

Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes

Synthèse

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.



Le champ de l'étude

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 Crepe 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 rhonalpin 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.

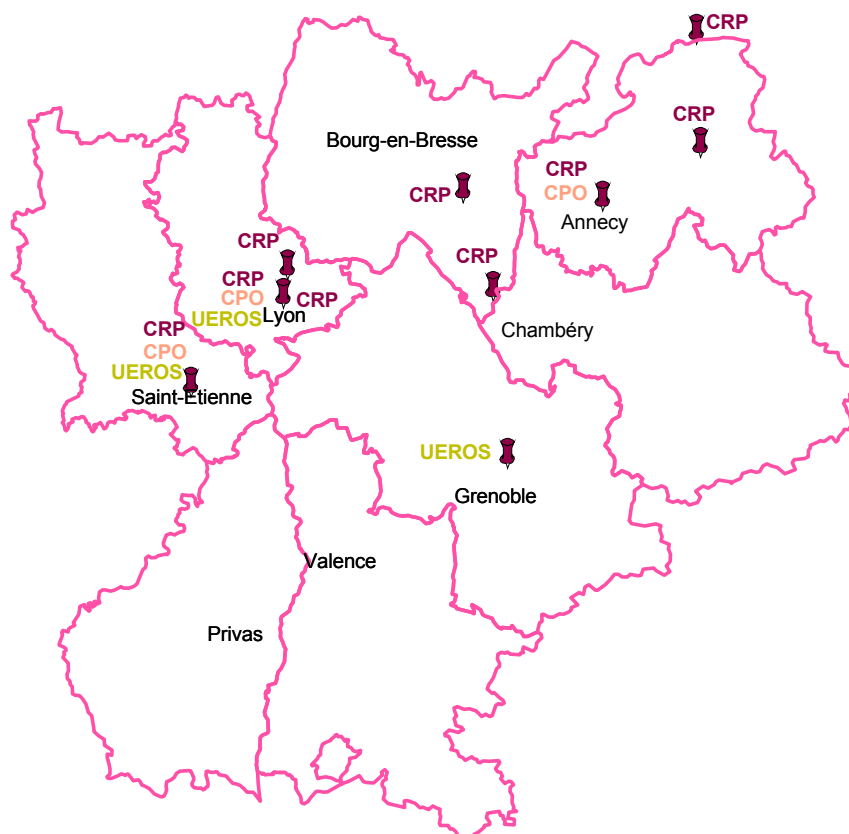
En 2012, ce sont 1 106 stagiaires qui sont sortis des structures de formation CRP-ERP, CPO et UEROS de la région Rhône-Alpes.

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

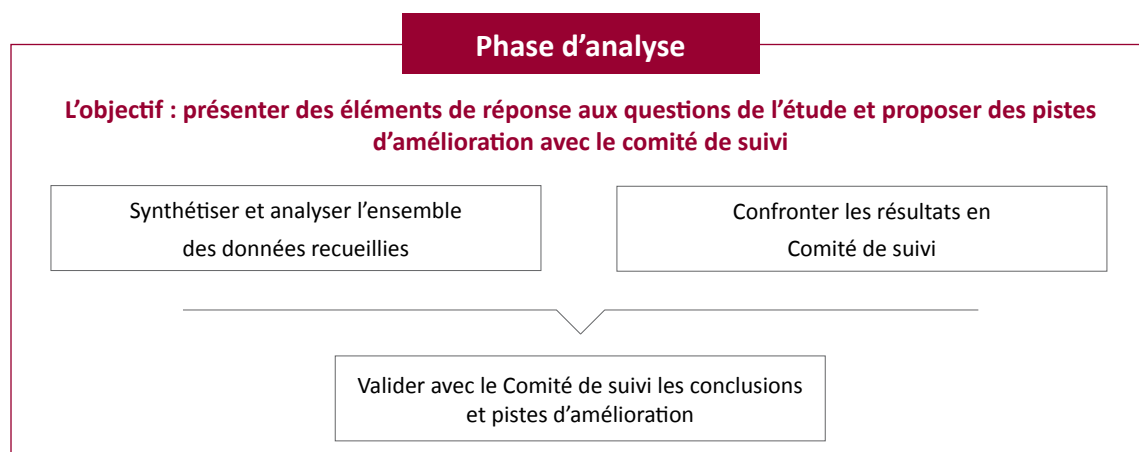
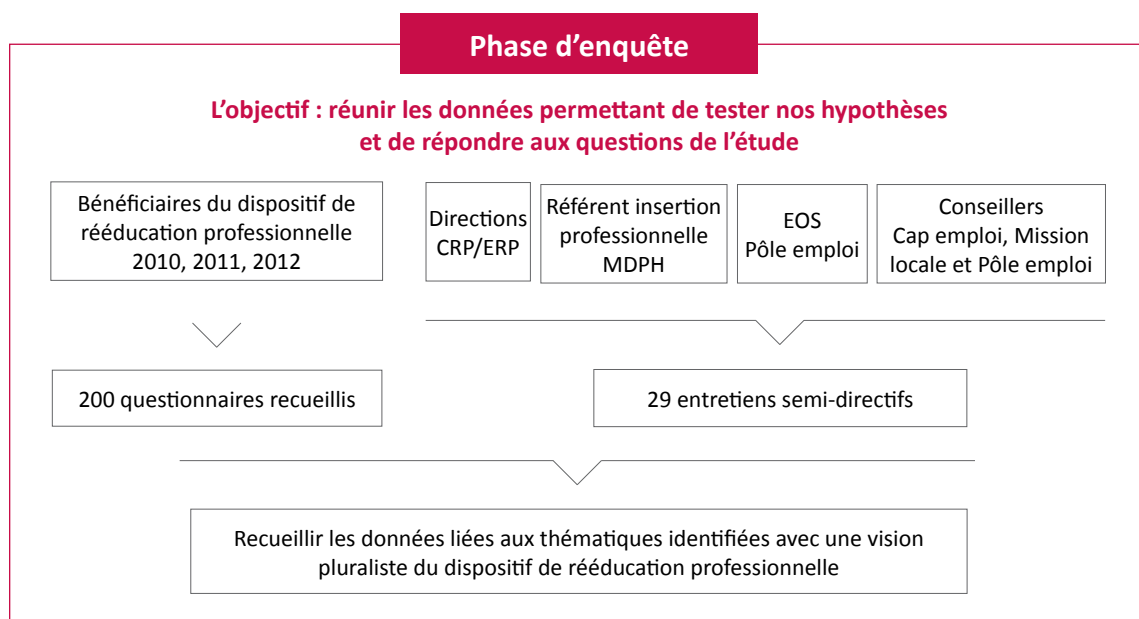
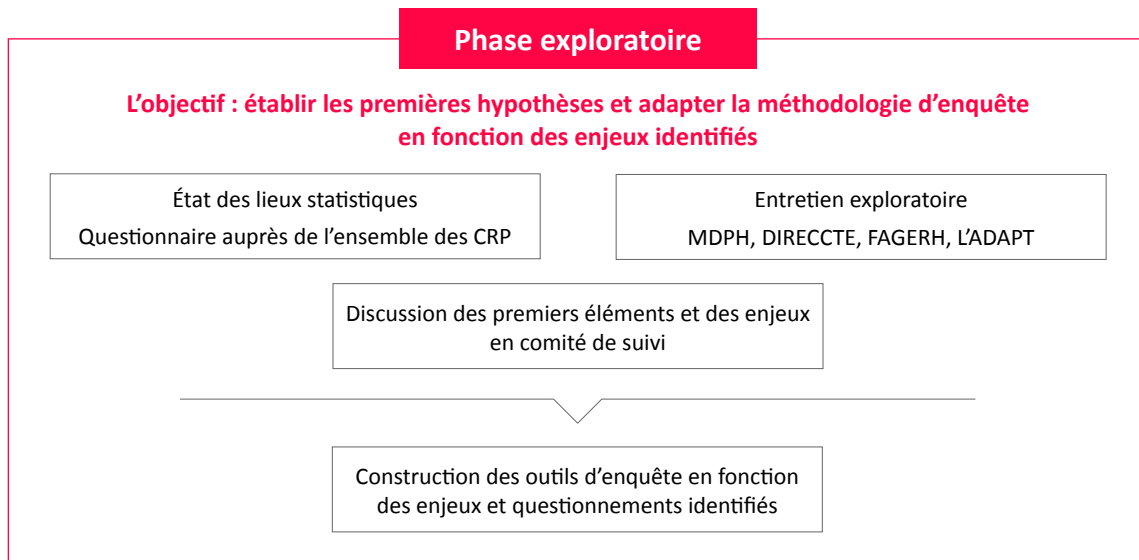
Cartographie 4 : Le dispositif de rééducation professionnelle en Rhône-Alpes





La méthodologie mise en œuvre

• Les phases de l'étude





Constats 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.



Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées

35 rue Georges Bonnet
26000 Valence
04 75 78 34 57
observatoire@handiplace.org



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

