

DIAGNOSTIC TERRITORIAL
PARTAGE DE L'OFFRE DE
READAPTATION PROFESSIONNELLE

Action 1-6 du PRITH Pays de la Loire

DECEMBRE 2018

SOMMAIRE

► PRESENTATION DE L'ACTION ◀4

► PREAMBULE ◀ LA READAPTATION PROFESSIONNELLE : PRESENTATION GENERALE7

- I. LES OBJECTIFS ET MISSIONS DES STRUCTURES 8
 - 1. Le cadre législatif 8
 - 2. Les missions des différentes sections : UEROS – CPO - CRP 8
- II. L'ORIENTATION DES STAGIAIRES..... 9
- III. LES PRESTATIONS ASSUREES PAR LES ETABLISSEMENTS DU SECTEUR DE LA READAPTATION PROFESSIONNELLE . 9

► L'OFFRE DE READAPTATION PROFESSIONNELLE EN PAYS DE LA LOIRE ◀ 11

- I. LA READAPTATION PROFESSIONNELLE EN PAYS DE LA LOIRE : QUELQUES DONNEES CHIFFREES12
 - 1. Les établissements présents en Pays de la Loire..... 12
 - 2. Les places agréées et les bénéficiaires..... 13
 - 3. Les profils des stagiaires..... 13
 - 3.1 Les stagiaires en Centre de Préorientation Professionnelle (CPO)13
 - 3.2 Les stagiaires en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP)17
- II. LES ORIENTATIONS EN PREORIENTATION21
 - 1. Les critères d'orientation en CPO..... 21
 - 2. Les préconisations d'orientation en Pays de la Loire à l'issue de la préorientation..... 23
- III. LES FORMATIONS QUALIFIANTES DISPENSEES DANS LES CRP DE LA REGION24
 - 1. Les critères d'orientation en formation qualifiante en CRP 24
 - 2. La connaissance de l'offre de formation en CRP 25
 - 3. Les niveaux des formations suivies par les stagiaires sortis en 2016 25
 - 4. Les secteurs d'activité des formations qualifiantes 26
 - 5. La réussite aux examens..... 27
 - 6. La situation des stagiaires ayant trouvé un emploi dans les 12 mois suivants la fin de la formation . 28

► LES PARTENARIATS ENTRE READAPTATION PROFESSIONNELLE ET ORGANISMES DE FORMATION DE DROIT COMMUN ◀30

- I. LA NECESSAIRE ADAPTATION DE L'OFFRE DE READAPTATION PROFESSIONNELLE.....31
 - 1. Le contexte..... 31
 - 2. Les études analysées sur ce sujet..... 31

II. LES COOPERATIONS ENTRE LE SECTEUR DE LA READAPTATION PROFESSIONNELLE ET LE DROIT COMMUN EN REGION PAYS DE LA LOIRE.....33

1. *La nécessaire évolution de l'offre en Pays de la Loire..... 33*
2. *Panorama des coopérations entre la réadaptation professionnelle et le droit commun..... 34*
3. *Les freins repérés à la coopération 36*

► SYNTHÈSE ET PROPOSITIONS DE PRECONISATIONS ◀38

► ANNEXES ◀41

ANNEXE 1 - DETAIL DES FORMATIONS DISPENSEES DANS CHACUN DES ETABLISSEMENTS DES PAYS DE LA LOIRE .42

- I. L'ETABLISSEMENT DE SAINT SATURNIN42**
- II. L'ETABLISSEMENT DE SABLE-SUR-SARTHE43**
- III. L'ETABLISSEMENT LA TOURMALINE47**
- IV. L'ETABLISSEMENT LES HAUTS THEBAUDIERS49**

ANNEXE 2 - SYNTHÈSE DES ETUDES REALISEES DANS LE SECTEUR DE LA READAPTATION PROFESSIONNELLE51

- I. LES PERIMETRES DES ENQUETES51**
 1. *Les structures concernées par les enquêtes 51*
- II. LES METHODOLOGIES MISES EN ŒUVRE53**
- III. LES THEMATIQUES ABORDEES.....54**
 1. *Etat des lieux des établissements et des places 54*
 2. *Les critères d'orientation..... 54*
 3. *Les stagiaires accueillis et leurs parcours de formation 54*
 4. *L'offre de formation des établissements..... 55*
 5. *Les prestations en matière d'accompagnement des stagiaires 55*
 6. *Les partenariats développés par les établissements 56*
- IV. LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DES ETUDES ET AXES D'EVOLUTION PROPOSES56**
 1. *Les critères d'orientation..... 56*
 2. *Les profils des stagiaires en CRP 57*
 3. *L'origine géographique des stagiaires 58*

Document de travail

► **Présentation de l'action** ◀

Le contexte de l'étude

La stratégie pour la rénovation du secteur de la réadaptation professionnelle impulsée par la Conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014, confirmée lors du CIH du 2 décembre 2016 et portée par la DGCS, a donné lieu à des travaux en co-pilotage avec la DGEFP et en concertation étroite avec les fédérations et organisations représentatives concernées (FAGERH, FEHAP, UNIOPSS, UGECAM, L'ADAPT et ONAC-VG).

Ces travaux se sont poursuivis en 2016 et ont associé la CNSA et plusieurs représentants d'Agences Régionales de Santé de différentes régions.

Cette stratégie comporte plusieurs volets dont :

- L'articulation ARS/Conseil Régional
- Le développement des partenariats des CRP pour diversifier l'offre de prestations
- L'amélioration de l'évaluation et de l'orientation des travailleurs handicapés vers la réadaptation professionnelle
- Le renforcement de la place de la réadaptation professionnelle dans la gouvernance de la formation

L'action du PRITH Pays de la Loire vise à :

- Porter un regard qualitatif et quantitatif sur l'offre de formation des quatre CRP et CPO de la région
- Inscrire l'offre des CRP en cohérence et en complémentarité avec l'ensemble des dispositifs de formation de la région

La méthodologie adoptée

La méthodologie adoptée permet de répondre aux objectifs suivants :

- Identification de l'offre des CRP et CPO
- Recensement des expériences de coopérations entre le secteur de la réadaptation et les formations de droit commun
- Partage de repères pour la prescription et l'orientation

Pour ce faire, nous avons privilégié :

- La recherche et l'analyse documentaire afin de dresser le bilan quantitatif de l'offre de réadaptation professionnelle, d'identifier les expériences de coopérations
- Des consultations individuelles afin de questionner les acteurs sur les projets menés avec le droit commun (et leurs freins à leur mise en œuvre), les pratiques de prescriptions et d'orientation

Remerciements

Nous tenons à remercier particulièrement Mme Isabelle Mérian (directrice de la Fagerh), M. Crispin, M. Raux, Mme Alleman, Mme Renaud (les directeurs des CRP-CPO de la région), Mme Brieux et Dr Montlahuc (Référénte Insertion Professionnelle et médecin à la MDPH de Vendée), M. Phelippon (RIP à la MDPH de Loire-Atlantique), Mme Michel (directrice OPS Cap emploi – Sameth de Mayenne) et M. Grison (directeur de l’OPS Cap emploi – Sameth de La Sarthe).

► Préambule ◀

La réadaptation professionnelle : présentation générale

I. Les objectifs et missions des structures

Les dispositifs de réadaptation professionnelle s'articulent autour de trois activités principales :

- Les UEROS accueillent des personnes cérébro-lésées pour un parcours d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale ou professionnelle,
- Les Centres de Pré-Orientation (CPO) accompagnent les travailleurs handicapés dans l'élaboration d'un projet professionnel,
- Les Centres de Réadaptation Professionnelle (CRP) dispensent des formations qualifiantes et guident les stagiaires vers l'emploi.

1. Le cadre législatif

L'article L5211-1 du code du travail stipule que " le reclassement des travailleurs handicapés comporte, outre la réadaptation fonctionnelle prévue par les textes en vigueur, complétée éventuellement par un entraînement à l'effort, l'orientation, la rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure, le cas échéant, un entraînement scolaire, le placement... "

L'article L5213-3 du code du travail, ajoute : " tout travailleur handicapé répondant aux conditions fixées à l'article L5213-2 (reconnu travailleur handicapé par la MDPH) peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle,... dans un centre public ou privé institué ou agréé conformément à la législation spéciale dont relève l'intéressé... " .

2. Les missions des différentes sections : UEROS – CPO - CRP

Les Unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle (UEROS) sont des structures spécifiques destinées à favoriser la réinsertion sociale et/ou professionnelle de personnes cérébro-lésées.

La prise en charge individualisée du stagiaire a pour objectifs :

- D'évaluer les possibilités de réinsertion sociale et/ou professionnelle
- D'identifier les champs professionnels potentiels
- De tester en situation réelle les possibilités d'adaptation
- De préconiser une orientation concrète

Les Centres de Pré-Orientation (CPO) contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés. (Article R5213-2 et suivants du Code du travail). Les CPO ont pour missions :

- D'élaborer ou confirmer un projet professionnel
- De réaliser un bilan, confrontant les aspirations du stagiaire et son potentiel
- De tester le projet visé par une mise en pratique (stage en entreprise)
- De conclure par un bilan et une préconisation d'orientation

- D'apporter un éclairage à la CDAPH via « un rapport détaillé sur les souhaits et sur les capacités d'adaptation intellectuelles et physiques de la personne observée à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier »

Les Centres de rééducation professionnelle ont pour mission :

- De former en incluant des périodes de mise en application en entreprise
- De compenser le handicap par la mise à disposition sur site d'un suivi médico-social
- D'aboutir à l'obtention d'un titre professionnel ou d'un diplôme
- D'accompagner vers l'emploi
- De faciliter la réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés

Les CRP assurent une formation qualifiante de longue durée, permettant l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant suivi médical, psychologique et social de la personne, selon les besoins et déficiences des stagiaires.

Les formations dispensées - pouvant être précédées, si besoin, de phases préparatoires ou de remises à niveau - débouchent sur des diplômes homologués par l'État.

II. L'orientation des stagiaires

Ces centres (UEROS – CPO – CRP) accueillent :

Des personnes reconnues « travailleurs handicapés » par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), en situation de handicap professionnel ...

... dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Les centres accueillent ainsi sur décision de la CDAPH toute personne ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. C'est la CDAPH qui désigne les établissements adaptés au projet de la personne.

Lors de la formation, la personne a le **statut de stagiaire de la formation professionnelle**.

III. Les prestations assurées par les établissements du secteur de la réadaptation professionnelle

Au-delà de leurs missions premières (diagnostic fonctionnel, élaboration de projet, formation, insertion professionnelle, ...), la particularité des centres de réadaptation professionnelle est de proposer des prestations permettant l'accompagnement du stagiaire dans sa globalité.

Ainsi, certains centres peuvent intégrer à leur offre globale des actions visant¹ :

- La prévention
- L'accompagnement psychologique
- Le dépistage
- Le suivi et le relais des soins et l'adaptation ergonomique
- L'acquisition et la validation de nouvelles compétences professionnelles
- Le développement de l'autonomie sociale
- La prise en compte (voire l'accompagnement) de la famille et/ ou de l'entourage habituel de l'utilisateur.

Enfin, afin de lever les freins périphériques à l'accès à la formation, les centres accueillent les stagiaires en internat (avec hébergement).

¹ Source : Le secteur médico-social Comprendre pour agir mieux – CNSA - Juillet 2013

Document de travail

► **L'offre de réadaptation professionnelle
en Pays de la Loire** ◀

I. La réadaptation professionnelle en Pays de la Loire : quelques données chiffrées

1. Les établissements présents en Pays de la Loire

En 2016, les Pays de la Loire disposent de quatre Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) et de quatre Centres de Pré-Orientation (CPO). Chacun des CPO de la région est porté par un CRP.

Ces services sont installés dans deux des cinq départements de la région : en Loire Atlantique (La Tourmaline et Les Hauts Thébaudières) et dans le département de la Sarthe (Saint Saturnin et Sablé-sur-Sarthe).

La région dispose également de deux Unités d'Évaluation, de Réentrainement et d'Orientation Sociale et professionnelle (UEROS) en Loire-Atlantique et en Maine-et-Loire.

Les établissements dans les Pays de la Loire



2. Les places agréées et les bénéficiaires

En 2016, les établissements de la région disposent de 369 places agréées (comme en 2015), pour un total de 613 bénéficiaires accueillis en CRP et CPO. En un an, le nombre de bénéficiaires a baissé de 9,6% sur la région (678 bénéficiaires en 2015).

Parmi les 335 stagiaires en CRP, 97 ont suivi une formation en préparatoire et 238 une formation qualifiante (chiffres de l'année 2016).

Les places agréées et les bénéficiaires en 2016

	CPO	CRP	Total
Places agréées	72	297	369
Bénéficiaires 2016	278	335	613
Bénéficiaires 2015	288	390	678
Evolution 2015/2016 des bénéficiaires	-3,5%	-14,1%	-9,6%

Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

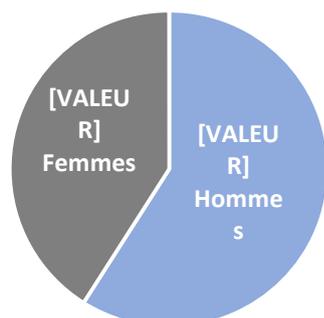
3. Les profils des stagiaires

3.1 LES STAGIAIRES EN CENTRE DE PREORIENTATION PROFESSIONNELLE (CPO)

- **Une majorité d'hommes...**

En 2015 comme en 2016, la majorité des stagiaires en CPO sont des hommes. En 2016, ils représentent 59% des stagiaires ligériens (58% en 2015). Au niveau national, les hommes sont encore plus représentés qu'à l'échelle de la région avec 64 % des stagiaires en 2016.

Répartition par sexe des stagiaires en 2016



Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

L'âge moyen des stagiaires en préorientation est de 41 ans en 2016 à l'échelle de la région (40 ans au national).

- **... qui se forment à 79% dans leur département de résidence**

En 2016, 90% des stagiaires formés en Pays de la Loire habitent également la région, une proportion identique à celle enregistrée au niveau national.

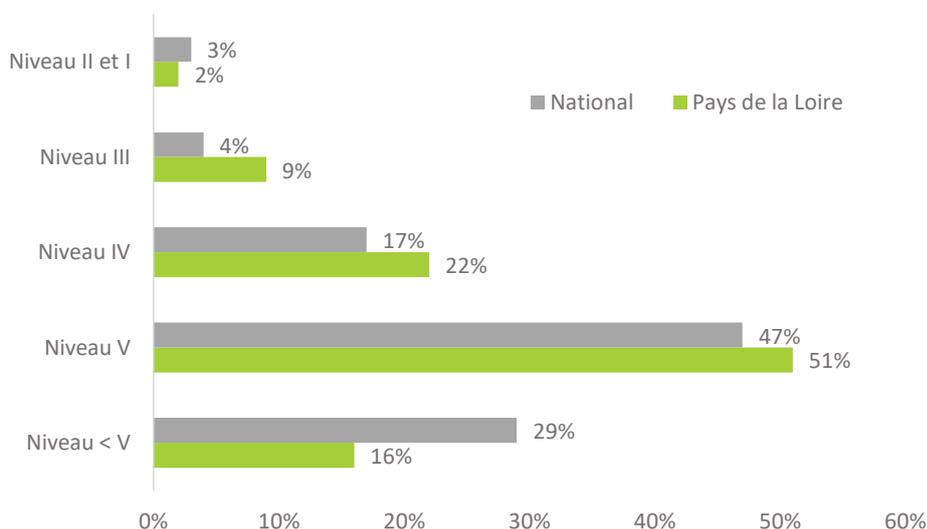
En 2016, 79 % des stagiaires ligériens ont suivi leur formation dans leur département de résidence (contre 69% en 2015). Cette proportion est plus importante que celle enregistrée au niveau national (71% en 2016).

- **La moitié des stagiaires entrant en préorientation disposent d'un niveau V**

51% des stagiaires qui entrent en préorientation disposent d'un niveau V (53% en 2015) et 22% d'un niveau IV (18% en 2015).

Comparativement au niveau national, les stagiaires ligériens sont plus diplômés : +4 points pour les titulaires d'un CAP / BEP et -13 points pour les personnes ayant un niveau inférieur au CAP / BEP.

Répartition des stagiaires par niveau de formation à leur entrée en préorientation en 2016



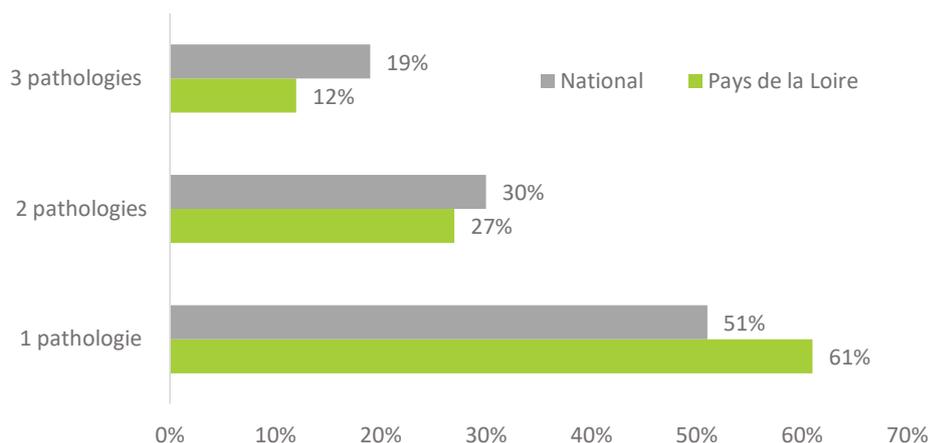
Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

- **Les pathologies des stagiaires**

En 2016, 61% des stagiaires relèvent d'une pathologie (67% en 2015), 27% de deux pathologies (24% en 2015) et 12% de trois pathologies (9% en 2015).

Comparativement à la situation observée à l'échelle nationale, les Pays de la Loire accueillent plus de stagiaires ne relevant que d'une seule pathologie (+10 points) et moins de stagiaires relevant de trois pathologies (-7 points).

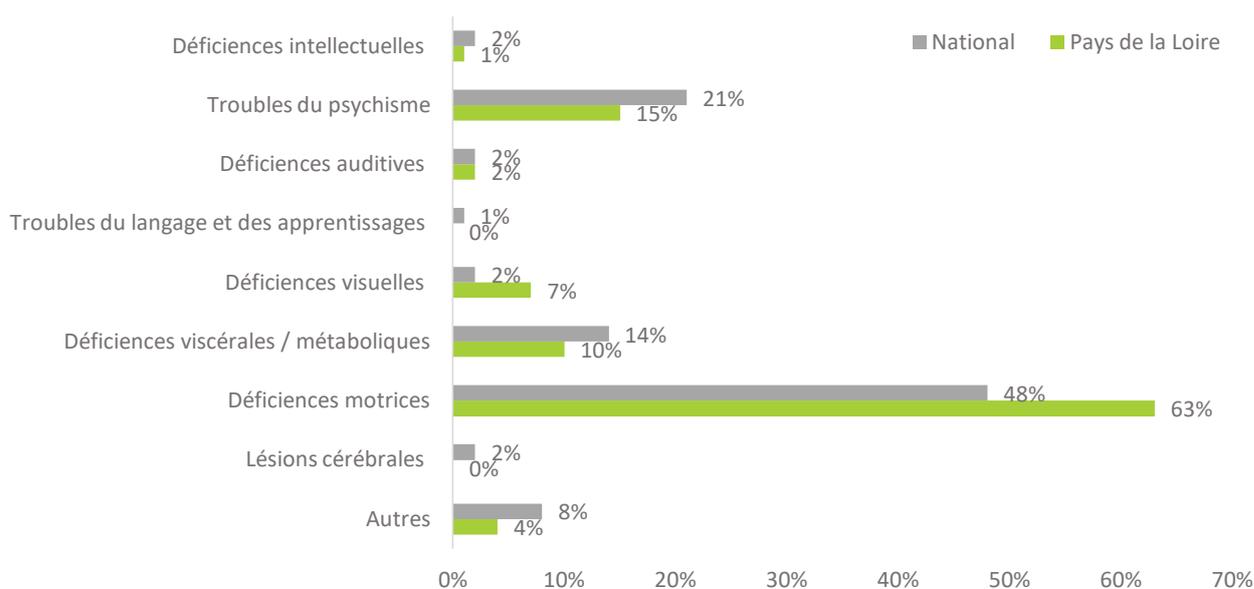
Répartition des stagiaires selon le nombre de pathologies en 2016



Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

Plus de la majorité des stagiaires relèvent de déficiences motrices (63% en Pays de la Loire en 2016 et 64% en 2015). Ce sont ensuite les stagiaires relevant de troubles du psychisme qui sont les plus représentés avec 15% des stagiaires en 2016 et 13% en 2015. La troisième pathologie la plus représentée est celle des déficiences viscérales / métaboliques, avec 10 % des stagiaires ligériens en 2016 (8% en 2015).

Répartition des stagiaires selon les pathologies principales*



Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

Synthèse des principales caractéristiques des stagiaires en CPO (année 2016)

59% des stagiaires sont des hommes

41 ans : âge moyen d'entrée en CPO

79% des stagiaires disposent d'un niveau V à leur entrée

61% des stagiaires relèvent d'une seule pathologie

63% des stagiaires relèvent de déficiences motrices

Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

Quelques éléments de comparaison entre les stagiaires accueillis en CPO et le public accompagné par Cap emploi en 2016

Comparativement au public accompagné par Cap emploi, nous notons :

- Plus d'hommes parmi les stagiaires CPO (+8,8 points)
- Plus de personnes relevant de déficiences motrices (+11,2 points) ou de troubles du psychisme (+6,9 points)
- Concernant les niveaux de formation, il n'y a pas d'écart significatif entre les stagiaires de CPO et le public accompagné par Cap Emploi²

	Stagiaires CPO 2016	Public Cap emploi	Ecart
Hommes	59%	50,2%	8,8 points
Age	Age moyen 41 ans	33,7% ont entre 40 et 49 ans 35,5% ont 50 ans et plus	/
Niveau de formation			
< V	16%	17,7%	1,7 point
V	51%	49,3%	1,7 point
> V	33%	33%	=
Nature du handicap			
Déficiences motrices	63%	51,8%	11,2 points
Troubles du psychisme	15%	8,1%	6,9 points

Sources : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016 et Agefiph, rapports d'activité des Cap emploi en Pays de la Loire en 2016

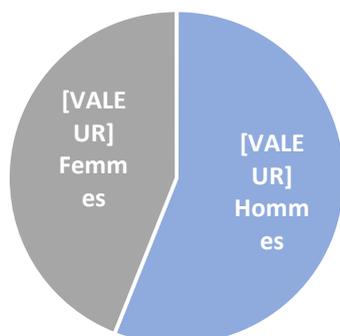
² Depuis le 1^{er} janvier 2018, les structures Cap emploi et Sameth deviennent des Organismes de Placement Spécialisés appelés OPS Cap emploi - Sameth

3.2 LES STAGIAIRES EN CENTRE DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP)

- **Une majorité d'hommes...**

La majorité des stagiaires en CRP sont des hommes. En 2016, ils représentent 56% des stagiaires ligériens (61% en 2015). Comparativement au niveau national, les hommes sont moins représentés dans les établissements ligériens (61 % des stagiaires sont des hommes au niveau national).

Répartition par sexe des stagiaires en 2016



Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

L'âge moyen des stagiaires en CRP est de 41 ans (42 ans au niveau national).

- **... qui se forment à 54% dans leur département de résidence**

En 2016, 68% des stagiaires formés en Pays de la Loire habitent également la région, une proportion plus faible à celle enregistrée au niveau national (76%). En 2015, 72% des stagiaires accueillis en Pays de la Loire habitaient la région.

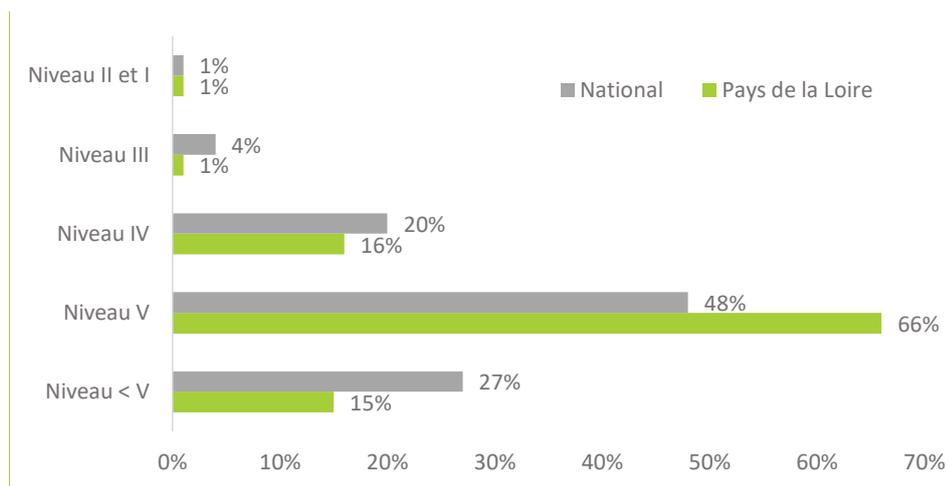
En 2016, 54% des stagiaires se sont formés dans leur département de résidence, une proportion plus forte à celle enregistrée en France (48% au national). En 2015, 59% des stagiaires se sont formés dans leur département de résidence.

- **Plus de la moitié des stagiaires disposent d'un niveau V à leur entrée en formation CRP**

66% des stagiaires disposent d'un niveau V à leur entrée en formation en 2016 (53% en 2015) et 16% d'un niveau IV (18% en 2015). En 2016, 15% des stagiaires ont un niveau infra V (22% en 2015).

Comparativement au niveau national, les stagiaires accueillis dans les CRP des Pays de la Loire sont plus diplômés : +18 points pour les niveaux V et – 12 points pour les infra V.

Répartition des stagiaires selon leur niveau de formation en 2016



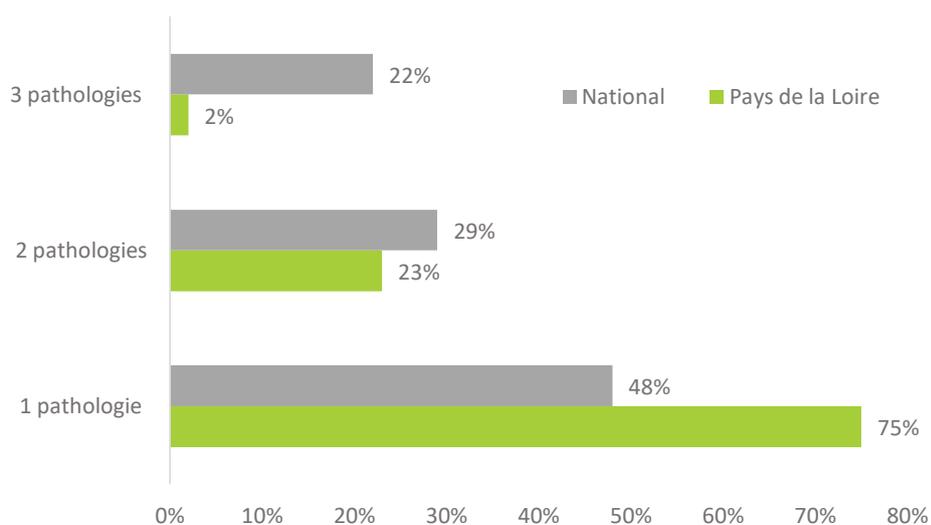
Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

- **Nombre et types de pathologies des stagiaires**

En 2016, 75% des stagiaires relèvent d'une seule pathologie (67% en 2015), 23% de deux pathologies (24% en 2015) et 2% de trois pathologies (9% en 2015).

Comparativement aux chiffres enregistrés au niveau national, les CRP des Pays de la Loire accueillent plus de stagiaires ne relevant que d'une seule pathologie (+27 points) et moins de stagiaires relevant de trois pathologies (-20 points).

Répartition des stagiaires selon le nombre de pathologies en 2016



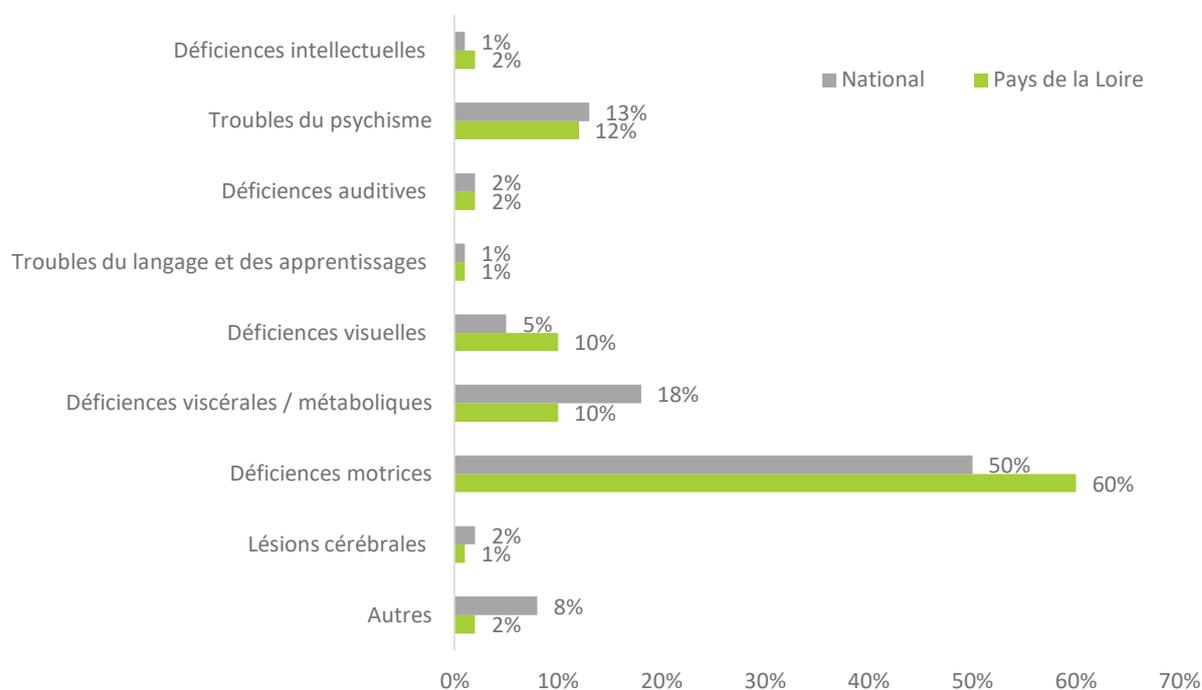
Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

Plus de la moitié des stagiaires en CRP relèvent de déficiences motrices (60% contre 61% en 2015).

Ce sont ensuite les troubles du psychisme qui sont les plus représentés dans les pathologies : 12% en 2016 comme en 2015.

Les deux autres pathologies les plus représentées sont les déficiences viscérales / métaboliques (10% en 2016 et 12% en 2015) et les déficiences visuelles (10% en 2016 et 8% en 2015).

Répartition des stagiaires selon la pathologie principale



Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

Synthèse des principales caractéristiques des stagiaires en CRP (année 2016)

56% des stagiaires sont des hommes

41 ans est l'âge moyen d'entrée en CRP

54% des stagiaires se forment dans leur département de résidence

66% des stagiaires disposent d'un niveau V à leur entrée en CRP

75% des stagiaires relèvent d'une seule pathologie

60% des stagiaires relèvent de déficiences motrices

Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

Quelques éléments de comparaison entre les stagiaires accueillis en CRP et le public accompagné par Cap emploi en 2016

Comparativement au public accompagné par Cap emploi, nous notons :

- Plus d'hommes parmi les stagiaires CRP (+5,8 points)
- Plus de titulaires d'un niveau V en CRP (+16,7 points)
- Plus de personnes relevant de déficiences motrices (+8,2 points) ou de troubles du psychisme (+3,9 points) en CRP qu'accompagnées par Cap emploi

	Stagiaires CRP 2016	Public Cap emploi	Ecart
Hommes	56%	50,2%	5,8 points
Age	Age moyen 41 ans	33,7% ont entre 40 et 49 ans 35,5% ont 50 ans et plus	/
Niveau de formation*			
< V	15%	17,7%	2,7 points
V	66%	49,3%	16,7 points
> V	18%	33%	15 points
Nature du handicap			
Déficiences motrices	60%	51,8%	8,2 points
Troubles du psychisme	12%	8,1%	3,9 points

Sources : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016 et Agefiph, rapports d'activité des Cap emploi en Pays de la Loire en 2016

*Le total fait 99% et non 100% pour les stagiaires en CRP

II. Les orientations en préorientation

1. Les critères d'orientation en CPO

Les consultations ont permis d'identifier trois critères partagés par les professionnels pour orienter vers un centre de préorientation, à savoir :

- Besoin d'accompagnement médico-psycho-social
- Reconversion professionnelle nécessitant un travail préalable du projet professionnel
- Capacité à se mobiliser sur la durée de la prestation

Une charte de partenariat entre la MDPH de Loire-Atlantique et les deux centres du département (CRP La Tourmaline et CRP Les Hauts Thébaudières) a été signée en 2014 et « vise à décrire le traitement d'un dossier d'une personne relevant d'une orientation en centre de préorientation ou de rééducation professionnelle et à définir les procédures communes aux deux établissements de ce type en Pays de la Loire ».³

Cette charte précise notamment les critères auxquels doivent répondre les demandeurs afin d'être orientés en centre de préorientation.

D'autres éléments vont venir en appui de la prise de décision d'orientation en CPO :

- **Le statut de la personne** rendant l'orientation vers un dispositif de droit commun impossible (l'exemple a été donné de la personne en arrêt maladie orientée vers une préorientation à défaut de pouvoir prescrire une POPS, Prestation d'Orientation Professionnelle Spécialisée)
- **Le facteur « temps »** (de la notification et de l'entrée) est également un critère. La personne doit être en capacité d'attendre plusieurs mois pour intégrer la préorientation
- **Le handicap de la personne**. La préorientation peut ne pas être considérée comme le dispositif le plus adapté pour des personnes souffrant de troubles psychiques graves ou de déficience intellectuelle
- **Le coût de la préorientation** au regard des prestations disponibles dans le droit commun

Un des directeurs de CRP précisait que les personnes réalisant une préorientation ont, pour plus de la moitié, déjà bénéficié de prestations d'orientation de la Région, de Pôle Emploi ...

Le CRP de la Tourmaline a développé un outil ayant pour objectif « d'aider à la définition d'une orientation et mesurer la capacité à se mobiliser sur un projet de reconversion »⁴. Cet outil – mobilisable en amont de la préorientation - permet de s'assurer de la capacité des personnes à se mobiliser sur un projet professionnel.

³ Source : Charte de partenariat entre les Centres de Préorientation et de réadaptation professionnelle des Hauts Thébaudières et de la Tourmaline et la Maison Départementales des Personnes Handicapées de Loire-Atlantique

⁴ Lien vers la fiche complète du dispositif : http://www.ugecam-brpl.fr/sites/default/files/uploads/UGECAM_BRPL/Offres-formation-Tou-CRP/dispositif-eomp-crp-latourmaline_web17-08-2016.pdf

La finalité est ainsi de sécuriser une éventuelle orientation en préorientation.

Présentation du dispositif d'évaluation à l'orientation et à la mobilisation sur le projet

CRP La Tourmaline (St Herblain)

Objectif : Aider à la définition d'une orientation et mesurer la capacité à se mobiliser sur un projet de reconversion

Dispositif comporte :

- Un bilan des capacités et des potentiels physiques et cognitifs
- Un bilan de la situation sociale
- Un bilan des acquis professionnels et des aptitudes à se mobiliser sur une dynamique de projet
- Une évaluation des capacités relationnelles

Durée : 30h d'évaluation sur 4 jours et demi

Orientation : décision de la MDPH « orientation vers le centre de préorientation »

(A noter : malgré une orientation vers une préorientation, aucune rémunération au cours de cette évaluation n'est versée au bénéficiaire)

L'origine des orientations vers la préorientation serait un élément à approfondir à l'issue de ces travaux. Même si la CDAPH reste seule décisionnaire dans l'orientation, l'identification de la structure ayant accompagnée le demandeur pourrait être intéressant.

En effet, il semblerait que les structures OPS Cap emploi – Sameth soient peu à l'initiative de telles demandes en raison :

- De leur expertise en matière de diagnostic et de leur possibilité de mobiliser des outils de type PMSMP pour travailler et valider le projet
- De freins à la mobilité pour les personnes accompagnées par les OPS Cap emploi – Sameth dont le département n'est pas doté de centre
- De dispositifs tels que le dispositif Formations Courtes de l'Agefiph qui vient « concurrencer » les préorientations. Une prestation du dispositif « Formation Courte » est selon les représentants des deux OPS Cap emploi – Sameth interrogés :
 - Plus facilement mobilisable
 - Rapide dans sa mise en œuvre : le délai entre la prescription et l'entrée se fait dans des délais réduits
 - Mieux connu par les conseillers en raison des collaborations très étroites entre le centre et l'OPS Cap emploi - Sameth

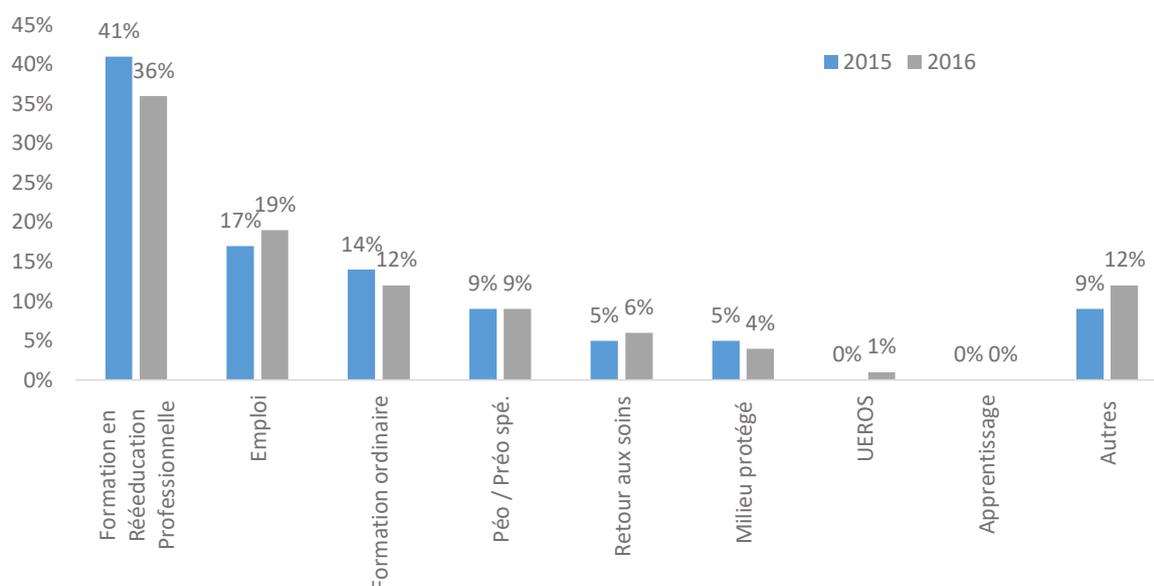
2. Les préconisations d'orientation en Pays de la Loire à l'issue de la préorientation

A l'issue de la période de préorientation, le bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh pour la région Pays de la Loire note trois grandes préconisations d'orientation :

- Formation dans le secteur de la réadaptation professionnelle pour 36% des stagiaires ayant réalisés une préorientation (41% en 2015)
- Orientations vers l'emploi en milieu ordinaire de travail (19% en 2016 contre 17% en 2015)
- Formation de droit commun (12% en 2016 et 14% en 2015).

En 2015 comme en 2016, 9% des orientations proposent aux stagiaires une poursuite du stage en préorientation ou une orientation vers une préorientation spécialisée.

Répartition des préconisations d'orientation à l'issue de la préorientation en Pays de la Loire



Source : Fagerh, bilans d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2015 et 2016

Malgré le fait que l'apprentissage soit travaillé avec les stagiaires, aucune orientation tant au national qu'au régional n'est faite.

En France, les principales préconisations d'orientation en 2016 se répartissent de la manière suivante :

- 45% en formation CRP (+9 points par rapport à la région)
- 13% en emploi (-6 points par rapport aux Pays de la Loire)
- 9% en formation de droit commun (-3 points d'écart avec la région)

III. Les formations qualifiantes dispensées dans les CRP de la région

1. Les critères d'orientation en formation qualifiante en CRP

L'évaluation des besoins est essentielle à l'orientation en réadaptation professionnelle. Un des contributeurs notait des pratiques différentes entre les MDPH dans le cadre de l'évaluation des besoins. Certaines MDPH peuvent explorer toutes les possibilités de recours au droit commun avant d'envisager une formation en CRP, au risque que la personne se démobilise en raison du temps de traitement/recherche.

Des critères d'orientation vers une formation en CRP ont émergé des consultations. Une telle orientation s'avèrera pertinente pour :

- Des personnes en reconversion professionnelle notamment les personnes licenciées pour inaptitude
- Des personnes en situation de handicap ayant besoin d'un accompagnement médico-psycho-social
- Des personnes dont la fatigabilité aux apprentissages ne pourraient être pris en compte dans une formation de droit commun

D'autres éléments peuvent motiver l'orientation en formation qualifiante en CRP :

- Le difficile accès à un dispositif de droit commun en raison de l'impossibilité d'adapter la formation (rythme de la formation, aménagement des épreuves, ...)
- Des places manquantes dans le droit commun. Les critères peuvent être assouplis en cas de places vacantes (ex : formations de comptable assistant et de technicien de bureau d'études du bâtiment)

Certains freins à l'orientation ont également été identifiés :

- La priorité donnée à l'orientation en formation de droit commun qui va exclure naturellement l'orientation en CRP
- Des métiers ne répondant pas aux besoins locaux/régionaux
- L'âge des demandeurs
 - La question de l'orientation des jeunes en CRP est moins aisée à envisager pour les professionnels, non moins en raison de leur âge que de leur maturité professionnelle.
 - Pour le public de plus de 50 ans, des freins à l'orientation sont évoqués en raison de délai important avant l'entrée dans certaines formations, de la durée de la formation, de l'employabilité future ainsi que du coût de la formation (il s'agit davantage de l'évaluation du coût de la formation rapporté à l'employabilité future des personnes)
- Un éloignement géographique pour les bénéficiaires résidant dans un département non doté d'un CRP

2. La connaissance de l'offre de formation en CRP

La communication de l'offre de réadaptation professionnelle passe par différents canaux selon la cible visée (futurs stagiaires, partenaires, entreprises) :

- Le site du Carif Oref Pays de la Loire⁵ intègre dans son moteur de recherche le champ « Dispositif de réadaptation professionnelle des personnes handicapées ». Nous notons cependant un axe d'amélioration concernant le site. En effet, sont intégrés à cette recherche des centres ne relevant pas de la réadaptation professionnelle d'où un risque de confusion pour le public et pour certains professionnels.
- La participation à des rencontres avec les employeurs pour donner de la visibilité aux centres
- La présence des CRP dans les forums pour l'emploi notamment afin d'aller à la rencontre des futurs stagiaires
- Des journées portes ouvertes et des informations collectives selon la formation visée
- L'un des CRP rencontré dans le cadre de cette étude travaille au rapprochement avec des Esat, EA, Impro et Itep pour les informer de l'offre spécifique disponible sur le territoire

Le travail en réseau et les actions de communication conjointes avec le SPE ont permis une bonne connaissance de l'offre disponible par les prescripteurs.

Les personnes handicapées - pouvant être à l'initiative d'une demande de formation en CRP - sont bien informées des débouchés des formations, des métiers qui recrutent ... De plus, Pôle Emploi permet aux personnes de se positionner sur des informations collectives des centres.

3. Les niveaux des formations suivies par les stagiaires sortis en 2016

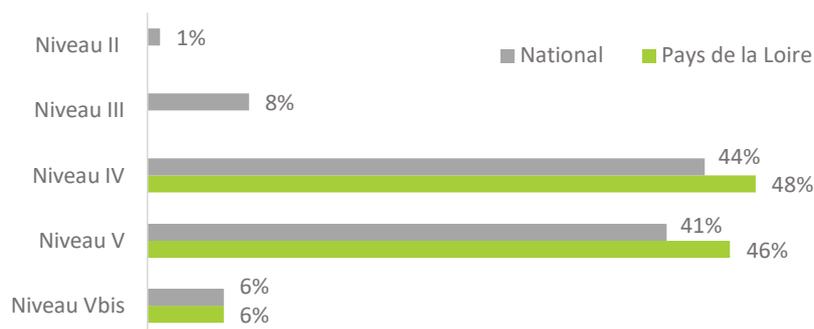
Les chiffres de l'Observatoire de la Fagerh indiquent que la quasi-totalité des stagiaires sortis de stage en 2015 et en 2016 ont suivi une formation visant un niveau V (46% des stagiaires sortis en 2016 et 59% en 2015) ou IV (48% des stagiaires sortis en 2016 et 40% en 2015).

Les autres stagiaires ligériens ont suivi une formation devant permettre d'obtenir un niveau Vbis à leur sortie de stage (6% en 2016 et 1% en 2015).

Nous notons l'absence de formation permettant d'obtenir un niveau III et plus en Pays de la Loire.

⁵ www.orientation-paysdelaloire.fr

Répartition des stagiaires selon les formations suivies en 2016



Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

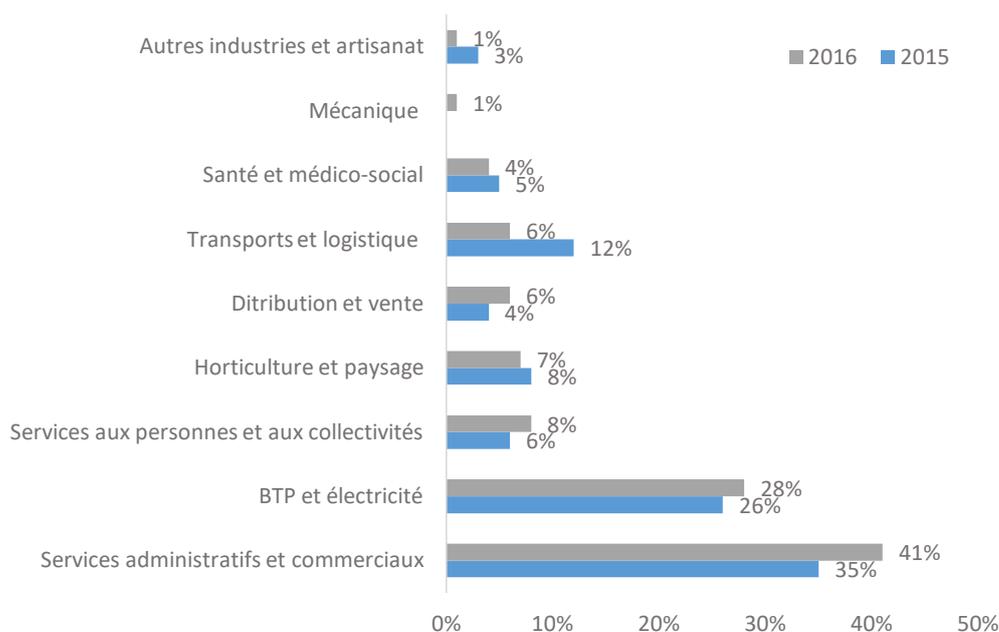
4. Les secteurs d'activité des formations qualifiantes

Plus de la moitié des formations suivies par les stagiaires se concentrent sur deux secteurs d'activité :

- Les services administratifs et commerciaux (41% en 2016 ; 35% en 2015).
- Le BTP / électricité (28% en 2016 ; 26% en 2015)

A l'échelle nationale, 34% des stagiaires en CRP sont formés dans les services administratifs et commerciaux et 17% dans le BTP / électricité. Ce sont également les deux secteurs d'activité qui sont les plus représentés, suivi par le secteur de l'informatique et des télécommunications (11%).

Répartition des formations suivies par secteur d'activité en Pays de la Loire



Source : Fagerh, bilans d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2015 et 2016

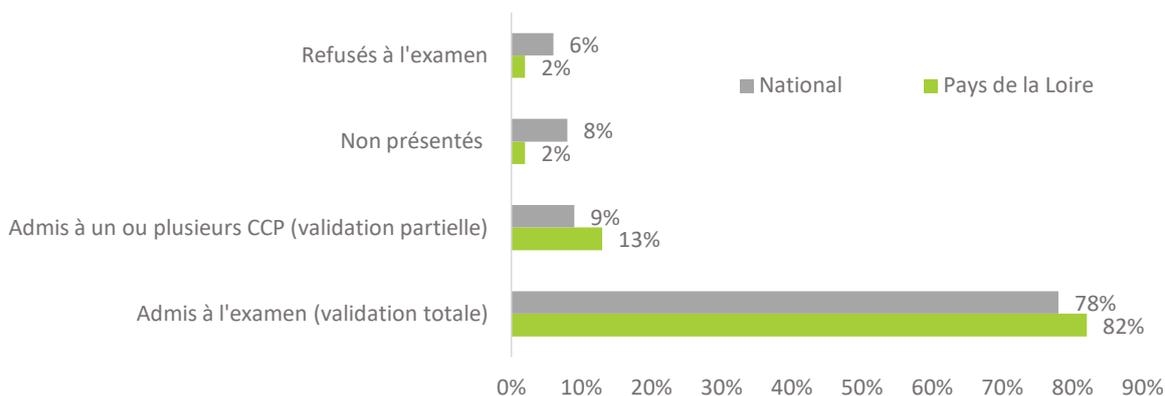
5. La réussite aux examens

Entre 2015 et 2016, le nombre de stagiaires ligériens ayant été admis à leurs examens a progressé de 18 points (validations totales et partielles), passant de 77% à 95% en 2016. Parmi eux,

- 82% ont obtenu une validation totale (66% en 2015, soit une progression de 18 points)
- Et 13% une validation partielle (11% en 2015, +2 points sur l'année)

Comparativement aux résultats nationaux, les stagiaires ligériens présentent de meilleurs taux de réussite aux examens

Les résultats des examens pour les stagiaires ayant achevé leur formation en 2016



Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

6. La situation des stagiaires ayant trouvé un emploi dans les 12 mois suivants la fin de la formation

L'observatoire de la Fagerh fait état d'un taux d'insertion plus élevé en Pays de la Loire (67%) qu'au niveau national (62%). En 2015, le taux d'insertion en Pays de la Loire s'élevait à 62% (+5 points en un an sur la région)⁶.

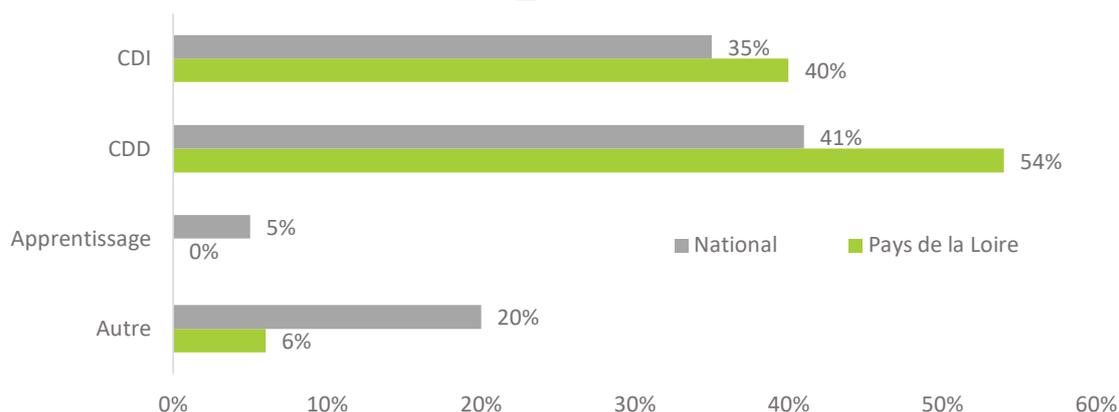
Parmi les stagiaires qui ont signé un contrat à l'issue de la formation, 54% sont en CDD (47% en 2015) et 40% sont en CDI (38% en 2015).

Dans la catégorie « autre », sont notamment comptabilisés les personnes en intérim et les travailleurs indépendants. En 2015, 15% des stagiaires étaient dans une de ces situations, contre 6% en 2016.

En 2015 comme en 2016, aucun stagiaire n'a signé de contrat d'apprentissage à l'issue de sa formation en CRP en Pays de la Loire.

Comparativement aux chiffres nationaux, les stagiaires ligériens obtiennent davantage de contrats en CDD (+13 points) et en CDI (+5 points). En revanche, les chiffres de la France montrent que 5% des stagiaires signent un contrat d'apprentissage à l'issue de leur formation en CRP contre 0% sur la région.

Répartition par type de contrat



Source : Fagerh, bilan d'activité de l'observatoire de la Fagerh, Pays de la Loire, 2016

Le bilan 2016 de la Fagerh fait également état de niveaux d'insertion assez hétérogènes selon les secteurs de formation à l'échelle de la région allant de :

- 33% dans les secteurs de la distribution / vente (33% en 2015) et les professions de la santé et médico-social (25% en 2015)
- à 75% dans les services aux personnes et aux collectivités (88% en 2015)
- et 80% dans les services administratifs et commerciaux (63% en 2015)

⁶ Les résultats proviennent des stagiaires ayant répondu

Comparativement aux niveaux d'insertion à l'échelle nationale, les Pays de la Loire se situent au-dessus pour trois secteurs d'activité :

- services administratifs et commerciaux : +21 points
- services aux personnes et aux collectivités : +12 points
- bâtiment, travaux publics et électricité : +10 points.

A l'inverse pour cinq secteurs d'activité, les niveaux d'insertion enregistrés en Pays de la Loire se situent en-dessous du niveau national :

- professions de la santé et médico-social : - 41 points
- distribution et vente : -39 points
- horticulture et paysage : -4 points
- autres industries et artisanat : - 4 points
- transport et logistique : - 3 points

► **Les partenariats entre réadaptation professionnelle et organismes de formation de droit commun** ◀

I. La nécessaire adaptation de l'offre de réadaptation professionnelle

1. Le contexte

Un premier Comité Interministériel du Handicap (CIH) s'était tenu en septembre 2013 sous la Présidence de Jean-Marc Ayrault et avait prévu la modernisation des CRP sur la base d'une étude (l'étude Mazars), ainsi que l'accès des CRP à la taxe d'apprentissage.

L'étude Mazars sur les CRP a été finalisée fin 2013. Un groupe de travail national « Stratégie globale des CRP » co-piloté par la DGEFP et la DGCS a été mis en place début 2015.

Les travaux ont permis la rédaction d'une annexe 13 dite « Stratégie pour la rénovation du secteur de la réadaptation professionnelle » à la circulaire budgétaire de 2016.

Lors du CIH du 2 décembre 2016, parmi les mesures visant à « renforcer la politique de réadaptation professionnelle » fut annoncée la rénovation du cadre juridique à travers la publication d'un décret en Conseil d'Etat.

Le décret concernera tant les Centres de Réadaptation Professionnelle que les Centres de préorientation. Il précisera les missions des établissements ainsi que leurs conditions d'organisation et de fonctionnement. Les missions des CRP et CPO seront définies de façon dynamique, dans une logique de parcours avec un continuum d'accompagnement y compris en emploi, dans le cadre du dispositif d'emploi accompagné. Elles seront ainsi rendues lisibles pour tous, ce qui favorisera le partenariat et les échanges et permettra aussi de répondre à des besoins peu couverts (jeunes, secteur sanitaire et d'entreprise, travailleurs d'EA et d'ESAT...).

Ce nouveau cadre juridique devra faciliter la cohérence des décisions des différents acteurs institutionnels (ARS, Conseils Régionaux, MDPH). Il est également prévu de renforcer la place de la réadaptation professionnelle dans la gouvernance de la formation professionnelle.

2. Les études analysées sur ce sujet

Dans le cadre de nos travaux, un recensement des études réalisées dans le secteur de la réadaptation professionnelle a été effectué. Une présentation synthétique est annexée au présent document.

Les études concernées sont :

- « Etude sur l'offre en CRP en Aquitaine. Adaptation aux besoins des travailleurs handicapés et au marché de l'emploi et évolutions souhaitables », septembre 2013, ARS et CREA
- « Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes », 2013, CRDI
- « Les Centres de Rééducation Professionnelle », Ile de France, 2007, Practhis
- « L'adaptation de l'offre de services des CRP et ERP », novembre 2014, Fagerh
- « Etude nationale portant sur les prestations et les coûts des CRP et ERP », décembre 2013, Mazars

Ces études ont abordées notamment les thématiques suivantes :

- L'offre de formation des établissements
- Les prestations en matière d'accompagnement des stagiaires
- Les partenariats développés par les établissements

Sur ce dernier sujet, les enquêtes se sont attachées à présenter le contenu des actions innovantes développées avec les partenaires (Fagerh).

En Aquitaine, des entretiens ont été réalisés auprès de différents partenaires (prescripteurs, financeurs, organismes de formation de droit commun, membres du Service public de l'emploi, acteurs du médico-social et acteurs du secteur sanitaire) afin d'identifier les freins et leviers des partenariats.

Les autres études (Rhône-Alpes, Mazars) traitent de la question des partenariats à travers différentes thématiques comme :

- L'orientation des publics vers le secteur de la réadaptation professionnelle, y compris les publics peu présents en CRP
- L'offre de formation et son développement
- L'insertion professionnelle des stagiaires

L'enquête réalisée par la Fagerh indique que 64% des établissements ont développé des partenariats avec des centres de formation de droit commun (32 établissements). Les partenariats évoqués dans les enquêtes portent sur :

- **Le contenu de l'offre de formation**
 - Partage de référentiel de formation avec le droit commun
 - Mutualisation d'outils d'examens
- **L'accompagnement des stagiaires**
 - Soutien des organismes de formation de droit commun dans l'accueil et l'accompagnement de personnes en situation de handicap (programme Recap en Aquitaine présenté dans l'enquête de la Fagerh)
 - Partenariat avec l'université pour des suites de formation de stagiaires issus de CRP (Rhône-Alpes)
- **Des parcours de formation mixtes**
 - Avec des CFA assurant les apprentissages généraux et le CRP/ERP/UEROS la formation technique (Rhône-Alpes)
 - Le CRP utilisé comme lieu de stage pour des stagiaires en OF de droit commun, l'organisme de formation assure la formation et le CRP l'accompagnement médico-social et l'hébergement
 - Dispositif « Cap Hors-les-Murs » mis en place par l'Adapt. La formation est dispensée à distance ou en présentiel avec des centres de formation de droit commun (enquête Fagerh)
- **La mutualisation des locaux**
 - Partenariat avec un lycée professionnel pour une formation de gardien d'immeuble via l'utilisation du hall pour les travaux pratiques (enquête Fagerh)

Dans le cadre de l'enquête réalisée par la Fagerh en 2014, 26% des établissements indiquent répondre aux attentes sur des besoins non couverts vis-à-vis des acteurs de formation de droit commun via :

- La participation la plus régulière possible aux réunions organisées régionalement
- Une expertise sur la notion de handicap lorsque les CRP sont sollicités
- L'intervention et sensibilisation au « handicap-insertion »
- La proposition de candidats aux CFA pour que les stagiaires de CRP puissent poursuivre leur parcours de formation

II. Les coopérations entre le secteur de la réadaptation professionnelle et le droit commun en région Pays de la Loire

1. La nécessaire évolution de l'offre en Pays de la Loire

L'évolution des CRP en matière d'offre de formation (métiers proposés), de contenu et de réponses aux besoins locaux est absolument nécessaire. Ce constat a été partagé par l'ensemble des contributeurs ligériens rencontrés dans le cadre de cette étude.

Plusieurs raisons ont été évoquées à cette nécessaire évolution :

- Une offre insuffisamment en prise avec les besoins locaux en matière d'emploi dont une méconnaissance des métiers de demain
- La nécessaire inclusion de la réadaptation professionnelle avec le droit commun

Cette réflexion en matière d'évolution est impulsée via la Fagerh, des groupes techniques nationaux dans un objectif :

- D'adapter l'offre existante aux évolutions du secteur
- D'élargir à de nouvelles formations selon les constats.

Un des directeurs de CRP précisait néanmoins que dans le cadre de la réadaptation professionnelle, l'évolution de l'offre répond à une stratégie de niche professionnelle et non de niche territoriale.

Chaque établissement est ainsi « libre » de développer l'offre qui lui semble la plus opportune. Un des contributeurs précisait qu'il pouvait être fait appel aux partenaires Pôle emploi et OPS Cap emploi – Sameth afin de contribuer au diagnostic de besoins, aux études d'opportunités menées afin de cibler les secteurs en évolution.

2. Panorama des coopérations entre la réadaptation professionnelle et le droit commun

Les contributeurs ont partagé des projets de coopération avec le droit commun mais aussi avec d'autres acteurs en vue de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Les partenariats avec les organismes de formation de droit commun

- Parcours croisés

Les « parcours croisés » permettent de répondre à un besoin de mutualisation entre la réadaptation professionnelle et le droit commun.

Dans les projets évoqués, le stagiaire serait formé par le centre de formation de droit commun et pourrait bénéficier de l'accompagnement psycho-médico-social du CRP.

Il s'agit alors d'articuler des dispositifs médico-sociaux (volet accompagnement) et des dispositifs de droit commun (volet pédagogique), afin de servir au mieux le parcours de formation.

- Collaboration avec l'Afpa dans le cadre de l'accompagnement des parcours⁷

Des stagiaires rencontrant des difficultés en lien avec la santé/le handicap au cours de leur formation à l'Afpa peuvent être orientés vers le CRP pour une prise en charge pluridisciplinaire.

A l'inverse, il est envisageable de poursuivre un parcours de formation à l'Afpa après une 1^{ère} étape en CRP.

- Des collaborations peuvent également être développées avec les organismes de formation de droit commun pour :

- Des visites du centre et des plateaux techniques
- L'accueil de stagiaire en vue de mises en situation professionnelle

A noter : Des CRP peuvent être agréés comme organismes de formation. Dans le cadre d'un partenariat avec le CHU de Nantes, le CRP de La Tourmaline a développé une offre de formation continue pour des employés reconnus travailleurs handicapés afin de suivre des modules de la formation Secrétaire Assistante médico-social avec, en parallèle, la mise en place d'un accompagnement médico-psycho-social.

Cette formation est financée par le FIPHFP.

Les partenariats avec le monde économique

⁷ La collaboration avec l'Afpa porte également sur l'évolution des contenus des titres professionnels.

- Parthage⁸

Ce projet porté au niveau national par le groupe Ugecam a pour objectif de préparer les stagiaires en situation de handicap aux spécificités des métiers administratifs de la Sécurité Sociale (Cpam, Carsat, Urssaf, Caf, ...). Ce dispositif a vu le jour suite au constat que certains organismes de sécurité sociale ne répondaient pas à leur obligation légale en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

- Collaboration avec le monde économique

Les collaborations avec le monde économique peuvent prendre différentes formes :

- L'organisation et la participation à des forums emploi
- La participation à des rencontres avec les entreprises (petit déjeuner employeurs) du territoire pour aider à la connaissance de l'offre dispensée par les CRP
- La réflexion et la mise en œuvre d'actions communes au sein de plateforme d'insertion des personnes handicapées. C'est notamment le cas de l'ARPS de Sablé-sur-Sarthe qui est co-animateur d'une plateforme d'insertion intégrant des entreprises, des partenaires du SPE, des organismes de formation, des EA et Esat ...
- Des actions de sensibilisation peuvent aussi être organisées

Les partenariats ciblés pour des publics spécifiques

- Jeunes en Ulis Lycée

Les CRP accueillent peu de jeunes en situation de handicap et certains centres en région mènent une réflexion pour développer une offre spécifique pour les jeunes dont les jeunes sortant d'Ulis, d'Impro.

Des collaborations se nouent avec l'Education Nationale pour accueillir dans le cadre de stage de découverte des métiers des jeunes sortant d'Ulis Lycée (c'est le cas notamment le cas de l'Adapt de Saint-Saturnin).

- Pass P'As, Passeport Professionnel Asperger⁹

Sur la base du projet conduit par le CRP de Lille, le CRP de La Tourmaline souhaite relancer le projet Pass P'As pour une mise en œuvre d'ici la fin du 1er semestre 2018. Ce projet est d'ailleurs intégré au CPOM avec l'ARS.

Le CRP de Lille en partenariat avec le Centre Ressources Autismes Nord-Pas de Calais a mis en place une expérimentation ayant pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap présentant un syndrome d'Asperger d'entamer un parcours d'insertion sociale et professionnelle

L'accompagnement conjoint CRP Lille et CRA Nord – Pas de Calais dure sur plusieurs semaines¹⁰ :

⁸ Programme d'Accompagnement et de Recrutement des Travailleurs Handicapés pour l'Accès Généralisé à l'Emploi

⁹ Pour en savoir plus : <http://www.cra-npdc.fr/2013/07/dispositif-pass-pas-linsertion-professionnelle-des-personnes-asperger-ou-autistes-de-haut-niveau/>

¹⁰ Source : http://www.cra-npdc.fr/wp-content/uploads/2013/07/Projet_PassPAs.pdf

- Etape 1 : CRA pour évaluation des habilités sociales et identification du public pouvant intégrer le dispositif expérimental
- Etape 2 : le CRP vérifie l'employabilité de la personne (6 semaines)
- Etape 3 : le CRP accompagne dans la validation du projet (12 semaines)
- Etape 4 : le CRP met en place une alternance CRP-Entreprise en vue d'une « alternance inclusive » qui doit permettre une montée en compétences et en qualification sur le poste de travail
- Etape 5 : mise en place des relais à l'issue de la période en entreprise

L'entreprise, préalablement préparée, est ainsi partie prenante de la montée en compétences de la personne handicapée présentant un syndrome Asperger.

- L'accueil de jeunes en situation de handicap psychique

Un centre a développé une collaboration avec le Centre Soins Etudes – établissement de post-cure psychiatrique - qui intègre en son sein un lycée. La convention de collaboration porte sur des accueils ponctuels de jeunes en situation de handicap psychique :

- Dans le cadre de stages de découverte ou d'immersion dans les différents services de l'établissement
- Dans le cadre de périodes d'application en entreprise (pour les filières tertiaires notamment)
- Dans le cadre d'évaluations socio-professionnelles sur les différents plateaux techniques de l'établissement.

Collaboration avec les autres financeurs (conseil départemental, Région, Agefiph ...) sur d'autres types de prestation qui viennent infuser l'offre de réadaptation professionnelle.

- Pex and Co : accompagnement de jeunes avec troubles Dys et troubles cognitifs. Cet accompagnement permet notamment aux équipes d'intégrer des personnes porteuses de ces troubles de manière plus aisée
- Emploi accompagné : un CRP ligérien apporte son savoir-faire spécifique au porteur du dispositif d'emploi accompagné

3. Les freins repérés à la coopération

L'ensemble des partenaires rencontrés s'accordent sur la nécessité de faire évoluer leur offre et de développer des partenariats avec le droit commun. Pour autant, de nombreux freins réglementaires viennent faire obstacles à cette évolution :

- Des freins juridique et budgétaire autour des questions relatives au financement de telles coopérations, au cadre de réalisation (préorientation, PPS, ... ?), de la place de la MDPH dans ces orientations
- La nécessaire expression d'une demande/d'un besoin de coopération entre la réadaptation professionnelle et le droit commun.
- La volonté des CRP à s'ouvrir vers le droit commun. Un des contributeurs précisait qu'il pouvait y avoir des réticences à ces collaborations en raison de la différenciation des financeurs qui peut rendre complexe le financement de tels projets

Document de travail

► **Synthèse et propositions de
préconisations** ◀

En synthèse

L'offre de réadaptation professionnelle est bien identifiée par les acteurs mais sa visibilité est à poursuivre via le site du Carif Oref Pays de la Loire.

Bien qu'elle soit bien connue, elle semble néanmoins peu mobilisée par les OPS Cap emploi – Sameth en raison de freins à l'orientation. A titre de comparaison, les entrées en CRP des candidats suivis par l'OPS Cap emploi – Sameth en 2017 représentent entre 3% et 12% des entrées en formations qualifiantes de droit commun. Ces freins tiennent autant du conseiller (délai d'entrée, offre répondant moins aux besoins locaux/opportunités d'emploi ...) que de la personne elle-même (possible urgence à travailler rendant l'attente de l'entrée impossible, éloignement géographique lorsqu'aucun centre n'est présent sur son département ...).

Les critères d'orientation que ce soit vers la préorientation et les formations qualifiantes en CRP **sont partiellement partagés** (personne en reconversion professionnelle, besoin d'un accompagnement médico-psycho-social). D'autres critères vont intervenir dans la prise de décision, critères qui vont dépendre du parcours antérieur de la personne, de la présence ou non d'un centre sur le territoire, de la disponibilité de l'offre de formation de droit commun.

Enfin, si des **coopérations existent entre les CRP et les organismes de formation de droit commun**, les enquêtes étudiées et les contributions soulèvent la nécessité de renforcer les coopérations pour :

- La recherche de cohérence régionale entre l'offre de formation de droit commun et l'offre de formation en CRP. Le cadre du SPRO pourrait être le lieu le plus pertinent pour aboutir à cette cohérence mais il est fait consensus que le nombre restreint d'acteurs présents au sein de cette instance ne permet pas une mise en réflexion commune de cette question.
- La recherche d'une meilleure lisibilité de l'offre régionale de formation
- Diversifier les offres de formation en réponse aux besoins
- Faciliter les passerelles entre les CRP et le droit commun

Constats et propositions de préconisations

Constats	Propositions de préconisations
Des critères d'orientation vers le secteur de la réadaptation professionnelle partiellement partagés	<p>Clarifier le processus d'orientation vers la réadaptation professionnelle</p> <p>Mieux définir le public cible des centres de réadaptation professionnelle et partager entre les acteurs de l'orientation et de l'accompagnement la notion de « besoin d'accompagnement médico-psycho-social »</p> <p>Mutualiser les critères d'orientation du public vers les CRP (proposition de construction d'outils de diagnostic et d'orientation pour sécuriser les process d'orientation du SPE vers la réadaptation professionnelle)</p>
Des délais d'attentes jugés trop longs, qui freinent les orientations vers les dispositifs notamment de la part des OPS Cap emploi – Sameth	<p>Accompagner les CRP et CPO à travailler sur un raccourcissement des délais d'attentes par une réflexion sur des possibilités d'individualisation des formations, de principe d'entrées sorties permanentes, ...</p> <p>Communiquer davantage sur les délais par formation auprès des prescripteurs</p>
Une offre de formation en CRP répondant insuffisamment aux besoins locaux	<p>Mieux associer les CRP aux travaux du SPRO à des fins de meilleure cohérence entre l'offre de formation spécifique et de droit commun</p> <p>Partager les études régionales permettant l'identification des métiers porteurs pour un public en situation de handicap</p>
Besoin d'une meilleure lisibilité de l'offre Nécessité d'un renforcement de la communication sur l'offre de CRP	<p>S'assurer de l'exhaustivité de l'offre de réadaptation professionnelle sur le site du Carif Oref Pays de la Loire</p> <p>Permettre au SPRO de devenir une instance de communication de l'offre de CRP</p> <p>Favoriser et renforcer les collaborations entre le CRP et les formations de droit commun notamment en communiquant sur les bonnes pratiques de partenariats mis en place en région</p>
L'apprentissage, une modalité de formation et d'insertion peu développé	<p>Développer les partenariats avec le monde économique et les CFA pour structurer un réseau à l'issue d'une formation en CRP</p>

Document de travail

▶ **Annexes** ◀

Annexe 1 - Détail des formations dispensées dans chacun des établissements des Pays de la Loire

I. L'établissement de Saint Saturnin

- ▶ Public accueilli : tous types de déficiences
- ▶ Formations qualifiantes : 45 places
- ▶ Formations préparatoires : 8 places
- ▶ Aide à l'orientation, préorientation et préparatoire projets : 16 places
- ▶ Autres services spécifiques : 40 places

Source : site internet de la Fagerh, novembre 2017

La préorientation (CPO)

Construction du projet en 3 phases

- Elaboration du projet
- Vérification et validation du projet
- Mise en œuvre du plan d'action

Les formations préparatoires

- Une préparatoire générale : Pour des entrées en formation de niveau IV ou V
- Deux préparatoires spécifiques : Pour entrer en formation qualifiante d'Agent d'Entretien du Bâtiment (AEB) ou d'Agent Magasinier (AM)

Les formations qualifiantes (CRP)

- ▶ [Zoom sur les formations par métier](#)

Services aux personnes et aux collectivités	
Métier	Opérateur / opératrice en surveillance à distance
Niveau	Niveau IV – Bac professionnel
Durée de la formation	9 mois avec préparatoire
Distribution et vente	
Métier	Agent magasinier (AM)
Niveau	Niveau V – CAP / BEP

Durée de la formation	12 mois avec préparatoire
Bâtiment, travaux publics et électricité	
Métier	Agent d'entretien du bâtiment (AEB)
Niveau	Niveau V – CAP / BEP
Durée de la formation	16 mois avec préparatoire

Source : site internet de la Fagerh, novembre 2017

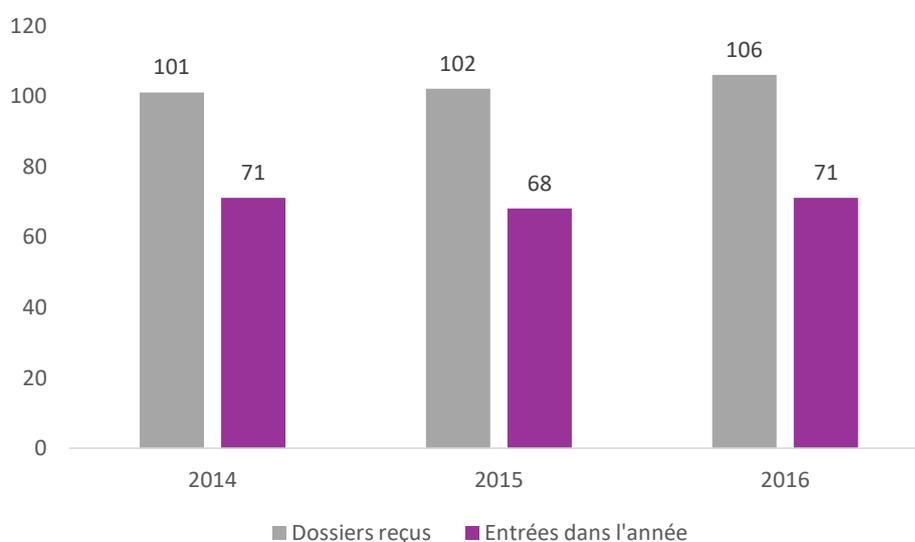
II. L'établissement de Sablé-sur-Sarthe

- ▶ Public accueilli : tous types de déficiences
- ▶ Formations qualifiantes : 104 places
- ▶ Aide à l'orientation, préorientation et préparatoire projets : 20 places

Source : site internet de la Fagerh

La préorientation (CPO)

Evolution des candidatures en préorientation



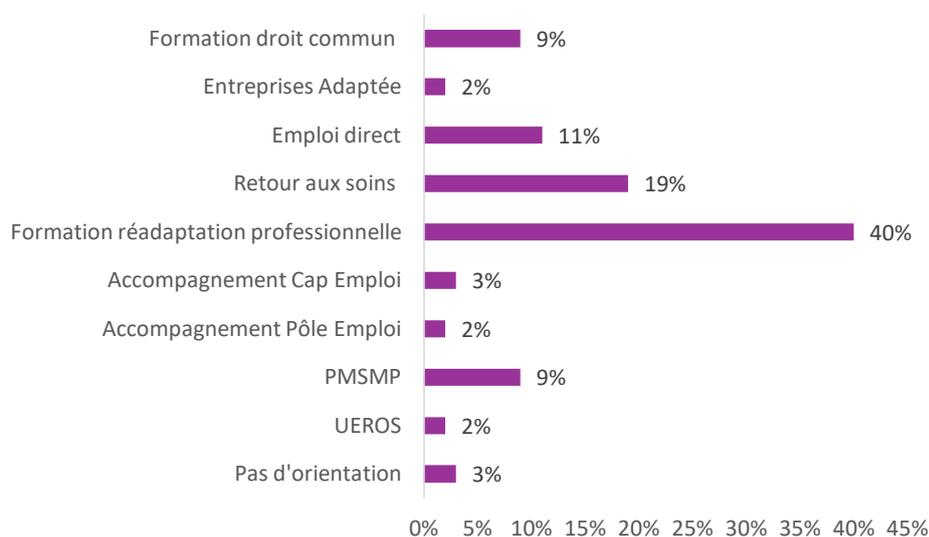
Source : site internet de l'établissement, bilan d'activité 2016

L'origine géographique des stagiaires

Le bilan d'activité 2016 renseigne également sur l'origine géographique des stagiaires¹¹.

- Pays de la Loire : 59
- Bretagne : 3
- Normandie : 1

Les orientations à l'issue de la préorientation (chiffres de 2016)



Source : site internet de l'établissement, bilan d'activité 2016

Les formations préparatoires

- **Une préparatoire générale**
- **Quatre préparatoires spécifiques :**
 - Production horticole et paysage
 - Vente / optique lunetterie
 - Bâtiment
 - Dans le tertiaire : employé administratif et d'accueil ainsi que comptable assistant sanitaire et social

Source : site internet de l'établissement

Les formations qualifiantes (CRP)

Les flux d'entrées en formation (données 2016)

56 entrées en formation en 2016 (59 en 2015 et en 2014)

¹¹ Si l'on ajoute les entrées ligériennes (59 entrées) à celles de la Bretagne et de la Normandie, le total des entrées s'élève à 63 et non 71. L'origine géographique des stagiaires peut ne pas être renseignée pour tous les stagiaires.

Le bilan d'activité 2016 de l'établissement mentionne, l'origine géographique des stagiaires de CRP et de CPO¹² :

Origine géographique des stagiaires

- Pays de la Loire : 51
- Bretagne : 9
- Normandie : 7
- Centre : 4
- Nouvelle Aquitaine : 2
- Autres régions : 2

Source : bilan d'activité 2016 de l'établissement

Zoom sur les formations par métier

Services administratifs et commerciaux	
Métier	Employé administratif et d'accueil - EAA
Niveau	Niveau V
Durée de la formation	14 mois
Flux d'entrées	19 entrées en formation en 2016
Distribution et vente	
Métier	Technicien en montage et vente d'optique et lunetterie
Niveau	Niveau IV (Bac pro)
Durée de la formation	15 mois
Flux d'entrées	4 entrées en formation en 2016
Métier	Vendeur conseil en magasin (ne semble pas mentionné sur le site de l'établissement)
Niveau	Niveau IV (Bac pro)
Durée de la formation	15 mois
Bâtiment, travaux publics et électricité	
Métier	Métreur

¹² Tels qu'ils sont présentés dans le bilan d'activité, il n'est pas possible de savoir s'il s'agit des stagiaires entrés en formation en 2016 (sections préparatoires et qualifiantes), des stagiaires en cours de formation en 2016, mais entrés en formation en 2015.

Niveau	Niveau V
Durée de la formation	14,5 mois
Métier	Technicien métreur en réhabilitation de l'habitat (TMRH)
Niveau	IV (Bac pro)
Durée de la formation	14,5 mois
Flux d'entrées	11 entrées en formation en 2016 pour les 2 formations (mêtreur et TMRH)
Profession de la santé et du médico-social	
Métier	Comptable assistant sanitaire et social (CASS)
Niveau	Niveau IV (Bac pro)
Durée de la formation	14 mois
Flux d'entrées	11 entrées en formation en 2016
Horticulture et paysage	
Métier	Agent des travaux de l'horticulture et du paysage
Niveau	Niveaux Vbis et VI
Durée de la formation	12 mois
Métier	Ouvrier du paysage
Niveau	Niveau V
Durée de la formation	17 mois
Métier	Ouvrier de production horticole ornementale
Niveau	Niveau V
Durée de la formation	17 mois
Flux d'entrées	11 entrées en formation en 2016 dans la filière horticulture et paysage

Source : site internet de la Fagerh, novembre 2017

Les résultats

- ✓ Les résultats aux examens : en 2016, taux de réussite aux examens de 90% dont 68% de validations totales et 23% de validations partielles au titre professionnel

- ✓ Les placements en entreprise : l'établissement assure un suivi des stagiaires pendant 2 ans après leur départ de formation. Pour 2015 le taux d'insertion professionnelle 6 mois après la formation est de 60%, et le taux de placement 24 mois après la formation s'élève à 81%. En 2016, 74% des stagiaires sont en emploi deux ans après la sortie de formation

Source : site internet de l'établissement et bilan d'activité 2016 de l'établissement

III. L'établissement La Tourmaline

- ▶ 30 places en préorientation
- ▶ 110 places en formation qualifiante

Source : site internet Ugecam Bretagne / Pays de la Loire

La préorientation (CPO)

Capacité d'accueil 30 à 34 places

Source : site internet de l'établissement

La formation préparatoire générale

- ▶ Elle permet de préparer des entrées en formation de niveau V, IV ou III
- ▶ Capacités d'accueil de 18 à 21 places
- ▶ Formation de 384 heures

Source : site internet de l'établissement

Les formations qualifiantes (CRP)

Zoom sur les formations qualifiantes par métier

Services administratifs et commerciaux	
Métier	Employé administratif et d'accueil - EAA
Niveau	Niveau V
Durée de la formation	1 530 heures
Capacités d'accueil*	10 à 12 places
Métier	Secrétaire comptable
Niveau	Niveau IV (Bac pro)
Durée de la formation	1 930 heures

Capacités d'accueil*	22 à 26 places
Métier	Secrétaire assistant médico-social
Niveau	Niveau IV (Bac pro)
Durée de la formation	1 470 heures
Capacités d'accueil*	10 à 12 places
Métier	Comptable assistant
Niveau	Niveau IV (Bac pro)
Durée de la formation	1 540 heures
Capacités d'accueil*	8 à 10 places
Métier	Secrétaire assistant
Niveau	Niveau IV (Bac prof)
Durée de la formation	1 470 heures
Capacités d'accueil*	10 à 12 places
Profession de la santé et du médico-social	
Métier	Comptable assistant sanitaire et social (CASS)
Niveau	Niveau IV (Bac pro)
Durée de la formation	1 540 heures
Capacités d'accueil*	8 à 10 places
Bâtiment, Travaux Publics et Electricité	
Métier	Agent d'Entretien du Bâtiment (AEB)
Niveau	Niveau V
Durée de la formation	1 670 heures
Capacités d'accueil*	12 à 14 places
Métier	Ouvrier polyvalent du bâtiment (second œuvre) n'apparaît pas sur le site de l'établissement

Niveau	Niveau V
Durée de la formation	840 heures
Métier	Technicien d'étude du bâtiment
Niveau	Niveau IV (Bac pro)
Durée de la formation	1 988 heures
Capacités d'accueil*	16 places

Sources : site internet de la Fagerh, novembre 2017 ; site internet de l'établissement pour les capacités d'accueil

IV. L'établissement Les Hauts Thébaudières

- ▶ Public accueilli : personnes souffrant de déficience visuelle
- ▶ Formations qualifiantes : 20 places
- ▶ Formations préparatoires : 10 places
- ▶ Aide à l'orientation, préorientation et préparatoire projets : 6 places

Site internet de la Fagerh, novembre 2017

La préorientation (CPO)

- ▶ Capacité d'accueil de 6 stagiaires pour un volume total de 3 sessions par an (Site internet de l'établissement)
- ▶ Durée de la formation : 12 semaines de présence (420h) au maximum.
- ▶ Un suivi de 6 mois prévu à la sortie.
- ▶ Rythme de travail hebdomadaire: 32 heures.

Les formations qualifiantes (CRP)

Zoom sur les formations qualifiantes par métier

Services administratifs et commerciaux	
Métier	Conseiller relation client à distance
Niveau	Niveau IV

Durée de la formation	42 semaines
Professions de la santé et du médico-social	
Métier	Praticien bien être
Niveau	Niveau IV
Durée de la formation	11 mois / 42 semaines
Autres industries et artisanat	
Métier	Cannage et paillage en ameublement
Niveau	Niveau V
Durée de la formation	20 mois / 84 semaines

Sources : site internet de la Fagerh et site internet de l'établissement

Annexe 2 - Synthèse des études réalisées dans le secteur de la réadaptation professionnelle

I. Les périmètres des enquêtes

1. Les structures concernées par les enquêtes

Le dispositif de rééducation professionnelle, est constitué :

- **Des Unités d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et Professionnelle (UEROS)** : accompagnent, pour une durée de 6 mois maximum, les personnes dont le handicap résulte d'un traumatisme crânien ou d'une lésion cérébrale acquise. Les UEROS « sont chargées de garantir la continuité de l'accompagnement entre les différents secteurs : sanitaire, médico-social, éducatif et travail » (Fagerh). Elles assurent des bilans d'évaluation approfondis en vue de l'insertion sociale, scolaire et / ou professionnelle des stagiaires
- **Des Centres de Préorientation (CPO)** : accueillent sur une période de huit à douze semaines les travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières. Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités ainsi qu'une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle. A l'issue du stage, un bilan est remis à la MDPH qui statue sur l'orientation (formation en CRP ou dans un organisme de droit commun, emploi en milieu protégé ou ordinaire de travail, et.)
- **Des Centres et Ecoles de Rééducation Professionnelle (CRP / ERP)** : assurent une formation qualifiante de longue durée, permettant l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant suivis médical, psychologique et social de la personne, selon les besoins et déficiences des stagiaires. Les formations dispensées (pouvant être précédées, si besoin, de phases préparatoires ou de remises à niveau) débouchent sur des diplômes homologués par l'État. Les stagiaires sont orientés par la CDAPH.

	UEROS	CPO	CRP / ERP
Aquitaine	★	★	★
Rhône Alpes	★	★	★
Ile de France		★	★
Enquête Fagerh (national)			★
Enquête Mazars (national)			★

Document de travail

II. Les méthodologies mises en œuvre

Aquitaine

- Exploitation des enquêtes ES-Handicap 2006 et 2010
- Questionnaire à destination des stagiaires sortis de formation en 2011 (200 retours sur 825 personnes sollicitées. Questionnaires retournés par voie postale et par mails)
- Grille à destination des CRP permettant de décrire leur offre de formation et les prestations en matière d'accompagnement des stagiaires
- Près de 40 entretiens auprès des financeurs et des partenaires des établissements

Rhône-Alpes

- Questionnaire à destination des stagiaires sortis de formation entre 2010 et 2012 (échantillon de 200 stagiaires. Questionnaires retournés par mails et via des entretiens téléphoniques)
- 29 entretiens auprès des RIP des MDPH ; des directions des CRP/CPO/UEROS ; des conseillers du SPE (Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions Locales) et des psychologues du travail de Pôle Emploi

Ile de France

- Exploitation de l'enquête ES-Handicap 2001
- Exploitation de l'enquête menée par l'Afpa auprès des CRP de la région, notamment sur le devenir des stagiaires à l'issue de leur formation
- Exploitation des données du CNASEA et de l'Observatoire Régional de Santé

Enquête Fagerh (national)

- Questionnaire à destination des établissements (50 questionnaires exploités sur 75 envois)
- Des entretiens par téléphone et en face à face pour compléter les questionnaires

Enquête Mazars (national)

- Questionnaire à destination des établissements (37 questionnaires exploités, total des établissements sollicités non renseigné)
- Grille de questionnement à remplir par les établissements en vue d'identifier leurs prestations
- Grille de questionnement à destination des établissements permettant d'identifier les coûts sur différents postes

III. Les thématiques abordées

1. Etat des lieux des établissements et des places

Les trois enquêtes réalisées sur une région s'attachent à présenter les établissements présents sur le territoire et leur répartition géographique au sein de la région. Elles précisent également les places agréées. Le nombre de bénéficiaires en revanche n'est pas renseigné dans toutes les enquêtes ici concernées.

Aquitaine (en 2013)	Rhône-Alpes (en 2012)	Ile de France (en 2005)
<ul style="list-style-type: none">• Etablissements : 1 UEROS ; 3 CPO et 6 CRP• 956 places agréées• Pas de précision sur le nombre de bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none">• Etablissements : 3 UEROS ; 3 CPO et 9 CRP• 851 places agréées• 1 106 bénéficiaires sortis de formation	<ul style="list-style-type: none">• Etablissements : 2 UEROS ; 3 CPO et 20 CRP• 2 833 places agréées• 2 682 bénéficiaires et 3 245 entrées sur l'année

2. Les critères d'orientation

Les critères d'orientation en CRP ont également été interrogés : du point de vue des Référents en Insertion Professionnelle (RIP) des MDPH, des psychologues du travail de Pôle Emploi et du point de vue des CRP (Rhône-Alpes).

Des questionnements ont également porté sur l'existence d'évaluations courtes mises en place par les établissements pour faciliter la décision du prescripteur en amont de l'admission des stagiaires. Une classification des modalités d'évaluation a été réalisée (Fagerh).

3. Les stagiaires accueillis et leurs parcours de formation

Outre les éléments concernant les profils des stagiaires (sexe, âge, niveau de formation à l'entrée, nature du handicap), les enquêtes réalisées en région apportent également des éclairages sur :

- **Les évolutions des profils des stagiaires** : existence de plusieurs handicap, âge, niveau de formation, difficultés rencontrées, etc. (enquête Fagerh et Rhône-Alpes)
- **L'origine géographique des stagiaires** : en distinguant les résultats selon les dispositifs de formation suivis
- **Avant l'entrée en formation** : situation des personnes sur le marché du travail (Aquitaine et Rhône-Alpes). Selon les études, des questions ont également été posées sur les ressources des personnes (salaire, allocation chômage, AAH, etc.); les difficultés spécifiques rencontrées ; le temps d'attente entre la demande d'orientation à la MDPH et l'entrée effective en formation (Rhône-Alpes)
- **Les arrêts de formation** : une étude s'est intéressée aux arrêts prématurés de formation selon les sections concernées. Les motifs des arrêts du point de vue des stagiaires ont également été interrogés (Aquitaine).

- **Les formations suivies** : l'analyse a porté sur le nombre d'actions de formation suivies par un même stagiaire (Ile de France et Rhône-Alpes), ainsi que les délais d'attente entre deux sessions pour les stagiaires ayant suivi plusieurs actions (Ile de France)
- **A l'issue de la formation** : questionnement concernant l'insertion professionnelle des stagiaires (emploi, chômage, poursuite de formation, etc.) à la fin de la formation et sur le plus long terme (6 mois en Ile de France et 2 ans après pour l'Aquitaine). En Rhône-Alpes, les stagiaires ayant retrouvé un emploi à l'issue de la formation ont également été interrogés sur l'adéquation entre la formation suivie et le poste qu'ils occupent.

4. L'offre de formation des établissements

L'offre de formation présentée dans les différentes études est celle qui nécessite une orientation par les MDPH. L'offre de formation a été observée selon différents points de vue :

- **L'état des lieux de l'offre de formation** est présenté selon les niveaux de formation visés, les secteurs d'activité et les métiers.
- **Evolution de l'offre de formation** :
 - évolution chiffrée du nombre de places selon les finalités des formations entre 2001 et 2005 (Ile de France)
 - évolution du nombre de places selon les finalités des formations, évolution de l'offre selon les métiers et secteurs d'activité ainsi que les critères d'évolution de l'offre du point de vue des professionnels rencontrés dans le cadre des entretiens (Rhône-Alpes).
- **Adéquation de l'offre** : aux besoins exprimés par les stagiaires concernant la durée de la formation, son contenu et ses débouchés (Rhône-Alpes)
- **Développement / diversification de l'offre** : pour répondre à des besoins des entreprises ou dans le cadre de partenariats avec le droit commun. Ici, les actions / dispositifs mis en place vont au-delà de l'offre de formation pour laquelle une orientation par la CDAPH est demandée (Fagerh).

5. Les prestations en matière d'accompagnement des stagiaires

Du point de vue de l'accompagnement des stagiaires en cours de formation, les études se sont centrées sur une présentation des différentes prestations proposées (Aquitaine, enquête Mazars au plan national). En Rhône-Alpes, la question de l'accompagnement a été traitée en s'intéressant aux différents professionnels rencontrés par un stagiaire au cours de sa formation. Le point de vue des publics sortis de formation a également été recueilli par voie de questionnaire concernant la plus-value de l'accompagnement.

L'enquête de la Fagerh s'est intéressée aux actions considérées innovantes pour :

- Faciliter l'accès à la formation
- Faciliter les parcours de formation des publics (outils pédagogiques / techniques ou organisationnels).
- Améliorer l'accompagnement médico-psycho social des stagiaires
- Améliorer l'accompagnement vers l'emploi

6. Les partenariats développés par les établissements

Les enquêtes se sont attachées à présenter le contenu des actions innovantes développées avec les partenaires (Fagerh).

En Aquitaine, des entretiens ont été réalisés auprès de différents partenaires (prescripteurs, financeurs, organismes de formation de droit commun, membres du Service public de l'emploi, acteurs du médico-social et acteurs du secteur sanitaire) afin d'identifier les freins et leviers des partenariats.

Les autres études (Rhône-Alpes, Mazars) traitent de la question des partenariats à travers différentes thématiques comme :

- L'orientation des publics vers le secteur de la réadaptation professionnelle, y compris les publics peu présents en CRP
- L'offre de formation et son développement
- L'insertion professionnelle des stagiaires

IV. Les principaux enseignements des études et axes d'évolution proposés

1. Les critères d'orientation

L'enquête réalisée en Rhône-Alpes met en évidence l'existence de liens plus denses entre les MDPH et les établissements situés dans un même département, alors que l'offre de formation doit être pensée sur une zone géographique plus large. Le rapport constate en outre que les critères d'orientation ne sont pas formalisés et ne sont pas homogènes selon les territoires.

Les critères d'orientation présentés ci-dessous sont issus des entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête en Rhône-Alpes.

MDPH	EOS	CRP/ERP
<ul style="list-style-type: none">•Motivation•Adéquation entre le projet l'état de santé / le handicap•Adéquation entre le projet et le niveau de formation et les capacités de la personne•La mobilité•Stabilité du handicap•Impossibilité de suivre la formation de droit commun• Etc.	<ul style="list-style-type: none">•Volontaires (désireuses d'apprendre et prêtes à se remettre en question)•Mobiles	<ul style="list-style-type: none">•Compatibilité entre l'état de santé et le métier•Vérification du projet pour une formation•Rythme adapté•Prise en charge globale•Parier sur la reconstruction de la personne là où il y aurait un échec dans le droit commun•Etc.

Source : Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes, 2013, (CRDI)

➔ Les axes d'évolution évoqués

Le rapport préconise la recherche de critères « d'orientation adéquats et homogènes » :

- « en concertation avec les professionnels (médecin du travail, psychologue du travail, CRP, Référent Insertion Professionnelle des MDPH, SPE...),
- en permettant au prescripteur d'avoir un retour sur les orientations réalisées,
- en clarifiant les objectifs de la rééducation professionnelle ».

2. Les profils des stagiaires en CRP

Les enquêtes réalisées montrent une sur-représentation des hommes parmi les stagiaires. Les stagiaires accueillis sont plutôt en milieu de vie active. Plus de la moitié des stagiaires relèvent de déficiences physiques/motrices. Les observations indiquent une hausse des publics relevant des troubles du psychisme parmi les stagiaires accueillis.

	Sexe	Age	Niveau de formation	Déficiences
Aquitaine	62% d'hommes	Age moyen d'entrée : 40 ans	/	61% déficiences physiques ou motrices 20% déficiences psychiques
Rhône-Alpes	68 % d'hommes	33% de 35 à 44 ans 39% de 45 à 54 ans	29% arrêt en 1 ^{ère} année de CAP / BEP 39% CAP / BEP 16% BAC	62% déficiences physiques ou motrices 11% déficiences psychiques
Ile de France	75% d'hommes	Age moyen d'entrée : de 35 ans	/	/

➔ Les axes d'évolution évoqués

Les études soulèvent la nécessité d'ouvrir le secteur de la réadaptation professionnelle aux :

- Jeunes orientés dans le milieu ordinaire de formation (EN) et qui n'ont pas trouvé de réponse, se retrouvant à 18 ans sans solution d'orientation ou de formation (Fagerh) ; sortant d'IME, IMPro ou ITEP (Fagerh, Aquitaine)
- Publics venant de zones rurales (Fagerh)
- Aux travailleurs d'EA ou d'Esat (Fagerh, Aquitaine)
- Au public licencié pour inaptitude ou en risque de l'être (Rhône-Alpes)

3. L'origine géographique des stagiaires

Le dispositif de rééducation professionnelle est inégalement présent sur le territoire national. Selon les sections concernées, les disparités locales sont plus ou moins marquées (notamment en préorientation). Cette situation implique de la part des publics potentiels, des capacités de mobilité.

En moyenne en Aquitaine, 60 % des stagiaires, toutes sections confondues (CRP, préorientation, UEROS), sont accueillis dans leur département d'origine. Les résultats de l'enquête montrent que plus de 80% des stagiaires en UEROS viennent du département d'implantation du CRP, contre 60% en formation qualifiante.

En Rhône-Alpes, deux tiers des stagiaires de préorientation réalisent leur stage dans leur département de résidence, contre 35% pour les stagiaires d'une formation préparatoire ou qualifiante.

➔ Les axes d'évolution évoqués

- Présence d'une offre de préorientation sur l'ensemble du territoire (Aquitaine); pré-orientation "mobile/délocalisation sur un bassin d'emploi non couvert à titre expérimental et par redéploiement de places (Fagerh)
- Une offre d'hébergement qui pourrait être étoffée en fonction des besoins identifiés. Le défaut d'hébergement conduit à des échecs de formation en droit commun ou à des reports d'entrée en formation (Aquitaine)

Impact à la hausse sur le budget des établissements (prestations de restauration et d'hébergement). Pour limiter ces frais, les prescripteurs proposent de bien évaluer le besoin d'hébergement du stagiaire : cette offre est parfois proposée systématiquement, dès lors que la personne ne réside pas à proximité du CRP, alors que d'autres réponses pourraient être mobilisées (Aquitaine)