

Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

Les études thématiques
par l' bservatoire
régional de l'emploi des personnes handicapées





DEPUIS 1999, au travers de ses missions d'information, d'analyse et de sensibilisation, l'Observatoire est au service de l'ensemble des décideurs et opérateurs régionaux afin de faciliter l'orientation des politiques locales et régionales en faveur de l'insertion professionnelle, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de son programme de travail 2013, une attention particulière a été portée sur le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes. Cette étude est donc le fruit d'une réflexion partenariale entre les principales parties prenantes de ce dispositif.

Ce rapport d'étude revient dans un premier temps sur le contexte et les enjeux identifiés du dispositif de rééducation professionnelle aujourd'hui pour détailler par la suite la méthodologie proposée par l'observatoire et les résultats obtenus de la phase d'enquête.

Les résultats sont présentés dans une logique de parcours de la personne : de la situation en amont, à la sortie du dispositif en passant par la période de rééducation professionnelle elle-même.

Nous nous sommes notamment interrogés sur ...

- les critères d'orientation des MDPH,
- la circulation de l'information,
- la cohérence de l'offre de formation avec le droit commun et le milieu spécifique,
- l'insertion des personnes à la sortie du dispositif.

L'étude a été réalisée par l'équipe de l'Observatoire de l'emploi des personnes handicapées :

Claire PUTAUD, responsable de l'Observatoire,

Elodie BENIFEI, chargée d'études statistiques,

et

Clarisse BATENT, enquêtrice,

Benjamin FRIESS, graphiste.

En étroite collaboration avec Stéphane CADET et Sophie GARDETTE de la cellule handicap de la Direccte et David MAZOYER et Thierry DELERCE délégués régionaux respectifs de la Fagerh et de L'Adapt.

Nous remercions l'ensemble des personnes qui ont donné de leur temps pour participer à la réalisation de cette étude lors des séances de travail du comité de suivi mais également au cours des nombreux entretiens et questionnaires réalisés auprès de professionnels ou de bénéficiaires.



Sommaire

① Contexte et enjeux de l'étude			
• Le fondement juridique des CRP/ERP/UEOS	4		
• Le champ de l'étude	4		
• Objectifs et pilotage de l'étude	5		
Les objectifs généraux	5		
Le pilotage de l'étude	5		
Les questions de l'étude	6		
② La méthodologie mise en oeuvre			
• Les phases de l'étude	7		
• Présentation des outils	8		
Le questionnaire auprès des bénéficiaires	8		
Les entretiens auprès des principales parties prenantes	9		
③ Le contexte socio-économique en Rhône-Alpes			
• La population estimée au 1er janvier 2012	10		
• L'emploi et le taux de chômage régional	11		
La demande d'emploi en Rhône-Alpes	12		
Les besoins en main d'oeuvre	13		
Les métiers en tension	13		
• Les bénéficiaires de la loi de 2005	14		
• La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	14		
④ Les résultats de la phase d'enquête			
• La situation en amont de la formation	15		
La situation des bénéficiaires lors de leur entrée en rééducation professionnelle	15		
Les objectifs de la rééducation professionnelle	17		
Connaissance de l'offre de rééducation professionnelle et construction du projet de formation	18		
Les orientations vers le dispositif de formation professionnelle	20		
L'adéquation entre l'offre et les besoins	24		
• La période de rééducation professionnelle	25		
Les Centres et École de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes	25		
Les dispositifs suivis par les stagiaires : une formation qualifiante plébiscitée	27		
Les publics accueillis par le dispositif de rééducation professionnelle	28		
L'adéquation entre les attentes des stagiaires et l'offre du dispositif de rééducation professionnelle	32		
La plus-value de l'accompagnement	34		
Le lien avec le droit commun	35		
• L'accompagnement à la sortie et l'insertion	36		
La préparation à la sortie	36		
La situation actuelle des stagiaires sortis de formation	36		
La durée de recherche d'emploi pour les personnes insérées	37		
Adéquation entre la formation suivie en CRP/ERP/EROS et l'emploi occupé	37		
Les difficultés à trouver un emploi	37		
Profils des stagiaires selon leur situation actuelle	38		
⑤ Synthèse et pistes d'amélioration			
• La situation des stagiaires en amont de la formation	40		
• La transmission de l'information	40		
• Les critères d'orientation	41		
• L'offre et le besoin	42		
• L'insertion professionnelle des stagiaires	42		
Annexe 1 : Rappel des principales orientations du Schéma régional des CRP	43		
Annexe 2 : L'offre de formation régionale	44		
Annexe 3 : Liste des personnes reçues en entretien	46		
Annexe 4 : Sigles utilisés	47		



① Contexte et enjeux de l'étude

Les salariés et demandeurs d'emploi en situation d'handicap ont accès à l'ensemble du dispositif de formation professionnelle de droit commun, à l'apprentissage ainsi qu'à des dispositifs de formations spécifiques. C'est dans le cadre de ces droits spécifiques que les Centres de Préorientation (CPO) et les Centres ou École de rééducation professionnelle (CRP/ERP/UEROS) s'inscrivent.

• Le fondement juridique des CRP/ERP/UEROS

Le code de la Sécurité sociale a instauré depuis 1946 le droit à une rééducation professionnelle rémunérée en tant que stagiaire de la formation professionnelle pour tout assuré social qui, du fait d'une maladie ou d'un accident, devient inapte à son poste (CSS-L.432-9). De même, le Code du Travail prévoit que « tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle » (CT-L.5213-3).

La réadaptation est entendue comme une étape entre la période de soins consécutive à l'accident ou à la maladie et le retour à l'emploi en milieu ordinaire. L'objectif de la réadaptation professionnelle est de réussir une intégration professionnelle durable dans un métier compatible avec le handicap et cohérent avec la réalité économique d'un territoire. Un accompagnement interdisciplinaire, à la fois médical, psychologique, social et de formation caractérise la réadaptation professionnelle.

Dans ce cadre, les CRP/ERP/UEROS accueillent en formation des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ne pouvant pas poursuivre leur activité antérieure à cause de leur handicap. De ce fait, ils reçoivent, sur décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), des personnes ayant pour objectif une reconversion professionnelle et un retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail grâce à l'acquisition de nouvelles compétences. Les CRP/ERP/UEROS sont des établissements médico-sociaux financés par l'assurance maladie et dont l'offre de formation est établie en coopération avec la DIRRECTE.

Les CPO peuvent intervenir lorsque l'orientation professionnelle « présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par l'équipe technique de cette commission » (CT-R. 5213-3). Ils ont une compétence interdépartementale ou régionale et peuvent être rattachés à des établissements de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle (CT-R. 5213-3). Le stage de préorientation dure en principe huit semaines et peut aller jusqu'à douze semaines maximum. Pendant cette période, la personne a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le CPO propose au stagiaire des mises en situations de travail variées ainsi qu'une information sur les perspectives professionnelles que peuvent lui offrir ces métiers. A la fin de la période, « 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 est envoyé à la CDAPH. La Commission se prononce au vu de ce rapport » (CT-R. 5213-6). Une convention est signée entre le CPO, Cap emploi et la MDPH « afin de coordonner leurs interventions auprès des personnes handicapées. » (CASF-L146-3).

Les Unités d'Évaluation et Réentraînement et d'Orientation Sociale et professionnelle (UEROS) quant à elles accueillent et accompagnent les personnes dont le handicap résulte d'un traumatisme crânien ou d'une lésion cérébrale acquise. Elles interviennent en continuité des dispositifs sanitaires, médico-sociaux, éducatifs et de travail.

La CDAPH donne également son avis sur la nature, les modalités et la durée de la réadaptation, rééducation ou formation professionnelle appropriée. Elle est également saisie en cas de prolongation ou de changement au cours de la période de stage et est tenue informée des résultats (CT-R5213-12). A l'issue de son stage, le travailleur handicapé peut bénéficier sous certaines conditions d'une prime destinée à faciliter son reclassement.

• Le champ de l'étude

En 2012, la région Rhône-Alpes comptait 15 établissements ou services de réinsertion professionnelle. Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP/ERP/UEROS) sont au nombre de neuf, dont trois offrent aussi les services d'un centre de préorientation (l'Adapt Rhône, le Creps et la Passerelle), auxquels s'ajoutent trois Unités d'Évaluation et Réentraînement et d'Orientation Sociale et professionnelle (UEROS).

L'ensemble de ces établissements représente 851 places agréées dont 40% dans le département du Rhône et 31% dans le département de la Haute-Savoie. La répartition des structures sur le territoire rhônalpin n'est pas homogène : les départements de l'Ardèche, de la Drôme et de la Savoie étant dépourvus d'établissement quand l'Isère reste pauvre avec un UEROS.

En 2012, ce sont 1 106 stagiaires qui sont sortis des structures de formation CRP/ERP, CPO et UEROS de la région Rhône-Alpes.



• Objectifs et pilotage de l'étude

Les objectifs généraux

Cette étude s'inscrit dans une double perspective :

Rétrospective :

Il s'agira, au regard de l'état des lieux réalisé à l'occasion du Schéma régional des CRP/ERP/UEROS en 2009 (Annexe 1) d'apporter des éléments d'appréciation quantitatifs et qualitatifs quant aux évolutions des besoins, des résultats et des pratiques des CRP/ERP/UEROS. L'objectif étant d'identifier dans le dispositif de réinsertion professionnelle au sens large, de l'orientation à l'insertion, les cohérences ou incohérences liées à la coordination des acteurs et aux particularités locales et au tissu d'entreprises. Mais aussi, il s'agira d'augmenter la lisibilité de l'offre du dispositif de rééducation professionnelle auprès de l'ensemble des acteurs concernés ainsi que d'améliorer la connaissance des parcours et des besoins des personnes.

Prospective :

Dans la perspective d'améliorer l'offre des CRP/ERP/UEROS régionaux de façon coordonnée entre les acteurs de la rééducation professionnelle et cohérente avec la particularité des territoires, des pistes d'actions seront établies de façon partenariale.

Le pilotage de l'étude

Afin de garantir la pluralité des points de vue autour des questionnements et des résultats de cette étude, un comité de suivi a été mis en place. L'observatoire mettant à disposition de ce comité de suivi ses résultats et hypothèses de travail par l'animation de réunions et la transmission de documents.

Le rôle du Comité de suivi :

- Validation des questions de l'étude,
- Validation de la méthodologie proposée,
- Discussion et validation des différents résultats,
- Discussion et validation des pistes d'actions

Sa composition :

Représentants des MDPH (Direction et/ou référent insertion professionnelle)

Najat IDDER, Référent Insertion Professionnelle, MDPH de la Drôme,
Pascale LASSABLIÈRE, Référent Insertion Professionnelle, MDA de la Loire,
Myriam MOREIRA, Référent Insertion Professionnelle, MDPH de Savoie,
Françoise LAMURE, Référent Insertion Professionnelle, MDPH du Rhône.

Représentants des CRP

Thierry DELERCE, Délégué régional ADAPT,
David MAZOYER, Délégué régional FAGERH,
Catherine THONY, Déléguée régionale FAGERH.

DIRECCTE

Sophie GARDETTE, Responsable Cellule Handicap, DIRECCTE,
Stéphane CADET, Cellule Handicap, DIRECCTE.

Conseil régional

Veronique CERVOS, Chargée de mission – Direction de la Formation Continue, Conseil Régional.

Agefiph

Violaine KOMAROFF, Chargée d'études, délégation Agefiph Rhône-Alpes.



ARS

Camille MALYVERNEY, ARS.

Cap emploi

Maryse LOUIS, Cap emploi 73-74.

Mission locale

Laurence CASTAGNETTI, Chargée de mission santé Handicap, Union régionale des Missions Locales Rhône-Alpes.

Pôle emploi

Yasmine MAAMERI, Direction partenariat économique et opérationnel.

Observatoire du CRDI

Claire PUTAUD, Responsable Observatoire, CRDI,
Elodie BENIFEI, Chargée d'études statistiques, CRDI,
Céline ZIMMERMANN, Chef de Projet Pôle Formation, CRDI.

Les questions de l'étude

La problématique initiale de l'étude s'illustre au travers des questions suivantes :

Questions	Critères
Dans quelle mesure les CRP permettent-ils une insertion durable dans l'emploi ?	Efficacité
Dans quelle mesure l'offre des CRP permet-elle un traitement homogène et performant sur l'ensemble du territoire ?	Efficacité
Dans quelle mesure les CRP répondent-ils aux besoins des travailleurs handicapés ?	Pertinence
Dans quelle mesure les moyens alloués au dispositif et les modalités d'intervention permettent-ils d'atteindre les objectifs fixés ?	Efficience
Dans quelle mesure l'interaction des CRP avec les autres acteurs de la réadaptation professionnelle et de l'emploi concourent-elles à la bonne réalisation des objectifs de la politique régionale de réadaptation professionnelle ?	Cohérence
Quelle est la plus-value des CRP pour les travailleurs handicapés ?	Pertinence
Quel est le niveau de connaissance des CRP par les partenaires régionaux de la réadaptation professionnelle ?	Cohérence
Quel savoir-faire des CRP peut-il être valorisé sur un territoire et auprès de qui ?	Connaissance

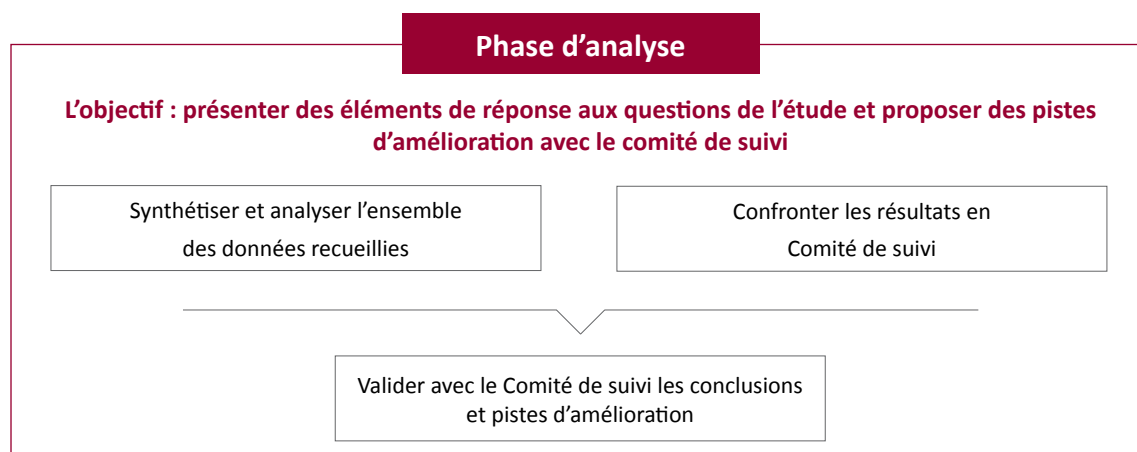
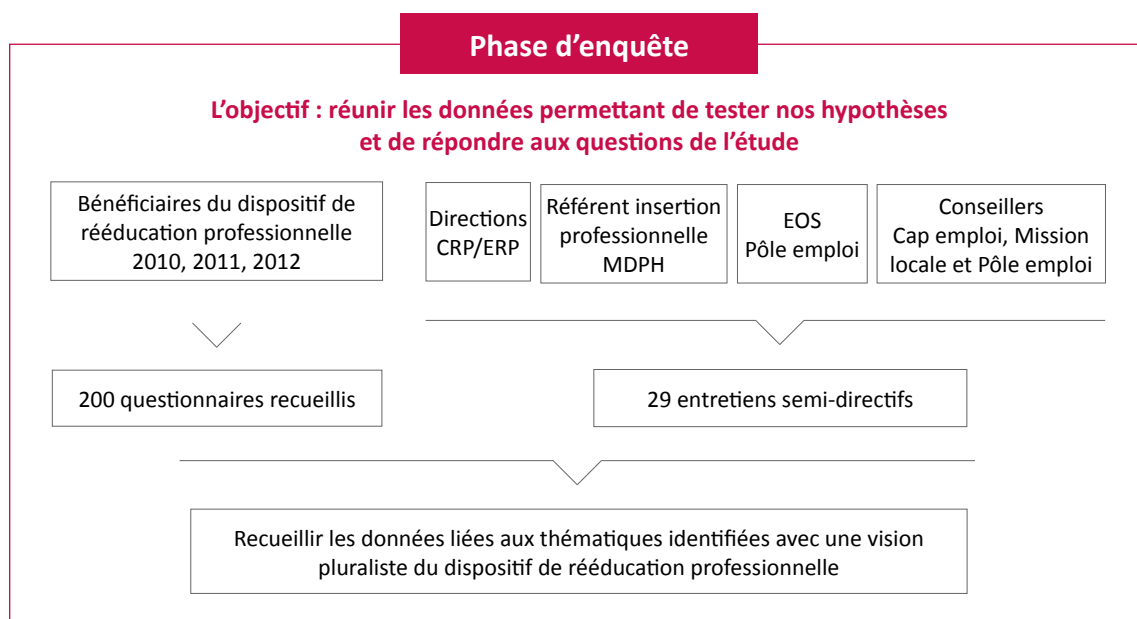
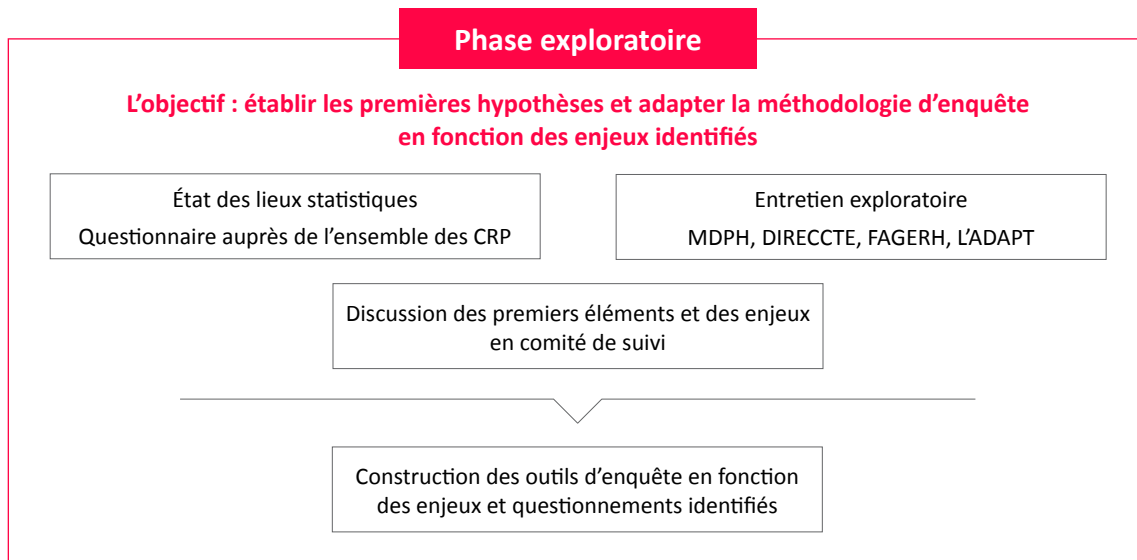
Le premier comité de suivi du 11 juin a permis d'affiner les enjeux et de recentrer les questionnements autour des thématiques suivantes :

- La circulation de l'information
- Les critères d'orientation
- L'adéquation entre l'offre de formation et les besoins
- L'insertion dans l'emploi



② La méthodologie mise en œuvre

• Les phases de l'étude





• Présentation des outils

Une connaissance préalable du contexte, par le biais d'un état des lieux et d'entretiens exploratoires, a permis l'élaboration de nos outils d'enquête : le questionnaire et l'entretien.

Le questionnaire auprès des bénéficiaires

Le questionnaire permet de recueillir des informations précises en vue de comprendre et d'expliquer des faits. Il permet également de se soustraire en partie de la subjectivité.

Le questionnaire d'enquête transmis aux stagiaires est composé de :

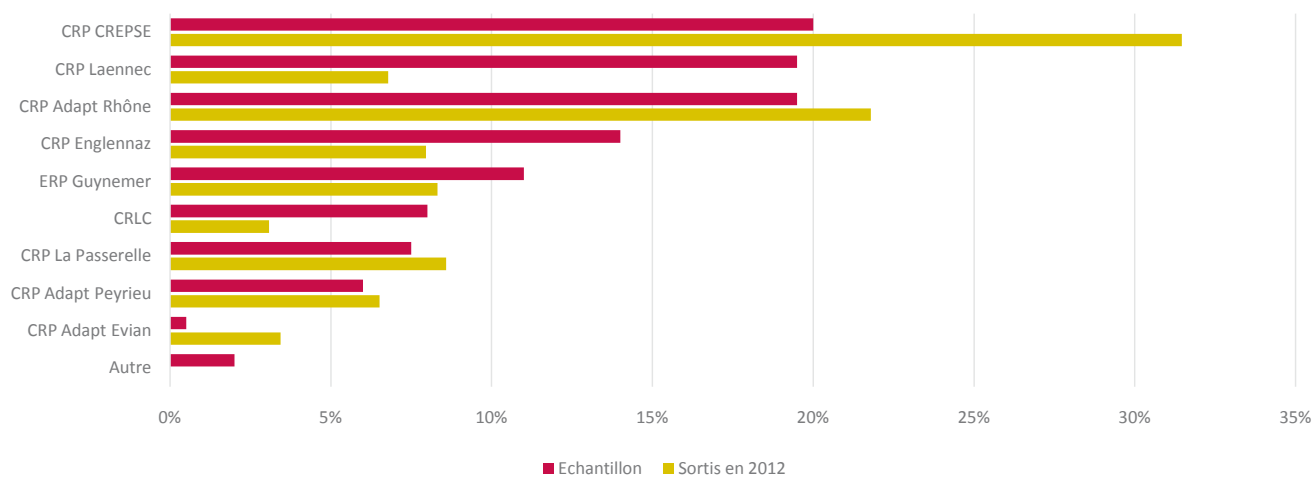
- Questions fermées : plusieurs possibilités de réponse à une même question sont formulées, parmi lesquelles la personne doit choisir celle qui lui convient le mieux.
- Questions ouvertes : elles permettent à la personne de choisir librement les termes et le contenu de sa réponse. La personne interrogée peut ainsi développer sa réponse.

Afin de vérifier la clarté des questions, la facilité de réponse, la durée et la fluidité du questionnaire, l'outil d'enquête a été testé auprès d'une dizaine de personnes par téléphone ou en face à face.

Échantillon interrogé

Afin de collecter le maximum d'informations se rapprochant de notre population de référence (l'ensemble des personnes ayant bénéficié du dispositif de rééducation en Rhône-Alpes) et sans pour autant interroger l'intégralité de ces personnes, nous en avons extrait un échantillon. Celui-ci est construit sur la base d'un échantillonnage simple : les individus sont prélevés au sein d'une population définie de façon aléatoire. Tout le monde a la même chance de faire partie de l'échantillon. Par ce procédé, 200 personnes ayant bénéficié d'une formation en centre de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes entre 2010 et 2013 ont répondu à l'enquête. Néanmoins, certaines personnes ont suivi des formations dans différents centres de formations de Rhône-Alpes (et d'ailleurs). Le caractère aléatoire de notre échantillon induit une répartition hétérogène des stagiaires dans les centres de rééducation de la région. Cette répartition est illustrée dans le graphique ci-dessous.

Graphique 1 : Répartition des répondants par structure d'accueil



Source : Réseaux FAGERH et ADAPT données 2012, enquête Observatoire - CRDI 2013

L'administration du questionnaire

L'administration du questionnaire a été réalisée par deux voies :

- en auto-administration : la personne a répondu via internet au questionnaire. Les avantages de ce mode de passation est la rapidité et la facilité de transmission de données. Néanmoins, ce mode d'administration implique le fait que chaque personne possède une adresse électronique et une connexion internet. De plus, l'absence d'interaction et de réajustement obligent à donner des explications précises.
- par enquête téléphonique : les questions étaient transmises et les réponses récoltées par un enquêteur par téléphone. L'avantage de ce dispositif est l'obtention directe et sûre de l'information. Néanmoins, l'interaction qui existe entre l'enquêteur et l'individu peut être différente avec chaque personne interrogée et donc venir biaiser le contexte de passation.

Le taux de réponses à l'ensemble du questionnaire est très satisfaisant avec 93,7% de réponses.



Analyses et interprétation

L'enquête doit permettre de généraliser les résultats à l'ensemble de la population ciblée. La notion de fiabilité d'échantillon est donc matérialisée par un seuil de confiance et une marge d'erreur. Ainsi, notre échantillon, défini avec un seuil de confiance de 90% et une marge d'erreur de 5%, nous permet d'extrapoler chaque résultat issu de notre enquête, à 90% de chance de + ou - 5%. Ainsi, si nous obtenons un taux de satisfaction de 90% sur un service, nous pourrions affirmer que le taux de satisfaction réel sur l'ensemble de la population concernée a 90% de chance de se situer entre 85% et 95%.

Le principe d'échantillonnage et les différents modes d'administration engendrent des biais dans les informations issues du questionnaire d'enquête. Il est donc préférable d'interpréter les résultats comme des indicateurs de tendance et non comme des mesures statistiques précises.

Les entretiens auprès des principales parties prenantes

L'enquête par entretien semi-directif permet de mettre en avant des éléments objectifs (faits) et subjectifs (opinions) issus des discours des principales parties prenantes du dispositif autour de différents thèmes identifiés au préalable.

Ainsi ont pu être interrogées :

- Les directions des CRP/ERP/UEROS
- Les référents insertion professionnelle des MDPH
- Les psychologues du travail de Pôle emploi (EOS)
- Les partenaires du SPE : Conseiller Cap emploi, référent TH Pôle emploi et Mission Locale.

Via une grille d'entretien, adaptée suivant les acteurs, les thématiques suivantes ont été abordées :

- Missions et fonctionnement
- L'offre de formation des CRP/ERP/UEROS
- Le public accueilli
- L'orientation vers le dispositif de rééducation professionnelle
- La communication, la transmission d'information et les partenariats mis en place

L'objectif est de pouvoir compléter l'enquête mise en œuvre au travers du questionnaire. La quasi-totalité des entretiens ont été réalisés par téléphone. De la même façon que pour les questionnaires, un biais déclaratif est inhérent aux entretiens. L'exigence de synthèse et d'analyse des propos recueillis implique une part d'interprétation et de mise en cohérence dont seul l'observatoire est garant et responsable.

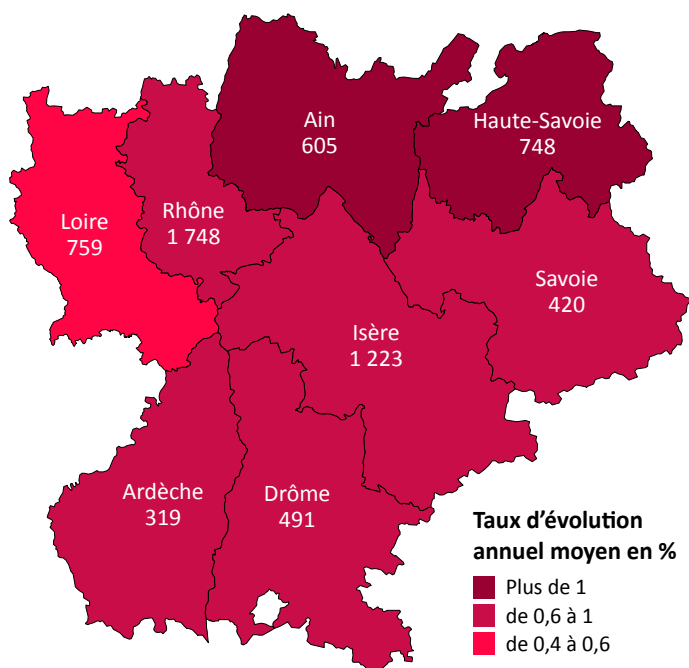
3 Le contexte socio-économique en Rhône-Alpes

• La population estimée au 1^{er} janvier 2012

Avec 6,2 millions d'habitants, la région Rhône-Alpes regroupe près de 10% de l'ensemble de la population nationale, ce qui fait d'elle la 2^{ème} région la plus peuplée de France. Sa croissance annuelle moyenne est plus élevée que celle de France métropolitaine et progresse de 0,9% par an depuis 1999.

Cette dynamique démographique est toutefois contrastée suivant les huit départements rhônalpins. Aussi, la population des départements de l'Ain et de Haute-Savoie progresse plus rapidement que la moyenne régionale. Au contraire, le département de la Loire présente une croissance démographique annuelle moyenne inférieure à celle de la région.

Cartographie 1 : Population des départements de Rhône-Alpes (en milliers) et taux d'évolution



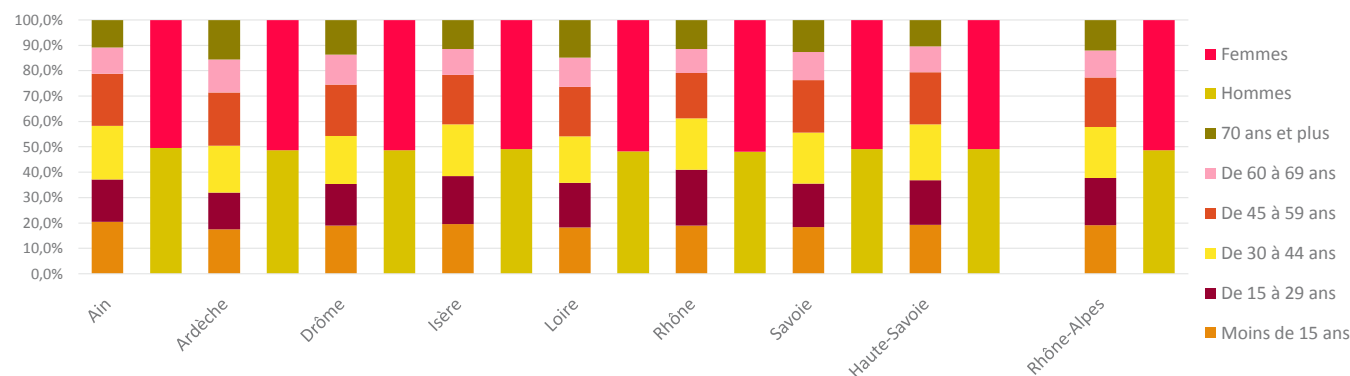
Le département du Rhône compte à lui seul près de 30% de la population rhônalpine (27,7%). Les départements les moins peuplés sont l'Ardèche, la Drôme et la Savoie. D'un point de vue démographique, l'Isère est le 2^{ème} département de la région Rhône-Alpes (19,4%).

La population rhônalpine est composée majoritairement de femmes (51,3%) ; ce constat s'applique à l'ensemble des huit départements.

Les personnes âgées de 20 à 59 ans représentent 52,7% de l'ensemble de la population rhônalpine soit 3,3 millions de personnes. La population rhônalpine est plus jeune et moins vieillissante que la population nationale. Cependant, ce constat est contrasté suivant les départements : les jeunes sont plus représentés dans l'Ain, l'Isère et le Rhône et au contraire l'indice de vieillissement des départements d'Ardèche, de la Loire, de la Savoie et de la Drôme est supérieur à celui de la Région.

Source : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.

Graphique 2 : Répartition de la population des départements de la région rhônalpine par tranche d'âge au 1er janvier 2012



Source : Insee, estimations de population, au 1er janvier 2012, données provisoires arrêtées à fin décembre 2012.

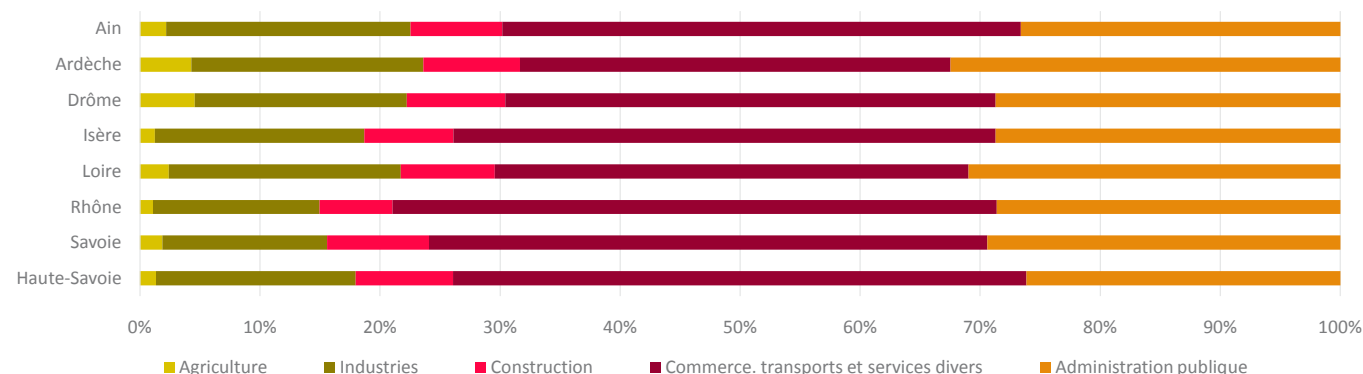


• L'emploi et le taux de chômage régional

Au 1er janvier 2012, parmi les 509 000 établissements identifiés en Rhône-Alpes, 70,1% relèvent du secteur tertiaire et proposent 63% de l'ensemble des 1,6 millions de postes salariés de la Région. La prédominance du secteur tertiaire se retrouve dans l'ensemble des huit départements rhônalpins avec cependant d'importantes nuances suivant les départements.

Les départements du Rhône et de l'Isère concentrent à eux deux 53% de l'ensemble des postes salariés de la région. Au contraire, les départements de la Savoie, de l'Ain, de l'Ardèche et de la Drôme ne réunissent que 26% de l'ensemble des postes salariés de la région.

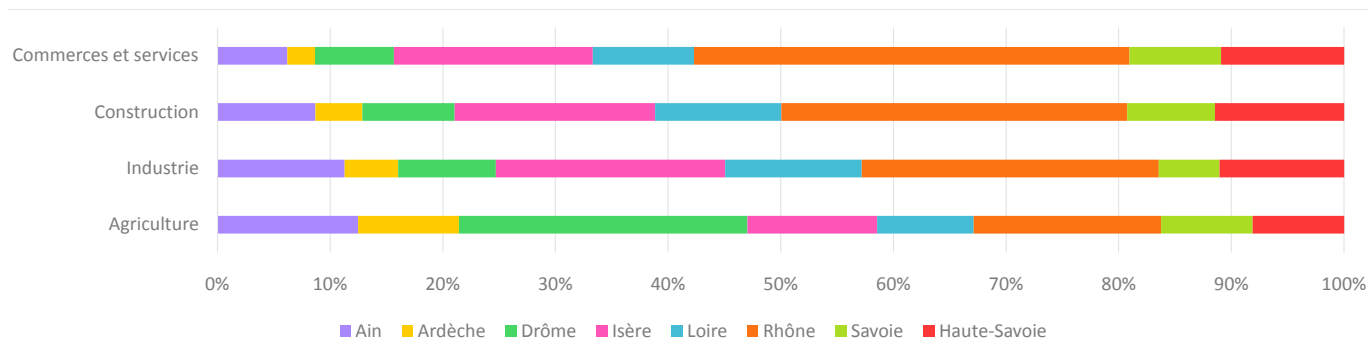
Graphique 3 : Répartition de l'ensemble des postes salariés par département selon le secteur d'activité



Source : Insee RP 2010 exploitation complémentaire.

Les postes salariés du secteur agricole sont surreprésentés dans le département de la Drôme qui regroupe 26% de l'ensemble des postes de ce secteur, quand bien même la Drôme ne pèse que pour 8% dans l'ensemble des effectifs (tous secteurs confondus). L'emploi dans le secteur industriel est quant à lui très présent dans l'Isère et dans l'Ain qui comptent respectivement 20% et 11% des postes salariés de l'industrie. Les postes du secteur de la construction sont similaires à la répartition de l'ensemble des postes.

Graphique 4 : Répartition de l'ensemble des postes salariés par secteur d'activité selon les départements



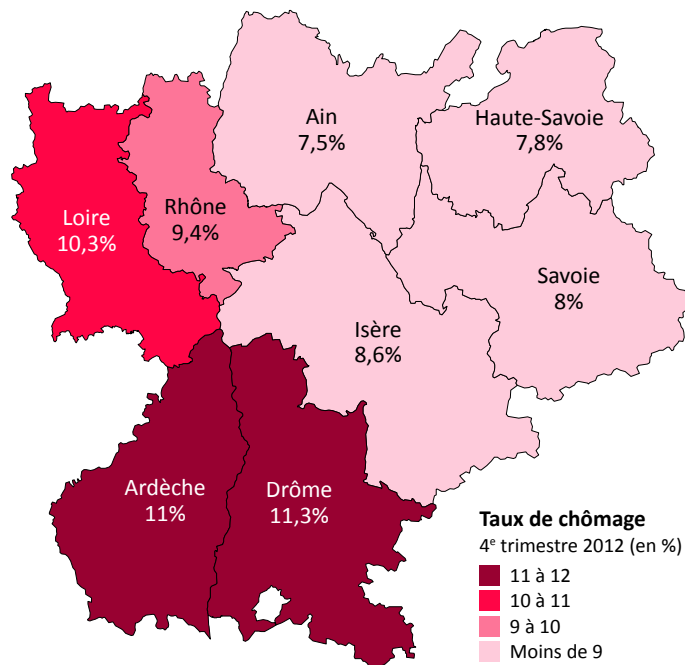
Source : Insee RP 2010 exploitation complémentaire.



Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

La demande d'emploi en Rhône-Alpes

Cartographie 2 : Taux de chômage au sens du BIT en Rhône-Alpes au 4e trimestre 2012



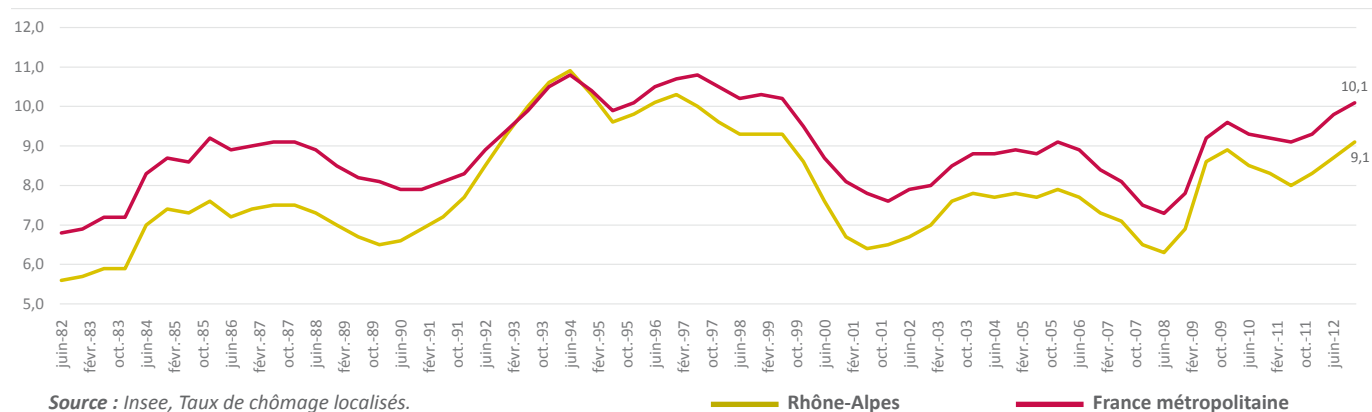
Source : Insee, Taux de chômage localisés, 4e trimestre 2012, données CVS en moyenne trimestrielle.

Au 4^e trimestre 2012, le taux de chômage rhônalpin s'élève à 9,2% et affiche une nouvelle progression, équivalente à la France métropolitaine, de 0,8 point en un an. Néanmoins, le taux de chômage de la région Rhône-Alpes reste en dessous de 1 point du niveau national (10,2%).

Ainsi, ce sont 429 339 personnes qui sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B ou C en Rhône-Alpes à fin décembre 2012. Sur un an, ce nombre augmente de 10%, progression nettement plus élevée qu'en 2011. La durée d'inscription influe fortement sur ce nombre, en effet la hausse est de +15,3% sur un an pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories A, B, C depuis un an ou plus.

Le taux de chômage a progressé dans l'ensemble de la région, et plus particulièrement dans la Drôme (+1,1 %), l'Ardèche et la Loire (+ 1,0 %), départements où les niveaux de chômage sont traditionnellement les plus élevés.

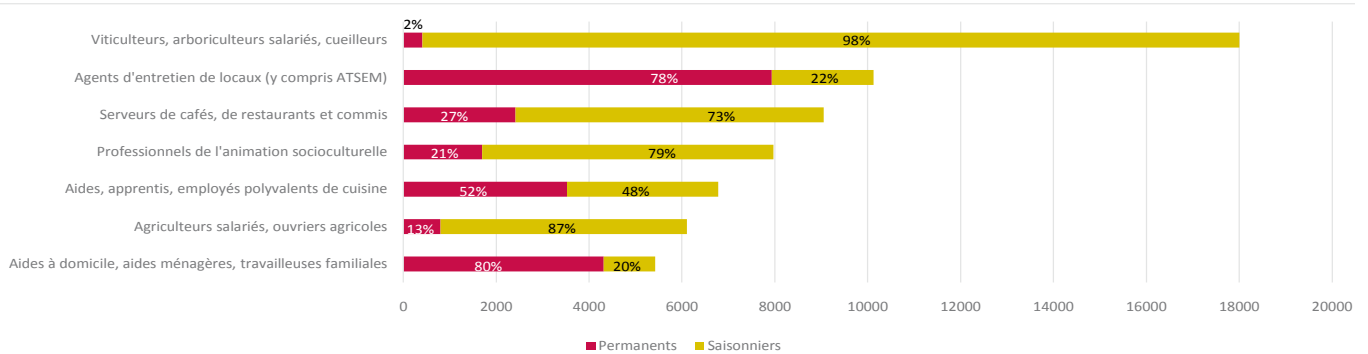
Graphique 5 : Évolution du taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine et en région Rhône-Alpes depuis 1982 (en %)



Les besoins en main d'œuvre

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO), menée auprès des entreprises par Pôle emploi et le CRÉDOC, a permis de dénombrer 191 625 projets de recrutement en Rhône-Alpes pour l'année 2013. Ce nombre d'intentions est stable par rapport à 2012. Les services et le commerce constituent toujours le premier pôle de recrutement avec 75% des projets.

Graphique 6 : Les métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement en Rhône-Alpes



Source : Pôle emploi - Crédoc : enquête Besoins en Main d'Œuvre

Les entreprises, quelle que soit leur taille, affichent des projets majoritairement non saisonniers (58,8%) même si cette part perd -1,8 point par rapport à l'année précédente. Au sein de ces projets de recrutement non-saisonnier, 3 métiers ressortent et sont porteurs :

- Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM) : 7 931 projets,
- Aides à domicile et aides ménagères : 4 313 projets,
- Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaires puériculture, assistants médicaux...) : 3 804 projets.

Les métiers en tension

Tableau 1 : métiers en tension selon leur secteur d'activité en Rhône-Alpes en juin 2012

Ain	Maintenance
	Santé, action sociale, culturelle et sportive
Ardèche	Hôtellerie, restauration, alimentation
Drôme	Électricité, électronique
	Mécanique, travail des métaux
Isère	Hôtellerie, restauration, alimentation
	Électricité, électronique
	Mécanique, travail des métaux
Loire	Maintenance
	-
Rhône	Agriculture, marine, pêche
	Électricité, électronique
	Maintenance
Savoie	Agriculture, marine, pêche
	Maintenance
	Hôtellerie, restauration, alimentation
Haute-Savoie	Maintenance
	Hôtellerie, restauration, alimentation
	Santé, action sociale, culturelle et sportive

L'étude de la DIRECCTE Rhône-Alpes sur les difficultés de recrutement, qui croise le nombre d'offres d'emploi déposées sur un métier en un an avec le nombre de demandeurs d'emploi immédiatement disponibles pour ce même métier, fait ressortir des tensions sur certaines familles de métiers.

Un métier est dit « en tension » lorsque le niveau de la demande d'emploi est particulièrement faible par rapport aux offres d'emploi, c'est-à-dire lorsque les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement sur ce métier.

Les 3 familles de métiers avec le plus fort indice de tension relative (ITR) sur douze mois (juin 2012 à juin 2013) sont :

- Maintenance : ITR = 2,3.
- Hôtellerie, restauration, alimentation : ITR = 2,1.
- Santé, action sociale, culturelle et sportive : ITR = 1,4.

Comme pour l'ensemble de la région Rhône-Alpes, les métiers du secteur de la maintenance présentent une tension sur la demande d'emploi, au sein d'une large partie des départements. Ce constat est également présent pour le secteur d'activité de l'hôtellerie et de la restauration, particulièrement dans les départements de l'Ardèche, de la Drôme, de la Savoie et de la Haute-Savoie.

Néanmoins, certains départements présentent des particularités qui leur sont propres. Ainsi les départements du Rhône et de la Savoie présentent une abondance d'offres non pourvues dans l'agriculture. La Drôme, l'Isère et le Rhône comportent, quant à eux, une tension sur la demande d'emploi dans le secteur de l'électricité et de l'électronique.

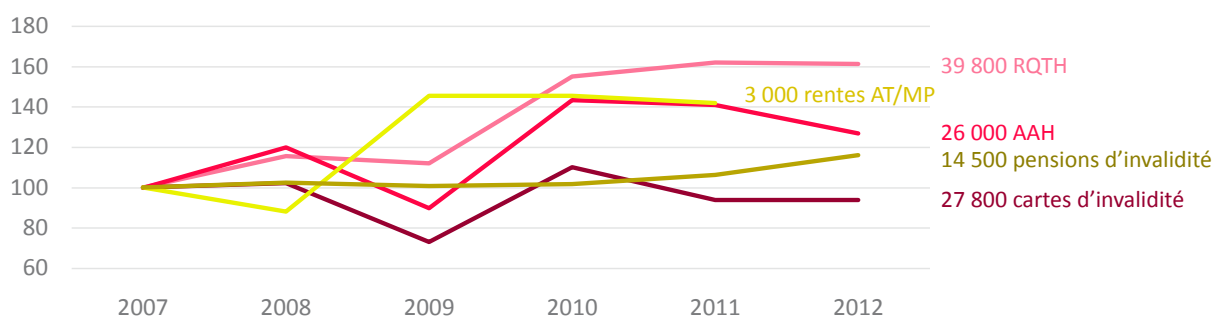
• Les bénéficiaires de la loi de 2005

Les personnes peuvent accéder au statut de bénéficiaires de l'obligation d'emploi essentiellement par l'intermédiaire des décisions de deux organismes : la CDAPH et les organismes de Sécurité Sociale. Les chiffres présentés ci-après ne permettent pas d'éliminer les doublons, ainsi, une personne cumulant plusieurs reconnaissances, cartes ou allocations apparaîtra plusieurs fois.

En 2012, 39 800 personnes ont été reconnues Travailleurs Handicapés par les CDAPH rhônalpines, chiffre presque équivalent à celui de 2011. Depuis 2008, ce sont en moyenne 38 600 RQTH qui sont accordées chaque année, soit une augmentation en 5 ans de 61%.

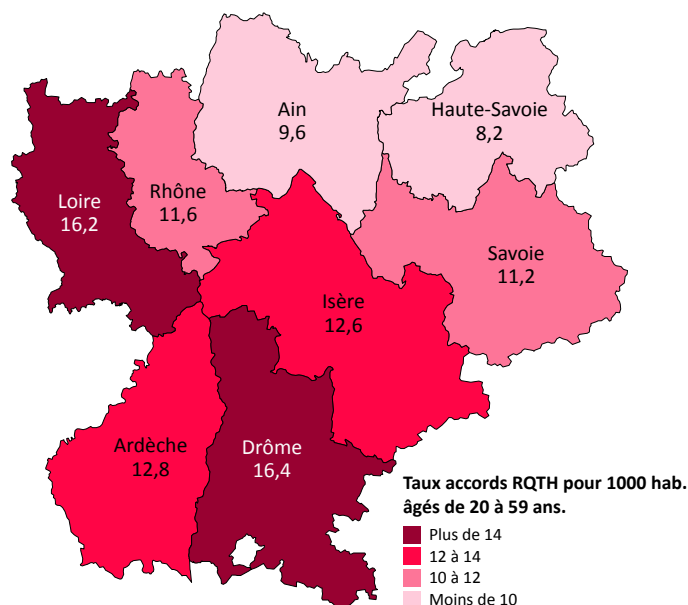
Toutes catégories confondues, le nombre de bénéficiaires de la loi de 2005 (nouvelle reconnaissance et renouvellement) est en légère diminution par rapport à 2011. Depuis 2008, ce nombre affiche néanmoins une augmentation de 22%.

Graphique 7 : Évolution du nombre de bénéficiaires de la loi de 2005 en Rhône-Alpes



Source : Les MDPH de la Région Rhône-Alpes, CNAMTS, MSA et CNAF.

• La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)



Cartographie 3 : Taux d'attribution de RQTH en 2012 pour 1 000 habitants de 20-59 ans par département de la région Rhône-Alpes

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes – année 2012 et Insee – Estimations de la population au 1^{er} janvier 2012.

En 2012, on peut estimer que ce sont 43 640 décisions qui ont été prononcées et qui ont donné lieu à 39 850 accords de reconnaissance, chiffre quasi stable par rapport à 2011. En moyenne sur la région, le taux d'accord est donc de 91,3%. Selon les départements, il varie de 83,9% dans la Loire à 98,2% en Ardèche.

Le nombre d'accords pour 1 000 habitants en âge de travailler (20-59 ans) dans la région Rhône-Alpes est de 11,7 pour l'année 2012 (12,2 en 2011). Il varie selon les départements de la région (cf. carte). Il est particulièrement élevé dans la Drôme et la Loire et à l'inverse il est bas dans les départements de l'Ain et de la Haute-Savoie.

Tableau 2 : Les demandes et les décisions prononcées de RQTH en Rhône-Alpes en 2012

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes de RQTH reçues	3 609	ND	3 819	8 025	6 339	13 401	2 824	3 471	43 500*
dont % de premières demandes	ND	ND	57%	63%	60%	72%	53%	62%	ND
Evol./ 1 an	-3,9%	ND	10,5%	6,4%	-7,3%	2,4%	4,1%	1,6%	1,3%
Nombre de décisions prononcées	3 253	2 028	4 141	8 287	7 246	12 603	2 656	3 425	43 639
dont nombre d'accords	3 049	1 991	4 010	8 112	6 081	10 819	2 468	3 319	39 849
Evol./ 1 an	10,6%	-7,3%	13,9%	13,6%	-16,7%	-2,8%	0,9%	-6,6%	-0,4%
% d'accord	93,7%	98,2%	96,8%	97,9%	83,9%	85,8%	92,9%	96,9%	91,3%

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2012. - ND : Non disponible. * donnée estimée

4 Les résultats de la phase d'enquête

Les résultats issus de la phase d'enquête ont été autant que possible présentés dans une logique de parcours des personnes, de la situation avant l'entrée dans le dispositif de formation professionnelle à la situation à la sortie.

• La situation en amont de la formation

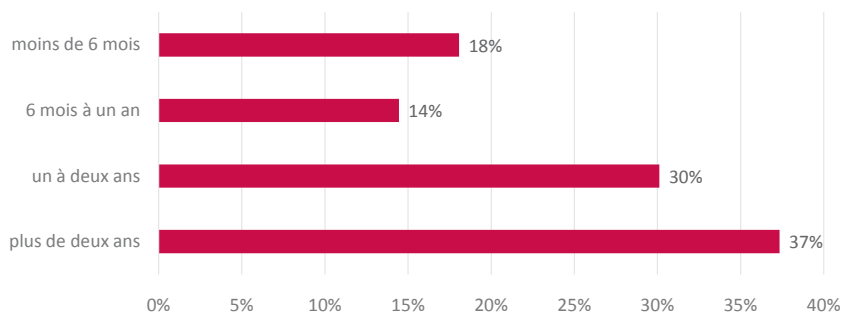
La situation des bénéficiaires lors de leur entrée en rééducation professionnelle

A l'entrée au sein d'un dispositif de rééducation professionnelle, une grande majorité des stagiaires (96%) était sans emploi, dont les deux tiers depuis plus d'un an.

En UEROS, près de la moitié des stagiaires (43%) était sans emploi depuis plus de deux ans (contre 38% en CRP/ERP et 37% en CPO).

Néanmoins, les centres de rééducation professionnelle de Rhône-Alpes accueillent également, de manière plus marginale (10%), des personnes n'ayant jamais travaillé.

Graphique 8 : Ancienneté de la perte d'emploi à l'entrée en rééducation professionnelle



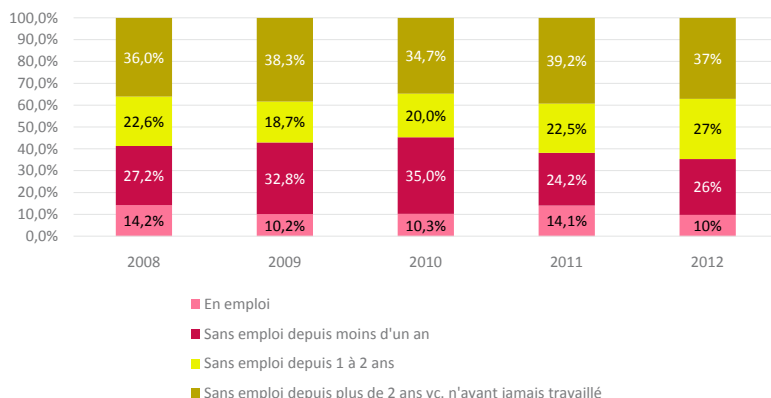
Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

En chiffres

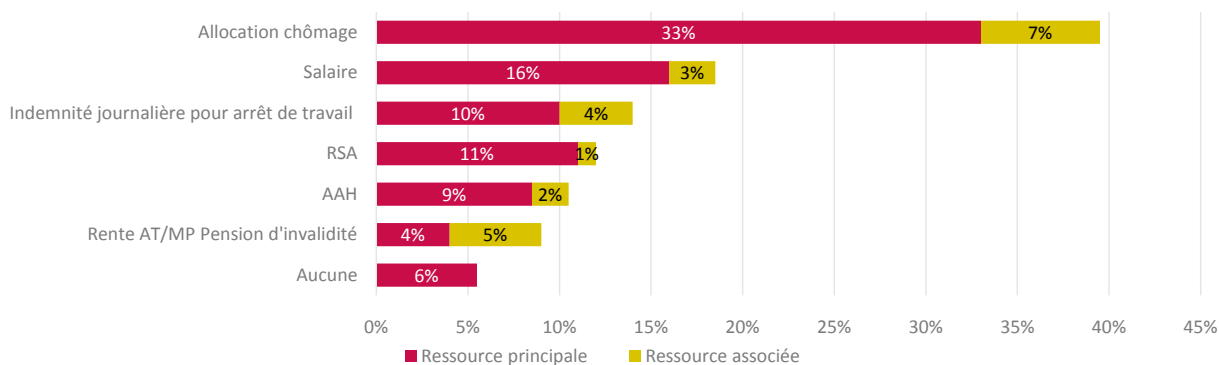
Évolution de la situation des stagiaires à l'entrée en formation depuis 2008

A l'entrée en cpo, crp, E.R.P., ou ueros, une très faible proportion de stagiaires (10%) était en emploi contre 14,2% en 2008. Près des deux tiers des personnes entrées en stage étaient sans emploi depuis plus d'un an. En ueros, plus de la moitié des stagiaires (52%) était à leur entrée sans emploi depuis plus de deux ans (36% en crp et cpo).

Source : État des lieux statistique, Le dispositif de rééducation professionnelle, Les études, 2013, Observatoire – CRDI.



Graphique 9 : Ressources des bénéficiaires à leur entrée en formation



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

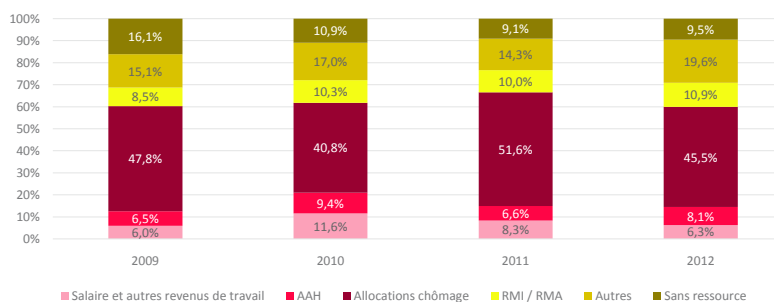
Une part importante des stagiaires (près de 40%) percevait une allocation chômage à leur entrée en formation. Ce constat est moins marquant pour les stagiaires entrés en UEROS qui ne sont que 12% à bénéficier, à leur entrée, de l'allocation chômage (contre 38% en CPO et 42% en CRP/ERP). En revanche, les stagiaires UEROS sont plus nombreux à toucher l'AAH (31% contre 6% en CPO et 7% en CRP/ERP).

En chiffres

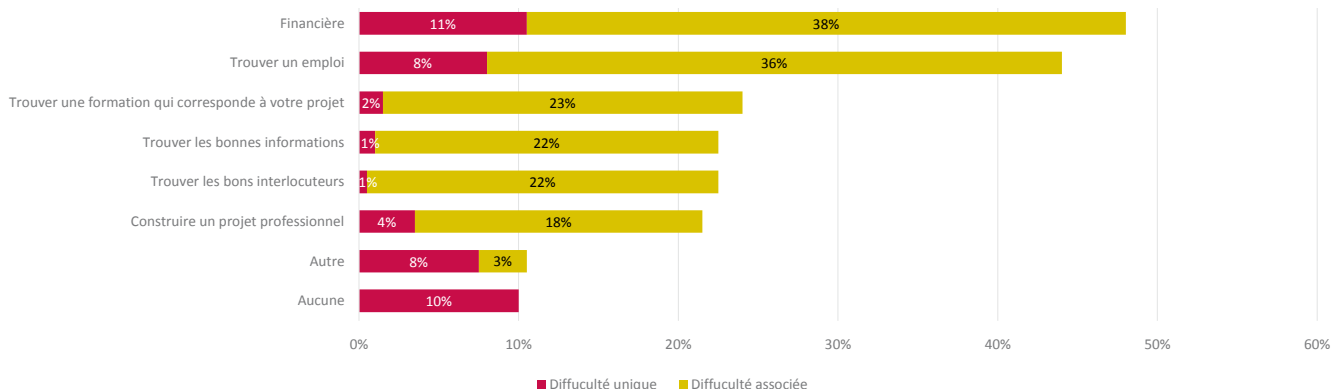
Évolution des ressources des stagiaires à leur entrée en formation depuis 2009

Depuis 2009, le nombre de bénéficiaires ne disposant d'aucune ressource, à leur entrée en formation, a fortement chuté passant ainsi de 16% en 2009 à 9,5% en 2012.

Source : État des lieux statistique, Le dispositif de rééducation professionnelle, Les études, 2013, Observatoire – CRDI.



Graphique 10 : Difficultés rencontrées par les stagiaires durant leur période d'inactivité



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Lors de leur période d'inactivité professionnelle, 90% des stagiaires ont déclaré avoir rencontré une ou plusieurs difficultés. Viennent en premier lieu les difficultés liées à la perte d'un emploi puisque près de la moitié des stagiaires ont rencontré des difficultés financières lors de cette période. De plus, 38% des personnes ont eu de réelles difficultés à trouver un emploi. La seconde catégorie de difficultés est liée à l'adéquation entre la formation et le projet professionnel de la personne. Ainsi 34% des stagiaires ont rencontré des difficultés à trouver une formation qui corresponde à leur projet professionnel. Près des deux tiers (65%) de ces personnes ont également rencontré des difficultés liées à l'accès à l'information (trouver les bonnes informations, trouver les bons interlocuteurs).



L'avis des professionnels : Les difficultés identifiées en amont

EOS

« Ces personnes sont pour la majorité éloignées de l'emploi depuis plusieurs mois et présentent de ce fait une peur de l'inconnu ».

CRP / ERP / UEROS

Pour les stagiaires, les trois principales difficultés rencontrées en amont du dispositif sont liées à :

- l'attente longue,
- la lourdeur administrative,
- trouver le bon interlocuteur

La période d'attente : face à des périodes d'attentes longues, il reste rare que les personnes travaillent. Seules les plus motivées sont en capacité de réagir à ce moment-là (atelier pédagogique). Pour les autres cette attente « passive » s'avère être nocive, pouvant aller jusqu'à perdre l'opportunité de se former en « bricolant » des solutions face à des besoins urgents.

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.



Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

Les objectifs de la rééducation professionnelle

Par le biais d'une question ouverte au sein du questionnaire, les stagiaires ont pu exprimer ce qu'ils attendaient du dispositif de rééducation professionnelle que la carte cognitive suivante illustre.

Graphique 11 : Les objectifs pour le stagiaire



? Comprendre

Carte cognitive (ou carte des idées) des mots les plus fréquemment utilisés et leurs associations.

« Selon sa signification l'usage d'un mot en appelle d'autres qui viennent préciser son sens » (Sphinx). Ainsi les cinq noms les plus fréquemment utilisés sont illustrés sur cette carte (mots en noir) et remis dans le contexte dans lequel ils ont été évoqués (mots en couleur).

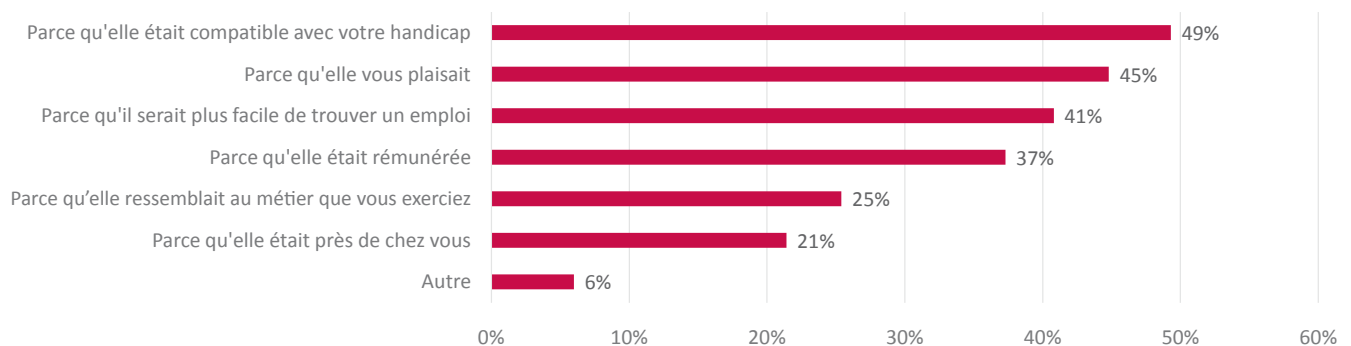
Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Afin d'illustrer leurs objectifs à intégrer une formation de rééducation professionnelle, les stagiaires utilisent principalement des termes relatifs à l'accomplissement professionnel (« projet », « formation », « travail »). Le

handicap de la personne se trouve également au centre de leurs préoccupations. Cela démontre une volonté des stagiaires à trouver un emploi compatible avec leur handicap grâce à une formation qui prendra en compte leurs limitations.

Les stagiaires en préorientation utilisent majoritairement des termes évoquant la quête d'un projet (« trouver », « orienter », « définir »). Au contraire, les personnes bénéficiant d'une formation préparatoire ou qualifiante utilisent un vocabulaire tourné vers l'accomplissement et la mise en œuvre (« pouvoir », « faire », « emploi »). Les stagiaires en UEROS prêtent plus d'importance à l'accompagnement (« conseiller », « aider », « accepter »).

Graphique 12 : Classement des critères de choix de la formation



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

La principale raison évoquée par les personnes ayant suivi une formation, sur le choix de celle-ci, est sa compatibilité avec leur handicap (49%). Viennent ensuite l'intérêt que la personne porte à cette formation (45%) et la perspective d'insertion dans l'emploi (41%). A noter que 20% des personnes ont fait le choix d'une formation car elle était à proximité de leur lieu d'habitation : il s'agit pour les bénéficiaires du critère le moins prioritaire.



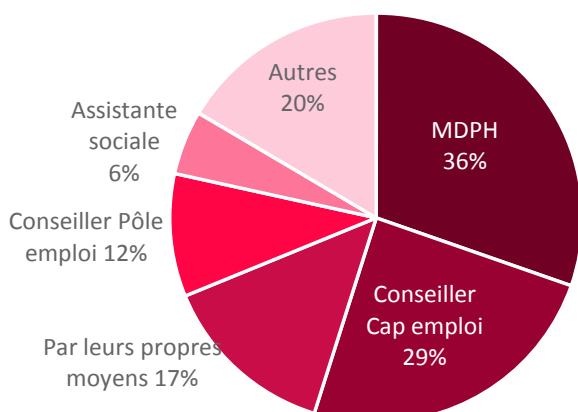
L'avis des professionnels : Quels objectifs pour quelles prestations ?

MDPH	<p>La préorientation La préorientation est davantage utilisée comme outil d'évaluation*, à défaut d'équivalent dans le droit commun et permet de prendre en compte la question médicale dans le bilan de compétence. Elle vise réellement à construire le projet professionnel et permet aux personnes de mesurer leurs capacités à reprendre une activité professionnelle et à analyser leur limite ou leur potentiel.</p> <p>La formation L'offre de service en CRP est destinée aux personnes, qui du fait de leur handicap et de leur manque de qualification pour le projet envisagé, ont du mal à accéder à l'emploi et ont besoin d'un accompagnement personnalisé. Les personnes concernées ont souvent besoin d'une remise à niveau de leurs compétences et d'un rythme de formation moins soutenu. Elles ont besoin de faire le deuil de leur ancien métier et d'être rassurées sur leurs angoisses. Les principaux avantages sont la prise en compte du handicap de la personne d'une manière plus globale (santé, formation, hébergement) via une prise en charge pluridisciplinaire (un accompagnement médico-social) et un rythme de travail adéquat.</p> <p><small>* L'appui projet n'étant pas reconduit, la préorientation peut venir compenser ce manque.</small></p>
EOS	<p>La préorientation Le service en CPO permet aux personnes n'ayant pas de projet professionnel clairement défini, de l'élaborer puis de le vérifier via des situations en groupe, des mises en situation et entretiens individuels. Cette phase de pré-orientation permet également aux personnes de faire le deuil de leur ancienne situation et de prendre connaissance de leurs limites et de leurs atouts. Ces services permettent également l'acceptation d'un projet de formation ou de reconversion.</p> <p>La formation Les personnes concernées par les services des CRP ont principalement un projet professionnel identifié et ont besoin d'une formation pour y accéder.</p>
CRP / ERP / UEROS	<p>La préorientation Il s'agit d'un sas de réajustement de son projet en évaluant ses capacités (professionnelles et sociales). Elle s'adresse à des personnes en situation de rupture qui ne savent plus quoi faire. Elles ont besoin de trouver tranquillement leur sociabilité et de reprendre confiance en elles.</p> <p>La formation Employabilité : elle vise à donner les capacités de réaffronter le monde du travail, de se « remettre en scène positivement dans un collectif de travail ». L'employabilité peut être indépendante du contenu de la formation.</p>

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Connaissance de l'offre de rééducation professionnelle et construction du projet de formation

Graphique 13 : Mode de connaissance de l'offre de service des CRP/ERP ou UEROS



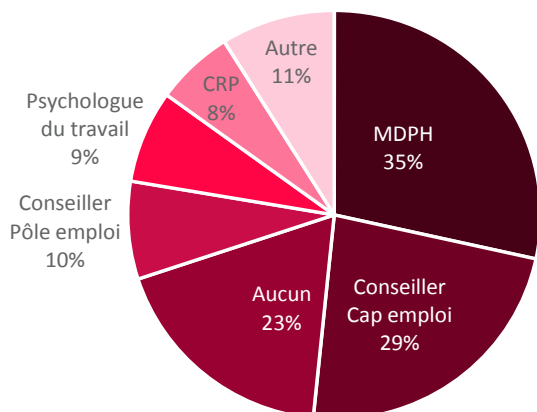
Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Les MDPH semblent être le premier interlocuteur qui ait porté à connaissance des personnes l'offre de service des CRP/ERP ou UEROS puisque 36% des stagiaires ont eu connaissance de ce dispositif via cette institution. Le deuxième interlocuteur mentionné est le conseiller Cap emploi.

Près de 20% des personnes ayant bénéficié d'une formation de rééducation professionnelle en ont eu connaissance par leurs propres moyens via des recherches.

Plus des trois quarts des stagiaires (77%) ont été satisfaits des informations transmises lors de la prise de connaissance des formations proposées par les centres de rééducation professionnelle.

Graphique 14 : Appui reçu pour la construction du projet de parcours en CRP, E.R.P. ou UEROS



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

de la moitié des personnes ont rencontré des difficultés dans l'accomplissement de cette tâche. Une des principales raisons évoquées est un choix de formation, à un niveau local, peu développé.

Les MDPH et les conseillers Cap emploi ont également un rôle de conseil afin que les personnes souhaitant une formation en rééducation professionnelle puissent bénéficier d'un appui dans la construction de leur projet de formation de rééducation (64% des stagiaires ont mis en avant cet appui).

Parmi les personnes ayant eu connaissance de l'offre de service des CRP/ERP ou UEROS par leurs propres moyens, 30% n'ont reçu aucun appui dans la construction de leur projet et 20% se sont rapprochés de leur MDPH pour bénéficier de conseils.

Une part importante des stagiaires (70%) n'a rencontré aucune difficulté au moment de formuler une demande de parcours en CRP ou UEROS. Néanmoins, parmi les personnes ayant mentionné des obstacles dans la réalisation de cette tâche, 40% signalent un temps d'attente trop important.

En revanche, trouver une formation qui corresponde au projet des stagiaires semble être plus complexe. Ainsi près



L'avis des professionnels : Favoriser la bonne transmission de l'information

MDPH

L'information sur le dispositif de rééducation professionnelle n'est pas transmise systématiquement à la personne à partir du moment où cette dernière réalise une demande d'orientation professionnelle en formation auprès de la CDAPH ou en 1er accueil.

Il s'agit de s'assurer, en équipe pluridisciplinaire ou avec l'EOS de Pôle emploi, que le besoin identifié relève bien du CRP/ERP/UEROS.

La rencontre avec l'EOS :

Chaque MDPH a signé une convention avec Pôle emploi prévoyant un nombre de bilan d'orientation réalisable par la ou le psychologue du travail. Dans certaines MDPH, l'orientation en EOS est systématique quand une demande d'orientation professionnelle en formation est formulée ; dans d'autres, elle se fait uniquement en cas de difficulté à élaborer le contenu ou la faisabilité du projet.

EOS

Chaque personne prise en charge par l'Équipe d'Orientation Pluridisciplinaire (EOS) est reçue en entretien individuel durant lequel son projet professionnel est abordé.

Lorsqu'une personne se présente avec un projet professionnel impliquant une reconversion, la nécessité, ou pas, d'une formation est abordée avec l'EOS. Si tel est le cas, les formations du droit commun et du droit spécifique sont mentionnées et expliquées. Celles-ci sont mises en perspective avec les demandes et les besoins de chacun. Les avantages et les inconvénients de ces deux modes de formation sont mentionnés afin que la personne puisse faire son choix.

CRP / ERP / UEROS

Le dispositif de rééducation professionnelle reste peu connu par les stagiaires, ces derniers n'ayant parfois qu'une faible visibilité sur le déroulement et le contenu de cette période ainsi que sur les débouchés qu'elle génère.

Les CRP ont quant à eux leur propre « stratégie » de communication plus ou moins établie et formalisée :

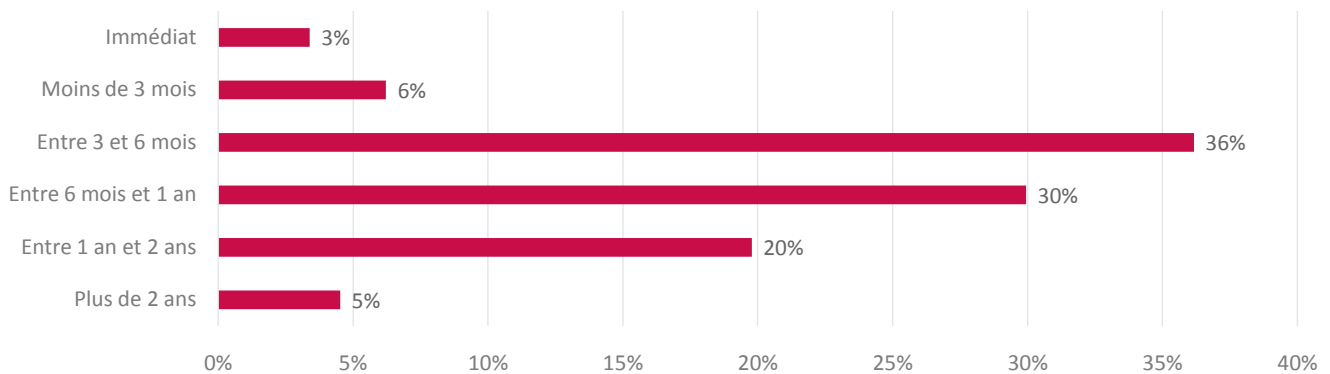
- Réception à la demande,
- Promotion par le site, par le biais de flash info, portes ouvertes, réseaux sociaux,
- Journée d'accueil, pré accueil au grand public,
- Appartenance à des réseaux professionnels (Comète, Espoir, Resacel...)
- Accès intranet pour les professionnels de l'orientation et plaquette d'information.

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.



Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

Graphique 15 : Délai d'attente entre la demande auprès de la MDPH et l'entrée en formation



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Le délai d'attente entre la formulation d'une demande de formation de rééducation professionnelle à la MDPH et l'entrée en formation est, tous dispositifs confondus, majoritairement compris entre trois et six mois. Néanmoins, 25% des stagiaires ont attendu plus d'un an pour pouvoir intégrer la formation de leur choix.

Les secteurs de formation pour lesquelles le délai d'attente est le plus élevé, sont ceux des professions de la santé et du médico-social, de l'industrie et de l'artisanat. Pour ces secteurs d'activité, plus que 40% des stagiaires ont attendu plus d'un an pour intégrer les formations.

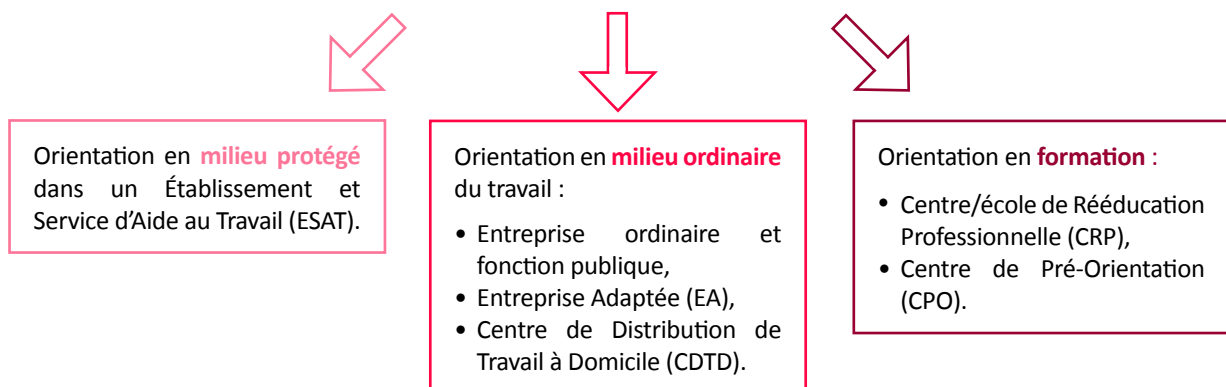
En revanche, les formations relatives aux services aux personnes et aux collectivités et celles du transport et de la logistique bénéficient d'un délai d'attente relativement court car, respectivement 38% et 25% des stagiaires de ces formations les ont intégrés en moins de trois mois.

Les orientations vers le dispositif de formation professionnelle

Comme pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la démarche d'orientation professionnelle est une démarche personnelle qui appartient à la personne en situation de handicap ou à son représentant légal (circulaire DGEFP n°2007/01 du 15 janvier 2007).

Toutefois, saisie d'une demande de RQTH, la CDAPH peut également se prononcer sur l'orientation professionnelle de la personne, que celle-ci ait ou non formulé une demande précise en ce sens. La dimension professionnelle doit être partie intégrante de l'approche globale de la personne handicapée et constituer, chaque fois que possible, un des aspects des réponses proposées à son projet de vie.

Les différentes formes d'orientation





Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

On estime qu'au cours de l'année 2012, environ 30 000 accords d'orientation professionnelle ont été donnés en Rhône-Alpes, dont plus de la moitié par les CDAPH des MDPH du Rhône et de la Loire. Ces orientations sont très largement en faveur du milieu ordinaire (81,8% des cas). Ensuite, dans 13,2% des cas elles concernent le milieu protégé et enfin dans 5% des cas, c'est un accord pour une orientation en formation qui a été donné.

Tableau 3 : Les décisions d'orientation professionnelle des CDAPH en Rhône-Alpes en 2012

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de demandes d'ORP reçues	1 587*	ND	3 370	4 937	ND	15 544	2 804	2 199	ND
Nombre de décisions prononcées	ND	1 176	3 295	5 510	6 536	13 083	2 795	2 065	ND
dont nombre d'accords	1 540	1 094	3 301	4 101	5 128	11 431	2 595	1 806	30 996
<i>% orientations milieu ordinaire</i>	71,4%	70,2%	83,7%	65,2%	92,6%	ND	78,0%	56,3%	ND
<i>% orientations milieu protégé (ESAT)</i>	19,0%	26,8%	14,8%	31,7%	7,4%	11,3%	17,1%	31,3%	16,3%
<i>% orientations formation et pré-orientations</i>	9,3%	3,0%	1,5%	3,1%	ND	ND	4,9%	12,4%	ND

Sources : Les MDPH de la région Rhône-Alpes - année 2012.
ND : Non disponible.

* hors ESAT

? Comprendre

L'équipe pluridisciplinaire des MDPH

Les équipes pluridisciplinaires :

Suivant la taille et le volume des demandes des MDPH, il existe des équipes spécifiques à l'orientation en formation. La composition de l'équipe est selon les MDPH à géométrie variable.

Les équipes sont globalement composées des professionnels suivants :

- Référent Insertion Professionnelle
- Médecin (pré-tri ou en équipe)
- Référent TH de Pôle emploi
- Conseiller ou représentant Cap emploi

Et de façon différenciée :

- Assistante sociale
- Médecin psychiatre
- Médecin du travail
- Psychologue EOS
- Travailleurs sociaux
- Représentant d'un CRP/ERP/UEOS

Niveau de connaissance de l'offre de formation

D'une manière générale, c'est l'EOS qui est la mieux placée pour informer les demandeurs sur les métiers, les formations et les débouchés qui se rattachent à leur projet professionnel. La connaissance des métiers et des débouchés pouvant être complétée par Cap emploi et Pôle emploi. Ces éléments peuvent ainsi être mis en lien avec les restrictions identifiées par le médecin.

Si les compétences sont réunies, les exigences et les particularités liées aux métiers sont nombreuses et parfois difficiles à appréhender uniquement par le « bon sens » des professionnels. De fait les MDPH concentrent leur orientation sur les formations connues.

La visite de centres ou écoles s'est avérée être systématiquement une bonne expérience.

Les besoins en termes d'outils

- Fiche métier
- Information sur le droit commun et le droit spécifique

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.



L'avis des professionnels : Les critères d'orientation

MDPH	<p>Les critères d'orientation de manière générale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La motivation • L'adéquation entre le projet et l'état de santé/le handicap • L'adéquation entre le projet et le niveau de formation et les capacités de la personne • La mobilité <p>De façon spécifique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inadéquation entre l'ancien métier et l'état de santé • La stabilité du handicap • Impossibilité de suivre la formation demandée en droit commun • Refus systématique d'une seconde formation dans un autre domaine dans le cas où la personne n'était pas inapte à la première formation suivie. • Réticence à faire entrer des personnes ayant un handicap psychique en formation : sentiment d'échec. <p>Face à une difficulté pour les personnes à élaborer un projet, la possibilité de bénéficier d'un pré-accueil constitue un réel atout.</p> <p>Les informations à disposition</p> <p>Les éléments pris en compte dans le choix de l'orientation sont principalement : le bilan de l'EOS, les éléments médicaux, le projet de vie de la personne, son niveau de formation, des tests psychologiques et de remise à niveau.</p>
EOS	<p>Les personnes orientées vers les formations des CRP doivent être :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volontaires : désireuses d'entrer dans une situation d'apprentissage, donc être prêtes à apprendre et à se remettre en question • Mobiles : les formations adaptées sont parfois relativement éloignées du lieu d'habitation de la personne
CRP / ERP / UEROS	<p>Les points à prendre en compte pour l'orientation :</p> <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 <p>Pour des raisons évoquées plus haut, il faut encourager les stagiaires à la mobilité pour bénéficier de l'offre spécifique des CRP.</p> <p>Pour les centres, les critères des MDPH ne sont pas suffisamment explicites et ne semblent pas partagés par toutes les MDPH.</p> <p>Les conditions d'un parcours réussi en préorientation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonne connaissance des métiers par les MDPH • Approfondir le projet en amont : démarche choisie et raisonnée • Prendre en compte l'expertise des personnes et s'assurer de l'appui de l'entourage • Bon aménagement de la vie personnelle et professionnelle • Renouveler les pratiques des équipes des CRP et adapter les méthodes <p>De mauvaises orientations ?</p> <p>Les personnes profitant du confort offert par les CRP/ERP/UEROS sont marginales mais comme dans tous dispositifs publics existent.</p> <p>L'essentiel des mauvaises orientations proviennent d'un projet mal travaillé en amont:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Écart trop important entre les exigences (physiques/intellectuelles) d'un métier et la situation de la personne : secrétaire ne pouvant rester assise, myopie pour un travail de précision. • Projet mal travaillé créant un écart entre les attentes de la personne et la réalité du métier entraînant de fait un désinvestissement et une démotivation.

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.



L'avis des professionnels : Les liens entre les MDPH et les centres

MDPH	<p>La nature et la fréquence des relations entre les centres et les MDPH sont très diversifiées. L'effet de proximité et le lien établi « culturellement » jouant pour beaucoup sur la teneur des échanges.</p> <ul style="list-style-type: none">• Les informations reçues par les MDPH• Les MDPH sont interpellées au cours de la période en cas de difficulté avec un stagiaire : rôle d'alerte du CRP/ERP/UEROS• Les CRP/ERP/UEROS reçoivent les bilans de préorientation (plus ou moins précis suivant les centres)• Peu d'éléments médicaux <p>Des besoins identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none">• Une fois la notification envoyée, certaines MDPH ne savent pas si l'orientation a été effective ou non• Au cours de la période, les MDPH regrettent la faible transmission d'informations (médicales, professionnelles...)
EOS	<p>Il existe peu de lien avec les organismes de formation et peu de retour sur ce qui se passe en CRP/ERP/UEROS durant la période de formation</p>
CRP / ERP / UEROS	<p>Les partenariats entre les MDPH et les centres et leur degré de formalisation sont inégaux :</p> <ul style="list-style-type: none">• En amont, ils peuvent aller du simple courrier, d'un appel téléphonique avec analyse du dossier à la réception en entretien (notamment par le médecin du CRP) voir même à la participation aux équipes pluridisciplinaires (EP).• Certains centres (formateurs) rencontrent de manière trisannuelle les MDPH pour évoquer les situations des stagiaires. <p>L'information transmise par les MDPH est, elle aussi, inégale :</p> <ul style="list-style-type: none">• Simple notification• Dossier médical (notamment évaluation de la maladie psy) et professionnel peu complet <p>L'information transmise par le Centre :</p> <ul style="list-style-type: none">• En fin de période de préorientation, un bilan est envoyé à la MDPH.• A la marge, le centre transmet des fiches de renseignements et présente les exigences liées au métier.

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.



L'adéquation entre l'offre et les besoins



L'avis des professionnels : L'offre du dispositif répond-elle aux besoins ?

MDPH

Des éléments sont partagés :

- Le temps d'attente est jugé trop long pour certaines formations engendrant des démotivations.
- Manque de préorientation notamment dans les départements de la Drôme/Ardèche et Savoie : de fait les personnes ne « s'autorisent pas l'accès à la formation spécifique ».
- Des centres sont peu accessibles/éloignés : les personnes ne souhaitent pas partir.
- L'offre de formation est appréciée principalement au regard du bassin d'emploi.
- Absence de certaines formations dans le dispositif de rééducation professionnelle (droit commun choisi par défaut).
- Certaines personnes se trouvent trop livrées à elles-mêmes.
- Le parcours en formation « complet » peut s'avérer long pour la personne.

Des besoins identifiés :

- Retour sur le vécu, l'adéquation de l'orientation par les bénéficiaires et les centres,
- Maintien du lien avec le médecin traitant notamment pour les personnes ayant un handicap psy,
- Possibilité de ré-envisager l'orientation au long du parcours,
- Augmentation du nombre de places en préorientation.

A défaut d'une solution adéquate en CRP/ERP/UEROS

Lorsque l'offre disponible en CRP/ERP/UEROS ne permet pas de répondre aux besoins (éloignement, inexistence de la formation), les MDPH conseillent le droit commun de formation.

Les stagiaires peuvent alors se retrouver dans des situations où le rythme et les particularités liées au handicap ne sont pas pris en compte.

Des besoins identifiés :

- Importance pour l'OF de garder un lien avec le médecin traitant,
- Permettre aux CRP/ERP/UEROS d'intervenir en appui du droit commun sur des situations où l'orientation se fait par défaut dans le droit commun (accompagnement gradué, à la carte).

Si cette solution ne convient pas, alors la personne est dirigée vers l'EOS afin d'envisager une autre issue (contrat professionnel, contrat aidé...) afin que la personne reste dans une dynamique d'insertion.

Des besoins sans réponses

Des besoins sans réponse sont identifiés sur les territoires :

- Personnes illettrées ou en rupture avec l'apprentissage qui disposent de bonnes capacités de travail avec pourtant la possibilité d'avoir recours à une action F.L.E. de niveaux 2 et 3 dans le Rhône,
- Personnes porteuses de déficiences sensorielles ou présentant des troubles épileptiques,
- Public jeune,
- Handicap Psy.

EOS

Les formations en CRP/ERP/UEROS sont plus longues donc moins intensives. Ces éléments permettent un apprentissage de qualité et adapté au rythme du public concerné.

L'offre de formation des CRP/ERP/UEROS est complète à un niveau national mais reste restreinte à un niveau plus local.

Le délai d'attente pour une prise en charge est très long (≈9 mois). De plus, tous les départements ne possèdent pas de centres de rééducation professionnelle et certains ne proposent que peu d'hébergements. Cela nécessite une certaine mobilité pour les stagiaires qui peut être problématique.

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.



Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

• La période de rééducation professionnelle

Les Centres et École de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

En 2012, Rhône-Alpes comptait 15 établissements ou services de rééducation professionnelle. Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) sont au nombre de neuf, dont trois offrent aussi les services d'un centre de pré orientation (l'Adapt Rhône, le Crepse et la Passerelle), auxquels s'ajoutent trois Unités d'Évaluation et Réentraînement et d'Orientation Sociale et professionnelle (UEROS) (dans l'Isère, la Loire et le Rhône).

L'ensemble de ces établissements représente 851 places agréées dont 40% dans le département du Rhône et 31% dans le département de la Haute-Savoie.

La répartition des structures sur le territoire rhônalpin n'est pas homogène : les départements de l'Ardèche, de la Drôme et de la Savoie étant dépourvus d'établissement quand l'Isère reste pauvre avec un UEROS.

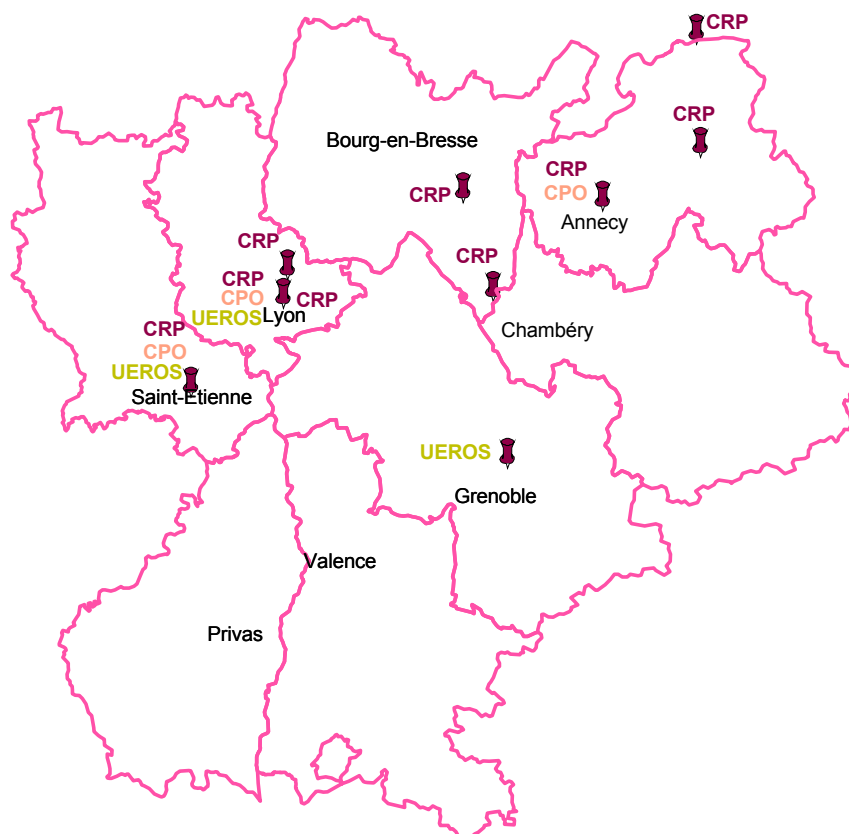
En 2012, ce sont 1 106 stagiaires qui sont sortis des structures de formation CRP-ERP, CPO et UEROS de la région Rhône-Alpes.

Tableau 4 : Dispositif et lieu de formation des stagiaires en 2012

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
Nombre de sorties d'UEROS	0	0	0	34	23	22	0	0	79
Nombre de sorties de Pré-orientation	0	0	0	0	196	143	0	37	376
Nombre de sorties de Préparation, formation et section de réentraînement	95	0	0	0	129	243	0	184	651
Total sorties	95	0	0	34	348	408	0	221	1 106

Source : Réseaux Fagerh et L'adapt – données 2012

Cartographie 4 : Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes





? Comprendre

L'évolution du dispositif de rééducation professionnelle

Cœur de métier

Le trio "Accompagnement, Formation, Insertion" reste le plus petit dénominateur commun du dispositif de rééducation professionnelle. Cependant la définition du cœur de métier peut être plus extensive autant dans la dimension de l'accompagnement (englobante/enveloppante/globale) que dans les objectifs pour la personne (restauration/autonomisation/employabilité/redynamisation/citoyenneté).

Le dispositif de rééducation professionnelle est un moyen pour la personne de valoriser ses compétences, et «d'appivoiser» les exigences liées à son handicap au sein d'un environnement adapté (rythme, pluridisciplinarité), rassurant et stable.

La tendance de fond du cœur de métier reste inchangée mais de nouveaux enjeux sont identifiés:

- Nécessité de mettre en place un accompagnement global renforcé face à un public aux problématiques complexes et multiples : la formation ne devient qu'un élément parmi d'autres. Il est encore plus nécessaire de mettre en place des outils d'individualisation des parcours et de développer la pluridisciplinarité. L'objectif de base assigné aux CRP/ERP/UEROS pouvant nécessiter un travail en amont non formalisé : « on cherche à redynamiser la personne, à déblayer dans un premier temps les problématiques sociales ».
- S'adapter aux réalités économiques : dans le contexte économique actuel, les difficultés d'insertion dans l'emploi pour ce public sont doublées avec en parallèle des exigences techniques fortes de la part des employeurs.

Agrément et évolution du nombre de place

En 10 ans, on constate peu d'évolutions du nombre de places en rééducation professionnelle en Rhône-Alpes.

- Le nombre de places en UEROS n'a pas évolué.
- On compte 28 places supplémentaires en préorientation dont 10 places sont dédiées à une préorientation Psy. Pour l'essentiel il s'agit de rebascullements de places de formation en préorientation
- Enfin, une préparatoire à l'emploi ciblé a été ouverte permettant de travailler sur le vécu en entreprise pour les personnes ayant déjà un projet mais qui se mettent en échec en entreprise.

Des besoins identifiés : Création d'une unité mobile de préorientation pour palier à l'absence de service de préorientation dans 3 départements rhônalpins.

Évolution de l'offre de formation

Outre l'évolution des référentiels de formation, l'offre de formation des CRP/ERP/UEROS a été amenée à évoluer chez presque tous les CRP :

- Ouverture d'une formation d'ouvrier d'entretien,
- Réduction horticulture au profit de formations tertiaires et accès sur les jeunes,
- Ouverture d'une formation de transport logistique et de vente niveau V (activité vélo), employé commercial de magasin,
- Fermeture de la formation parc et jardin au profit de l'Optique lunetterie réformée en niveau IV,
- Fermeture de la formation d'agent d'accompagnement de personnes âgées remplacée par une formation d'AMP,
- Ouverture d'une formation pour l'apprentissage de la langue française, et de compléments de formation (finition) ou habilitation (véhicule hybrides, BS) ou module complémentaire (logiciel), compétences polyvalentes (plomberie, outil informatique, premier secours).

Les critères d'évolution de l'offre :

- métiers en tension du bassin d'emploi : critère important mais pas suffisant, car il s'agit également de développer l'employabilité et de préserver l'égalité d'accès sur les territoires,
- nombre d'orientations (remplissage et liste d'attente),
- profil des personnes accueillies,
- exigences relatives à la santé pour certains métiers,
- offre de droit commun et spécifique régionale : concurrence ou complémentarité ?

Des besoins identifiés : augmenter le temps passé en entreprise pour favoriser l'employabilité des personnes et répondre à la demande d'expérience des employeurs : « l'entreprise apprenante venant valider des savoir-faire ».

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.



Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

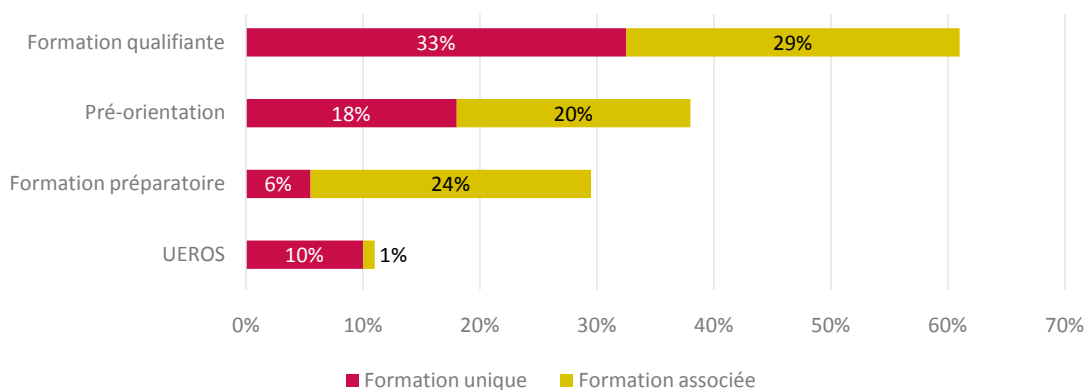
Les dispositifs suivis par les stagiaires : une formation qualifiante plébiscitée

NB : Nous associons sous le terme « formation qualifiante » la nature diplômante de certaines formations.

Les deux tiers (66%) des personnes ayant bénéficié des services d'un dispositif de rééducation professionnelle ont suivi une formation unique.

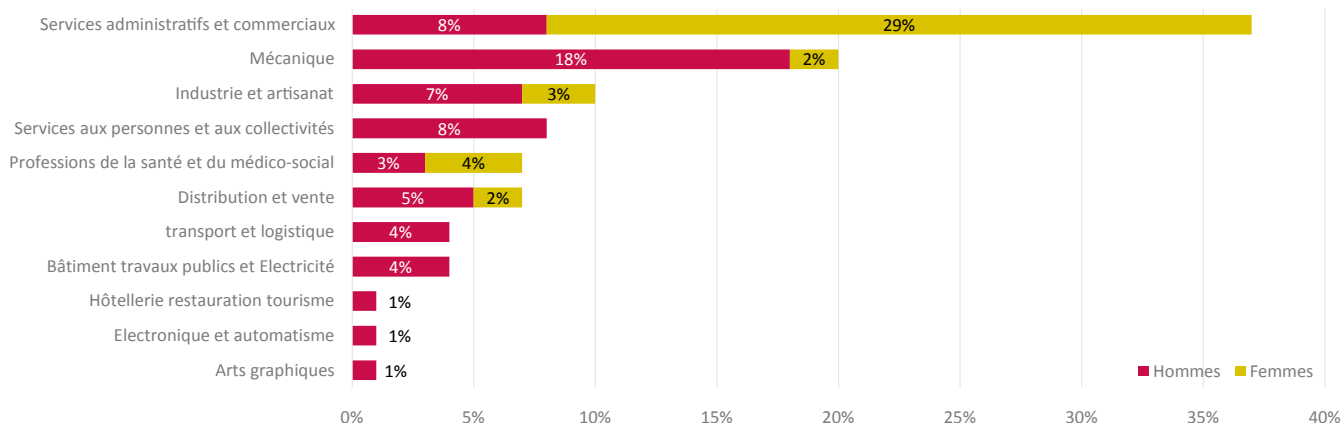
Parmi les différents dispositifs de formations proposés, la formation qualifiante est la plus plébiscitée (61% des personnes se sont tournées vers ce dispositif). Néanmoins, un tiers des stagiaires de la rééducation professionnelle ont suivi plusieurs dispositifs consécutivement. L'association la plus communément choisie est la formation préparatoire suivie de la formation qualifiante (plébiscitée par 38% des personnes ayant suivi différents dispositifs). La deuxième combinaison utilisée est celle qui associe la préorientation avec la formation qualifiante (29%).

Graphique 16 : Dispositif(s) suivi(s) par les bénéficiaires (Plusieurs dispositifs de formation peuvent être suivis par une même personne)



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

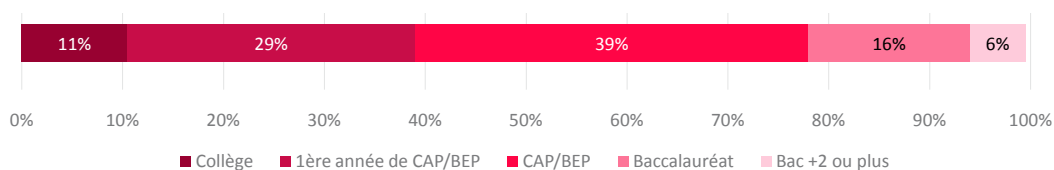
Graphique 17 : Répartition par sexe des formations suivies



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Les personnes ayant bénéficié d'une formation de rééducation professionnelle l'ont principalement réalisé dans le secteur de « Services administratifs et commerciaux » (37%). Les formations relevant du secteur de la mécanique sont également fréquemment sollicitées (20%).

Graphique 18 : Le niveau de formation des stagiaires à leur entrée en centre de rééducation



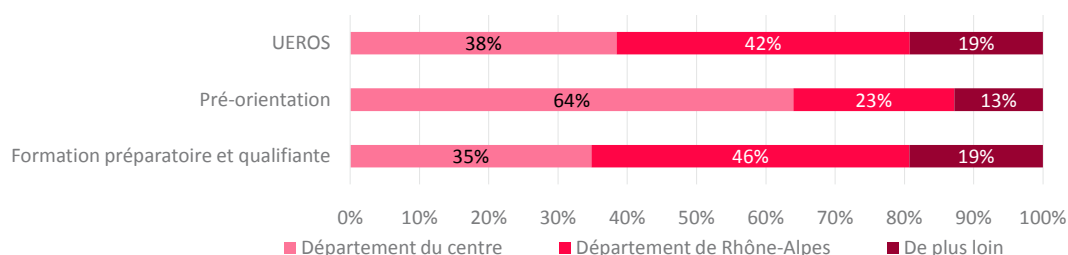
Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Parmi les personnes ayant bénéficié du dispositif de rééducation professionnelle, la majorité (79%) y est entrée avec un niveau de formation égal ou inférieur à celui du CAP/BEP. Seul 22% des participants ont déclaré avoir un diplôme équivalent ou supérieur à celui du baccalauréat.

Les publics accueillis par le dispositif de rééducation professionnelle

L'origine géographique des stagiaires

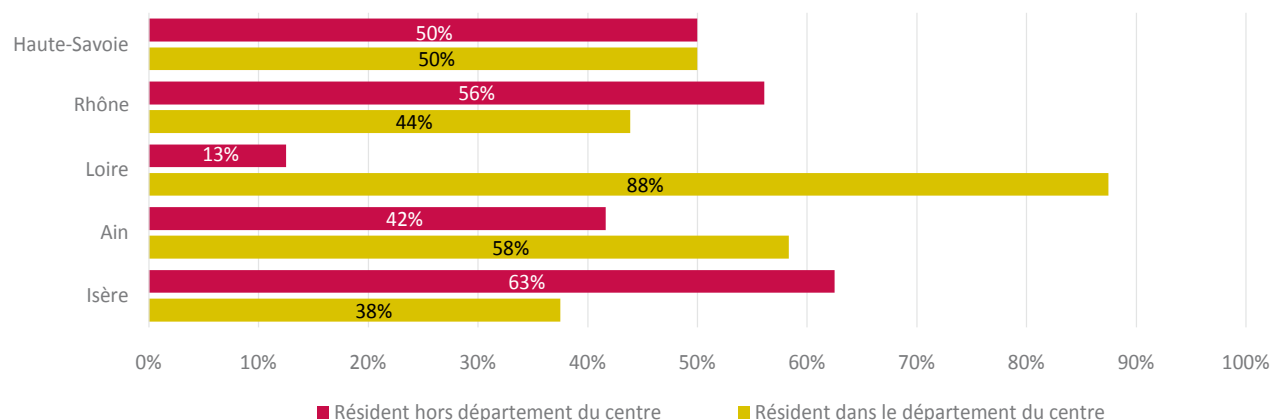
Graphique 19 : L'origine des stagiaires selon le dispositif de formation suivi



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

La majorité (80%) des personnes ayant bénéficié du dispositif de rééducation professionnelle de la région Rhône-Alpes résidaient dans cette même région. Ces personnes provenaient principalement du département du Rhône ou de la Loire (respectivement 28% et 27%). En revanche, peu de personnes ont déclaré habiter au sein des départements de la Drôme ou de l'Ardèche. Ce phénomène semble être principalement dû à l'absence de centres de rééducation professionnelle dans ces départements. Les personnes résidant dans une région différente de celui des centres de formation proviennent principalement (73%) de régions limitrophes à celle-ci (Bourgogne, Auvergne, ...). Le reste des stagiaires est réparti sur le territoire national.

Graphique 20 : Répartition du lieu d'habitation des stagiaires selon le département du centre de formation



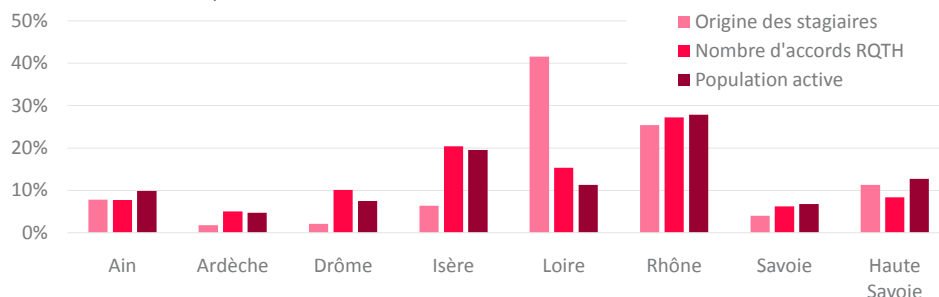
Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Les personnes participant à un parcours de pré-orientation le réalisent principalement (64%) dans un centre de leur département de résidence. En revanche, les trois quarts des stagiaires ont quitté leur département de résidence afin de suivre une formation de rééducation professionnelle (formation préparatoire, formation qualifiante) ou de bénéficier d'une UEROS.

En chiffres

Rapprochement entre l'origine des stagiaires sortis en 2012, le nombre d'accord RQTH et la population active par département

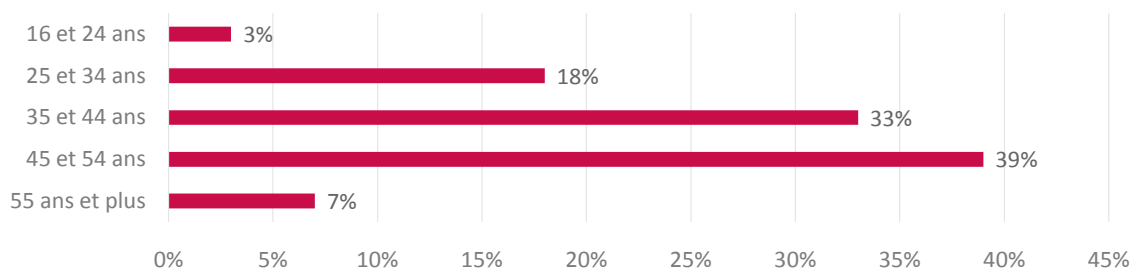
42% des stagiaires ayant bénéficié d'un dispositif de rééducation en Rhône-Alpes sont originaires du département de la Loire. Néanmoins le nombre d'accords RQTH dans ce département est largement inférieur à ce taux puisque seul 15% des personnes reconnues travailleurs handicapés en Rhône-Alpes résident au sein du département de la Loire. En revanche, les stagiaires originaires des départements de l'Ardèche, de la Drôme et de la Savoie sont sous représentés au regard du nombre de reconnaissances RQTH dans ces départements. Ce constat provient principalement de l'inexistence de centres de rééducation professionnelle dans ces derniers.



Source : État des lieux statistique, Le dispositif de rééducation professionnelle, Les études, 2013, Observatoire – CRDI.

Les profils des stagiaires

Graphique 21 : Classes d'âge des bénéficiaires



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

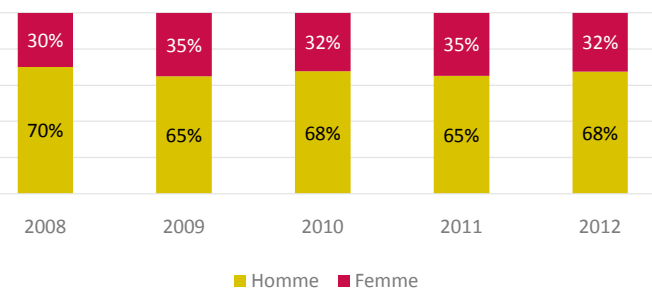
Les stagiaires de la rééducation professionnelle constituent en grande majorité un public masculin (65%). Ce constat diffère par rapport à l'ensemble de la population en emploi en Rhône-Alpes en 2010 où les hommes représentent 52,7%.

Relativement à l'ensemble de la population en emploi au sein de la région Rhône-Alpes en 2010, les jeunes sont sous représentés parmi les stagiaires de la rééducation professionnelle (3% contre 10% dans l'ensemble de la population active en emploi). De fait, les bénéficiaires âgés de 25 à 54 ans sont fortement représentés (90% contre 75% dans l'ensemble de la population active en emploi). Le nombre de stagiaires augmente proportionnellement à l'avancée dans l'âge jusqu'à 55 ans et plus, âge à partir duquel les effectifs diminuent. Au contraire, en UEROS, les moins de 35 ans sont surreprésentés (35% contre 19% en CRP).

En chiffres

Évolution de la répartition par sexe des stagiaires depuis 2008

Depuis 2008, les stagiaires du dispositif de rééducation professionnelle constituent un public en grande majorité masculin (67,5%).



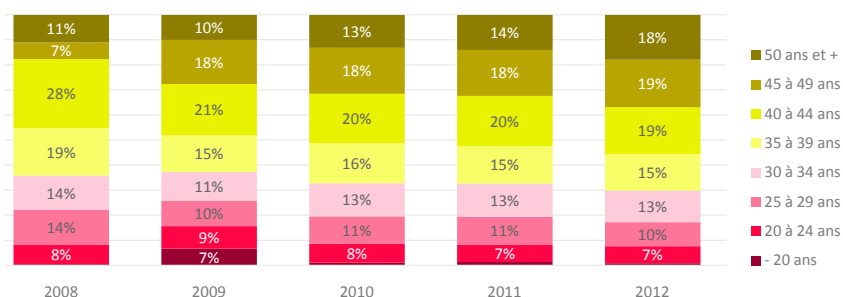
Source : État des lieux statistique, Le dispositif de rééducation professionnelle, Les études, 2013, Observatoire – CRDI.

En chiffres

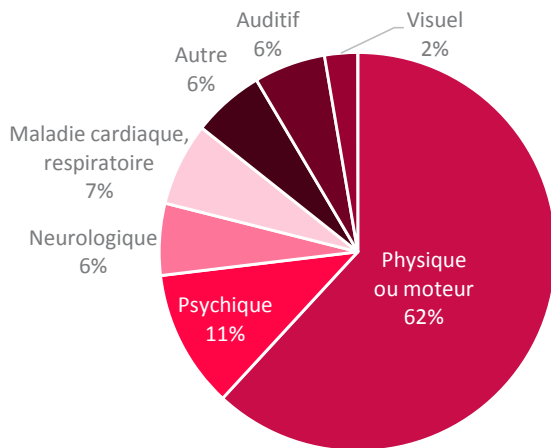
Évolution de la répartition par âge des stagiaires depuis 2008

Depuis 2008, la part des stagiaires âgés de 45 ans et plus ne cesse de croître : 17.6% en 2008 contre 36.9% en 2012. La tranche des 30-40 ans a, quant à elle, diminué significativement entre 2008 et 2012 (-14,4 pts.).

Source : État des lieux statistique, Le dispositif de rééducation professionnelle, Les études, 2013, Observatoire – CRDI.



Graphique 22 : La nature du handicap des stagiaires



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

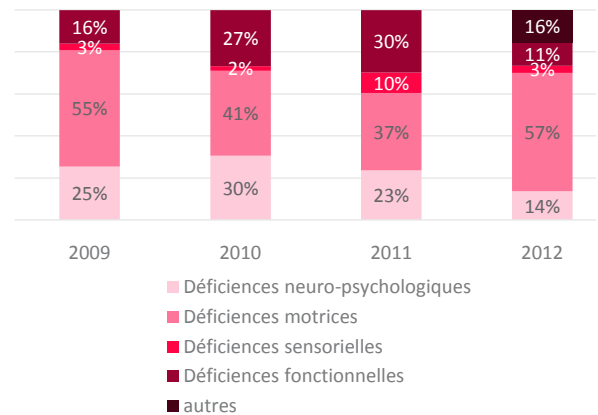
Les déficiences physiques ou motrices constituent la majorité (62%) des pathologies des personnes ayant bénéficié d'une rééducation professionnelle. En revanche, les personnes porteuses de déficiences sensorielles (auditives ou visuelles) ne représentent que 8% des stagiaires. A noter que, les personnes ayant une déficience neurologique sont surreprésentées en UEROS par rapport aux CRP/ERP dans lesquels les personnes présentant des déficiences physiques ou motrices sont plus nombreuses.

Au sein des personnes ayant bénéficié des services d'un centre de rééducation professionnelle, une large majorité présentait une seule déficience (89%). Les centres UEROS accueillent une proportion plus importante de personnes présentant plusieurs pathologies que dans les CRP/ERP (23% en UEROS contre 17%).

En chiffres

Évolution des déficiences des stagiaires depuis 2009 (hors UEROS)

Depuis 2009, les stagiaires présentant des déficiences neuropsychologiques sont moins présents dans les CRP/ERP. Cette diminution présage une meilleure prise en charge de ces personnes dans des centres plus adaptés à leurs déficiences comme les UEROS.



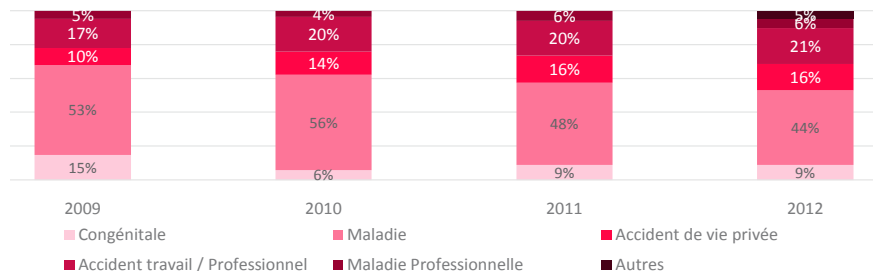
Source : État des lieux statistique, Le dispositif de rééducation professionnelle, Les études, 2013, Observatoire – CRDI.

En chiffres

Évolution de l'origine des déficiences des stagiaires depuis 2009

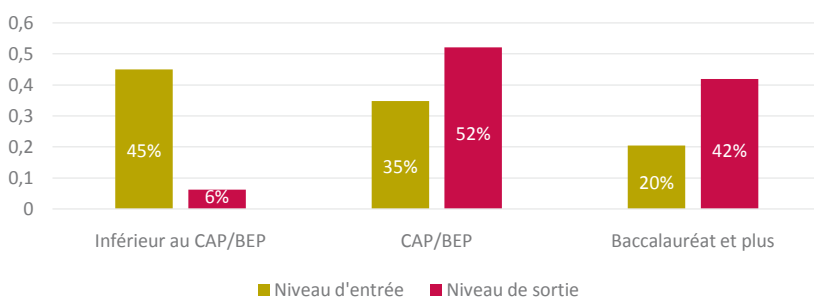
Le taux des déficiences ayant pour origine une maladie est en baisse avec une différence de 9 points entre 2009 et 2012.

Source : État des lieux statistique, Le dispositif de rééducation professionnelle, Les études, 2013, Observatoire – CRDI.



Parmi l'ensemble des stagiaires, 31% présentent des déficiences qui ont pour origine une maladie et 25% faisant suite à un accident professionnel. Dans le cas des UEROS, les stagiaires qui ont une déficience qui résulte d'un accident de leur vie privée sont surreprésentés (38%). Au contraire, en CRP/ERP seulement 11% des personnes ont une déficience consécutive à un accident survenu au cours de leur vie privée. Dans ces structures, les personnes ayant une déficience due à des maladies ou accidents liés à la vie professionnelle sont plus nombreuses qu'en UEROS.

Graphique 23 : Niveaux d'étude des stagiaires à leur entrée en formation et à leur sortie



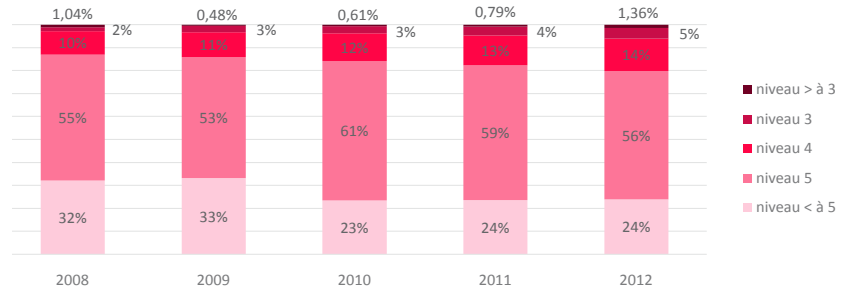
Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Les formations en centre de rééducation professionnelle tendent également à délivrer, aux stagiaires, un niveau de formation supérieur à celui avec lequel ils sont entrés. Ainsi, 40% des formations dispensées par les CRP/ERP ont un niveau équivalent ou supérieur au baccalauréat pour un public diplômé et 80% d'entre eux d'une formation inférieure ou équivalente au CAP/BEP. Ce niveau est d'avantage élevé au sein des formations relevant des services administratifs et commerciaux (équivalent au baccalauréat) que pour les formations en mécanique (équivalent au CAP/BEP).

En chiffres

Évolution de l'origine des déficiences des stagiaires depuis 2009

En 2012, une minorité (20%) des stagiaires sortis de CPO, CRP/ERP ou UEROS avait à l'entrée un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat. Toutefois, cette proportion est en augmentation depuis 2008 où 12,9% seulement des stagiaires présentaient ce niveau de formation. A l'inverse les personnes les moins formées, qui représentent un quart de l'ensemble des stagiaires en 2012, sont moins nombreuses qu'en 2008 (1/3 de l'ensemble des stagiaires).



Source : État des lieux statistique, Le dispositif de rééducation professionnelle, Les études, 2013, Observatoire – CRDI.



L'avis des professionnels : Caractéristiques et évolution des personnes

MDPH

De manière générale :

- Les personnes sont de plus en plus âgées,
- Les hommes sont surreprésentés et les femmes sont moins nombreuses du fait notamment d'une faible mobilité,
- Le niveau de formation est faible,
- Leur demande fait suite à un licenciement pour inaptitude,
- Le handicap est principalement moteur car issu notamment de métiers physiques,
- Faible élaboration du projet professionnel ou au contraire trop précis*,
- Une très forte demande vers les métiers du tertiaire (administratif).

De façon spécifique :

- De plus en plus de handicap psychique,
- Difficultés liées à la maîtrise de la langue,
- Présence de jeunes n'ayant jamais travaillé.

* il arrive que des personnes effectuent une demande en formation extrêmement précise notamment sur le centre dans lequel elles souhaiteraient se former. Cependant, dans le cas où une incompatibilité entre l'état de santé/le handicap et la formation/le métier envisagé est mise en avant, il devient alors très délicat de déconstruire le projet professionnel de la personne.

CRP / ERP / UEROS

Plusieurs particularités sont observées :

- Effets de filières :
 - tendance féminine : horticulture, agent de services, aide à domicile,
 - tendance masculine : bureau d'études, motocycle,
 Malgré une surreprésentation des hommes, la part de femmes est en augmentation.
- Hausse des situations de plus en plus complexes touchant l'ensemble des dimensions collatérales au travail (logement/santé/prévention/accès aux droits/éloignement de l'emploi/addiction/dette...)
- Très forte montée des handicaps invisibles :
 - complexification des problématiques cognitives (éloignement de l'apprentissage),
 - hausse des problématiques psychiatriques et psychologiques, maladies invalidantes non stabilisées. Les CMP ne sont plus en capacité de répondre à des demandes croissantes. Les CRP/ERP/UEROS accueillent des personnes avec parfois des situations de décompensations en centre (manque d'outils alternatif) et des personnes qui ont à gérer des situations parfois angoissantes (passage d'examen, vie collective...).
- Public de plus en plus âgé.
- Un public jeune en augmentation ; public en perte de repère dans un environnement conçu pour des personnes adultes et expérimentées.
- Niveau d'études et handicap divers.
- Cumul fréquent des handicaps : « un handicap moteur s'accompagne souvent de problématiques d'ordre psychologique ».
- Resserrement de la zone de recrutement.

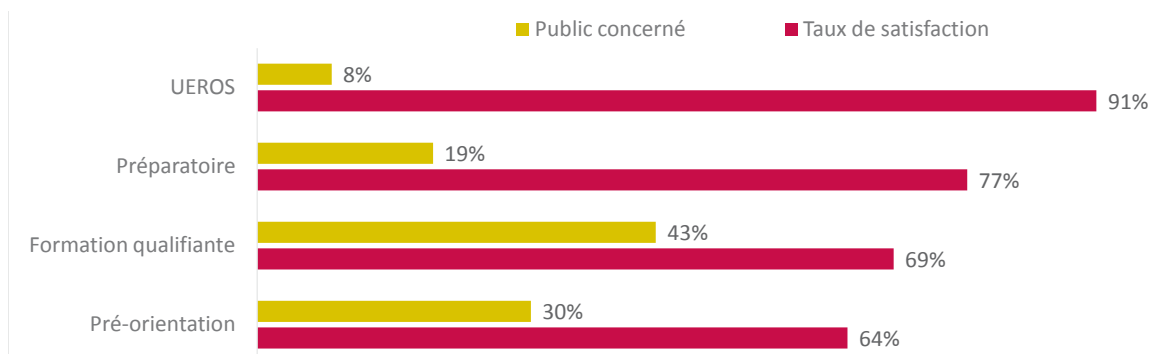
De fait, se côtoient des personnes qui sont en situation de forte « désinsertion » et des personnes moins éloignées de l'emploi mais aussi des personnes plus ou moins âgées.



Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

L'adéquation entre les attentes des stagiaires et l'offre du dispositif de rééducation professionnelle.

Graphique 24 : Taux de satisfaction du dispositif de rééducation professionnelle et public concerné



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Pré-orientation

Près des deux tiers (64%) des personnes ayant participé à une pré-orientation en sont satisfaites. Les principales raisons évoquées sont relatives au temps et aux moyens accordés à chaque personne pour qu'elle puisse construire un projet professionnel viable et compatible avec son handicap. L'accompagnement est également mentionné par les personnes satisfaites par le dispositif car elles ont pu « retrouver la confiance qu'elles avaient perdue ».

En revanche, les personnes peu satisfaites du dispositif mentionnent des difficultés à trouver une formation en adéquation avec leur projet professionnel, ou encore, l'absence d'un appui dans la recherche d'un centre de formation. Néanmoins, plus des deux tiers (68%) des personnes ayant suivi un dispositif de pré-orientation ont déclaré que la période de pré-orientation leur avait permis de construire leur projet professionnel.

Formation préparatoire

Plus des trois quarts (77%) des personnes ayant participé à une phase préparatoire à la formation en sont satisfaites. Ces personnes évoquent de manière générale une bonne remise à niveau. Les personnes n'étant pas satisfaites mentionnent un service peu adapté à leur handicap.

UEROS

La majorité (91%) des personnes ayant bénéficié d'un accompagnement UEROS en sont satisfaites. Les raisons évoquées sont relatives à la qualité de l'équipe pluridisciplinaire, ou encore, à une formation adéquate aux attentes de chacun. Pour une grande majorité (86%), l'accompagnement en UEROS a été bénéfique pour la construction de leur projet professionnel.

Formation qualifiante

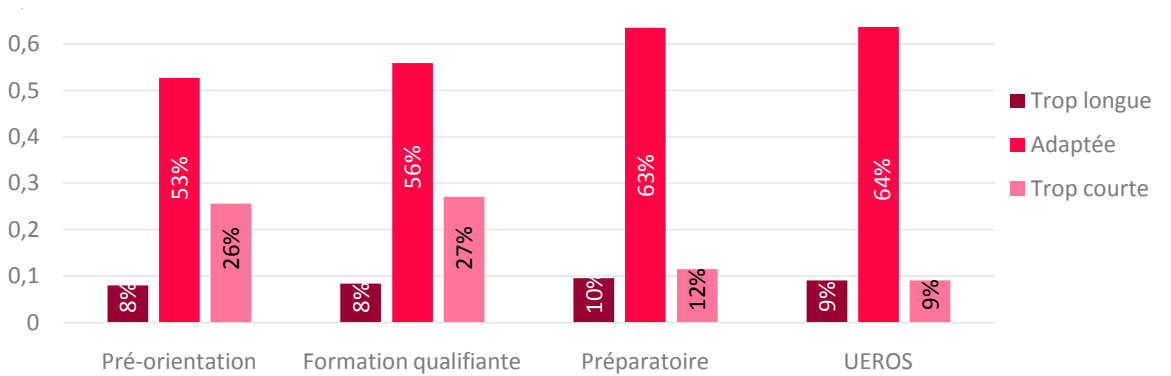
Une grande majorité (70%) des personnes ayant bénéficié d'une formation qualifiante est satisfaite de celle-ci. Les raisons mises en avant par les stagiaires sont relatives à la possibilité de la mise en pratique de la théorie, mais également, à l'adéquation avec les attentes de chacun.

Les personnes n'étant pas ou peu satisfaites par la formation évoquent un niveau d'enseignement insuffisant vis à vis du marché du travail. Le manque d'accompagnement est également mentionné avec en conséquence un travail trop souvent effectué en autonomie.



Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

Graphique 25 : Évaluation de la durée de formation



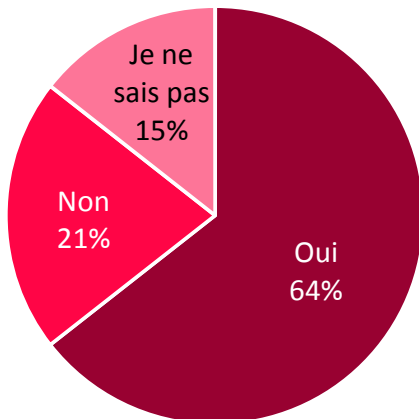
Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

A noter que la majorité (68%) des personnes étant peu satisfaites par la durée du dispositif la juge trop courte.

Parmi les personnes ayant bénéficié d'une pré-orientation, plus d'un tiers (26%) des personnes estime que le temps est insuffisant pour trouver une formation ou un stage. Ces personnes insistent également sur le fait que la construction d'un projet professionnel en deux mois implique d'ores et déjà une connaissance relativement précise des attentes de chacun.

Parmi les personnes ayant suivi une formation, plus d'un quart (27%) l'a trouvée trop courte. Une approche trop généraliste est souvent mentionnée.

Graphique 26 : L'adéquation entre la formation et les attentes du stagiaire



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Près des deux tiers (64%) des participants à une formation qualifiante l'ont jugée conforme à leurs attentes. Ils évoquent en particulier une bonne mise en pratique et également des débouchés positifs pour une partie d'entre eux. Néanmoins, les personnes ayant jugé la formation en dessous de leurs attentes évoquent la faible quantité de stage.

Les participants jugent également que la formation et les perspectives d'emploi semblent en adéquation avec leur handicap. Ces personnes mettent en avant des conditions et des lieux de travail adaptés.

Néanmoins, les personnes non convaincues jugent les perspectives d'emploi peu conformes à leur handicap. Certains évoquent des postures ou des temps de travail non adaptés.

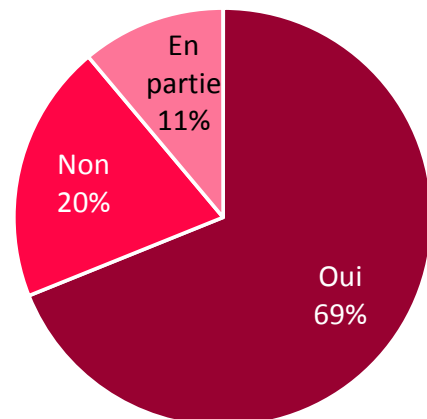
Plus des deux tiers (69%) des personnes inscrites à une formation diplômante ont obtenu un titre professionnel ou un certificat.

Le taux d'obtention est relativement élevé dans les formations de niveau baccalauréat et dans le secteur de la distribution et de vente avec respectivement un taux de réussite de 82% et de 86%.

Le secteur de formation relatif aux services administratifs et commerciaux, majoritairement plébiscité, dispose également d'un taux de réussite élevé (81%).

En revanche les formations de mécanique ne bénéficient pas d'une obtention aussi importante avec seulement 50% de réussite.

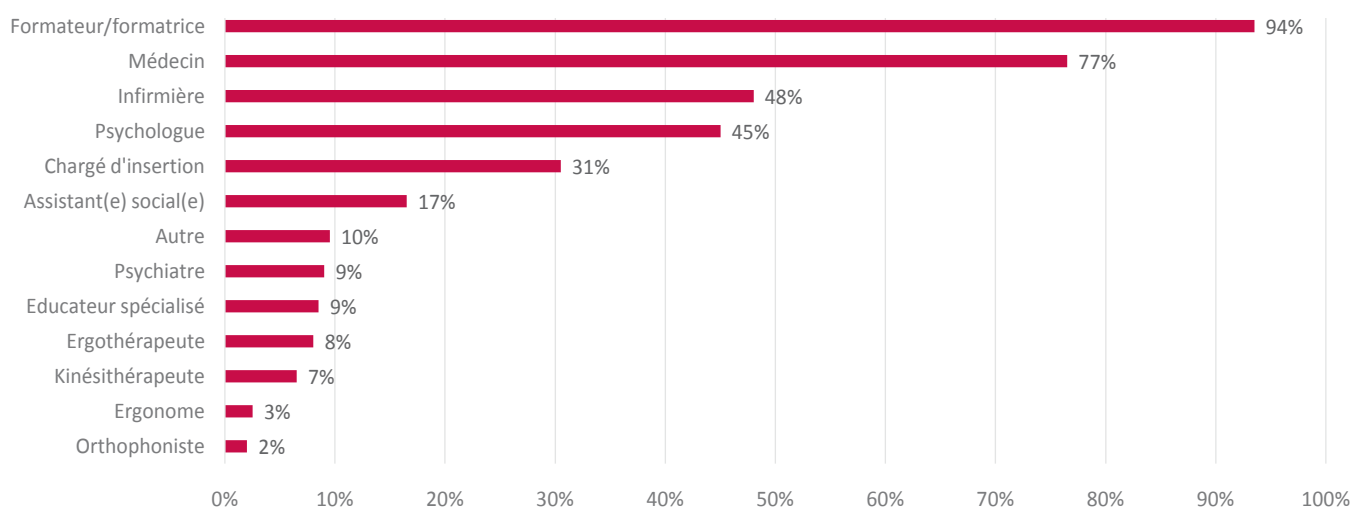
Graphique 27 : Obtention du diplôme, titre professionnel ou certificat de la formation



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

La plus-value de l'accompagnement

Graphique 28 : Professionnels rencontrés par les stagiaires au cours de leur formation



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Près des trois quarts des personnes ont été amenés à rencontrer un professionnel de la médecine (médecin ou infirmier) ou un psychologue (45%). En revanche, seulement 31% des personnes ayant bénéficié des services de rééducation professionnelle ont vu un professionnel de l'insertion. La rencontre avec des professionnels paramédicaux (orthophoniste, ergonome, kinésithérapeute) est également plus marginale puisque moins de 10% des stagiaires en ont bénéficié.



L'avis des professionnels : La plus-value de l'accompagnement

MDPH

D'une manière générale, les MDPH pensent que les CRP/ERP/UEROS ne peuvent avoir qu'un effet bénéfique et dynamisant pour la personne. Mais la situation actuelle du marché de l'emploi fait que les personnes sorties d'une formation en CRP/ERP/UEROS ne trouvent pas toujours un emploi en lien avec celle-ci. Néanmoins, les MDPH relèvent un effet très positif sur l'aspect psychologique des personnes.

CRP / ERP / UEROS

La pluridisciplinarité constitue l'atout majeur du dispositif de rééducation professionnelle : elle est l'une des garanties d'une prise en charge globale et individualisée.

Néanmoins, il n'est pas économiquement viable de réunir toutes les compétences, d'où la nécessité de mettre en place des partenariats ou de faire appel à des prises en charge externes (diabétologue, accompagnement psy...)

Des besoins identifiés :

- Importance des réunions d'équipe, questionnement des pratiques,
- Nécessité d'une spécificité pour accompagner les personnes avec un handicap psychique,
- Assistante sociale : un vrai « plus » pour accompagner les stagiaires dans les démarches connexes,
- Educateur pour le public jeune.

Les modalités d'accompagnement

Suivant les centres, des « accueils » sont organisés avec des modalités variées : le 1er rdv d'accueil reste systématique.

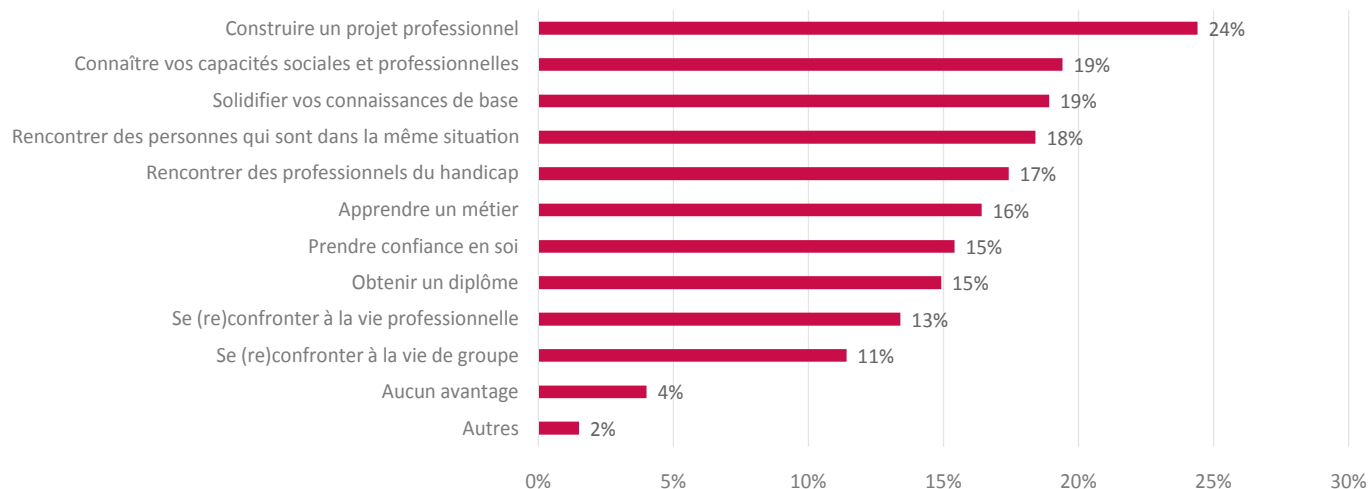
Le balisage du parcours :

Les objectifs sont adaptés individuellement et réévalués au long du parcours en équipe pluridisciplinaire. La personne peut être accompagnée d'un référent de parcours.

Les objectifs peuvent être formalisés au sein du contrat de séjour/contrat d'accompagnement/contrat d'objectif personnalisé /livret de suivi/ livret de formation.

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Graphique 29 : Professionnels rencontrés par les stagiaires au cours de leur formation



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Le principal avantage, évoqué par les stagiaires, sur leur parcours en CRP/ERP ou UEROS est relatif à la construction de leur parcours professionnel. Sont évoqués ensuite des éléments liés aux capacités et aux connaissances de chaque personne. Ainsi près de 20% des stagiaires relèvent l'importance de connaître leurs capacités sociales et professionnelles. L'accompagnement et l'échange sont également mentionnés comme de réels avantages à la formation avec respectivement 17% et 18% des stagiaires l'ayant évoqué comme tel.

Le lien avec le droit commun



L'avis des professionnels : Le lien avec le droit commun

Les conditions en termes d'accompagnement, de rythme, d'hébergement offrent au stagiaire en CRP/ERP/ UEROS une solution spécifique qui ne se retrouve pas dans le droit commun de formation.

Toutefois, la création de lien avec le droit commun de formation reste souhaitable pour plusieurs raisons :

- Ouvrir «les possibles» en termes d'offre de formation et répondre économiquement à des besoins de plus en plus diversifiés.
- Favoriser l'inclusion en milieu ordinaire et lutter contre les discriminations dans le droit commun de formation.

Ce lien ne peut être envisagé qu'avec des garanties pour les usagers, et pour les CRP/ERP/ UEROS : avec quels objectifs, pour quels bénéficiaires et avec quels moyens ce lien doit-il être mis en place ?

Des expériences ont déjà été mises en œuvre sur les territoires :

- Sur la poursuite du parcours à la sortie : partenariats avec l'université.
- Au cours de la période
 - partage de référentiel de formation avec le droit commun,
 - mutualisation d'outils d'examen, mise à disposition d'OF de droit commun pour des stagiaires en FOAD , le CRP lieu de stage pour des stagiaires en OF de droit commun,
 - l'organisme de formation assure la formation et le CRP/ERP/ UEROS l'accompagnement médico-social et l'hébergement,
 - sur de l'alternance : le CFA assurant les apprentissages généraux et le CRP/ERP/ UEROS la formation technique.

Des besoins identifiés :

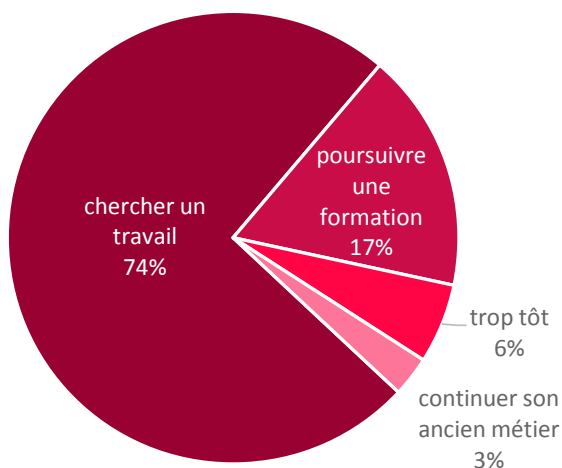
- Le CRP/ERP/ UEROS « hors les murs » positionné en tant qu'expert pour les OF de droit commun
- Le CRP/ERP/ UEROS en formation continue en appui au développement des compétences pour les travailleurs handicapés accueillis en ESAT ou salariés en EA.

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

• L'accompagnement à la sortie et l'insertion

La préparation à la sortie

Graphique 30 : sortie envisagée par les stagiaires actuellement en formation



Près des trois quarts des personnes actuellement en formation au sein d'un CRP ou UEROS ont l'intention de chercher un emploi à leur sortie et 17% ont l'intention de poursuivre une formation.

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.



L'avis des professionnels : L'accompagnement à la sortie

CRP / ERP / UEROS

Tous les centres n'ont pas une ressource spécifiquement dédiée à l'insertion.

Des difficultés sont observées :

- Ce n'est qu'après l'obtention du titre que les stagiaires parviennent à se projeter dans la recherche d'emploi.
- Un passage de relais difficile notamment pour les personnes porteuses d'un handicap psychique ou pour celles éloignées du centre; « Il est difficile de garder un lien avec le stagiaire après sa sortie du dispositif ».

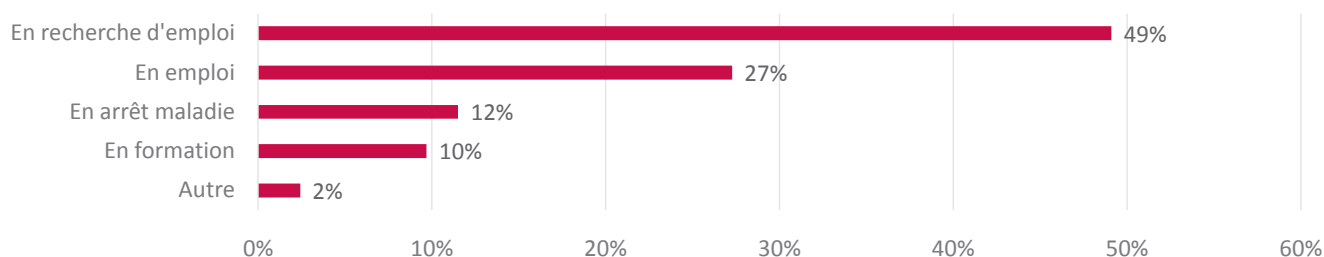
L'accompagnement à la sortie trouve plusieurs traductions:

- Session de formation à la recherche d'emploi, outils d'évaluation des compétences,
- Mise à disposition d'un portefeuille d'entreprise,
- Relais d'orientation sociale (SAVS, hébergement, protection juridique...),
- Lien avec Cap emploi/Pôle emploi ou avec les entreprises.

La durée du suivi se fait soit à la demande de la personne soit systématiquement (la périodicité oscille entre 3 / 6 / 12 / 18 / 24 / 36 mois).

La situation actuelle des stagiaires sortis de formation

Graphique 31 : Situation actuelle des stagiaires ayant bénéficié d'un dispositif de rééducation professionnelle



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

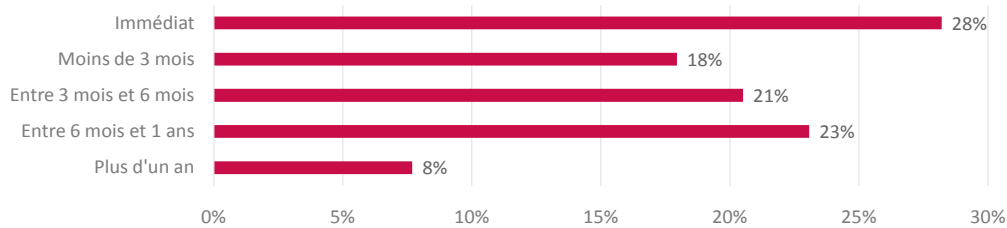
Une large majorité des personnes sortant d'une formation en CRP/ERP ou UEROS est en recherche d'emploi (49%). Néanmoins, plus d'un quart des sortants sont actuellement en emploi. Plus de la moitié des personnes (55%) qui sont actuellement en formation sont issues d'une pré-orientation.



Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

La durée de recherche d'emploi pour les personnes insérées

Graphique 32 : La durée de recherche d'emploi des stagiaires insérés



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

28% des personnes actuellement en emploi et ayant suivi une formation de rééducation professionnelle ont repris une activité professionnelle dès la sortie de leur formation (moins d'un mois) et 90% des sortants ayant un travail l'ont trouvé en moins d'un an.

Adéquation entre la formation suivie en CRP/ERP/EROS et l'emploi occupé

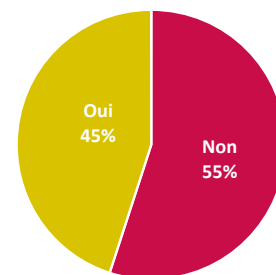
Majoritairement (55%) les emplois trouvés par les personnes sortant d'une formation de rééducation professionnelle n'ont pas de lien avec celle-ci.

Cette inadéquation est particulièrement marquée pour les formations en lien avec la mécanique car 70% des personnes insérées ayant suivi cette formation occupent un emploi sans lien avec celle-ci.

Plus de la moitié (54%) des contrats signés par les personnes issues d'une formation de rééducation professionnelle sont à durée indéterminée (CDI). Parmi les signataires d'un CDI, 10% personnes ont déclaré l'avoir signé au sein d'une entreprise adaptée.

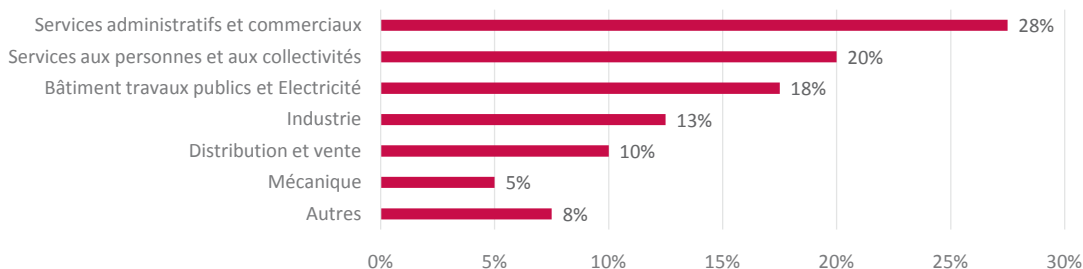
Les personnes issues d'une formation en services administratifs et commerciaux bénéficient majoritairement de contrat à durée indéterminée (57%).

Graphique 33 : L'avis d'adéquation entre la formation et l'emploi occupé des stagiaires insérés.



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Graphique 34 : Secteur d'emploi des stagiaires insérés



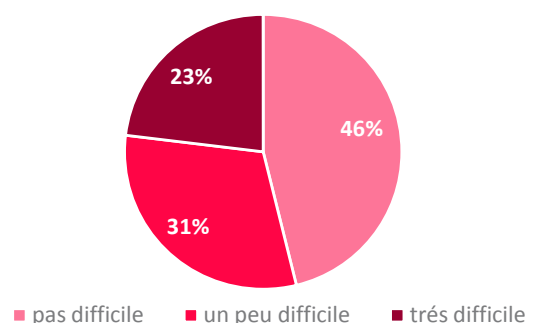
Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Les difficultés à trouver un emploi

Plus de la moitié des personnes (54%) ayant un travail ont déclaré avoir rencontré des difficultés à le trouver. Les raisons principalement avancées sont dues à une conjoncture économique actuelle peu propice à l'embauche, cumulé à des difficultés liées au handicap.

D'une manière plus générale, plus de la moitié des personnes étant sortie de formation ont rencontré des difficultés. Les principaux obstacles rencontrés par ces personnes sont dans un premier lieu d'ordre psychologique. Le fait de se retrouver seules à la sortie de la formation est une étape difficile à vivre pour ces personnes. Une détresse psychique voire une dépression sont souvent mentionnées. Cet état pouvant entraîner un découragement. La deuxième difficulté rencontrée est financière : les personnes, ne trouvant pas rapidement un emploi après leur sortie de formation, entrent dans une précarité financière.

Graphique 33 : Les difficultés rencontrées pour trouver un emploi



Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Profils des stagiaires selon leur situation actuelle

Les tableaux ci-dessous mentionnent les caractéristiques des stagiaires selon leur situation actuelle ce qui permet de les différencier de l'ensemble des bénéficiaires. Ainsi les tableaux s'interprètent en surreprésentation d'un profil au sein d'une catégorie.

Deux profils de stagiaires semblent s'opposer : les personnes en emploi et les personnes en recherche d'une activité professionnelle.

Ainsi, les personnes ayant bénéficié d'une formation au sein de leur département de résidence sont surreprésentées au sein des stagiaires aujourd'hui en emploi (+5,5 points en comparaison de l'ensemble des personnes ayant bénéficié du dispositif de rééducation professionnelle). En revanche, parmi les stagiaires actuellement en recherche d'emploi, ce profil est sous-représenté (-4,5 points).

En emploi		
Informations personnelles	Femme	+3,5 pts
	35 à 44 ans	+6,3 pts
	Résident dans le département de la structure	+5,5 pts
	Accident de vie privée	+7,3 pts
Situation avant la formation	Inactivité moins de 6 mois	+14,9 pts
	Bac +2 et plus (niv.sup)	+7,2 pts
	Appui MDPH	+10,5 pts
Informations sur la formation	Formation qualifiante	+6,1 pts
	Baccalauréat (niv.IV)	+7,1 pts
	Plutôt satisfaisante	+7,2 pts
	Obtention du diplôme	+4,4 pts

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Les stagiaires actuellement en emploi se différencient des autres par une proportion plus importante de femmes, principalement âgées entre 35 et 44 ans. Ces personnes présentent davantage un handicap originaire d'un accident de la vie privée. A leur entrée en formation de rééducation professionnelle, les stagiaires, aujourd'hui insérés, étaient éloignés du monde professionnel depuis moins de six mois. Ils bénéficiaient également d'un niveau de formation plus élevé que l'ensemble des stagiaires (13,3% d'entre eux possédaient un diplôme de l'enseignement supérieur contre 6,1% de l'ensemble des personnes ayant bénéficié d'une formation). Ces personnes ont reçu un accompagnement de la part de leur MDPH dans la construction de leur parcours de formation. Au sein de la formation, les stagiaires actuellement en emploi ont suivi une formation qualifiante du niveau le plus élevé que le dispositif de rééducation propose. De plus, 73,3% des stagiaires insérés ont obtenu le diplôme de la formation (contre 68,9% de l'ensemble des bénéficiaires).

En recherche d'emploi		
Informations personnelles	Homme	+2,1 pts
	55 ans et plus	+2,1 pts
	Résident hors Rhône-Alpes	+7,1 pts
	Maladie	+4,1 pts
Situation avant la formation	Inactivité 6 mois à un an	+3,1 pts
	Collège (niv.VI)	+4,1 pts
	Aucun appui	+5,4 pts
Informations sur la formation	Formation préparatoire	+13,1 pts
	CAP/BEP (niv.V)	+7,2 pts
	Peu satisfaisante	+4,3 pts
	Obtention du diplôme	+1,9 pts

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Dans une relative opposition, les personnes ayant bénéficié d'une formation de rééducation professionnelle et actuellement en recherche d'emploi, se distinguent par une surreprésentation d'hommes, âgés de 55 ans ou plus et résidant dans un département hors région Rhône-Alpes. Ces personnes possédaient, à leur entrée en formation, un niveau de diplôme faible. De plus, une part importante des personnes étant actuellement en recherche d'emploi n'ont bénéficié d'aucun appui dans la construction de leur projet.



Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

En formation		
Informations personnelles	Femme	+3,2 pts
	16 à 24 ans	+14,6 pts
	Autres dép Rhône-Alpes	+14,2 pts
	Accident du travail	+26,8 pts
Situation avant la formation	Inactivité plus de deux ans	+11,9 pts
	CAP/BEP	+12,3 pts
	Appui MDPH	+10,5 pts
Informations sur la formation	Pré-orientation	+27,6 pts
	Baccalauréat (niv.IV)	+29,4 pts
	Tout à fait satisfaisante	+3,7 pts
	Non obtention du diplôme	+13,3 pts

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Les personnes actuellement en formation, se distinguent par une présence importante de jeunes (17,6% des personnes en formation ont entre 16 et 24 ans contre seulement 3% dans l'ensemble des stagiaires). Ces personnes présentaient une inactivité de longue durée, puisque la moitié d'entre eux était éloignée du monde professionnel depuis plus de deux ans. Leur niveau de formation à leur entrée en formation est équivalent à celui du CAP/BEP. Le dispositif de rééducation professionnelle leur permet donc d'augmenter leur niveau de qualification car ils bénéficient d'une manière plus importante que le reste des stagiaires d'une formation d'un niveau baccalauréat. Néanmoins, une part plus importante que la moyenne (33% contre 20%) des bénéficiaires échoue dans l'obtention de ce titre.

En arrêt maladie		
Informations personnelles	Homme	+2,1 pts
	45 à 54 ans	+11,8 pts
	Département de la structure	+15,8 pts
	Maladie	+9,1 pts
Situation avant la formation	Inactivité plus de deux ans	+11,9 pts
	Collège (niv.VI)	+5,3 pts
	Appui Conseiller Cap emploi	+2,8 pts
Informations sur la formation	Formation préparatoire	+14,4 pts
	1ère CAP/BEP (niv Vb)	+26,6 pts
	Pas du tout satisfaisante	+4,9 pts
	Obtention d'une partie du diplôme	+13,9 pts

Source : Enquête Observatoire – CRDI, 2013.

Les personnes considérées en arrêt maladie sont les personnes qui ont mis leurs recherches professionnelles en suspens pour des raisons médicales (invalidités, soins, congés maternité...). Elles présentent une inactivité professionnelle de longue durée (plus de deux ans) et un niveau de qualification à l'entrée en formation relativement faible. Les stagiaires actuellement en arrêt maladie se démarquent par un taux de satisfaction plus faible que pour l'ensemble des bénéficiaires (16,1% ne sont pas satisfaits du dispositif suivi contre 11,2% dans l'ensemble des stagiaires). De plus, une forte proportion (62,5%) de ces personnes ont jugé que la formation n'était pas en adéquation avec leur handicap. De ce fait, leur taux de réussite dans l'obtention du diplôme est inférieur à l'ensemble des stagiaires (50% n'ont pas obtenu le diplôme ou seulement une partie contre 31% de l'ensemble des bénéficiaires). Ce faible taux est majoritairement dû à l'abandon des personnes pour des raisons médicales.



5 Synthèse et pistes d'amélioration

A toutes les étapes du parcours, ce travail a permis d'identifier un certain nombre de constats, donc d'évolutions possibles, prenant en compte la situation et l'avis des personnes elles-mêmes mais également les pratiques des partenaires et acteurs du dispositif de rééducation professionnelle.

• La situation des stagiaires en amont de la formation

67%

des personnes ayant bénéficié du dispositif de rééducation professionnelle étaient sans emploi depuis plus d'un an avant leur entrée en formation. Et plus d'un tiers était considéré comme chômeur de très longue durée car éloigné de l'emploi depuis plus de deux ans.

Durant cette période d'inactivité, la quasi-totalité des stagiaires ont déclaré avoir rencontré une ou plusieurs difficultés. Dans un premier temps, des **difficultés liées à la perte d'un emploi** puisque près de la moitié des stagiaires ont rencontré des difficultés financières lors de cette période. Dans un deuxième temps, 34% des bénéficiaires du dispositif de rééducation professionnelle ont rencontré des **difficultés liées à la recherche d'adéquation entre le projet professionnel et l'offre de formation**. Enfin, près des deux tiers de ces personnes ont également rencontré des difficultés liées à l'accès à l'information (trouver les bonnes informations, trouver les bons interlocuteurs).

« Seuls les plus motivés sont en capacité de réagir à ce moment-là. Pour les autres cette attente "passive" s'avère être nocive pouvant aller jusqu'à perdre l'opportunité de se former en "bricolant" des solutions face à des besoins urgents. » Source : CRP.

Les pistes de travail proposées en comité de suivi :

Travailler en amont sur le repérage du public licencié pour inaptitude ou en risque de licenciement :

- en amorçant une collaboration avec les acteurs du dispositif de maintien dans l'emploi,
- en prenant en compte le fait qu'un salarié en arrêt maladie ne peut entrer en formation qu'avec l'autorisation du médecin du travail,
- en laissant néanmoins le temps au projet professionnel de la personne d'arriver à maturité.

• La transmission de l'information

L'information sur le dispositif de rééducation professionnelle n'est pas transmise systématiquement à la personne à partir du moment où cette dernière réalise une demande d'orientation professionnelle en formation auprès de la MDPH ou en 1er accueil.

65%

des personnes ayant bénéficié du dispositif de rééducation professionnelle en ont eu connaissance par l'intermédiaire de **la MDPH ou de Cap emploi**. Ces deux interlocuteurs ont joué un rôle important dans la construction du projet de formation en CRP/ERP/UEROS des stagiaires puisque près des deux tiers d'entre eux ont bénéficié d'un appui de la MDPH ou de Cap emploi dans l'élaboration de leur parcours. Néanmoins, près de 20% des personnes ayant bénéficié d'une formation de rééducation professionnelle en ont eu connaissance par leurs propres moyens via des recherches et de ce fait n'ont profité d'aucun appui dans leur orientation.

Certains stagiaires ont bénéficié, en amont de leur entrée en formation, d'une rencontre avec une EOS. Mais cet appui n'est pas systématique. Chaque MDPH a signé une convention avec Pôle emploi prévoyant un nombre de bilans d'orientation réalisables par la ou le psychologue du travail. Dans certaines MDPH, l'orientation en EOS est systématique quand une demande d'orientation professionnelle en formation est formulée ; dans d'autres, elle se fait uniquement en cas de difficulté à élaborer le contenu ou la faisabilité du projet. Ces rencontres permettent aux personnes d'approfondir l'ensemble des possibilités dans le droit commun et dans le droit spécifique. De manière générale, l'EOS semble avoir un rôle clé dans l'affinage du projet professionnel de la personne.

« Le dispositif de rééducation professionnelle reste peu connu par les stagiaires ; ces derniers n'ayant parfois qu'une faible visibilité sur le déroulement et le contenu de cette période ainsi que sur les débouchés qu'elle génère. » Source : CRP.

Les pistes de travail proposées en comité de suivi :

Améliorer la circulation de l'information :

- en créant un site d'information présentant l'ensemble des formations disponibles en Rhône-Alpes,
- en centralisant l'information afin de ne pas submerger les différents acteurs du SPE (Service Public de l'Emploi),
- en clarifiant les objectifs de la rééducation professionnelle.



• Les critères d'orientation

Suivant la taille et le volume des demandes des MDPH, il existe des équipes spécifiques à l'orientation en formation. La composition de l'équipe est, selon les MDPH, à géométrie variable.

Les équipes sont globalement composées de :

- Référent Insertion Professionnelle
- Médecin (pré-tri ou en équipe)
- Référent TH de Pôle emploi
- Conseiller ou représentant Cap emploi

Et de façon différenciée :

- Assistante sociale
- Médecin psychiatre
- Médecin du travail
- Psychologue EOS
- Travailleurs sociaux
- Représentant d'un CRP/ERP/UEROS

« Si les compétences sont réunies, les exigences et les particularités liées aux métiers sont nombreuses et parfois difficiles à appréhender uniquement par le "bon sens" des professionnels. De fait, les MDPH concentrent leurs orientations sur les formations connues. » Source : MDPH.

Les critères d'orientation ne sont pas formalisés et sont peu homogènes selon les territoires. Néanmoins, l'importance d'une démarche choisie et raisonnée par la personne est un critère unanime selon les différents organismes d'orientation et selon les territoires. Pourtant, si des mauvaises orientations sont effectuées, elles sont essentiellement dues à un projet mal travaillé en amont. Ainsi, l'écart entre les exigences physiques et intellectuelles d'un métier et les capacités de la personne est trop important et peut entraîner un désinvestissement et une démotivation du stagiaire.

49%

des stagiaires ont choisi leur formation en fonction de la compatibilité de celle-ci avec leur handicap. Le deuxième critère de sélection est relatif aux désirs de la personne puisque 45% des stagiaires ont choisi leur formation car le domaine d'activité de celle-ci les intéressait. Vient, bien plus loin, la raison de la mobilité dans le choix de leur formation, car seul 21% ont pris en considération ce critère. Ce constat est principalement vrai, pour les formations de long terme (préparatoires ou qualifiantes) et en UEROS. Au contraire, pour les périodes plus courtes de pré-orientation, les personnes sont moins mobiles et la réalisent pour les deux tiers dans leur département de résidence (contre 35% pour les stagiaires d'une formation préparatoire ou qualifiante).

Il n'existe que peu de liens entre les MDPH et les centres / école de formation. Ainsi peu d'informations médicales et professionnelles ne parviennent aux centres et peu de retour sur les orientations réalisées sont effectués aux MDPH. Les liens existants entre les MDPH et les centres et école de formation sont plus denses au sein du même département alors même que l'offre de formation doit être pensée au niveau régional.

Les pistes de travail proposées en comité de suivi :

Rechercher des critères d'orientation adéquats et homogènes :

- en concertation avec les professionnels (médecin du travail, psychologue EOS, 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.



Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

• L'offre et le besoin

« L'offre de formation des CRP/ERP/UEOS est complète à un niveau national mais reste restreinte à un niveau plus local. » Source : EOS.

Lorsque l'offre disponible en CRP/ERP/UEOS ne permet pas de répondre aux besoins (éloignement, inexistence de la formation), les MDPH conseillent le droit commun de formation. Les stagiaires peuvent alors se retrouver dans des situations où le rythme et les particularités liées au handicap ne sont pas entièrement pris en compte. Si cette solution ne convient pas, la personne est alors dirigée vers l'EOS afin d'envisager une autre issue (contrat professionnel, contrat aidé) afin qu'elle reste dans une dynamique d'insertion.

75%

des personnes ayant bénéficié du dispositif en sont satisfait. Pour le dispositif de pré-orientation, les principales raisons évoquées sont relatives au temps et aux moyens accordés à chaque personne pour qu'elle puisse construire un projet professionnel viable et compatible avec son handicap. En ce qui concerne les formations préparatoires et qualifiantes, la remise à niveau efficace et l'adéquation entre la formation et les attentes de chacun sont mises en avant.

Des besoins croissants sont identifiés sur les territoires :

- Complexification des problématiques rencontrées : les effets collatéraux au travail à prendre en compte, de plus en plus, dans l'accompagnement des personnes,
- Montée en charge des « Handicaps Psy » et handicaps invisibles,
- Public jeune sans formation initiale avec uniquement un centre dédié dans l'Ain,
- Personnes illettrées ou en rupture avec l'apprentissage qui disposent néanmoins de bonnes capacités de travail avec pourtant la possibilité d'avoir recours à une action F.L.E. de niveaux 2 et 3 dans le Rhône.
- Personnes porteuses de déficiences sensorielles ou présentant des troubles épileptiques.

De fait, l'écart se creuse entre d'une part le contexte économique difficile et la complexification des problématiques du public orienté et d'autre part les objectifs d'insertion professionnelle assignés au dispositif de rééducation professionnelle.

Les pistes de travail proposées en comité de suivi :

Rechercher une cohérence régionale :

- de l'offre de formation spécifique des CRP (comment imaginer une sortie de l'hétérogénéité ? Eviter le « désertification » des zones non pourvues en centre ?)
- entre l'offre de formation spécifique et l'offre de droit commun ?

• L'insertion professionnelle des stagiaires

Une large partie des personnes sortant d'une formation en CRP/ERP ou UEOS est en recherche d'emploi (49%) un à trois ans après leur sortie. Néanmoins, plus d'un quart des sortants sont actuellement en emploi. Plus de la moitié des personnes (55%) qui sont actuellement en formation est issue d'une pré-orientation.

67%

des personnes ayant bénéficié du dispositif de rééducation professionnelle et étant insérées professionnellement, ont trouvé un emploi dans les six mois suivant leur sortie de formation. 45% de ces emplois sont en lien avec la formation suivie par les stagiaires. Ce chiffre est supérieur de cinq points en comparaison de l'ensemble des actifs en France ayant suivi une formation professionnelle de droit commun.

Néanmoins, plus de la moitié des personnes (54%) ayant un travail ont déclaré avoir rencontré des difficultés à le trouver. Les raisons principalement avancées sont liées à une conjoncture économique actuelle peu propice à l'embauche cumulée à des difficultés liées au handicap.

D'une manière plus générale, plus de la moitié des personnes étant sortie de formation ont rencontré des difficultés. Les principaux obstacles rencontrés par ces personnes sont dans un premier lieu d'ordre psychologique. Le fait de se retrouver seules à la sortie de la formation est une étape difficile à vivre pour ces personnes. Une détresse psychique voire une dépression sont souvent mentionnées. La deuxième difficulté rencontrée est financière : les personnes ne trouvant pas rapidement un emploi après leur sortie de formation entrent alors dans une précarité financière.

Les pistes de travail proposées en comité de suivi :

Identifier les bonnes pratiques régionales :

- en définissant le rôle du chargé d'insertion,
- en mettant à profit les périodes d'observation en entreprise.



Annexe 1 : Rappel des principales orientations du Schéma régional des CRP

Commandité en 2009 par la DRTEFP et la DRASS, le Schéma régional des Centres de Rééducation professionnelle 2009-2013 prévoyait deux orientations comprenant un total de six actions :

Orientation n°1 : Maintenir et promouvoir une offre de qualité en centres de rééducation professionnelle dans la région Rhône- Alpes.

Action n°1 : Analyser de façon plus précise l'activité des CRP.

Principaux objectifs :

- Produire annuellement une étude quantitative et qualitative sur l'activité des CRP (entrées, sorties, coût moyen notamment en internat, taux de formateurs en CRP, coût annuel moyen de la formation par stagiaire, coût de l'appareil de formation etc...)
- Diffuser aux partenaires institutionnels concernés.

Action n°2 : Améliorer la connaissance du dispositif par la constitution d'un système d'information.

Principal objectif :

- Faciliter le travail des MDPH dans les orientations prononcées et dans les examens des dossiers (mise en place du système d'information pour connaître en temps réel le nombre de places disponibles pour chaque formation et les méthodes pédagogiques mises en œuvre).

Action n°3 : Procéder à un rééquilibrage interdépartemental des places de CRP/CPO/UEROS en restructurant leur activité.

Principal objectif :

- Répartir l'offre disponible en fonction des besoins constatés par les établissements et les MDPH (sortie d'IME ou d'IMPRO).

Action n°4 : Diversifier les publics accueillis.

Principaux objectifs :

- Prendre en compte les besoins des publics qui actuellement n'ont pas de réponses adaptées : les jeunes, les personnes ayant un faible niveau de qualification ou ayant un handicap psychique,
- Accompagner l'évolution des bénéficiaires en ESAT : encourager et développer les expérimentations en cours (comme celle menée par le CRP de l'ONAC).

Action n°5 : Favoriser la pluralité des modes d'action.

Principal objectif :

- Élargir le champ des réponses afin de prendre en compte la grande diversité des publics et la complexité des situations (notamment les personnes restées longtemps en recherche d'emploi malgré un accompagnement ; lien avec les MDPH lors de l'élaboration du projet de vie de la personne ; développer la formation ouverte et à distance ; promouvoir la dimension modulaire des prestations offertes).

Orientation n°2 : Formaliser une politique régionale de formation en faveur des personnes handicapées.

Action n°6 : Établir une programmation commune des offres régionales de formation

Principal objectif :

- Inscrire les CRP dans le dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées par territoire dans le cadre d'une politique régionale concertée.



Annexe 2 : L'offre de formation régionale

	Niveau	Ain		Loire	Rhône			Haute-Savoie		
		Mangini	Adapt Peyrieu	CREPSE	Adapt	Guynemer	Laennec	Evian Adapt	La Passerelle	Englennaz
Services aux personnes et aux collectivités				x						
Ouvrier polyvalent d'entretien	Vbis			x						
Services administratifs et commerciaux			x		x	x	x	x	x	
Comptable Assistant	IV		x					x		
Secrétaire assistante	IV						x	x	x	
Secrétaire comptable	IV						x	x		
Technicien des services administratifs ou de comptabilité (BAC Pro)	IV					x				
Agent administratif	V		x				x	x	x	
Agent d'accueil et d'information	V				x					
Employé(e) de secrétariat - comptabilité (BEP)	V					x				
Hôtellerie, Restauration et Tourisme								x	x	
Conseiller en séjours et voyages	IV							x		
Agent d'accueil touristique	V							x		
Charcutier traiteur (CAP)	V								x	
Cuisine (CAP)	V								x	
Pâtissier (CAP)	V								x	
Distribution et vente				x		x				
Conseiller service client à distance	IV			x						
Vendeur et gestionnaire de ventes	IV					x				
Vendeur tous commerces	V					x				
Employé vente spécialisé option B ; produits d'équipement courant (CAP)	V					x				
Relation clients usager (BEP)	V					x				
Professions de la Santé et du Médico-social		x								
Infirmiers(ières) d'état	III	x								
Aide médico-psychologique	V	x								
Aide-soignant(e) (DPAS)	V	x								
Horticulture et Paysage			x							
Ouvrier du paysage	V		x							
Ouvrier de production horticole ornementale	V		x							
Agent des travaux de l'horticulture et du paysage	Vbis		x							
Bâtiment, travaux publics et Electricité		x				x		x		x
Technicien de bureau d'études en électricité	IV	x								
Technicien d'études du bâtiment Option A : Etudes et Economie et Option B : Assistant recherche en architecture	IV					x				
Agent d'entretien du bâtiment	V									x
Électricien d'équipement	V							x		
Ouvrier polyvalent second œuvre	V					x				
Technicien de l'architecture et de l'habitat Dessinateur assisté par ordinateur du bâtiment	V					x				
Représentation informatisée de produits industriels option : serrurerie, chaudronnerie, tuyauterie, mobilier, et agencement d'intérieur	V					x				
Ouvrier polyvalent d'entretien du bâtiment et des espaces verts	Vbis									x



Annexe 2 : L'offre de formation régionale (suite)

	Niveau	Ain		Loire	Rhône			Haute-Savoie		
		Mangini	Adapt Peyrieu	CREPSE	Adapt	Guynemer	Laennec	Evian Adapt	La Passerelle	Englennaz
Transport et logistique				X						X
Agent d'exploitation des transports routiers de marchandises	V									X
Agent magasinier	V			X						
Mécanique						X	X			X
Technicien de contrôle qualité et de métrologie	IV									X
Technicien en bureau d'études industrielles (BAC Pro)	IV					X				
Agent de contrôle et de métrologie	V									X
Dessinateur en bureau d'études industrielles (Attestation ONAC)	V					X				
Mécanicien réparateur en cycles et motocycles	V						X			
Monteur vendeur en optique lunetterie	V						X			
Opérateur Régleur en Usinage										X
Réparateur automobile (CAP)	V					X				
Tourneur sur machines conventionnelles et à commande numérique	V									X
Agent de fabrication de produits industriels	Vbis									X
Contrôleur technique automobile	Vbis					X				
Electronique et Automatisme					X					
Electricien de maintenance en systèmes automatisés	V				X					
Autres industries et Artisanat									X	
Technicien horloger	IV								X	
Horloger réparateur	V								X	
Formations préparatoires (tous secteurs confondus)		X	X	X		X	X	X		X
Autres formations										
Perspectives jeunes (détermination projet professionnel pour jeunes de 16 à 20 ans)	-		X							
Réentrainement au travail	-			X						
module agent d'accueil et secrétariat médical	-							X		
TOEIC (test of english for International Communication)	-							X		
CACES (Certificat Aptitude à la Conduite en Sécurité)	-							X		
Français Langue Etrangère	-					X				
Agent Technicien Vendeur Spécialisé en Matériel de Sport	V									X



Annexe 3 : Liste des personnes reçues en entretien

Nom	Structure
Catherine THONY	Directrice CRP La passerelle
Delphine REVERDY	Responsable UEROS - CRLC
Florence LARIGUET	Adjointe de Direction - CRLC
David MAZOYER	Directeur CREPSE et Délégué régional FAGERH
Nathalie PARIS	Directrice CRP L'ADAPT 69
Thierry DELERCE	Délégué régional L'ADAPT
Jean-Luc DHEDIN	Directeur CRP L'ADAPT 01
Cédric BARDEL	Directeur CRP L'Englennaz
Luc BOUGEOT	Directeur CRP Laënnec
Abder SEDDIKI	Directeur Adjoint CRP Mangini
Régis CHAVAL	Directeur ERP Guynemer
Françoise LAMURE	Référent insertion professionnelle 69
Denise ROBIN	Référent insertion professionnelle 01
Muriel RAUTURIER	Référent insertion professionnelle 01
Maryse BOISSON	Référent insertion professionnelle 07
Najat IDDER	Référent insertion professionnelle 26
Pascale LASSABLIERE	Référent insertion professionnelle 42
Myriam MOREIRA	Référent insertion professionnelle 73
Solveig MINISCLOUX	Référent insertion professionnelle 38
Véronique MARCHAND	Référent insertion professionnelle 74
Cécilia GARAYT	Conseillère professionnel Mission locale 26
Dominique DRUEZ et Véronique GAMET	Psychologues EOS 42
Mme MONTAGARD	Psychologue EOS 74
Gabrielle GIROUD	Psychologue EOS 26
Mme OZIL	Psychologue EOS 07
Serge KRAMER	Psychologue EOS 69
Mr NAGEOTTE	Psychologue EOS 38
Sylvaine COTTE	Référente départementale TH Pôle emploi 26
Séverine BALLY	Conseillère Cap emploi 38



Annexe 4 : Sigles utilisés

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
Agefiph	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
AT	Accident du Travail
BEPC	Brevet d'Étude du Premier Cycle
BIT	Bureau International du Travail
BMO	Besoins en Main d'œuvre
CDAPH	Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminé
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIN	Carte d'Invalidité
CLAP	Connaissance Locale de l'Appareil Productif
CPO	Centre de Préorientation
CPR	Comité de Pilotage Régional
CRDI	Centre Ressources Directx Idee
CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CSP	Catégorie Socioprofessionnelle
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DE	Demandeur d'Emploi
DEFM	Demande d'Emploi en Fin de Mois
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
ESAT	Établissement et Service d'Aide au Travail
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour Handicapés
IMPRO	Institut Médico-Professionnel
Insee	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
L'ADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
MDPH	Maisons Départementales des Personnes Handicapés
MP	Maladie Professionnelle
OEE	offres d'emplois enregistrées
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
ORP	Orientation Professionnelle
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SPE	Service Public de l'Emploi
TH	Travailleur Handicapé
UB	Unités Bénéficiaires
UEROS	Unité d'Évaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale et Professionnelle



Une version numérique de cette étude
est téléchargeable sur le site
www.handiplace.org