécialisé à Paris mais qui n'accueille que les étudiants parisiens. L'extension à tout le territoire francilien serait bien.

3. Comment vous positionnez-vous par rapport au projet de vie des jeunes et les souhaits des parents ?

- personne n'a de clé pour l'orientation. Il s'agit d'amener le jeune à élaborer et approfondir sa réflexion, savoir parler de ses envies, répondre à des interrogations. L'idée aussi est de leur faire faire des stages diversifiés pour les aider à préciser leur orientation.
- s'agissant des familles, on doit faire face à leur angoisse souvent importante. Elles attendent des solutions toutes faites. L'orientation est un processus long, il faut se donner du temps pour choisir. Elles sont parties prenantes de l'orientation de leurs enfants. Elles privilégient le plus souvent une orientation à proximité de leur domicile.
- en toute hypothèse, il est difficile d'envisager une orientation pertinente parce que le potentiel visuel du jeune, en lien avec l'orientation visée, est compliqué à estimer.

4. Quels aspects doit-on privilégier pour aboutir à une insertion professionnelle réussie ? (résultats scolaires, locomotion, AVJ,...)

- l'employeur qui ne connaît a priori pas la déficience visuelle peut avoir une mauvaise image de la déficience visuelle, de ce qu'une personne peut faire. Il peut estimer que les informations seront moins bien comprises, que le travail sera moins bien fait. Cependant, les adolescents préfèrent le plus souvent la cacher.
- de plus, la psychologie du jeune, au regard de sa déficience visuelle, doit être prise en compte : sa capacité à pouvoir exprimer ses besoins, à demander de l'aide, à vivre avec son handicap. Les conséquences du handicap sont difficiles à appréhender.



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien téléphonique du 5/10 avec Lionel Jerez, directeur de la plateforme Synergie Handicap à Montpellier.

L'association pour l'Apprentissage Adapté (3A-LR) gère deux services :

- un centre de formation par apprentissage spécialisé (CFAS) qui accompagne des jeunes atteints d'un handicap mental (en grande difficulté scolaire consécutif à un déficit intellectuel ou des troubles d'adaptation sociale). Ce service accompagne, prend en charge et apporte son soutien aux dispositifs de formation de droit commun (CFA). Parfois, les personnes atteintes d'un handicap mental peuvent associer un déficit visuel. Mais il n'y a pas de personnes dans cette situation actuellement.
- la plateforme Synergie existe depuis 3 ans. Elle facilite le relais entre les différents intervenants et les personnes en situation de handicap. L'idée est de faire le lien entre les différents opérateurs. Sauf exception, les interventions ne se font pas directement auprès de la personne mais on se saisit de sa demande et on se rapproche des intervenants ad-hoc. Les interventions concernent tout type de handicap et tout niveau de formation en apprentissage. Les financeurs sont le FSE, la Région, l'AGEFIPH et le FIPHFP.

NDLR : L'entretien est centré sur la plateforme car l'activité de cette dernière est en lien direct avec notre problématique de recherche.

Les missions de la plateforme sont principalement de venir en appui :

- auprès des structures d'accès à l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi). S'agissant des missions locales et de Pôle Emploi, ce sont des structures généralistes qui n'ont pas forcément à connaître les spécificités propres au handicap. Nous intervenons donc en appui de ces structures pour rechercher les solutions les mieux adaptées d'accès au contrat d'apprentissage.
- auprès des structures de formation. Il y a un projet de labellisation concernant « l'accès à tout pour tous » intéressant les CFA.
- dans l'animation du réseau des référents handicap afin de les professionnaliser.

S'agissant de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels :

- les dispositifs scolaires traditionnels ne préparent pas ou peu aux réalités du monde professionnel. Pour les personnes déficientes visuelles, la préparation au monde du travail est fragile même si leur niveau de formation est élevé. L'accompagnement médico-social est de bonne qualité. Il y a un écart entre la formation proprement dite et les outils pour accéder à l'emploi, qui ne sont pas assez développés pour les personnes déficientes visuelles.

- les familles s'intéressent plutôt aux capacités d'apprendre de leurs enfants. C'est la capacité d'apprendre qui est valorisée et qui vient « réparer » la situation de handicap. De ce fait, on arrive à des niveaux de formation III, II ou I qui ne sont pas toujours en adéquation avec les besoins du marché du travail. L'apprentissage est vécu comme « une voie de garage » : les familles préfèrent viser plus haut.
- cette capacité d'apprendre est essentiellement le fait des jeunes déficients visuels et de leurs familles. En effet, chez les déficients moteurs, ils doivent subir des soins réguliers et ne cherchent pas nécessairement à rejoindre l'emploi. Ils visent des occupations de loisir, des activités sportives ou en direction de la vie associative pour avoir une reconnaissance sociale. Pour les personnes handicapées psychiques, l'adaptation à l'emploi est difficile car la pathologie peut avoir des conséquences professionnelles imprévisibles. Pour les personnes déficientes intellectuelles légères, elles ont la volonté de s'insérer dans le monde du travail. La valorisation passe par le travail, dynamique que l'on retrouve également chez les malentendants.
- s'agissant de l'apprentissage, en région Languedoc Roussillon, il y a 350 apprentis reconnus travailleurs handicapés mais il n'y a aucune personne déficiente visuelle. Les freins essentiels sont :
 - la mobilité : la région Languedoc Roussillon se caractérise par un milieu rural important qui suppose une très bonne mobilité.
 - l'apprentissage implique deux lieux de formation : la structure de formation proprement dite et l'entreprise.
 - le caractère accessible des métiers ; par exemple le standard est un métier accessible mais de moins en moins répandu ou alors associé à du secrétariat. La polyvalence professionnelle est de plus en plus attendue par les employeurs. De plus, il y a des métiers jugés inaccessibles pour les personnes malvoyantes (c'est une question de représentation).
 - l'apprentissage est sûrement moins sécurisant et toujours plus compliqué pour une personne déficiente visuelle qu'une formation en voie directe et présentielle.
- les CFA sont aujourd'hui sensibilisés au handicap ; ils pourraient accueillir des personnes déficientes visuelles moyennant un appui pour l'adaptation des formations.

La plateforme est un dispositif facilitateur qui s'intéresse aux questions d'orientation et de choix professionnel essentiellement en lien avec les établissements médico-sociaux. Avec les prescripteurs, l'objectif est davantage de chercher à adapter les parcours et les formations à partir du métier pressenti. Les personnes ont des attentes qu'il faut rendre compatibles avec les possibles. La plateforme prend en compte l'ensemble des composantes du projet afin de vérifier sa pertinence et sa pérennité.

Le travail avec les COP est limité : la plateforme commence à être repérée par les CIO mais il n'y a pas de relations formelles et directes en place.



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien téléphonique du 22 septembre 2015 avec Mr Jean-Philippe Bats, chargé d'insertion professionnelle IMPRO AVH à Chilly-Mazarin. Il coordonne le service d'insertion professionnelle avec le concours d'une assistante sociale et d'une éducatrice spécialisée.

Le service accueille des jeunes de 14 à 20 ans, essentiellement malvoyants, avec des troubles associés. Mais en pratique, les jeunes arrivent dans le service de plus en plus tard (17 – 20 ans). Concernant l'orientation scolaire, les jeunes arrivent après avoir été orientés par des structures prescriptives (élèves en décrochage scolaire, structures type IME,...). Ils vont jusqu'au terme d'une prise en charge traditionnelle qui n'est pas nécessairement adaptée à leur situation de handicap et arrivent plus tard à l'IMPRO.

- Une prise en charge tardive constitue un frein. La maturation du projet professionnel du jeune demande en effet du temps. Ce laps de temps est aussi difficile pour les familles et ce, d'autant plus que les jeunes accueillis ont des troubles associés. Le travail consiste à proposer un cheminement entre le projet rêvé par le jeune et / ou la famille et le projet auquel le jeune peut aboutir.
- Il faut tenir compte des contraintes et de la réalité du jeune d'une part et de ses désirs, d'autre part. Des dispositifs permettent une expérience de vie en dehors de l'IMPRO. Ceci permet d'entendre les réponses fournies par les professionnels qui sont amenés à évaluer la situation du jeune. Il peut s'agir de professionnels de l'IMPRO, mais aussi d'autres structures.
- Le service leur propose une préparation à l'insertion socio-professionnelle via une prise en charge en externat. Des actions de préparation professionnelle, de rééducation fonctionnelle et palliative sont organisées. De plus, des outils d'apprentissage des techniques de pré-professionnalisation sont donnés aux jeunes.
- Le travail d'accompagnement du jeune se déroule comme suit : il y a une première rencontre avec la famille et le jeune. Il est discuté ce qui peut être mis en place par rapport au projet du jeune. Puis, l'action auprès du jeune est engagée. Un bilan et des synthèses régulières assortis d'évaluations sont réalisés et discutés avec les familles. Par ailleurs, des groupes de paroles sont proposées aux familles. Le Conseil de la vie sociale (CVS) est aussi un lieu d'expression. Un va et vient entre les jeunes et l'institut contribue à la réalisation du projet d'insertion professionnelle du jeune.
- Par rapport au projet initial du jeune et de sa famille, les parcours de vie sont très différents. Parfois, les familles imaginent que l'IMPRO va « réparer » quelque chose ; parfois, ils y trouvent une structure « relais » pour que le jeune se stabilise ; parfois, le projet n'est pas du tout construit, une évaluation est alors réalisée qui conduit vers un projet professionnel ou pas.

- Parfois les jeunes souhaitent un retour au domicile familial. Cela peut déclencher une prise de conscience, le jeune est alors prêt plus tardivement à mettre en place un projet (au-delà de 20 ans, avec la difficulté qu'il ne peut plus être pris en charge par l'IMPRO, les amendements Creton se faisant de plus en plus rare). Le jeune peut recourir à un service de suite 3 ans après.
- Les acteurs de l'orientation sont essentiellement l'IMPRO, le jeune, la famille et les divers partenaires chargés d'évaluer si l'orientation peut avoir lieu en milieu ordinaire (situation très rare dans notre service) ou en milieu adapté de travail ou en formation ou encore en structures occupationnelle. Pour ce faire, des stages d'immersion et de découverte sont proposés.
- L'IMPRO envoie les dossiers d'orientation des jeunes à partir de 18 ans à la MDPH. Ils intègrent les recommandations du service. Cette démarche permet de faire plusieurs constats : le manque de places dans les structures adaptées, la méconnaissance à propos de la déficience visuelle, la difficulté à la réalisation du double projet travail/hébergement y compris des structures spécialisées (des outils de formation ont été réalisés pour ces structures pour mieux les sensibiliser et les rassurer à ce type de handicap).
- Il faut essayer d'éviter les ruptures de parcours, ce qui implique de travailler avec les partenaires en amont et en aval.
- Tout ceci prend du temps et le jeune ne l'a pas toujours.
- Les jeunes adultes ne sont pas toujours prêts pour une insertion professionnelle. Ils manquent parfois de maturité. L'insertion professionnelle peut fragiliser le jeune et sa famille. Lorsque l'insertion professionnelle est effective, encore faut-il que l'emploi soit maintenu.

A ce titre, une réflexion est engagée sur la prolongation de la prise en charge du jeune via la création d'un service relais préparatoire à l'insertion.



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien téléphonique du 05/10/15 avec Patrice Fondin, directeur de l'association Handisup à Nantes.

Handisup est une association d'usagers et bénéficiaires créée à Nantes en 1989 pour faciliter l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes en situation de handicap. Le Conseil d'Administration est dirigé par les bénéficiaires de l'action (étudiants, familles avec enfants en situation de handicap,...). Elle gère un SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) qui accueille 211 étudiants accompagnés fin 2014 dont 14,3 % de déficients visuels.

Pour **améliorer** le **niveau de formation**, de **qualification** et la **qualité de vie sociale** des jeunes en situation de handicap, Handisup :

- **facilite l'accès** à l'école, aux accueils périscolaires et de **loisirs**
- **facilite la vie des familles** par un accompagnement de leur enfant à domicile et à partir du domicile
- **facilite l'accès** au collège, au lycée et aux formations supérieures,
- favorise la **prise en compte du handicap** dans chaque **environnement de vie**,
- **propose une aide humaine** pour les situations de handicap qui demeurent après adaptation,
- rend les conditions de vie favorables à la **participation sociale**.³²

Pour faciliter l'insertion professionnelle, Handisup **prépare** chaque lycéen ou étudiant à la vie active en interaction avec sa formation, **assure la continuité** des parcours des jeunes de la formation à l'emploi. Un service d'aide humaine vient en appui pour que les étudiants réussissent leurs études.

Il existe des associations du même type qu'Handisup dans d'autres régions dont les objectifs sont les mêmes : faciliter l'accès à l'enseignement supérieur et au premier emploi. Seuls les moyens changent (différentes formes d'associations), d'où une difficulté de fédérer l'ensemble.

- Pour les spécificités liées au handicap, l'Éducation nationale s'appuie sur le secteur médico-social. La segmentation se fait par types de troubles, par tranches d'âge, par statuts (élèves en milieu ordinaire ou issus du milieu spécialisé). La prise en charge des élèves avant 20 ans relève d'un financement ARS (Agence Régionale de Santé), tandis qu'après 20 ans, elle relève des conseils départementaux. Il y a des ruptures de parcours car les équipes pédagogiques changent au sein de l'Éducation nationale. De même, dans le secteur médico-social, les dispositifs d'un département à l'autre sont différents. Par voie de conséquence, les parcours des jeunes dans ces dispositifs ne sont pas linéaires, ce qui pour les familles ressemble à un « parcours du combattant ». Des situations de blocage en découlent et des personnes se retrouvent sans solutions parfois. Un parcours linéaire induit pourtant plus de « chances à l'arrivée ».

- Sur la problématique proprement scolaire, le handicap n'est pas pris en compte tant que l'élève suit et peut suivre la filière classique.

³² <http://www.handisup.fr/qui-sommes-nous/presentation/>

- Pour les jeunes déficients visuels, se pose la question de l'adaptation des postes de travail qui nécessite une meilleure prise en compte. Les développements informatiques ne prévoient pas toujours une accessibilité à la déficience visuelle ou bien les logiciels deviennent inaccessibles lorsque par exemple, en télémarketing, l'informatique évolue avec l'offre de service mais les logiciels « ne suivent pas ».

- Concernant l'orientation du jeune, on tient compte de son souhait. Il faut cependant gérer les contraintes liées aux études. Le problème est souvent posé ainsi : « ces études sont-elles compatibles avec la déficience visuelle ? », alors qu'il vaudrait mieux, en amont, étudier d'abord les possibles pour ne pas « priver » le jeune ensuite. Comme dans la population générale, entre les souhaits des jeunes et les exigences en face, l'enjeu est de leur éviter la sortie « sans issue ». Parfois, pour certains jeunes, l'orientation a eu lieu avant et les jeunes se sont tournés directement vers tel ou tel métier (suite à un BTS le plus souvent). De même, lorsqu'ils font le choix de l'université ou des Grandes écoles, le schéma est « classique ».

- Pour les jeunes en situation de handicap, il faut mettre en place des moyens de compensation. Dans le supérieur, on considère qu'ils sont indépendants mais ce n'est pas vrai tout le temps car des peurs autres peuvent surgir et générer des blocages (utilisation de la canne blanche, se faire aider dans les déplacements, isolement social,...). Par exemple, sur la question des aides humaines, le jeune déficient visuel va dire d'emblée qu'il n'en a pas besoin mais en fait, il a peur de « se lancer ». Notre rôle est de les rassurer progressivement car un jour ou l'autre, il y a toujours une tâche qui fera appel à un aidant. Il ne faut pas confondre « autonomie » et « indépendance ».

- Concernant le choix des filières, on retrouve les jeunes en situation de handicap dans les filières générales de l'université (sciences humaines, filières littéraires ou juridiques) ou pour ce qui est des Grandes écoles, dans celles de management plutôt qu'en École d'ingénieurs. Très peu s'orientent dans les filières scientifiques ; plus on est dans le « faire », plus ceux qui sont dépendants vont être en difficultés. Si l'on oriente de manière précoce vers un métier technique alors qu'il y a des problématiques de dépendance, ce peut être une voie sans issue. Il est alors nécessaire de travailler sur ces problématiques.

- Un jeune déficient visuel qui veut par exemple s'orienter dans le domaine de l'aéronautique va souvent s'entendre dire « non, tu ne peux pas ». Pourtant, il peut se tourner vers des métiers de ce secteur sans être pilote ! Sans leurrer le jeune, nous pouvons intervenir ici pour ne pas que le champ des possibles se ferme. On tient compte des capacités du jeune ainsi que des exigences de l'environnement. Il faut revoir toute la chaîne de l'orientation sur l'approche du handicap qui reste dans le traditionnel : « il a tel trouble, il ne pourra pas... ». Il faut raisonner en termes de situation de handicap (accessibilité universelle, inclusive...) mais nous n'en sommes pas là culturellement aujourd'hui et cela joue sur les pratiques.

- Par rapport aux représentations culturelles, il manque un professionnel « référent de parcours » qui travaillerait uniquement sur le handicap du jeune et une fois que cette question serait « évacuée », on se concentrerait uniquement sur l'orientation du jeune sans les craintes liées au handicap. Compte tenu du réseau existant sur le territoire, la mise en place de ce réseau de référents devrait pouvoir se faire sans coûts importants et apporterait plus de fluidité.

- Les jeunes parents sont souvent dans la logique d'inclusion. Le problème est que quand il est nécessaire que le jeune fasse appel à une technique éducative spécifique (Braille, par exemple) on ne l'apprend pas en milieu ordinaire. Si le jeune « sort » du système ordinaire pour acquérir cette technique, il est très difficile d'y revenir.

- Le choix de la technique appropriée doit être le bon. Par exemple, un jeune qui a un petit reste visuel et ne connaît pas le braille a tout intérêt à l'apprendre plutôt que d'utiliser le peu de vue restante, ce qui va trop le fatiguer.

- Sur la question concernant les choix d'orientation des jeunes et de leurs familles, il y a souvent un écart de perception entre ce que souhaite le jeune et ce que la famille imagine que son enfant « peut » faire. Idéalement, la famille et le jeune doivent aller dans le même sens et si ce n'est pas le cas, le fait de dire « c'est pas possible » va faire que le jeune s'entêtera dans son choix. Par exemple, sur des choix de fin d'études (3^{ème} cycle), le jeune change de thématique en fin de cycle, ce qui, pour les parents, est anxiogène quant à l'issue vers l'emploi d'où une situation tendue parfois. Plus les parents sont informés (c'est plutôt le cas des CSP supérieures urbaines), plus ils font confiance aux professionnels, notamment du secteur médico-social.



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien téléphonique du 22/09/15 avec Catherine Bâton, psychologue – coordinatrice du Service Médico-Psycho-Social au Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) Paul et Liliane Guinot pour aveugles et malvoyants à Villejuif.

- L'orientation des jeunes déficients visuels est, le plus souvent, un parcours du combattant. La manière dont les personnes trouvent leur voie est très hétérogène : au gré des hasards de rencontres, des opportunités, de conseils judicieux...
- Dans les services spécialisés, on dispose le plus souvent d'informations cohérentes. Mais de façon générale, l'information ne circule pas bien car les établissements ne la donnent pas forcément de façon exhaustive. Sans doute s'agit-il d'une problématique d'identification des services...
- Au centre Guinot, on accueille des personnes déficientes visuelles de 17 à 55 ans. Sur ces 100 bénéficiaires, seulement une moitié environ ont moins de 25 ans et entrent donc dans l'étude. Les discours sont tous différents concernant leurs expériences quant à la manière dont s'est réalisée leur orientation. Au cœur de l'adolescence, face au désir d'indépendance, il s'agit de trouver le chemin de l'autonomie. Si le jeune est déficient visuel depuis longtemps, il a été fréquemment accompagné par un service du type SAAIS ; son parcours est donc plus linéaire. S'il s'agit d'une déficience visuelle récente survenue dans l'entreprise par exemple, c'est plus compliqué. Il faut créer des liens avec des structures spécialisées (cabinets conseils, par exemple).
- Dans les structures comme les Cap emploi, les SAMETH, Pôle-emploi, les prestations d'orientation peuvent changer régulièrement, ce qui complexifie le parcours. De plus, il y a un turn-over important donc une pluralité **d'interlocuteurs**.
- Lorsque la personne est malvoyante, elle peut vouloir essayer de trouver ses solutions par elle-même, sans l'aide d'une structure spécialisée pour personnes handicapées. Elle ne veut pas être stigmatisée ; elle a peur de ne pas pouvoir continuer à faire ce qu'elle veut. Les institutions spécialisées évoquent une double image : à la fois une chance pour mener à bien son projet mais aussi le lieu d'un enfermement dans un statut.
- La rééducation dans l'acquisition des solutions pour l'autonomie est déterminante pour une orientation réussie (basse-vision, aides techniques, bureautique, locomotion, AVJ...) L'ophtalmologue est la personne clé pour proposer une rééducation puisque s'est généralement la première qui est rencontrée sur le chemin de la déficience visuelle. Actuellement, l'ALFPHV (Association de langue française des psychologues spécialisés pour personnes handicapées visuelles) rédige un document concernant l'accompagnement des patients déficients visuels : notamment l'annonce du diagnostic, le processus de deuil, les remaniements psychiques.

Certains ophtalmologues ne parlent pas des possibles au-delà du diagnostic, des traitements et opérations. Lorsque l'on propose une rééducation, on crée un pont entre la dimension médicale et la dimension d'ouverture de la démarche rééducative. À partir de ce travail de rééducation, de compensation, d'accompagnement psychologique, on peut engager la démarche de formation et d'insertion.

Les familles sont évidemment très préoccupées ; elles ont des attentes, des représentations sur la nouvelle structure qui va accueillir leur enfant. De nombreux parents se sont beaucoup investis pour que leur enfant déroule au mieux sa scolarité, parfois même au prix d'un déménagement ou d'une interruption d'activité professionnelle. Les parcours peuvent être compliqués et alourdis par les soins divers et hospitalisations.

L'époque de l'advenue de la déficience visuelle, la situation de cécité complète ou de malvoyance va évidemment impacter la vie de la famille à différents niveaux. De l'hyper-protection vers l'encouragement à l'autonomie, les positions parentales sont variées. Elles sont évidemment colorées par le travail psychique à l'œuvre, la représentation de l'atteinte fonctionnelle de l'enfant.

On aimerait pouvoir dire que l'orientation se pose dans les mêmes termes entre personnes valides et celles en situation de handicap mais ce n'est pas le cas. On devrait pouvoir ouvrir le champ des possibles mais la démarche est souvent inverse : on ouvre malheureusement trop souvent le catalogue des formations dédiées aux déficients visuels et le choix se fait parmi ces formations. Or, on devrait commencer par entendre le projet du jeune puis l'adapter en fonction de ses prérequis, potentialités, son autonomie, les critères d'accès à la formation et au métier. Ainsi, les choix pourraient se décliner entre les formations de droit commun et les CRP spécifiques.

De façon plus générale, il conviendrait de permettre des prises de conscience, en allant sur le terrain, réaliser des enquêtes professionnelles ou des stages d'observation et pratiques. La connaissance du monde de l'entreprise, du marché du travail est primordiale pour mettre en adéquation les rêves professionnels et leur réalisation concrète.

- Les Centres d'Orientation sont censés avoir une connaissance exhaustive sur les formations et orientations. Il est forcément difficile de leur demander en plus d'avoir une spécialisation par type de handicap.

- A propos d'insertion professionnelle, tout dépend des bassins d'emploi d'une part, des métiers porteurs d'autre part (les kinésithérapeutes ou les informaticiens ont beaucoup d'opportunités notamment en région parisienne pour ces derniers). Plus le diplôme est élevé, plus les chances d'obtenir un emploi sont grandes. Il faut donc augmenter le niveau de compétences.

Exemple des téléconseillers : ce sont des métiers difficiles avec un fort turnover ; les employeurs cherchent à stabiliser leurs équipes sur les plateaux téléphoniques ; le recrutement de personnes handicapées – notamment déficientes visuelles - serait une réponse à cela, une fois réglée la question de l'accessibilité matérielle et logicielle.

Ainsi, le niveau de compétences et d'expertise du candidat salarié ainsi que l'accessibilité technologique sont deux critères importants.

- Concernant la formation de Développeurs d'Application, il s'avère que la préférence va nettement à l'alternance. Lorsqu'ils ont le choix, les stagiaires diplômés DA (Bac+ 2) s'orientent plus volontiers vers ce type de formation. Généralement, l'entreprise où ils ont fait leur stage pratique, leur propose l'alternance pour leur formation d'ingénieur puis un CDI.

- Pour l'alternance, se rajoute parfois la question de l'autonomie dans les déplacements vers différents lieux d'exercice et donc la nécessité d'une aisance acquise en amont.



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien du 04/07/16 avec M. Christian Grapin, Directeur de l'association TREMPLIN.

En 1992, quatre grands groupes – Total, Rhône-Poulenc, IBM et ELF – confrontés à la faible qualification des personnes en situation de handicap, décident d'agir en amont de l'emploi en créant leur propre association : TREMPLIN – Études, Handicap, Entreprises.

L'objet de TREMPLIN est d'impliquer les grandes, moyennes et petites entreprises dans la préparation à l'insertion professionnelle des lycéens et étudiants handicapés inscrits dans un parcours de formation.

L'action de TREMPLIN pour les entreprises est de les aider à passer d'une volonté et d'une politique d'intégration en faveur des personnes handicapées à une réalité d'accueil, de formation et d'insertion. Aujourd'hui, l'association est soutenue par plus de 200 entreprises partenaires.

TREMPLIN est une association loi 1901 à but non lucratif et sans aucune activité marchande. Elle est gérée et animée par ses entreprises partenaires, administrée par un Comité Directeur constitué d'entreprises élues par leurs pairs à chaque assemblée générale. Son financement est assuré principalement par ses entreprises partenaires, et complété par des subventions de l'AGEFIPH Ile-de-France. Les entreprises élues, lors de la dernière assemblée générale, au poste d'administrateurs au sein du Comité Directeur sont GENERALI, GROUPAMA BANQUE, HSBC, IBM et SPIE Ile-de-France Nord-Ouest.

En 2012, l'association a fêté ses 20 ans, et a édité un livre-témoignage des jeunes accompagnés.

La condition pour un jeune handicapé d'être accompagné par notre association : être un lycéen ou un étudiant, avoir un trouble de santé permanent et faire des études ou en être sorti depuis moins de 2 ans. Une rencontre physique avec le jeune est une condition incontournable du dispositif porté par TREMPLIN.

Le projet du jeune y est au centre, il en est le principal acteur.

Nous accompagnons les demandes de stages, de jobs d'été, de jobs d'étudiant, d'alternance (apprentissage/professionnalisation), de « simples » rencontres avec des professionnels, sans oublier évidemment la première entrée dans le monde du travail en CDD ou CDI.

Pour répondre à ces demandes, nous œuvrons auprès de nos membres : plus de 200 employeurs privés et publics.

Si TREMPLIN a des liens avec l'AGEFIPH Ile-de-France pas, elle n'en a pas actuellement avec le FIPHFP.

TREMPLIN intervient plutôt auprès des grandes entreprises mais cherche aussi à travailler avec des PME. Dans cet objectif, nous réfléchissons à la mise en place d'une dynamique territoriale qui mobiliserait tous les acteurs économiques d'un territoire : grandes entreprises, ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire, et PME).

À propos de l'orientation scolaire et professionnelle, nous accompagnons entre 400 et 500 jeunes, dans leurs parcours d'études, de la seconde au doctorat. Parmi cette population, 15% sont dans un parcours lycée (général, technologique ou professionnel), 30% sont bac+1/+2, 25% bac+3 et 30% bac +4 et au-delà.

Nous avons 11% de jeunes avec une déficience visuelle, pourcentage à peu près stable.

C'est un des taux les plus faibles parmi les jeunes suivis (majorité moteur, maladies invalidantes, audition, psychique et donc visuel presque en dernier, avant le pluri-handicap).

Les statistiques de l'enseignement supérieur nous indiquent que les jeunes déficients visuels représentent environ 7% de l'ensemble des étudiants en situation de handicap à l'université, et 9,5% des jeunes handicapés en BTS et Classe prépa. Au sein de l'éducation Nationale, 2,30% des jeunes handicapés scolarisés dans le secondaire (collège/lycée) sont des déficients visuels.

Si les choix d'orientation sont souvent des maquis difficiles à franchir pour de nombreux jeunes – et leurs parents, c'est encore plus vrai pour les jeunes en situation de handicap – et leurs parents. Le handicap a tendance à « imposer » un choix restreint, en cristallisant sur lui tous les critères d'orientation, et en occultant tous les autres (aspiration, potentiel, capacités, résultats, etc.).

Une mauvaise orientation dommageable pour tout le monde, pourra avoir de conséquences plus pénalisantes pour un jeune handicapé, qui rencontrera plus de difficultés à « rectifier » son parcours.

Les jeunes déficients visuels sont souvent concernés par un tel constat.

Chez TREMPIN, nous ne faisons pas en fonction de l'ambition à l'instant T des jeunes mais en fonction de leurs aspirations, de leurs capacités, de leur potentiel, sans oublier bien sûr les limites liées à leur handicap, mais les limites objectives. Nous essayons de les révéler à eux-mêmes.

Car, du fait de leur handicap, ces jeunes s'« auto-limitent » souvent ; voire sont limités par leurs propres parents.

Il est vrai que face aux obstacles rencontrés (accès à l'école, à la classe, à la connaissance, aux savoirs, aux examens, ...) certains peuvent en toute bonne foi, mais en manque crucial d'informations pertinentes, limiter le choix de leurs enfants, souhaitant bien naturellement « leur éviter l'échec ».

D'autant que ces jeunes se voient aussi « proposer » un « choix » limité par l'éducation nationale. Pourquoi plus de 50 % des jeunes élèves handicapés sont orientés dans des formations professionnelles ; alors que la proportion tous jeunes confondus en France est de 30 % ? Cette orientation professionnelle les conduit – comme d'ailleurs ceux qui ne sont pas en situation de handicap - à ne pas pouvoir s'engager dans des études supérieures.

Leur champ d'opportunité semble très réduit. Aujourd'hui encore des orientations « systématiques » dirigent les jeunes non-voyants vers le métier d'accordeur ou de kiné.

Les jeunes déficients visuels sont rares à obtenir des conseils avisés car leurs interlocuteurs connaissent pas ou mal le handicap, ne connaissent pas non plus ou mal les adaptations techniques, humaines, organisationnelles possibles dans le cadre des études supérieures et donc ne savent pas quoi proposer. Ils raisonnent plus en termes d'impossibles que de possibles. C'est la double peine : système d'orientation peu performant et manque de connaissance des personnes intervenantes sur les possibilités du handicap (et non pas les limites du handicap).

Ajoutons à cela, comme le montrent de nombreuses études sur la jeunesse et son orientation scolaire et professionnelle, les inégalités qui existent selon le milieu socio-professionnel dans lequel évolue le jeune.

Aujourd'hui, 91,5% des étudiants en situation de handicap sont à l'université. Celles-ci sont particulièrement organisées pour l'accueil, la formation, l'obtention des diplômes de ces jeunes. Quel que soit la nature de leur handicap. Certaines sont, peut-être pour des raisons historiques, particulièrement accessibles aux jeunes déficients visuels. Je pense entre autres à Lyon 2.

Peu de jeunes handicapés s'orientent – ou peuvent s'orienter - en BTS : ils sont moins de 4,5%.

Pour un certain nombre de personnes en situation de handicap, et en particulier de déficients visuels, le choix de l'établissement de formation est encore déterminé au regard des adaptations qu'elles pourront y trouver et moins pour la formation elle-même.

Dans l'environnement professionnel, la déficience visuelle peut rencontrer des obstacles de différentes natures : technologiques, organisationnelles et aussi humaines.

Dans le champ des interactions humaines, le regard de l'autre est un facteur important. Ne pas pouvoir se rendre visible à l'autre, ou lui être même complètement invisible (je lui souris quand je le croise, mais elle ne me rend pas mon sourire), peut parfois provoquer une gêne, une perte de repère dans les échanges, les attitudes, les postures, les pratiques.

Dans le champ technique, la communication professionnelle passe beaucoup par l'écrit, et l'information est pilotée par les systèmes informatiques. Hors la méconnaissance des moyens de compensation, fait apparaître des obstacles insurmontables.

Les applications informatiques ne sont, par exemple, pas accessibles avec une page braille ; les agrandisseurs ne sont pas exploitables avec des systèmes de multifenêtrage ; les compensations logicielles ou matérielles ne sont pas compatibles avec la sécurité des systèmes d'informations, etc.

Tant humainement que techniquement, le monde professionnel n'est pas encore totalement en capacité d'offrir aux déficients visuels l'inclusion professionnelle à laquelle ils peuvent s'attendre. Néanmoins, reconnaissons à certaines entreprises leur volonté de s'améliorer, de progresser et de mettre en place des solutions efficaces.

Une orientation réussie pour tout jeune, mais plus singulièrement pour un jeune en situation de handicap est une orientation qui répond à ses aspirations, à ses capacités (à son potentiel maximal), à son envie, sans omettre les opportunités que le monde économique peut lui offrir.

Mais ce dernier point n'est pas le critère majeur. Certains jeunes sont sur des niches professionnelles où les opportunités sont restreintes. Ce n'est pas pour autant qu'il faut nier leur forte motivation et tout faire pour que, s'ils en ont les capacités, ils atteignent leur objectif. C'est aussi cela l'accompagnement.

On ne peut pas d'un côté encourager le jeune à développer son autonomie et, de l'autre, limiter sa responsabilité à choisir.

S'agissant du lien avec le projet de vie et le réalisme indispensable à tout projet professionnel, chez TREMPLIN nous recevons le jeune, nous nous intéressons à ce qu'il est dans sa globalité, nous le découvrons, nous apprenons à le connaître, nous écoutons son projet ou son absence de projet.

Pour ceux qui en ont un, notre rôle est d'amener le jeune à confronter son projet à la réalité. Même si nous pensons qu'il est peu réaliste, c'est à lui d'arriver à cette conclusion ; à nous de le lui permettre. Et parfois, alors que nous pensions qu'un projet n'était pas cohérent, l'expérience en entreprise à justement démonter l'inverse.

C'est grâce à ces confrontations avec les réalités professionnelles, que le jeune se rendra compte du des possibilités et impossibilités de son projet. En lien avec les limites de son handicap, mais aussi en lien avec ses aspirations, ses connaissances, ses compétences.

Nous suivons les jeunes en moyenne sur une durée de 4 ans, nous les voyons avancer dans leur projet, le peaufiner, le réorienter le cas échéant, en s'appuyant sur les expériences professionnelles qu'ils ont pu avoir, et les univers qu'ils ont pu découvrir.

L'objectif de TREMLIN, c'est aussi d'enrichir les pratiques handicap de l'entreprise.

De cette « confrontation » entre jeunes et entreprises vont naître des enseignements pour les uns (le jeune en situation de handicap) comme pour les autres (son responsable, la mission handicap entre autres). Il aura un point d'appui réel et objectif.

A ce titre, l'alternance représente une source d'enseignements particulièrement féconds tant pour le jeune que pour l'entreprise.

Aujourd'hui, lundi 4 juillet 2016, nous organisons un forum entre les jeunes suivis par TREMLIN et nos entreprises sur le thème de l'alternance. Deux autres forums comme celui-ci sont organisés dans l'année ; l'un pour la recherche de stages et de jobs d'été, et un autre pour la recherche de CDD et CDI.

Dans ce genre de forum, nous transmettons aux entreprises tous les CV des jeunes présents. Mais de façon volontaire, on ne parle pas des « limites ou ergonomies » liées au handicap.

Et nous l'annonçons lors du lancement de la journée en précisant que c'est aux entreprises et aux jeunes d'aborder ce point des adaptations et des compensations qui seront nécessaires.

Dans certaines conférences ou cours, je dis de ne pas parler du handicap, mais de ce qu'il faut mettre en œuvre pour exprimer les compétences, l'expertise, ... que les jeunes soient pleinement performants. Le handicap est un faux sujet.

En règle générale, les actions les plus demandées, les plus accompagnées sont des projets d'alternance plus que de stages.

L'alternance offre un triple levier :

- Levier de développement du niveau de qualification,
- Levier de développement de compétences et d'expérience professionnelle.
- Levier de recrutement

Celles et ceux qui choisissent l'alternance par la voie de l'apprentissage ou de la professionnalisation acquièrent dans une même période des connaissances académiques, des expériences professionnelles, des savoir-être, des compétences adaptées aux produits, services, process de l'entreprise. Même s'ils n'ont pas leur diplôme, ils pourront valoriser l'ensemble de ces acquis.

L'alternance représente aussi un processus d'apprentissage du handicap pour l'entreprise. Celle-ci apprend comment adapter l'environnement du jeune handicapé pour lui permettre d'exprimer pleinement ses capacités et ses compétences, ses connaissances, et en faire un collaborateur performant.

Attention, cette formule attrayante n'en est pas moins exigeante tant pour le jeune que pour l'entreprise. De part et d'autre, elle demande engagement, investissements et efforts. Ce n'est pas toujours à la portée de tous.



Association reconnue d'utilité publique
Décret du 27 août 1921

Étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels

GUIDE D'ENTRETIEN A DESTINATION DES INSTITUTIONNELS

Entretien du 06 octobre 2016 avec Mr Philippe Van Den Herreweghe, Délégué ministériel chargé de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées au Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Directeur de la Cellule Aide Handicap École (AHE).

Il constate tout d'abord le nombre relativement faible d'élèves en situation de handicap en classe de Terminale. En 2015, ils sont 2 450, mais ils étaient seulement 1 370 en 2010.

S'agissant des CAP / BEP, ils étaient 8 000 en 2015 contre 3 380 en 2010.

Enfin, les Bac pro étaient respectivement 6 900 en 2015 contre 2 300 en 2010.

Si on raisonne sur l'ensemble des élèves en situation de handicap, il y en avait 279 000 en 2015 contre 193 000 en 2010, soit une progression importante sur cette période.

Dans la plupart des cas, les élèves ont des performances scolaires relativement faibles.

On constate aussi une orientation importante des élèves sur des cursus professionnels. Ces derniers n'ont donc dans la plupart des cas pas l'opportunité de suivre un cursus universitaire, dans une Grande école ou une école de commerce. La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance mène actuellement une étude sur le parcours scolaire des élèves en situation de handicap. Il n'y aura pas d'analyse par type de handicap.

Si on se réfère aux données de la Cellule Aide Handicap École (AHE), il y a eu 2 850 appels en 2015-2016, dont 18,5 % sont de simples demandes d'informations mais 81,5 % sont des demandes de résolutions de problèmes rencontrés par les familles et les élèves. Sur ces 81,5 %, il y a 2,7 % des appels qui concernent les élèves déficients visuels contre 21,2 % qui concernent les élèves autistes et environ 30 % pour des élèves à troubles ~~cognitifs~~ **spécifiques de l'apprentissage**. Les problèmes les plus fréquemment rencontrés tournent autour de l'accompagnement dans les écoles (AESH), de l'orientation, de la mise à disposition de matériels pédagogiques. Une demande assez fréquente concerne l'orientation des élèves après le baccalauréat.

De surcroît, les familles ont longtemps pensé que leurs enfants n'auraient pas les capacités de poursuivre facilement leurs études. Cependant, on constate qu'elles se réjouissent désormais du développement de l'inclusion scolaire même si pour elles, cela correspond davantage à une demande de socialisation de l'enfant qu'à l'atteinte de performances scolaires.

L'orientation doit rester la volonté de « l'orienté » (ce qui est conforme à l'esprit de la loi de 2005). Elle dépend de la capacité de l'élève à apprendre et à poursuivre ses études. Si toutes les compensations sont mises en œuvre par l'école, les choses devraient se passer correctement.

Pour les élèves déficients visuels, les difficultés sont surtout liées à l'insertion professionnelle par manque d'accompagnement dans les entreprises. Cela soulève deux questions :

- les compétences de l'accompagnant, sa formation, le financement de ladite formation ;
- la place de l'accompagnant dans l'entreprise.

On note que les recherches personnelles concernant l'orientation constituent la majeure partie des moyens utilisés pour y parvenir. Comme il s'agit de recherches personnelles, le jeune ne se confronte pas aux préjugés des professionnels, notamment sur les métiers accessibles ou non. Pour autant, le poids de l'histoire demeure : l'élève handicapé se perçoit encore trop souvent comme incapable de mener à bien son projet.

Si l'alternance reste difficile à mettre en place pour les élèves en situation de handicap, il s'agit d'une excellente orientation. Cela confronte l'élève au monde du travail et lui donne une meilleure image de lui-même. Cela plonge la personne dans le milieu ordinaire du travail, ce qui présente un intérêt majeur pour le milieu ordinaire lui-même, notamment en termes de reconsidération des stéréotypes. S'agissant des périodes en entreprises ou des stages, la fatigue ressentie par certains élèves peut résulter d'un matériel ou d'une accessibilité inadaptée, d'une organisation du travail non optimale, voire d'un déficit d'accompagnement. De toute évidence, il s'agit de faire du sur mesure car les situations de handicap divergent selon les contextes professionnels.

Annexe 5 – Synthèse du rapport d'enquête sur l'intégration professionnelle des personnes déficientes visuelles

À la demande de la Fédération des Aveugles et Handicapés Visuels de France (FAF), le Laboratoire d'Économie de l'Université d'Orléans a mené une étude visant à fournir un éclairage sur l'emploi et l'intégration professionnelle des personnes déficientes visuelles en France*.

Le rapport d'enquête qui en résulte a été rédigé en décembre 2013 par Monsieur Bruno Gendron, Maître de Conférences en Sciences Économiques à l'Université d'Orléans.

Quels enseignements ?

La vie des personnes déficientes visuelles s'est durablement améliorée au cours de l'Histoire grâce à une plus grande prise d'autonomie et d'émancipation à travers notamment la création de l'écriture Braille. Néanmoins, aujourd'hui, leur intégration professionnelle demeure un enjeu de taille puisqu'elles sont près de 50 % au chômage (41 % seulement sont salariées, 29 % en demande d'emploi et 17 % en inactivité selon l'étude), alors même qu'elles sont une grande majorité à exprimer leur envie de travailler.

La loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, de la participation et de la citoyenneté des personnes handicapées, n'a pas donné pleinement satisfaction en matière d'insertion professionnelle des personnes déficientes visuelles, notamment en temps de crise économique, où elles sont les premières affectées par la contraction du marché de l'emploi.

Dans ce contexte, l'étude souligne la nécessité d'élaborer de nouvelles pistes de réflexion pour remédier à cette injustice. La création de nouveaux métiers, le développement du rôle des associations ou bien encore le renforcement de la synergie des multiples acteurs intervenants dans le champ de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes déficientes visuelle sont entre autres à privilégier dans les années à venir.

Quelles préconisations ?

La FAF, avec son réseau de 44 associations membres et ses équipes de plus de 400 professionnels, encouragent et ont la volonté d'accompagner la mise en œuvre des préconisations suivantes :

- Sur le plan institutionnel :

- Réaliser une enquête épidémiologique complète autour de la déficience visuelle,
- Mener une réflexion autour de la lourdeur du handicap et sa prise en compte par la réglementation,
- Mener une réflexion autour des nouveaux métiers accessibles,
- Développer l'accessibilité, qu'elle concerne le bâti, la voirie, les transports, ou encore l'accessibilité numérique,
- Soutenir la formation des professionnels accompagnant l'autonomie des personnes déficientes visuelles : locomotion, AVJ, informatique adaptée, braille...
- Donner les moyens aux associations d'accompagner les personnes déficientes visuelles dans leur accès à l'autonomie, la formation, l'emploi...

- Sur le volet de la formation :

- Faciliter l'accès aux outils de compensation,
- Maintenir, voire développer l'apprentissage du braille,
- Permettre l'adaptation rapide des supports de cours,
- Réfléchir aux modalités d'orientation des jeunes déficients visuels,
- Accompagner le passage entre l'enseignement secondaire / supérieur et la vie active,

- Adapter la formation professionnelle aux personnes déficientes visuelles et développer la formation à distance,
 - Développer l'apprentissage.
- Sur le volet de l'emploi : Sensibiliser les employeurs sur :
- Les potentialités des personnes déficientes visuelles,
 - Les possibilités offertes grâce aux outils de compensation,
 - La nécessité de prise en compte globale de la personne,
 - Les possibilités offertes par l'emploi en alternance et les stages.

Annexe 6 – SAAAS

SAAAS³³ (Source : http://www.laprovidence61.com/Pole_DV/pole_dv.php)

Missions

- Prise en charge de 3 à 20 ans (Les jeunes sont inscrits, en fonction des places disponibles, après notification prononcée par la MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapés).
- Favoriser l'intégration scolaire, sociale et professionnelle du jeune:
 - à la maternelle
 - au primaire
 - au secondaire
 - En Institut Médico-éducatif
- Suivi des jeunes en lien avec les enseignants référents de l'Éducation Nationale (Projet Personnalisé Scolaire)
- Favoriser les apprentissages du jeune dans le cadre d'un cursus de formation professionnelle dans les centres de formation

Leurs interventions, les limites de leurs interventions : l'exemple de Rhône-Alpes

Le projet du service en Rhône-Alpes (<http://www.lespeprhonealpes.org/SAAAS,235.html>)

Le Service d'Aide à l'Acquisition de l'Autonomie Sociale (SAAAS, ou S3AS) est né d'un projet régional en 2004 : le dispositif SARADV. Il intervient sur l'ensemble du territoire ligérien.

- éducatif : Accompagner l'utilisateur dans ses problématiques relationnelles et comportementales, dans la vie quotidienne, la construction de son identité, sa scolarité, accompagner les familles.
- social : accompagner les familles dans leurs démarches, les soutenir dans leurs difficultés sociales.
- thérapeutique : soutenir l'utilisateur dans ses processus d'intégration, favoriser la mise en place de soins, aider l'utilisateur à mobiliser la pensée, gérer les émotions, développer les compétences relationnelles.
- pédagogique : favoriser la scolarisation de l'élève en milieu ordinaire, proposer des adaptations des outils et des méthodes. Proposer des outils et des techniques palliatives du handicap visuel. Apporter un soutien technique aux équipes pédagogiques des établissements de référence des usagers.

³³ Sur ce site : http://www.laprovidence61.com/Pole_DV/pole_dv.php, on parle de SAAAS alors qu'il convient désormais de parler de SAAAS.

Annexe 7 : ULIS de Grenoble « La canne blanche, n° 195, juillet 2016 ».

Article de Céline CHABOT et Bruno GENDRON

Orientation des jeunes déficients visuels : Une belle initiative grenobloise

Dans le cadre de l'étude commandée par notre Fédération sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels, Bruno Gendron qui mène l'étude et Céline Chabot, responsable du partenariat et du développement, ont été conviés le 13 mai à Grenoble dans une Unité locale d'intégration scolaire (ULIS) au collège Charles Munch. Sandrine Boissel, l'enseignante spécialisée et ses collègues s'interrogent sur l'orientation des jeunes. A la lecture du livre de Philippe Chazal « Témoignages de travailleurs aveugles : incroyables », elle a proposé à ses 12 élèves, tous déficients visuels, d'écrire aux personnes qui ont témoigné dans ce livre. Le choix des personnes auxquelles ils ont écrit s'est construit à partir des rêves des élèves : l'un veut travailler dans la mécanique, l'autre veut être avocat, une autre veut travailler dans le secteur équestre... Ils ont donc pris contact avec des personnes qui interviennent dans ces domaines et qui sont, eux-mêmes déficients visuels. Ils leur ont demandé de témoigner, soit en présentiel, soit pas Skype, soit par téléphone. Les échanges ont été très riches et ce projet n'en est pas à son terme.

Pour l'étude « orientation », nous avons rencontré ces jeunes, nous avons eu un échange sur les questions qu'ils se posent à ce sujet et nous avons aussi eu la chance de rencontrer certains parents, ce qui va, à n'en pas douter, nourrir la recherche sur l'orientation. Bruno Gendron, à la demande des jeunes et de leur enseignante, a témoigné de sa propre expérience et s'est prêté aux questions de ces élèves.

On ne peut que constater la maturité de ces jeunes qui, en se présentant, nous ont parlé spontanément de leur déficience visuelle, de leur projet professionnel et des questions tout à fait pertinentes qu'ils se posent sur ce sujet comme sur des aspects de la vie quotidienne : comment se raser sans se couper, comment choisir ses vêtements, comment oser la rencontre amoureuse...

Nous avons aussi eu la chance de rencontrer des enseignants du collège qui ont ces jeunes dans leur classe ; ils nous ont évoqué que cela avait bousculé leur pratique professionnelle et leur pédagogie mais que cela avait apporté à l'ensemble des élèves. La direction de l'établissement est évidemment partie prenante du projet, ce qui en facilite la mise en œuvre. Notons aussi la présence de Monsieur Thierry Dourthe, Inspecteur de l'Éducation Nationale A.S.H. Nord (en charge des élèves en situation de handicap).

Il nous est apparu déterminant qu'un espace de dialogue comme celui-là existe ; il favorise le développement des enfants, notamment au regard de la manière dont ils vivent leur déficience visuelle.

Pour plus d'informations sur ce projet, rendez-vous sur le site <http://www.ac-grenoble.fr/ecoles/g1/spip.php?rubrique939>

Les résultats de l'étude sur l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes déficients visuels seront publiés début 2017. Ils seront présentés lors d'un colloque intitulé « Les entretiens des Aveugles de France », organisé les 26 et 27 janvier 2017 sur Paris, dans le cadre du Centenaire de la Fédération des Aveugles de France.

Pour plus d'informations sur l'étude orientation, contacter Monsieur Gendron : bruno.gendron@univ-orleans.fr

Liste des sigles utilisés

SIGLE	SIGNIFICATION
AVJ	Aide à la vie journalière
CDAPH	Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFPSAA	Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et amblyopes
COP	Conseiller d'orientation psychologue
CRP	Centre de rééducation professionnelle
DNB	Diplôme national du Brevet
DRH	Directeur des ressources humaines
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
SAAAS	Service d'aide à l'acquisition de l'autonomie et à la scolarisation
SESSAD	Service d'éducation spéciale et de soins à domicile
ULIS	Unité localisée d'inclusion scolaire

Bibliographie

Rapports et ouvrages

- Académie de Nantes, Dossier thématique, Handicap : Pour une école inclusive, 2014.
- Agefiph, Les résultats de l'Agefiph, juin 2015.
- Ariane Conseil, Observatoire QualiTHravail, Étude nationale, Première étude nationale sur la Santé et la Qualité de Vie au Travail des personnes en situation de handicap, reconnues ou non, Paris, octobre 2015.
- Beaucher H., Centre de ressources et d'ingénierie documentaires, Synthèse documentaire, La scolarisation des élèves en situation de handicap en Europe, juillet 2012.
- Bolloc'h J., Université Paris V – René Descartes, Mémoire de Diplôme universitaire de « Techniques de Compensation du Handicap Visuel » Que sont-ils devenus ?, septembre 2012.
- Centre d'analyse stratégique, La scolarisation des enfants en situation de handicap dans les pays européens, Note d'analyse, Coll. Questions sociales, n° 314, 12 pages, janvier 2013.
- CNESECO, Conférence de comparaisons internationales, Dossier de synthèse, Quelle école pour les élèves en situation de handicap ?, 12 février 2016.
- Droit au Savoir, Enquête sur le ressenti et le vécu des conditions de vie et d'études des jeunes en situation de handicap de plus de 16 ans, Principaux enseignements, mars 2012.
- Ebersold S., *Autour du mot « Inclusion »* in Recherche et Formation, N° 61, Lyon, 2009.
- Exéco, Le Livre Blanc sur le handicap et la performance collective, Handicap & Entreprise Voir plus loin, 2015.
- Fiphfp, Rapport annuel national, 2014.
- Gendron B., L'intégration professionnelle des personnes déficientes visuelles, Rapport d'enquête, Décembre 2013.
- Hamonet C., Les personnes en situation de handicap, Que sais-je, PUF, 125 pages, 06 janvier 2016.
- Institut d'enseignement supérieur et de recherche handicap et besoins éducatifs particuliers, Univers'Emploi, Réussite universitaire et accès à l'emploi pour les étudiants en situation de handicap, Rapports de recherche européens, 2012.
- Institut Montclair, Enquête, Itinéraires socio-professionnels des personnes déficientes visuelles, 2002.
- Ipsos, Club Handicap & Société, Enquête « Handicap et entreprise », Baromètre : Emploi des personnes handicapées, 10 décembre 2014.
- Le Roux N., Marcellini A., L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France. Revue de questions et axes de recherche. *Alter*, vol 5, n° 4, 2011. p. 281-296.
- Magimel C., Plaisance E., Joseph I., La place du handicap et des étudiants handicapés à l'Université. Accessibilité et usages en Île-de-France et au Québec. Lille : ANRT, 2004. 2 vol. (386 p., 410 p.)

- Ministère de l'enseignement supérieur et de la Recherche, Repères et références statistiques, direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP), 2015, 423 pages.
- Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées, Statistiques et indicateurs du handicap et de l'insertion professionnelle en Rhône-Alpes, Tableau de bord 2015.
- Observatoire régional de la Santé des Pays de la Loire, La population en situation de handicap visuel en France, importance, caractéristiques, incapacités fonctionnelles et difficultés sociales, Nantes, juillet 2005, p.17, 166 pages.
- Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), Handi +, Académie de Montpellier, www.onisep.fr, septembre 2016.
- PEP Rhône-Alpes, État des lieux sur le devenir des jeunes déficients visuels âgés de 16 à 25 ans sortis des services depuis 2008, Analyse régionale de l'enquête sur le devenir des jeunes déficients visuels sortis des services depuis 2008, mars 2014.
- Piveteau D., « Zéro sans solution » : le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches, Tome 1, Rapport, 10 juin 2014.
- Pompili Barbara, Rapporteuse, Projet de loi de finances pour 2016, Commission des affaires culturelles et de l'éducation, Enseignement scolaire, Paris, 14/10/15.
- Société Générale & ADAPT, Travail Handicap : Entreprises 2025, Les scénarii « Entreprises, Travail et Handicap » d'ici à 2025, avril 2015.
- [Viadeo Recruteur, Emploi et Handicap : les réalités du marché](http://recruiter.viadeo.com/fr/content/enquete_handicap_2015), http://recruiter.viadeo.com/fr/content/enquete_handicap_2015, octobre 2015, consulté le 23/02/16.

Articles

- Bancaud D., [Scolarisation des élèves handicapés : quel est le bilan du quinquennat Hollande](#), in 20 minutes, www.20minutes.fr/societe/1918803-20160906-scolarisation-eleves-handicapes-bilan-quinquennat-hollande#, consulté le 7 septembre 2016.
- Blavier B., [Les relations école-entreprise, une arme contre les inégalités scolaires](#), www.letudiant.fr/educpros/opinions/relations-ecoles-entreprises-une-arme-contre-les-inegalites-scolaires.html, 13 mai 2015, consulté le 12 septembre 2016.
- Bruno P., [Extrait de « Penser et combattre les inégalités » in Le Français aujourd'hui](#), n° 183, mai 2014.
- Centre d'information et documentation jeunesse, [A quoi pensent les jeunes au moment de l'orientation : le regard du CIDJ](#), <http://focuscampus.blog.lemonde.fr/2014/03/03/comment-les-jeunes-abordent-la-question-de-lorientation-le-regard-du-cidj/>, consulté le 03/03/14.
- De Sars F., [Le handicap dans le monde du travail : enquête auprès des actifs et demandeurs d'emploi, en situation de handicap ou non](#), IPSOS Marketing, Fonds Handicap et Société, Lyon, www.ipsos.fr/node/46038, juin 2016.
- Handi U, [Recensement des étudiants en situation de handicap, année universitaire 2013-2014 et évolution](#), www.sup.adc.education.fr/handiu_stat/hdrec.htm, mars 2016.
- Observatoire des inégalités, [L'orientation à la fin du collège accentue les inégalités sociales](#), http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=1900, consulté le 06/02/14.

- Pirus C., *Le déroulement de la procédure d'orientation en fin de troisième reste marqué par de fortes disparités scolaires et sociales*, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 7 pages, consulté le 05 novembre 2013.
- PRITH Île-de-France, Enquête auprès des CFA franciliens sur l'accueil des personnes en situation de handicap en 2014-2015, Synthèse, mai 2015.
- Seuret F., [Les travailleurs handicapés veulent gravir les échelons](http://www.faire-face.fr/2015/10/16/travailleurs-handicapes-carriere-evolution/), <http://www.faire-face.fr/2015/10/16/travailleurs-handicapes-carriere-evolution/>, consulté le 16/10/15.
- Thomazet S., Mérini C., *L'école inclusive comme objet frontière*, in La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation, N° 70 / 71, p. 137 – 148, 2015.
- Velche D., Taux d'emploi des personnes handicapées dans les différents pays de l'Union européenne, Éléments de comparaison

Colloques, rencontres professionnelles

- Droit au Savoir, Actes du colloque du 21 mars 2013, 52 pages.
- Ebersold S., Plaisance E. & Zander C., Conférence de comparaisons internationales, Rapport scientifique, École inclusive pour les élèves en situation de handicap, CCI_Handicap, 28 – 29 janvier 2016, CIEP Sèvres.
- Onisep, 3è rencontres professionnelles de l'orientation des jeunes handicapés, Synthèse « Le lien alternance-insertion », 13/04/15.

La présente étude, réalisée à la demande de la Fédération des Aveugles et amblyopes de France, sur l'orientation des jeunes déficients visuels en matière de scolarisation, de formation professionnelle, d'études supérieures les conduisant vers l'emploi se propose de fournir un éclairage sur l'orientation des jeunes déficients visuels (14 – 26 ans). Il s'agit ici d'étudier le processus d'orientation dans sa globalité. Cette étude se fonde sur des entretiens institutionnels, une étude quantitative auprès des jeunes et auprès des parents, complétée par une approche quantitative. L'auteur formule enfin des préconisations susceptibles d'améliorer le processus d'orientation des jeunes déficients visuels.

Bruno Gendron est Maître de Conférences en économie au Laboratoire d'Économie d'Orléans.

Sa thématique de recherche concerne, de façon générale, la situation professionnelle des personnes en situation de handicap. Il est auteur du rapport d'enquête sur l'intégration professionnelle des personnes déficientes visuelles (décembre 2013).



Faculté de droit, d'économie et de gestion
Rue de Blois
BP 6739
45067 Orléans cedex 2
Tel.: 02 38 49 44 84
<http://www.univ-orleans.fr/leo>



Fédération des Aveugles et
Amblyopes de France
6 rue Gager Gabillot
75015 Paris
Tel.: 01 44 42 91 91
www.aveuglesdefrance.org

Avec le soutien de

institut  **randstad**
égalité des chances | développement durable