



Etude sur l'offre en CRP en Aquitaine

*Adaptation aux besoins des travailleurs handicapés et au
marché de l'emploi et évolutions souhaitables*

Etude réalisée par
Bénédicte MARABET, Agathe SOUBIE et Marianne PINSOLLE
Conseillères techniques au CREAHI d'Aquitaine

Septembre 2013

Sommaire

Contexte, objectifs et méthodologie	3
1 - Eléments généraux sur l'offre en Aquitaine	8
2 - Les publics accueillis en CRP	12
2.1 - Sexe et âge	12
2.2 - Handicaps présentés	13
2.3 - Origine géographique	15
2.4 - Situation lors de l'entrée en CRP	18
3 - Accompagnement et formation proposés par les CRP	20
3.1 - Les prestations offertes par les CRP aquitains	20
3.2 - L'offre de formation	26
3.3 - Les ressources humaines	28
3.4 - Les partenariats	30
3.4.1 <i>Les partenaires institutionnels</i>	30
3.4.2 <i>Le partenariat avec les centres de formation de droit commun</i>	31
3.4.3 <i>Le partenariat avec les structures d'insertion professionnelle</i>	32
3.4.4 <i>Les partenariats avec le secteur médico-social</i>	33
3.4.5 <i>Les partenariats avec le secteur sanitaire</i>	33
3.6 - Les projets des CRP	34
4 - Bilan de la prise en charge en CRP	36
4.1 - Les arrêts prématurés	36
4.2 - Situation des ex-stagiaires après la sortie	37
4.3 - Le point de vue des stagiaires : apports et limites des CRP	41
5 - Partenaires, financeurs et prescripteurs	46
5.1- La place des CRP dans le parcours de la personne	46
5.2 - Des publics pas assez pris en compte	48
5.3 - Appréciation des différentes offres en CRP	50
5.3.1 <i>La préorientation</i>	51
5.3.2 <i>La formation</i>	51
5.3.3 <i>Les autres prestations autour de l'évaluation et de la remise à niveau</i>	54
5.3.4 <i>L'accompagnement médico-social</i>	54
5.3.5 <i>L'accessibilité des CRP</i>	55
5.4 - Les relations avec les CRP	56
5.5 - Attentes et suggestions concernant les CRP, leur offre et leurs modalités d'actions/ d'organisation	56
Recommandations/préconisations	60
Sigles	61
Annexes	62

Contexte, objectifs et méthodologie

La mission des CRP, centres de rééducation professionnelle, consiste à dispenser une formation qualifiante ou non à des adultes handicapés en vue de leur insertion ou réinsertion professionnelle, soit vers le milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé.

La CDAPH oriente vers un CRP les personnes dont le handicap nécessite une pédagogie et un accompagnement médico-social personnalisés.

Ces établissements, créés par la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées de 1975¹, relèvent à la fois du Code du travail, du Code de l'action sociale et des familles (CASF) et du Code de la sécurité sociale. Ils font partie du champ de la Loi 2002-2 rénovant l'action sociale et sont à ce titre des établissements médico-sociaux².

L'Aquitaine compte 6 CRP³ offrant au total 956 places.

Les Centres de rééducation professionnelle en Aquitaine par territoire de santé (au 31/12/2010)

	Nombre d'établissements	Nombre de places installées
Dordogne	1	341
Clairvivire		341
Gironde	2	325
Robert Lateulade		229
Tour de Gassies		96
Landes	-	-
Lot-et-Garonne	1	48
Château Virazeil		48
Béarn et Soule	2	242
Béterette		122
CRIC Pyrénées		120
Navarre-Côte basque	-	-
AQUITAINE	6	956

Source : ARS Aquitaine

Lors des travaux préalables à l'élaboration du SROMS 2012-2016 (schéma régional d'organisation médico-social), du diagnostic régional établi dans ce cadre et des débats conduits dans les différents territoires de santé, la question des CRP est apparue à plusieurs reprises. Les acteurs concernés ont exprimé le souhait que la place et le rôle de ces structures puissent être renforcés avec notamment deux attentes :

- la prestation préorientation, essentielle pour réussir une reconversion professionnelle, pourrait être proposée dans tous les territoires ;
- les palettes de formation sont à diversifier en particulier pour prendre en compte des personnes présentant certains types de difficultés, comme un handicap psychique ou un faible niveau d'étude.

¹ Même si beaucoup d'entre eux ont une histoire plus ancienne et ont eu au départ pour vocation de répondre au reclassement des anciens combattants ou « d'invalides civils ».

² Les CRP/ERP aquitains sont, pour 2 d'entre eux, des établissements publics : le CRP Clairvivire est un établissement public départemental et l'ERP Robert Lateulade relève de l'ONAC, office national des anciens combattants et victimes de guerre ; 2 CRP sont gérés par l'UGECAM Aquitaine, organisme d'Assurance Maladie : la Tour de Gassies et Béterette ; 2 CRP sont gérés par des associations : l'Adapt pour Virazeil, le CRIC pour CRIC Pyrénées ...

³ Un de ces établissements, Robert Lateulade à Bordeaux, a la dénomination ERP, Ecole de Reconversion professionnelle. Dans ce rapport, nous parlerons de manière générique des CRP, incluant donc cet établissement.

Dans ce contexte, l'ARS a décidé de se saisir de cette question et a inscrit une action spécifique (3.2/1.2) dans le SROMS 2012-2016 : « *Procéder à des études spécifiques de populations accueillies dans le médico-social* » qui se donne notamment pour objectif d'accéder à une meilleure visibilité de l'offre proposée en CRP, des prestations assurées et des publics accompagnés afin de définir les évolutions et améliorations nécessaires pour mieux s'adapter aux besoins des personnes handicapées et au marché de l'emploi.

Cette étude s'inscrit dans un contexte « tendu » pour les CRP pour diverses raisons :

- défaut d'identification de ces établissements par les prescripteurs et les acteurs impliqués dans l'accompagnement des travailleurs handicapés ;
- processus d'orientation par les CDAPH rendu plus complexe depuis le transfert des psychologues du travail de l'AFPA vers Pôle Emploi ;
- une réduction des diplômes de niveau V, souvent les plus accessibles aux personnes en situation de handicap ;
- un financement sujet d'inquiétudes tant au niveau du fonctionnement des structures (les formations y sont plus chères que dans le milieu ordinaire étant mises en œuvre dans un environnement adapté et souvent plus longues) qu'au niveau de la rémunération des stagiaires.

Par ailleurs, la Loi du 11 février 2005 a posé le principe d'un recours généralisé aux dispositifs de droit commun pour les personnes handicapées notamment en matière de formation mais ces dispositifs peuvent ne pas toujours convenir à des personnes très éloignées de l'emploi, désocialisées voire confrontées à des troubles psychiques

Des recueils de données et investigations ont été réalisés dans 3 directions : les publics accueillis dans les CRP, les CRP eux-mêmes et leurs partenaires.

Les publics

L'exploitation des 2 dernières éditions (2006 et 2010) de l'enquête ES (Etablissements sociaux), pilotée par la DREES, a permis d'accéder aux principales caractéristiques des personnes accueillies dans ces établissements et des ressources humaines mobilisées :

- éléments sociodémographiques : structure par sexe et âge, origine géographique (département de résidence avant l'admission) ;
- typologie du handicap : pathologie, déficience principale/secondaire, incapacités... ;
- situation actuelle : activité et mode d'accueil ;
- trajectoire : activité et cadre de vie avant l'admission, devenir des sortants (cadre de vie et activité après la sortie).

Notons que cette enquête est exhaustive en ce qui concerne l'Aquitaine.

Par ailleurs, le CREAHI a conduit une enquête auprès des ex-stagiaires des CRP afin de connaître leur situation actuelle et de recueillir leur point de vue sur l'accompagnement dont ils ont pu bénéficier et sa pertinence : qu'ont-ils apprécié lors de leur stage au CRP ? qu'auraient-ils souhaité qui ne leur pas été proposé ?

Cette enquête a concerné l'ensemble des personnes sorties des CRP au cours l'année 2011, soit 825 personnes. Un questionnaire leur été adressé par voie postale, avec possibilité de répondre soit avec un questionnaire papier (une enveloppe T pour un retour sans frais était jointe à l'envoi), soit 'en ligne' sur le site internet du CREAHI.

Ce questionnaire s'est appuyé sur celui utilisé par l'UGECAM, gestionnaire d'établissements médico-sociaux, lors d'une enquête nationale auprès de ses CRP en 2012, et a fait l'objet de

quelques adaptations⁴. Plus de 200 questionnaires ont été remplis et retournés au CREAHI. Compte tenu des retours de courriers non distribués (adresses devenues invalides), le taux global de réponses s'élève à 30 %⁵. Ce taux est plutôt satisfaisant car il n'y a pas eu de relance. En outre, sur certains critères tels que le sexe et l'âge, l'échantillon de répondants s'avère représentatif du public des CRP tel qu'il est décrit par l'enquête ES.

Les résultats de cette enquête sont présentés dans ce rapport, la plupart du temps tous CRP confondus ; toutefois, chaque CRP a été destinataire d'un fichier contenant la saisie complète des réponses de ses ex-stagiaires.

Les CRP : offre actuelle de formation et d'accompagnement

Un recueil de données a été réalisé auprès de chacun des CRP aquitains à l'aide d'une grille construite spécifiquement pour cette étude (et soumise au préalable à leur approbation)⁶ afin d'étudier :

- leur offre, la nature des formations proposées, les prestations (préorientation, formation/qualification, élaboration d'un projet professionnel, accompagnement et soutien...);
- la configuration de la zone de recrutement, les conséquences pour les stagiaires et l'impact sur les services à proposer (transport, hébergement) ;
- les partenariats mis en œuvre ;
- les difficultés rencontrées : ressources humaines, matériel/plateau technique, particularités des publics, ressources du territoire, insertion des stagiaires...
- le suivi des stagiaires après leur sortie du CRP : effectivité du suivi, sur quelle durée ? selon quelles modalités ?
- les projets (en terme de nouvelles formations, de redéploiement territorial, d'adaptation de l'offre à de nouveaux publics) et les attentes.

Pour éviter d'alourdir ce recueil, la question des ressources humaines (type et niveau des qualifications, taux d'encadrement, structure des emplois...), largement abordée par ES, n'a pas fait l'objet de nouvelles investigations si ce n'est en ce qui concerne leur adéquation par rapport aux besoins des publics et aux missions des CRP.

Les partenaires et les financeurs

Des entretiens ont été conduits avec près d'une quarantaine d'acteurs concernés à divers titres par les CRP, leur offre et leur évolution.

Les entretiens, modulés en fonction de l'interlocuteur, ont eu pour objectif⁷ :

- de préciser la façon dont l'interlocuteur perçoit les CRP, la connaissance qu'il a de leur offre, les relations éventuellement entretenues ;
- d'identifier les aspects de cette offre, ses contenus, ses modalités de mises en œuvre pouvant nécessiter des améliorations ;
- de répertorier des pistes pour conduire les améliorations identifiées.

Ont ainsi été sollicités⁸ :

- Des délégations territoriales de l'ARS,
- Les MDPH,

⁴ Voir exemplaire en annexe

⁵ Voir détail par CRP en annexe.

⁶ Voir exemplaire en annexe

⁷ Voir grille d'entretien en annexe

⁸ Voir liste des organismes/personnes sollicités en annexe

- Pôle Emploi (les référents « travailleurs handicapés »),
- Le Schéma régional de formation des personnes handicapées,
- L'AGEFIPH et le FIPHP,
- La Direccte,
- Le Conseil Régional,
- Les Cap emploi,
- L'AFPA,
- Des missions locales,
- Des SESSAD Pro,
- Des ESAT et entreprises adaptés (2 entretiens + une enquête diffusée sur Internet),
- Des structures sanitaires : psychiatrie et SSR,
- Un CRP hors région ayant développé un service de suivi 16-25 ans.

Présentation des résultats lors d'une restitution régionale

Afin de permettre aux acteurs concernés de faire une lecture partagée des résultats des données et des entretiens, une réunion de restitution à l'ensemble des acteurs concernés par la formation et l'insertion professionnelle a été organisée.

Cette rencontre régionale⁹ a eu lieu le 27 juin à la Tour de Gassies (à Bruges) à l'issue du recueil des données ; elle a permis une présentation des données collectées et une première analyse de ces résultats, suivies d'un débat permettant d'affiner le diagnostic et de proposer des pistes d'actions.

Ce rapport d'étude présente :

- **l'ensemble des investigations conduites,**
- **les données d'enquêtes exploitées et analysées,**
- **les produits des entretiens et des débats territoriaux,**
- **des pistes d'actions et préconisations**

Un comité de pilotage¹⁰ a été constitué pour suivre l'ensemble de la démarche avec pour missions :

- *d'affiner et valider la méthodologie,*
- *de faciliter l'accès aux données,*
- *d'apporter une expertise sur la problématique et un éclairage sur l'analyse des données,*
- *de participer à l'élaboration de recommandations.*

Il a été réuni 3 fois au cours de la démarche : le 25 février 2013, le 4 juin 2013 et le 24 septembre 2013. Chaque réunion a fait l'objet d'une présentation avec un diaporama en support et d'un compte rendu.

⁹ Initialement, des réunions dupliquées en plusieurs points du territoire régional étaient prévues (Gironde, Dordogne/Lot-et-Garonne et Landes/Pyrénées-Atlantiques) ; toutefois, vu le trop faible nombre d'inscrits à chacune d'elles, le principe d'une restitution a été maintenu mais sous une forme régionale.

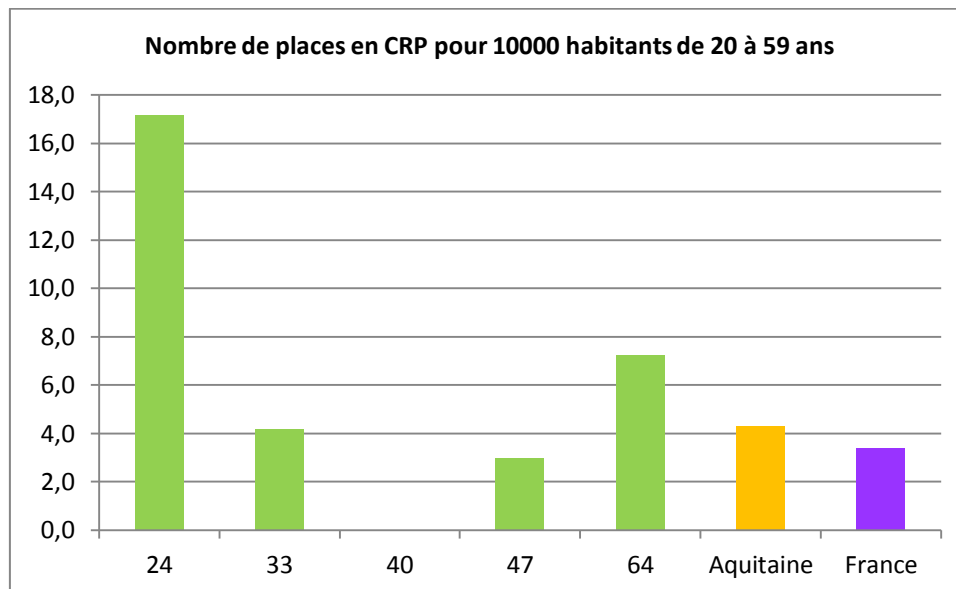
¹⁰ Voir la liste de ses membres en annexe.

Réglementation dans les CRP : financement, autorisation, orientation...

- Le **financement** des dépenses d'équipement et de fonctionnement (prestations médico-sociales, hébergement, restauration, équipements divers....) relève de l'Assurance Maladie.
- La **tarification** de ces prestations relève de la compétence de **l'ARS**, qui donne une **autorisation** ou agrément déterminant le nombre de personnes pouvant être accueillies au sein du CRP/ERP.
- La Direccte / le Conseil Régional donnent un **agrément** au CRP concernant le nombre de places pouvant donner droit au versement d'une rémunération du stagiaire.
La **rémunération des stagiaires**, qui ont le statut de « stagiaire de la formation professionnelle », est financée :
 - par la Direccte (pour ce qui concerne l'UEROS de la Tour de Gassies, Clairvivre, Lateulade et Virazeil),
 - par le Conseil Régional d'Aquitaine (CPO et CRP de la Tour de Gassies, CRIC-Pyrénées, Béterette).Les rémunérations sont versées par l'ASP (agence de services et de paiement).
- Les **titres professionnels** délivrés par les CRP relèvent de la compétence de la Direccte et les diplômes (uniquement pour l'ERP Lateulade) de l'Education nationale.
- **L'orientation vers les CRP** de personnes reconnues travailleurs handicapés relève de la CDAPH. Elle se fait au regard des préconisations émises par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH (composée notamment de Pôle Emploi, de Cap Emploi, de missions locales parfois de la Carsat, de CRP, d'un référent RSA...).

1 - L'offre en CRP en Aquitaine : éléments généraux

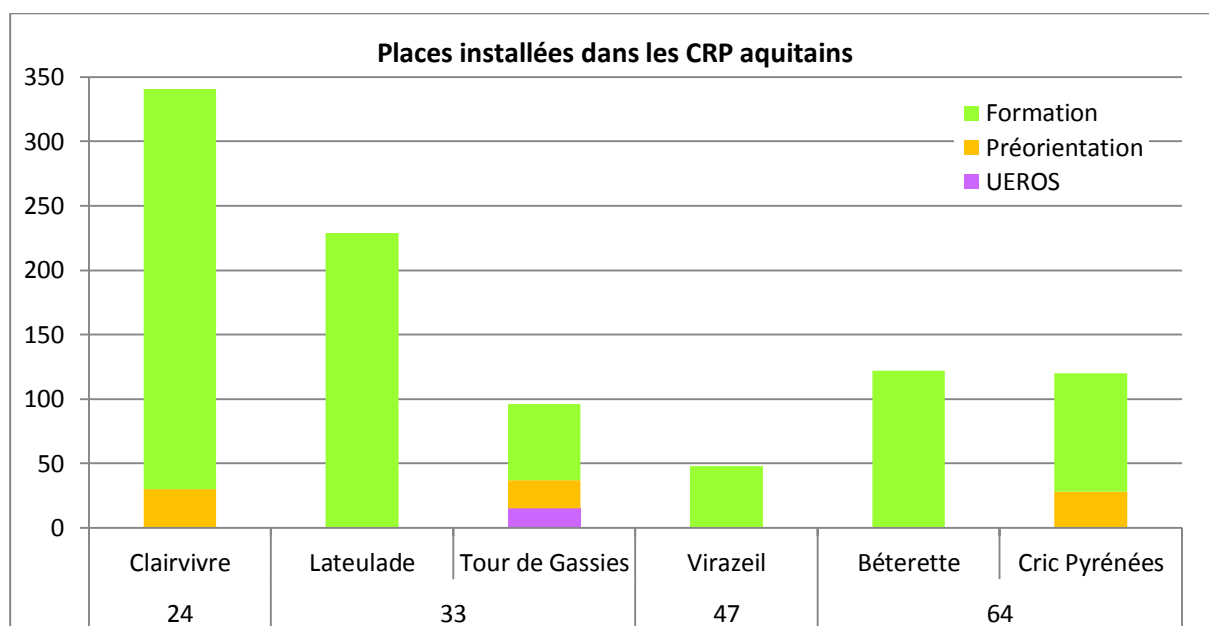
En Aquitaine, on compte 6 CRP pour un total de 956 places, soit 4 places pour 10.000 habitants âgés de 20 à 59 ans. Ce taux d'équipement est légèrement supérieur à la moyenne nationale qui s'élève à 3,5 pour 10.000 (France entière : 130 CRP et 11.100 places.).



Sources : INSEE – ARS Aquitaine – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Au sein de la région, les taux d'équipement sont très inégaux d'un département à l'autre. La Dordogne qui concentre le tiers des places en Aquitaine a un taux d'équipement plus de 4 fois supérieur à la moyenne régionale. A l'inverse les Landes sont totalement dépourvues d'offre.

Les CRP peuvent recevoir un agrément pour 3 types de section : préorientation, UEROS, formation professionnelle.



Sources : enquête ARS CRP 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Si la très grande majorité des places en CRP (90 %) sont agréées pour faire de la formation, deux autres types de section y sont représentées : la préorientation (8 % des places en Aquitaine) et l'UEROS (2 % des places).

La préorientation accueille un travailleur handicapé qui a des difficultés à s'orienter professionnellement. Ce dernier reçoit une aide pour élaborer son projet, notamment en le mettant en situation de travail caractéristique de différents métiers. Cet accompagnement doit permettre d'évaluer les capacités et les aptitudes du travailleur handicapé qui est accueilli pour une période variant de 8 à 12 semaines. Pendant cette période, il a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À l'issue de cette période, un rapport est adressé à la CDAPH. Selon les résultats, le travailleur peut se voir proposer une orientation vers :

- une recherche d'emploi dans une entreprise du milieu ordinaire y compris en entreprise adaptée ou SIAE (structure d'insertion par l'activité économique),
- un emploi dans un établissement et service d'aide par le travail,
- une formation qualifiante ou diplômante en CRP ou dans un organisme de formation de droit commun.

Trois départements aquitains disposent d'une telle offre : la Dordogne avec Clairvivre, la Gironde avec la Tour de Gassies, les Pyrénées-Atlantiques avec le CRIC Pyrénées (spécifiquement réservée aux personnes en situation de handicap psychique pour ce dernier établissement). Landes et Lot-et-Garonne ne sont pas équipés, ce qui n'est sans poser de problème d'accès pour les travailleurs handicapés de ces départements comme on le verra à plusieurs reprises dans ce rapport.

L'UEROS¹¹, Unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et socioprofessionnelle, s'adresse à des personnes ayant subi une lésion cérébrale. Les missions de l'UEROS sont de permettre à la personne de s'évaluer, de se ré-entraîner, d'élaborer un projet, de vérifier ses possibilités de (ré)insertion sociale et professionnelle. La durée de l'accompagnement est de 6 mois au maximum.

Les projets de sortie se font en liaison avec les partenaires locaux de l'insertion socio-professionnelle et les personnes ressource de proximité et concernent :

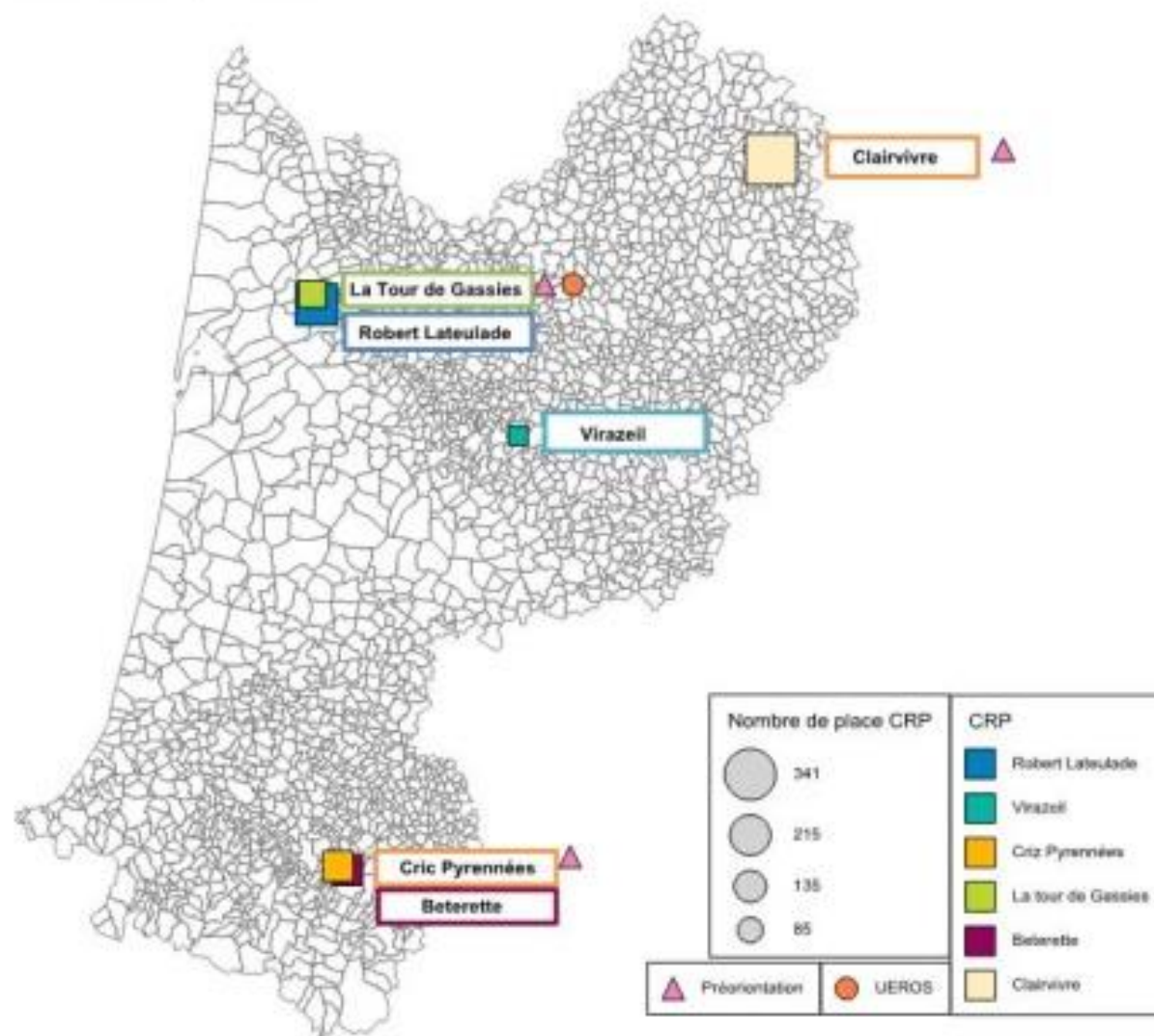
- l'insertion professionnelle : emploi direct (avec ou sans aménagement), maintien dans l'emploi, formation spécialisée pour travailleur handicapé ou non, contrat en alternance, milieu protégé...
- l'insertion sociale : autonomisation dans la vie quotidienne, insertion sociale par le bénévolat ou l'associatif...

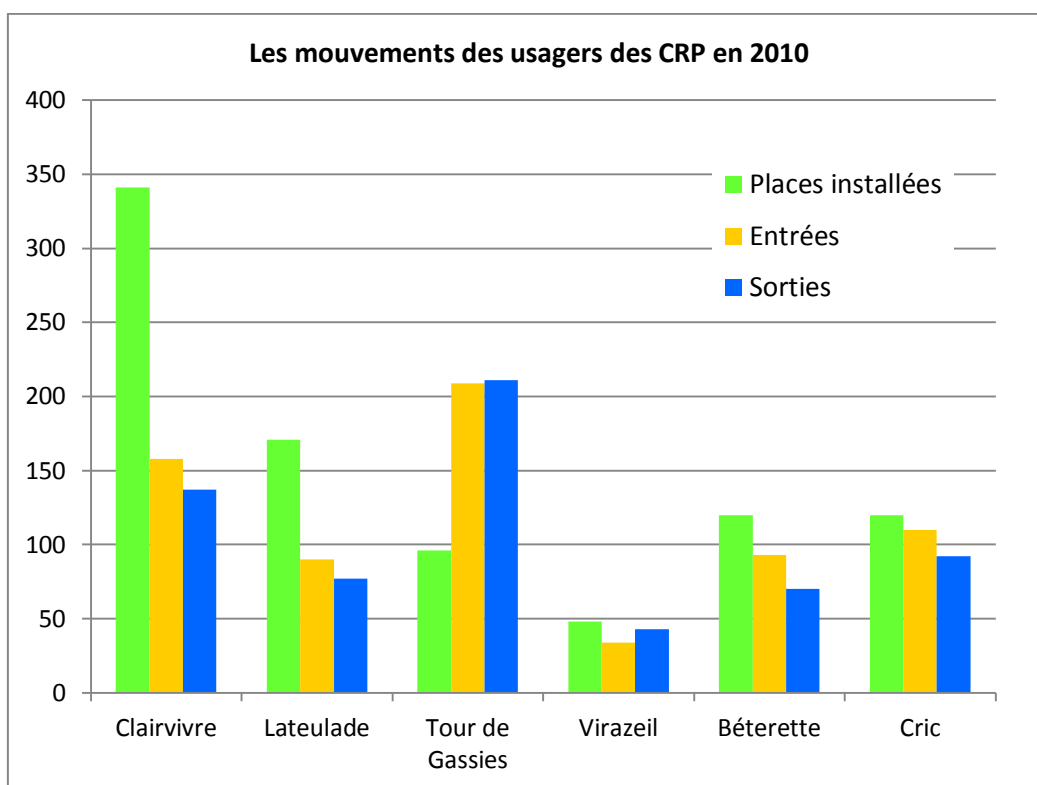
Il existe une seule implantation en Aquitaine en Gironde à la Tour de Gassies.

Voir carte des CRP en Aquitaine page suivante

¹¹ Réglementé par le décret n° 2009-299 du 17 mars 2009 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des unités d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et socioprofessionnelle (UEROS) pour personnes cérébro-lésées

Répartition des CRP en Aquitaine





Sources : DREES – enquête ES 2010 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Le taux annuel de rotation des stagiaires des CRP aquitains est important, autour de 74 %, mais est toutefois inférieur à la moyenne nationale qui s'élève à 81 %.

Les mouvements d'entrées et de sorties des CRP de la région sont globalement assez équilibrés mais d'une intensité très variable selon les établissements. Ces variations sont à relier à la durée des séjours.

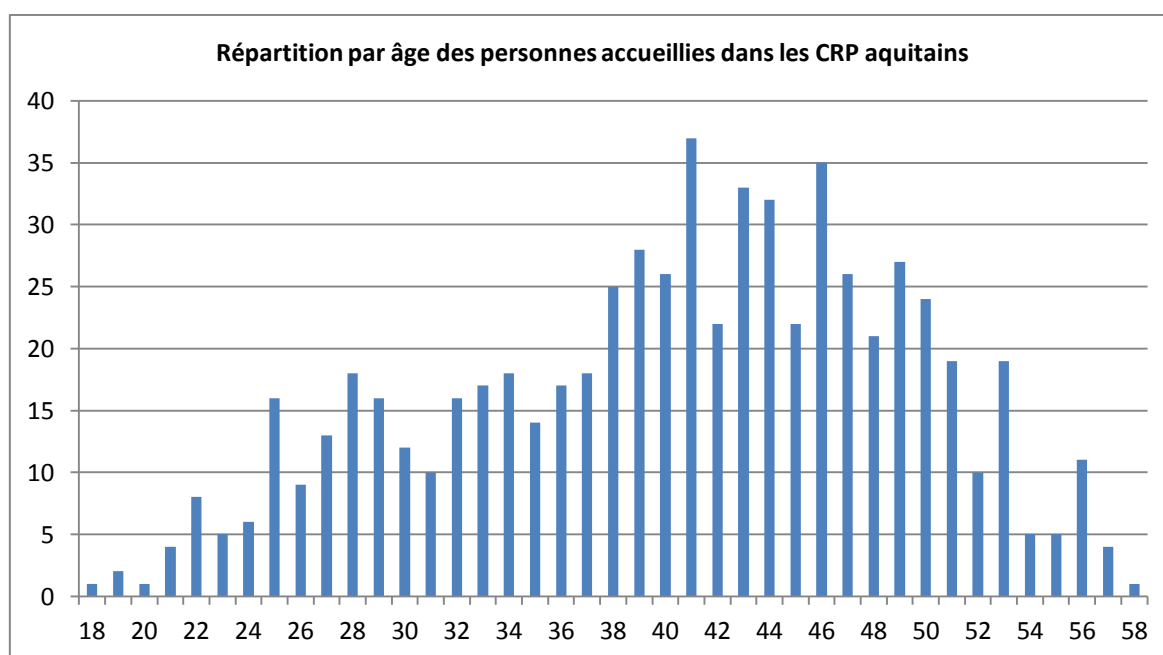
Toutefois, ces données issues de l'enquête ES sont à considérer avec prudence, car elles ne permettent pas de distinguer les différentes sections des CRP : formation, préformation et UEROS, qui comme cela vient d'être présenté, fonctionnent sur des logiques qui leur sont propres, notamment en termes de durée dans leur mise en œuvre.

2 - Les publics accueillis en CRP

2.1 Sexe et âge

Les hommes sont majoritaires en CRP et représentent 62 % des stagiaires en Aquitaine. Cette surreprésentation tend toutefois à diminuer (68 % en 2006)¹². Notons que parmi les travailleurs handicapés salariés dans une entreprise privée assujettie à l'obligation d'emploi en Aquitaine, on observe une proportion d'hommes équivalente, 64 %¹³.

Au niveau national, cette prépondérance masculine en CRP est un peu plus marquée (66 % en 2010).



Sources : DREES ES 2010 – exploitation CREAHI d'Aquitaine

Répartition des stagiaires selon la tranche d'âge

	Aquitaine 2010	France 2010	Aquitaine 2006
Moins de 25 ans	4 %	10 %	8 %
25-49 ans	81 %	77 %	84 %
50 ans et plus	15 %	13%	7 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Sources : DREES ES 2006 et 2010 – exploitation CREAHI d'Aquitaine

L'âge moyen des stagiaires en Aquitaine est de 40 ans.

Entre 2006 et 2010, la proportion des stagiaires de moins de 25 ans en CRP a été divisée par deux en Aquitaine alors que, dans le même temps, celle des 50 ans et plus a doublé.

L'accueil des stagiaires de moins de 25 ans est plus développé au niveau national que dans la région (10 %).

Parmi les salariés handicapés du secteur privé, on peut observer une proportion des personnes de 50 ans et plus beaucoup plus importante (44 %)¹⁴.

¹² Au niveau des répondants à l'enquête CREAHI, les hommes représentent 63 % des effectifs.

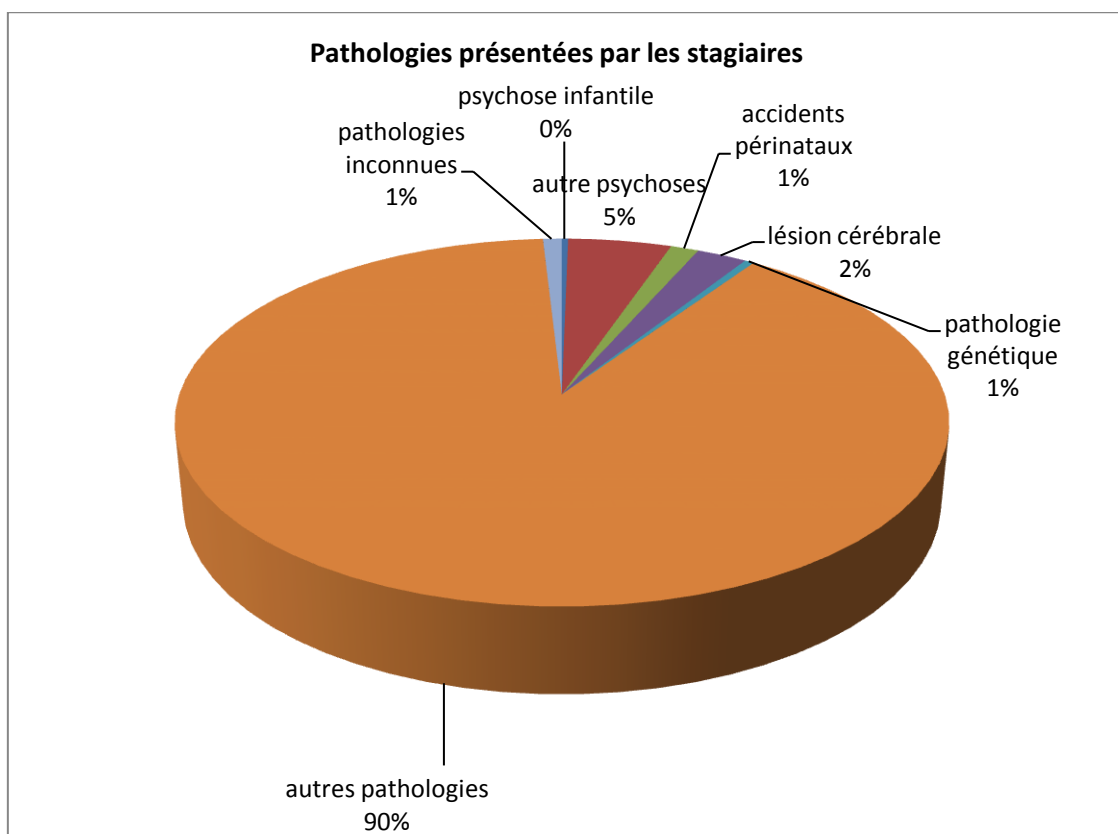
¹³ Les chiffres clés 2012 – les personnes handicapées et l'emploi – Agefiph – Fiphfp, Mai 2013

¹⁴ Ibid.

2.2 - Handicaps présentés

Deux sources nous permettent d'approcher la question des pathologies et déficiences présentées par les stagiaires des CRP :

- Les données de l'enquête ES¹⁵, théoriquement renseignées par les médecins, sont souvent parcellaires et imprécises (faute certainement de présence suffisante au sein des CRP pour ces médecins) ;
- Les données de l'enquête directement conduite auprès de stagiaires : il ne s'agit pas là de diagnostic médical mais de données déclaratives des répondants à la question « quelle est la nature de votre handicap ? »



Sources : DREES ES 2010 – exploitation CREAHI d'Aquitaine

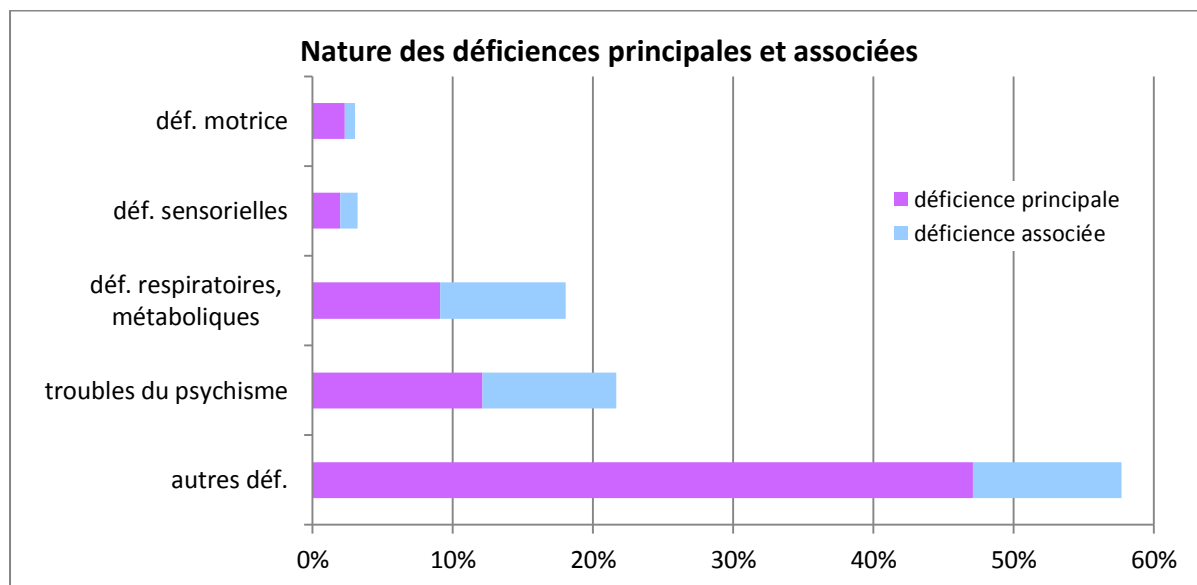
Pour les usagers des CRP, la grille proposée par ES ne permet de réellement approcher la nature de la pathologie puisque la quasi-totalité de la population est répertoriée dans « autres pathologies ».

Outre la question portant sur la pathologie, l'enquête ES comporte une question sur les déficiences en résultant. Ainsi, selon cette l'enquête ES, le tiers des personnes accueillies en CRP souffre d'au moins 2 déficiences engendrées par leur pathologie.

Ici encore, on constate que ES manque d'efficacité pour décrire ces stagiaires puisque 90 % d'entre eux sont répertoriés dans la rubrique « autres déficiences ».

¹⁵ L'enquête ES, établissements sociaux, est une enquête nationale exhaustive pilotée par la DREES, direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. L'enquête ES « handicap » est conduite tous les 4 ans (dernières éditions en 2006 et en 2010) et s'intéresse à l'activité des établissements et services pour personnes handicapées, au personnel en fonction, ainsi qu'aux personnes accueillies dans ces structures.

Parmi les déficiences identifiées, les troubles du psychisme sont les plus représentés et affectent plus de 20 % du public. Ces troubles sont en augmentation très sensible, ils n'étaient observés que pour 10 % du public en 2006.

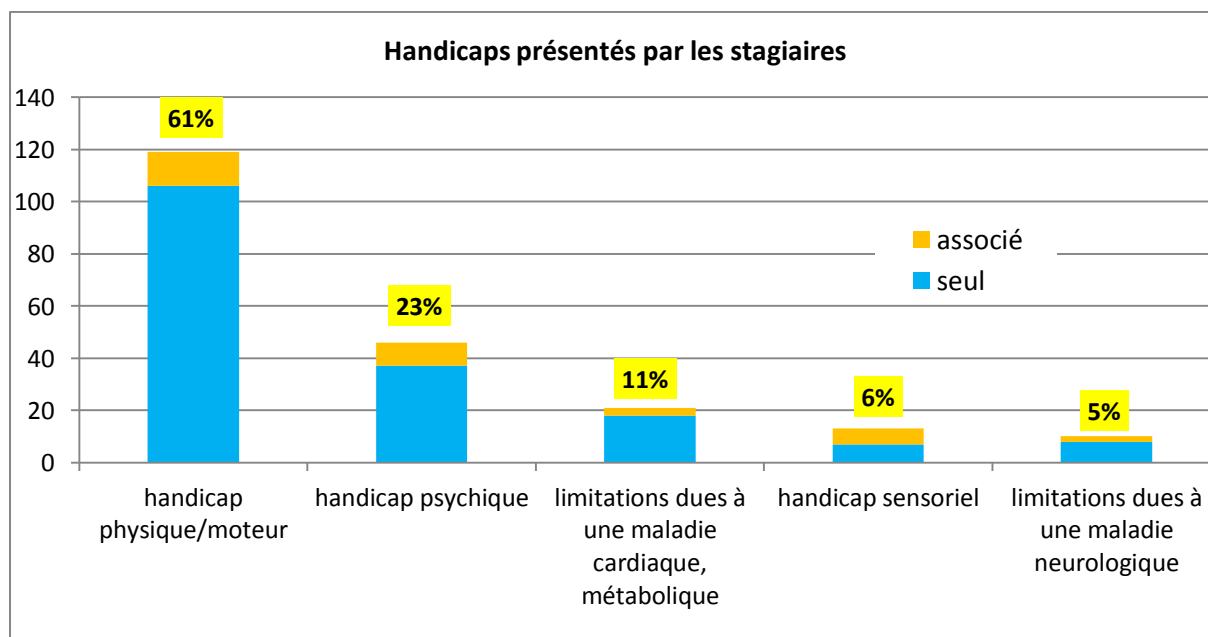


Sources : DREES ES 2010 – exploitation CREAHI d'Aquitaine

L'enquête auprès des stagiaires ne distingue pas pathologie et déficiences mais est centrée sur les conséquences de ces atteintes, en termes de désavantage donc de handicap.

Cette enquête montre une prépondérance marquée des handicaps concernant l'appareil locomoteur (61 %), parfois spécifiées : séquelles d'accident, lombalgie, arthrose, tendinite... La plupart du temps, ces déficiences n'empêchent pas la marche mais créent des limitations et génèrent notamment douleurs et lenteurs.

Les situations de handicap psychique sont représentées à même hauteur que les troubles psychiques dans ES (sont évoquées dépression, schizophrénie, addictions...).



Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Les CRP aquitains, interrogés sur l'évolution du public accueilli, constatent :

- l'augmentation des troubles psychologiques (qui est corroborée par les données statistiques) mais aussi des pathologies psychiatriques plus lourdes, mal stabilisées ou pas diagnostiquées (non identifiées en amont par la MDPH) ;
- une complexité croissante des situations associant désinsertion sociale, difficultés psychologiques et cumul de handicaps avec deux conséquences importantes :
 - un risque accru d'arrêt de la formation avant qu'elle ne soit arrivée à son terme (cette question sera abordée plus précisément au chapitre 4 de ce rapport) ;
 - un écart qui se développe entre, d'une part les missions du CRP et les actions de formation mises en œuvre, et d'autre part les besoins d'accompagnement de ces publics, notamment en termes de soins.
- un vieillissement qui s'amplifie avec un doublement des effectifs des personnes de 50 ans et plus en 4 ans (peut-être dû à la nécessité de construire des carrières plus longues suite au report de l'âge de départ à la retraite) ; ce vieillissement génère aussi une augmentation des besoins d'accompagnement médical.

Les CRP estiment que ces évolutions¹⁶ ont un impact sur l'employabilité des personnes reçues. L'indicateur « retour à l'emploi » n'est donc pas toujours pertinent pour mesurer l'efficacité de la prise en charge en CRP au regard des caractéristiques de ces stagiaires.

Cela va impliquer pour les CRP de faire évoluer leur projet d'établissement autour de deux axes :

- ☞ L'adaptation des parcours et de l'accompagnement pédagogique individualisé,
- ☞ L'accompagnement médico-psycho-social (addictions, troubles du comportement, difficultés sociales...).

Pour les CRP, mettre en œuvre ces orientations va nécessiter d'avoir des équipes formées aux différentes pathologies, de renforcer la pluridisciplinarité de ces équipes et leur coordination autour d'une même situation, ce qui va impliquer de faire « *évoluer les pratiques* ».

Les partenaires de tous horizons ont également exprimé des attentes pour que certains publics soient davantage pris en compte dans les CRP (nous y reviendrons dans le chapitre 5).

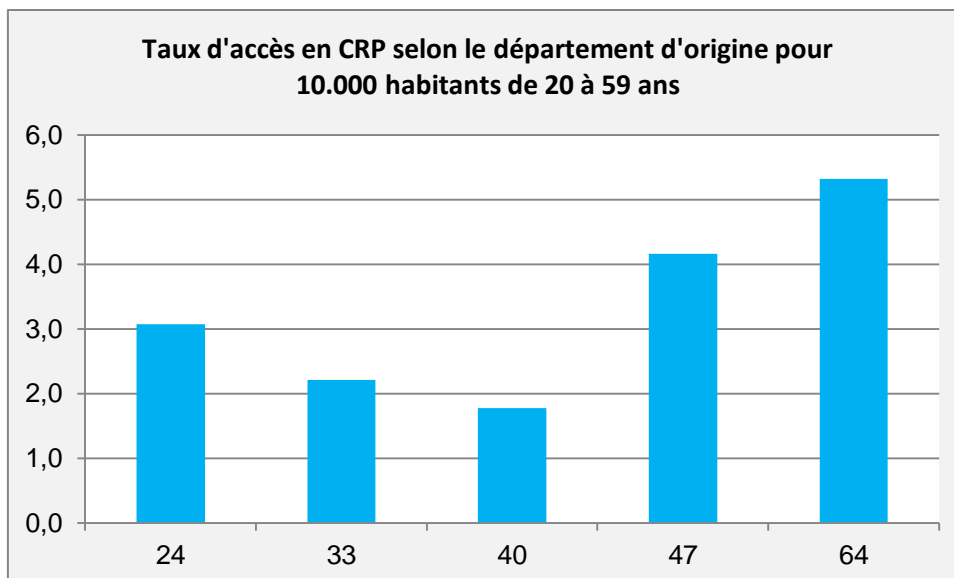
2.3 - Origine géographique

Chaque département ne dispose pas d'une offre en CRP (cf. chapitre 1 de ce rapport) ; en outre, si un CRP est implanté dans le département, il propose une offre de formations mais pas nécessairement une palette complète de prestations, en particulier préorientation et UEROS.

Ces disparités dans l'offre ont, bien sûr, un impact important sur l'accès et les personnes originaires d'un département non équipé vont voir leur probabilité d'entrer en CRP amoindrie.

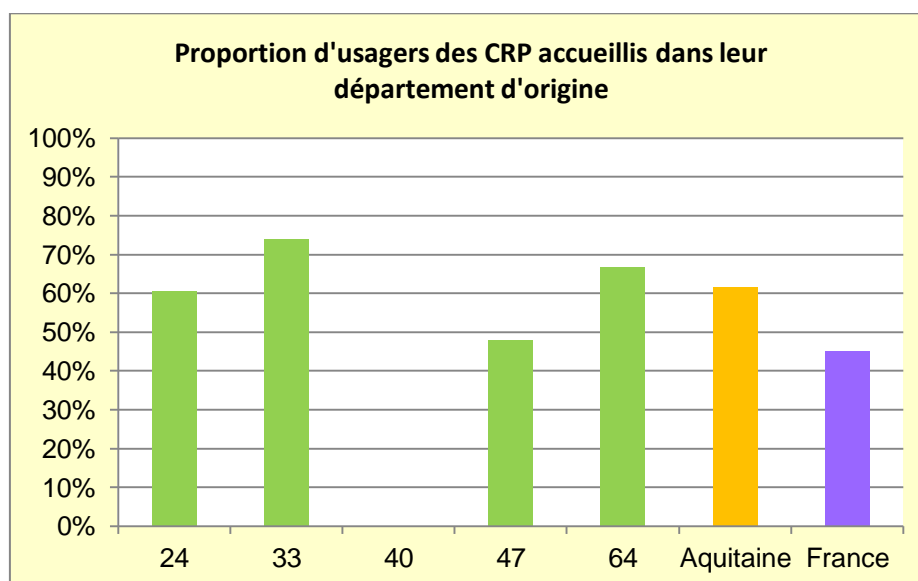
Ainsi un habitant des Pyrénées-Atlantiques a une probabilité 2,5 fois supérieure à un landais d'accéder à un CRP, toutes sections confondues.

¹⁶ Qui sont par ailleurs également constatées par les dispositifs de formation de droit commun



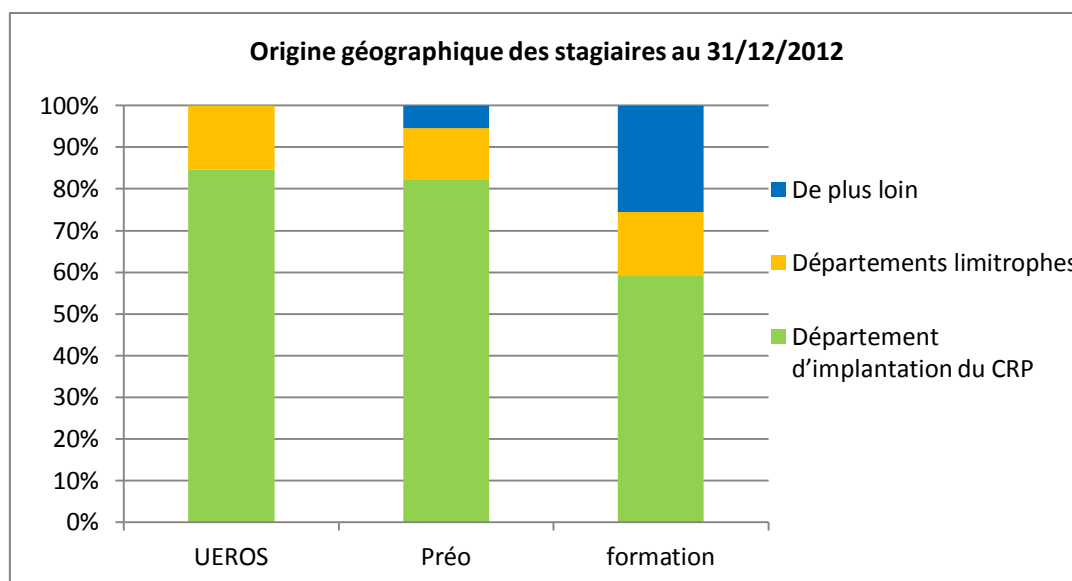
Sources : INSEE- STATISS - DREES ES 2010 – exploitation CREAHI d'Aquitaine

Pour compléter cette approche, par l'entrée inverse, on peut observer qu'en moyenne en Aquitaine, 60 % des stagiaires, toutes sections confondues (CRP, préorientation, UEROS), sont accueillis dans leur département d'origine (vs 45 % pour la France entière).



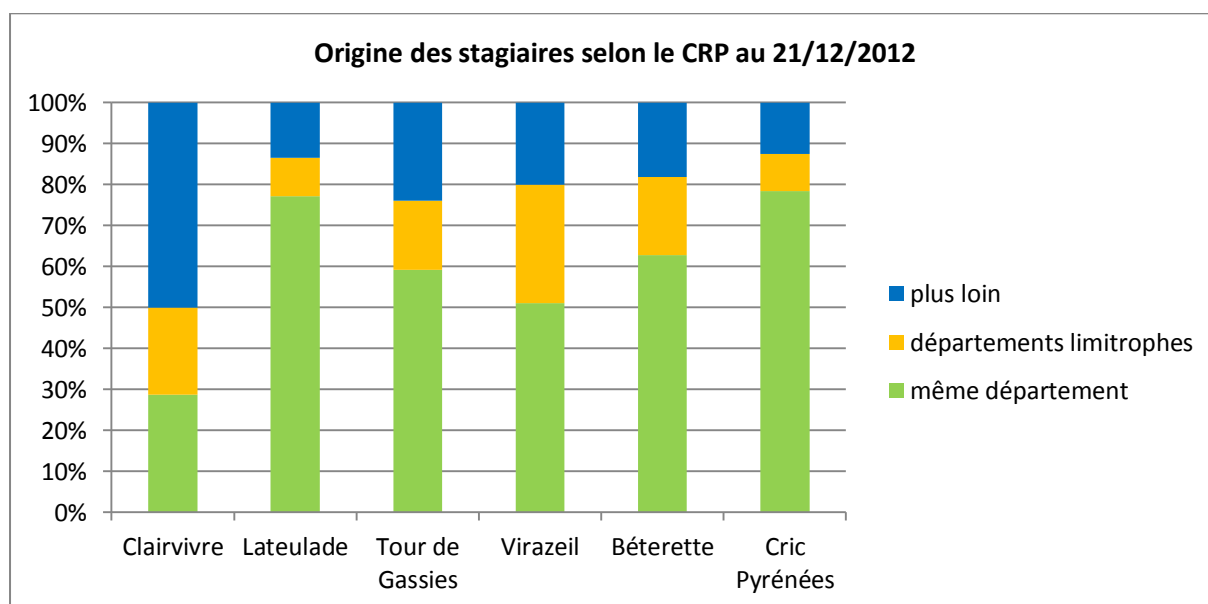
Sources : INSEE- STATISS - DREES ES 2010 – exploitation CREAHI d'Aquitaine

L'origine des stagiaires varie également selon le type de section. On se déplace de plus loin pour suivre une formation alors que, pour bénéficier d'une prestation de préorientation, les stagiaires attendent une offre de proximité et se déplacent beaucoup moins (pour l'UEROS, l'offre régionale est trop limitée pour qu'on puisse vraiment en tirer des enseignements).



Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

D'un CRP à l'autre, toutes sections confondues, les configurations sont très différentes : d'une réponse plutôt locale comme pour l'ERP Robert Lateulade (plus de 75 % de girondins) à un recrutement très élargi comme pour la CRP Clairvivre (moins de 30 % d'habitants de Dordogne).



Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Le périmètre de 'recrutement' des CRP est donc souvent assez étendu, ce qui est, selon eux, à la fois une contrainte mais aussi une opportunité.

La configuration de l'offre oblige, de fait, le travailleur handicapé à être très mobile ; cela peut constituer une gageure pour des personnes cumulant plusieurs types de handicaps, mais cette possibilité de postuler dans n'importe quel CRP donne aussi accès à une palette large de formations. En outre, un 'recrutement' trop resserré autour du CRP risquerait d'avoir pour effet une saturation du marché local de l'emploi, surtout pour des formations très spécifiques (comme par exemple la sellerie).

Toutefois, faire venir des stagiaires de toute la France implique d'avoir des prestations hôtelières, restauration et hébergement, fonctionnant toute l'année.

L'accueil en internat est ainsi très pratiqué en Aquitaine, avec plus de 60 % des stagiaires concernés, ce qui est beaucoup plus fréquent qu'en moyenne nationale (38 %) et avec des variations importantes selon le lieu d'implantation (de 20 % à l'ERP Robert Lateulade jusqu'à 100 % à Clairvivre).

Ce type d'offre va impacter les budgets de façon assez sensible en raison de la présence marquée de personnels de services généraux et des frais de fonctionnement (cf. chapitre 3).

Pour limiter ces frais, quelques suggestions ont été faites (notamment par les financeurs) :

- bien évaluer le besoin d'hébergement du stagiaire : cette offre est parfois proposée systématiquement, dès lors que la personne ne réside pas à proximité du CRP, alors que d'autres réponses pourraient être mobilisées ;
- confier au stagiaire l'entretien de sa chambre, ce qui va le responsabiliser et permettre une implication moindre des personnels de services généraux.

Quoi qu'il en soit, les CRP tiennent à souligner l'utilité de cette offre d'hébergement, qui n'est pas toujours suffisante par rapport aux besoins, ce qui peut entraîner un report de l'entrée en formation voire une entrée par défaut dans une formation de droit commun plus proche du domicile, qui peut se solder par un échec car elle n'est pas adaptée à la problématique de la personne.

A Bordeaux notamment, où l'accès au logement de droit commun est limité et coûteux, l'ERP Lateulade, qui a une offre d'hébergement assez restreinte souhaiterait une augmentation de cette offre pour n'écarter personne du droit à la formation et à la reconversion.

Le recrutement de stagiaires venant de loin rend aussi nécessaire de trouver des stages dans la région d'origine de la personne, d'autant plus que des stages peuvent déboucher sur une proposition d'embauche.

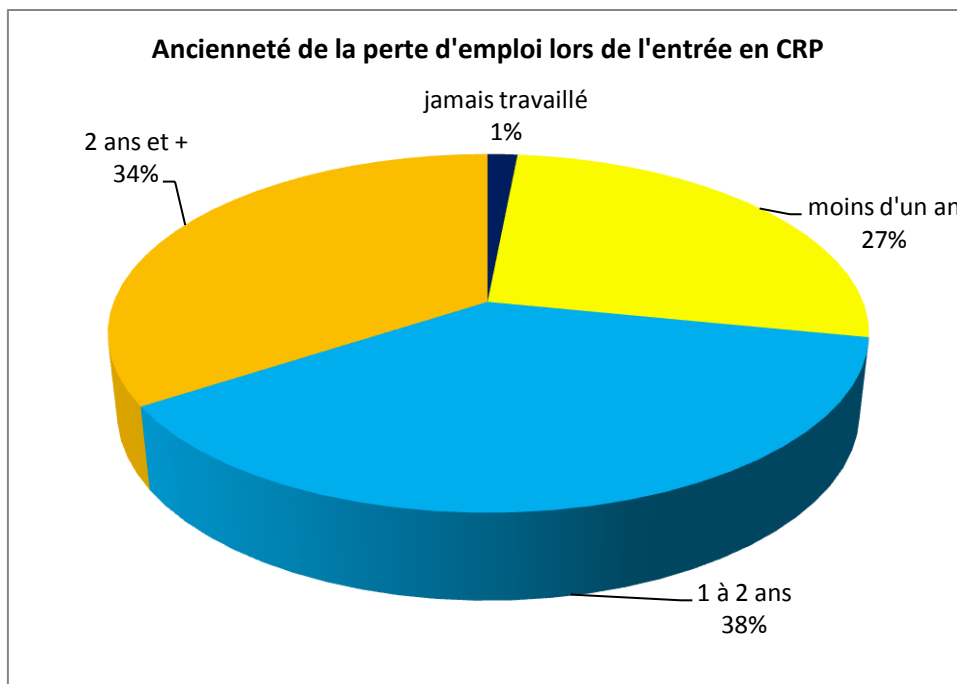
Enfin, la formation ouverte à distance (FOAD) mise en œuvre en Aquitaine par le CRP de Virazeil peut être aussi une formule adaptée à certains travailleurs handicapés, en leur permettant d'accéder à la formation de leur choix sans pour autant qu'ils soient obligés de subir un éloignement de leur domicile et de leurs proches pour de longs mois.

2.4 - Situation lors de l'entrée en CRP

Entre la perte d'emploi et l'entrée en CRP, le parcours est de longue haleine et de nombreux obstacles sont à franchir entre la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la prise de décision d'orientation de la CDAPH et enfin la libération d'une place en CRP (générant des délais importants sur lesquels nous reviendrons dans le chapitre 5).

Ainsi, près des trois quarts des stagiaires (72 %) avaient perdu leur emploi depuis au moins un an quand ils sont arrivés en CRP¹⁷.

¹⁷ On retrouve une distribution identique dans le document « Zoom sur l'activité des centres et écoles de rééducation professionnelle en Aquitaine – 2010 » réalisé la coordination technique du PRITH Aquitaine qui ne porte toutefois que sur les stagiaires en formation (donc hors préorientation et UEROS).



Sources : enquête CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

La très faible part de ceux qui n'ont jamais travaillé, 1 %, montre que les CRP aquitains sont à l'heure actuelle essentiellement tournés vers le reclassement et ne sont sollicités pour une première insertion professionnelle que de façon extrêmement marginale.

3. Activités, offre, moyens, difficultés et attentes des CRP aquitaine

3.1 Les prestations offertes par les CRP aquitains

Une grille permettant aux CRP de présenter leurs prestations autour de plusieurs indicateurs :

- Accueil/information,
- Evaluation/orientation,
- Réentraînement,
- Remise à niveau/préparation,
- Formation,
- Insertion et soutien professionnels,
- Accompagnement de la personne,
- Prestations hôtelières/accueil.

Ces données sont présentées ci-dessous sous forme de « catalogue » avec les éventuels commentaires ou précisions des CRP.

Nous reviendrons sur les divers aspects de cette offre dans certains points de ce chapitre au travers des difficultés et projets des CRP ainsi dans le chapitre 5 qui reprend les attentes des partenaires.

	Clairvivre	Lateulade	Tour Gassies	Virazeil	Béterette	Cric Pyrénées	Commentaires et précisions
Accueil / information							
Journée d'information sur l'offre et le fonctionnement du CRP	X	X	X	X	X		<p>Lateulade : Service à la demande de l'utilisateur, prise de RDV individuel pour a minima visite de la section et entretien avec le professeur référent.</p> <p>Tour de Gassies : Durée et modalités de diffusion des informations variables selon les sections</p> <p>Virazeil : phase d'accueil de 3 jours à laquelle sont invités les candidats: rencontre avec l'ensemble de l'équipe, tests d'aptitude pour élaborer les parcours de préparatoire (hébergement, restauration gratuits), découverte du lieu de vie, des professionnels du CRP, de la pédagogie mise en place, des stagiaires en formation pour vérification de l'adéquation entre l'attente et les prestations offertes</p> <p>Béterette : Visite de l'établissement et rencontre des professionnels tous les 15 jours</p> <p>Cric Pyrénées : Pour les dispositifs de Préorientation et, à la demande des usagers, pour les autres dispositifs</p>
Journée de pré-admission		X	X		X	X	<p>Lateulade : Circuit faisant l'objet d'une procédure écrite : rencontre avec les services administratifs, pôle médico-psycho-social et insertion, présentation des équipes pédagogiques, discours du directeur puis journée d'intégration (découverte de Bordeaux)</p> <p>Tour de Gassies : dans le cadre de l'UEROS</p> <p>Béterette : ½ journée consacrée à l'accueil/admission le jour de l'entrée dans l'établissement.</p>
Site Internet, catalogue de formation	X	X	X	X	X	X	<p>Lateulade : De multiples supports de communication : plaquettes, dépliants, monographies, site Internet, parution d'annuaires professionnels.</p> <p>Tour de Gassies : Plaquette CRP + annuaire FAGERH + catalogue (direction nationale des UGECAM)</p> <p>Virazeil : Site national, plaquette présentant le CRP, les formations, la FOAD, annuaires professionnels (type FAGERH)</p>
Actions type permanence Pôle Emploi					X		Béterette : Séances d'information au sein des Centres de préorientation Tour de Gassies et CRIC Pyrénées
Participations à des forums, des manifestations	X	X	X	X	X	X	<p>Lateulade : En externe : Participation à des forums organisés par les mairies, la maison de l'emploi (MDE), Pôle emploi...</p> <p>- En Interne : manifestations pour les stagiaires sortants en partenariat avec le Cap emploi, Alther 33 : Handi-stages, les entreprises (Handi-contacts, simulation d'entretiens, Bourse de l'emploi...).</p> <p>Virazeil : organisation de 3 forums pour les travailleurs handicapés dans le cadre de la semaine nationale pour l'emploi (Villeneuve, Agen, Marmande), participation à ceux de Toulouse et Cénac. Forum sur les formations de droit commun (Marmande, Villeneuve)</p> <p>Béterette : Participation à des séances d'information pour les professionnels de l'orientation des TH et les TH eux-mêmes (ex. Mont-de-Marsan en 2012). Participation ponctuelle à des salons (Pau, Bordeaux, Toulouse)</p> <p>Cric Pyrénées : occasionnellement</p>

	Clairvivre	Lateulade	Tour Gassies	Virazeil	Béterette	Cric Pyrénées	Commentaires et précisions
Évaluation/orientation							
Elaboration d'un projet personnalisé (projet de vie et professionnel)	X	X	X	X	X	X	<p>Lateulade : un mois après l'entrée en formation, une réunion en équipe pluridisciplinaire fait le point pour chaque stagiaire à l'issue de laquelle des aménagements peuvent être proposés, une réévaluation du projet de reconversion effectuée avec son accord.</p> <p>Tour de Gassies : Notamment en section UEROS et préorientation</p> <p>Virazeil : Le projet est élaboré dans les deux mois suivant l'entrée et est validé par le stagiaire et la direction. Ce document, signé par le stagiaire, est réactualisé autant que de besoin. Mise en place de la Commission de Bilan et de Diagnostic et d'Évaluation pour un échange pluridisciplinaire.</p> <p>Béterette : le projet professionnel peut être adapté tout au long de la formation lors du travail d'accompagnement par l'équipe interdisciplinaire avec l'accord du Stagiaire. Il fait l'objet d'une formalisation signée par les parties</p> <p>Cric Pyrénées : Validation par le biais de stages en entreprise avec convention tripartite</p>
Évaluation spécialisée/ en milieu de travail	X	X	X	X	X	X	<p>Lateulade : Chaque usager suit une formation de 16 semaines en entreprise, ces PFMP font l'objet d'un suivi individuel précis de la part des équipes pédagogiques et administratives. Chaque PFE fait l'objet d'un rapport et d'une évaluation.</p> <p>Tour de Gassies : Bilan de stage en entreprise réalisé systématiquement</p> <p>Virazeil : Tout au long de la formation et dès la préparatoire, des stages en entreprise sont mis en place et objectivés par un thème en relation avec les compétences acquises pour favoriser la mise en pratique de l'activité. Les périodes en entreprise sont d'une durée minimale de 6 semaines et peuvent tendre vers l'alternance si un projet d'insertion est envisagé.</p> <p>Béterette : l'évaluation en milieu de travail est intégrée au parcours de reconversion via les différents stages en entreprises</p> <p>Cric Pyrénées : Évaluation en entreprise ou dans d'autres structures avec convention tripartite</p>
Réentraînement							
Réentraînement fonctionnel, gestuel, cognitif	X		X	X	X		<p>Clairvivre : Prestation assurée dans le cadre du préparatoire polyvalent</p> <p>Tour de Gassies : Notamment en UEROS + en section préparatoire (redynamisation)</p> <p>Virazeil : Formation aux aptitudes de raisonnement logique</p> <p>Béterette : non spécifique, intégré au dispositif préparatoire.</p>
Réentraînement au travail			X		X		<p>Tour de Gassies : Dans toutes les sections : stages en entreprise, soumission à des horaires, au règlement de fonctionnement du centre...</p> <p>Béterette : non spécifique, intégré au dispositif préparatoire.</p>

	Clairvivre	Lateulade	Tour Gassies	Virazeil	Béterette	Cric Pyrénées	Commentaires et précisions
Remise à niveau, préparation							
Alphabétisation / lutte contre l'illettrisme	X		X			X	<p>Clairvivre : dispositif dédié Paris</p> <p>Lateulade : Public non orienté en ERP (niveau IV)</p> <p>Tour de Gassies : Action que le CRP souhaiterait développer</p> <p>Cric Pyrénées : Dispositif dédié Déclic</p>
Français langue étrangère		X				X	<p>Lateulade : Des cours de FLE sont dispensés (2 h / quinzaine en 2012 en sus du temps scolaire sur la base de volontariat des usagers, 2 h / semaine en 2013, comprises dans le temps scolaire)</p> <p>Cric Pyrénées : Dispositif dédié Déclic</p>
Remise à niveau des connaissances scolaires	X	X	X	X	X	X	<p>Lateulade : Préformation 6 mois (janvier à juin) et préformation 3 mois (avril à juin) remise à niveau du socle commun des connaissances de fin de troisième en français, mathématiques, anglais et informatique. Accompagnement à la recherche de stage (CV, lettre de motivation, méthodologie en vue du stage).</p> <p>Tour de Gassies : Mission de la section préparatoire</p> <p>Virazeil : Mathématiques, français</p> <p>Béterette : non spécifique, intégré au dispositif préparatoire.</p> <p>Cric Pyrénées : Dispositif de remise à niveau pour les usagers ayant un projet défini et en lien avec les secteurs du bâtiment et du tertiaire.</p>
Actions préparatoires à la formation	X	X	X	X	X	X	<p>Lateulade : Tous les usagers qui entrent en préformation, 3 ou 6 mois, font l'objet d'une évaluation pédagogique pour constituer les groupes de niveaux en langues, français, mathématiques et informatique.</p> <p>Tour de Gassies : Mission de la section préparatoire</p> <p>Virazeil : Préparatoire (selon notification MDPH) en mathématiques, français et bureautique. Programme individualisé. Préparation à l'auto-formation accompagnée.</p> <p>Béterette : Formations préparatoires de 4 mois spécialisées en fonction de la formation qualifiante visée.</p> <p>Cric Pyrénées : Préparatoires spécifiques</p>

	Clairvivre	Lateulade	Tour Gassies	Virazeil	Béterette	Cric Pyrénées	Commentaires et précisions
Insertion et soutien professionnels							
Action préparatoire à l'emploi	X	X	X	X	X	X	<p>Clairvivre : Prestations de techniques et de dynamique de recherche d'emploi</p> <p>Lateulade : 16 semaines de Formation en entreprise sur les deux années de formation, 12 h de techniques de recherche d'emploi, accompagnement personnalisé au projet professionnel par la chargée d'insertion</p> <p>Tour de Gassies : Stages en entreprise + séances de techniques de recherche d'emploi</p> <p>Virazeil : Module de dynamique de recherche d'emploi. Entretiens individuels ou ateliers : CV, lettre de motivation, prospection téléphonique, ciblage d'entreprises (pour les stages et les emplois)</p> <p>Béterette : Actions intégrées à la prise en charge globale et conduites par l'ensemble de l'équipe d'accompagnement, en particulier les formateurs et la conseillère à l'insertion professionnelle.</p>
Action de maintien dans l'emploi			X	X		X	<p>Tour de Gassies : Partenariat UEROS/SAMETH</p> <p>Virazeil : Postes de travail aménagés durant la formation selon les besoins par l'ergothérapeute</p>
Accompagnement de la personne							
Soutien psychologique	X	X	X	X	X	X	<p>Clairvivre : Présence psychologue clinicienne (1ETP) + prestations de psychologues du travail</p> <p>Lateulade : Un psychologue à 40% (en 2012, suivi régulier de 73 usagers + 497 entretiens).</p> <p>Tour de Gassies : A la demande</p> <p>Virazeil : Rendez-vous périodiques et à la demande ou selon les besoins. Intervention du neuropsychologue possible, en plus du psychologue</p> <p>Béterette : Psychologue du travail interne - Prestations externes psychologue clinicien - Partenariat CMP</p>
Accompagnement social	X	X	X	X	X	X	<p>Lateulade : Une assistante sociale à 10% (demi-journée /semaine) a traité 72 dossiers d'usagers en 2012</p> <p>Tour de Gassies : A la demande</p> <p>Virazeil : Rendez vous obligatoires et à la demande ou selon les besoins avec l'assistante sociale.</p> <p>Béterette : Assistante sociale</p>
Prestations/rééducations paramédicales	X		X	X	X		<p>Clairvivre : Les personnels médicaux et paramédicaux assurent des prestations d'accompagnement, de prévention, d'éducation et éventuellement de soins</p> <p>Virazeil : Mise à profit du personnel du centre de rééducation fonctionnelle situé sur le site.</p> <p>Béterette : Prestations externes notamment de kinésithérapie</p>
Soins		X	X	X	X		<p>Lateulade : Une infirmière à temps complet et un médecin à 30% (trois demi-journées par semaine) ont assuré 1446 interventions de soins et 920 consultations (en 2012).</p> <p>Tour de Gassies : Suivi médical assuré par un médecin</p> <p>Virazeil : Médecins généralistes, médecin MPR (médecine physique et réadaptative) et infirmiers (24h/24)</p> <p>Béterette : Service médical : Médecin, infirmière + prestations médicales externes sur prescription du médecin de l'établissement</p>

	Clairvivre	Lateulade	Tour Gassies	Virazeil	Béterette	Cric Pyrénées	Commentaires et précisions
Autres (précisez)							
Accompagnement du temps libre	X						Clairvivre : Accompagnement éducatif, social et familial, animation, soutien du parcours de formation, de loisirs, bien-être et relaxation.
Accompagnement médico-psycho-pédagogique		X		X	X	X	Lateulade : Accompagnement médico-psycho-pédagogique individualisé assuré par l'équipe pluridisciplinaire ; bilans trimestriels suivis de réunions de synthèse auxquelles les usagers sont associés. Chaque section dispose d'un professeur référent qui assure le lien entre l'usager et les équipes. Virazeil : Un référent est identifié pour chaque stagiaire (personne-ressource qui selon les problématiques se mettra en rapport avec le professionnel le plus adapté du site pour apporter les meilleures solutions). Béterette : travail coordonné de l'équipe interdisciplinaire pour une prise en charge individualisée.
Activité de reconquête de l'estime de soi et de gestion du stress		X		X			Lateulade : Théâtre d'improvisation (1 heure semaine) - Relaxation (1 heure quinzaine) Virazeil : Atelier animé par le psychologue du travail et la chargée d'insertion (à la demande)
Prestations hôtelières/accueil							
Hébergement	X	X	X	X	X	X	Lateulade : 34 logements (dans 3 résidences sur Bordeaux mis à disposition des usagers les plus en difficulté - éloignement du domicile, handicap, ressources ou conditions de vie). Commission d'attribution en juin Tour de Gassies : Livraison prochaine d'un nouvel immeuble Virazeil : 42 lits d'internat et 6 places en externat Béterette : 88 chambres. Internat semaine + week-end.
Restauration	X	X	X	X	X	X	Lateulade : Service de restauration : petit-déjeuner des internes et restauration méridienne des internes et demi-pensionnaires assurés dans l'École, restauration du soir et des week-ends assurée par le CROUS par convention, pour les internes uniquement. Tour de Gassies : Accès à un self midi et soir Virazeil : Restauration 7j/7 (avec prise en compte des régimes spéciaux). Béterette : Midi / soir. Fermé le WE. Partenariat avec le CRIC Pyrénées qui accueille les stagiaires le WE
Transport mis à disposition par le CRP pour les stagiaires	X			X	X	X	Clairvivre : Pour accéder au centre et pour les visites médicales/paramédicales Lateulade : En projet rentrée 2013, trajet gare SNCF/ERP pour une dizaine d'usagers qui ont du mal à marcher : il faut pour cela changer le véhicule, le personnel est disponible. Virazeil : Arrêt de bus à la demande au sein du site et navette avec véhicule organisée par l'établissement Béterette : Navette gare le vendredi. Prêt occasionnel de véhicule (ex. déplacement au CRIC le week-end).
Animation	X	X	X	X	X		Lateulade : Diverses sorties : bowling, karting, cinéma, théâtre, arbre de Noël des enfants du personnel et des usagers, expositions, vide-grenier... Tour de Gassies : En commun avec le centre de médecine physique de la Tour de Gassies Virazeil : Animatrice présente sur le site. Organisation sur le site du Téléthon, des journées du patrimoine, du printemps musical, de pièces de théâtre... Béterette : Pas d'animation assurée par l'établissement. Animation gérée par l'association des stagiaires. Mise à disposition de locaux et matériels (foyer avec équipements de loisirs).

3.2 - Offre de formation

Les CRP aquitains ont une offre de formation essentiellement centrée sur les niveaux IV et V, ce qui est tout à fait représentatif de l'offre sur le plan national (89 % de niveau IV ou V). Aucune formation n'est possible en niveau II ou III en Aquitaine (offre très restreinte au niveau national : 4 %), pour quelques situations de travailleurs handicapés, la prolongation d'étude serait favorisée par une telle offre dans un cadre spécialisé.

En termes de champs couverts, les formations du secteur tertiaire, administration et commerces arrivent en tête, suivies de près les formations en électronique, automatisme et informatique avec une offre plus dense en Aquitaine qu'au niveau national.

Diplômes et titres professionnels préparés dans les CRP aquitains (2013)

Niveau		Att. = attestation du CRP TP = titre professionnel du Ministère du travail BPA = brevet professionnel agricole BEP = brevet d'études professionnelles Bac pro = baccalauréat professionnel	Clairvivre	Lateulade	Tour Gassies	Virazeil	Béterette	Cric Pyrénées
Administration et commerce								
V	TP	Agent administratif	X		X	X	X	
V	TP	Agent d'accueil et d'information				X		
V	BEP	Métiers des services administratifs		X				
V	BEP	Métiers des relations clients et usagers		X				
V	TP	Employé commercial en magasin					X	
IV	TP	Secrétaire assistant	X			X		
IV	TP	Secrétaire comptable	X			X		
IV	TP	Secrétaire assistante médico-social				X		
IV	TP	Comptable assistant	X			X	X	
IV	TP	Comptable assistant médico-social				X		
IV	TP	Vendeur spécialisé en magasin					X	
IV	Bac pro	Gestion et Administration		X				
IV	Bac pro	Accueil Relations Clients et Usagers		X				
Espaces verts, horticulture, viticulture								
Att		Agent des travaux en floriculture	X					
Att		Agent des travaux en pépinière	X					
Att		Agent des travaux en espaces verts	X					
Att		Vendeur en jardinerie	X					
Att		Fleuriste	X					
V	TP	Ouvrier de production horticole ornementale	X					
V	BPA	Travaux de la vigne et du vin						x
Hôtellerie, restauration								
V	TP	Agent de restauration	X					
Entretien, hygiène, services à la personne								
V	TP	Agent de propreté et d'hygiène	X					x
V	TP	Agent d'entretien du bâtiment	X		X			
V	TP	Assistant de vie aux familles						
Logistique, magasinage								
V	TP	Agent magasinier	X					

			Clairvivre	Lateulade	Tour Gassies	Virazeil	Béterette	Cric Pyrénées
Électronique, automatisme, informatique								
V	TP	Agent montage et câblage en électronique	X					
V	TP	Agent d'intervention en distribution automatique						X
V	TP	Electricien de maintenance des systèmes automatisés					X	
V	TP	Opérateur station centrale de télésurveillance						X
V	BEP	Réalisation informatisée de produits industriels		X				
V	BEP	Electrotechnique, énergie, équipements communicants		X				
V	BEP	Systèmes électroniques et numériques Alarme, sécurité, audiovisuel, multimédia		X				
V	BEP	Systèmes électroniques et numériques Maintenance informatique et réseau		X				
IV	Bac pro	Electrotechnique, énergie, équipements communicants		X				
IV	Bac pro	Systèmes électroniques et numériques Alarme, sécurité, audiovisuel, multimédia		X				
IV	Bac pro	Systèmes électroniques et numériques Maintenance informatique et réseau		X				
IV	TP	Technicien de bureau d'études en électricité					X	
IV	TP	Technicien d'assistance en informatique			X		X	
Industrie, construction								
Att.		Technicien d'études en construction et charpentes métalliques		X				
V	BEP	Etudes du bâtiment		X				
IV	TP	Technicien d'études en bâtiment					X	
IV	TP	Technicien métreur en réhabilitation habitat					X	
IV	Bac pro	Etude et définition de produits industriels		X				
IV	Bac pro	Technicien bâtiment option B études et économie de la construction		X				
IV	Bac pro	Technicien du bâtiment option A assistant en architecture		X				
Prothèses, lunetterie								
V	TP	Monteur vendeur en optique lunetterie	X					
V	TP	Agent technique prothésiste et orthésiste	X					
Sellerie, métiers du cuir, artisanat								
V	TP	Cordonnier multiservices	X					
V	TP	Sellier harnacheur	X					
V	TP	Sellier garnisseur	X					
V	TP	Tapissier garnisseur						X

Sources : enquête CRP 2013 ARS CREAHI – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

3.3 - Les ressources humaines

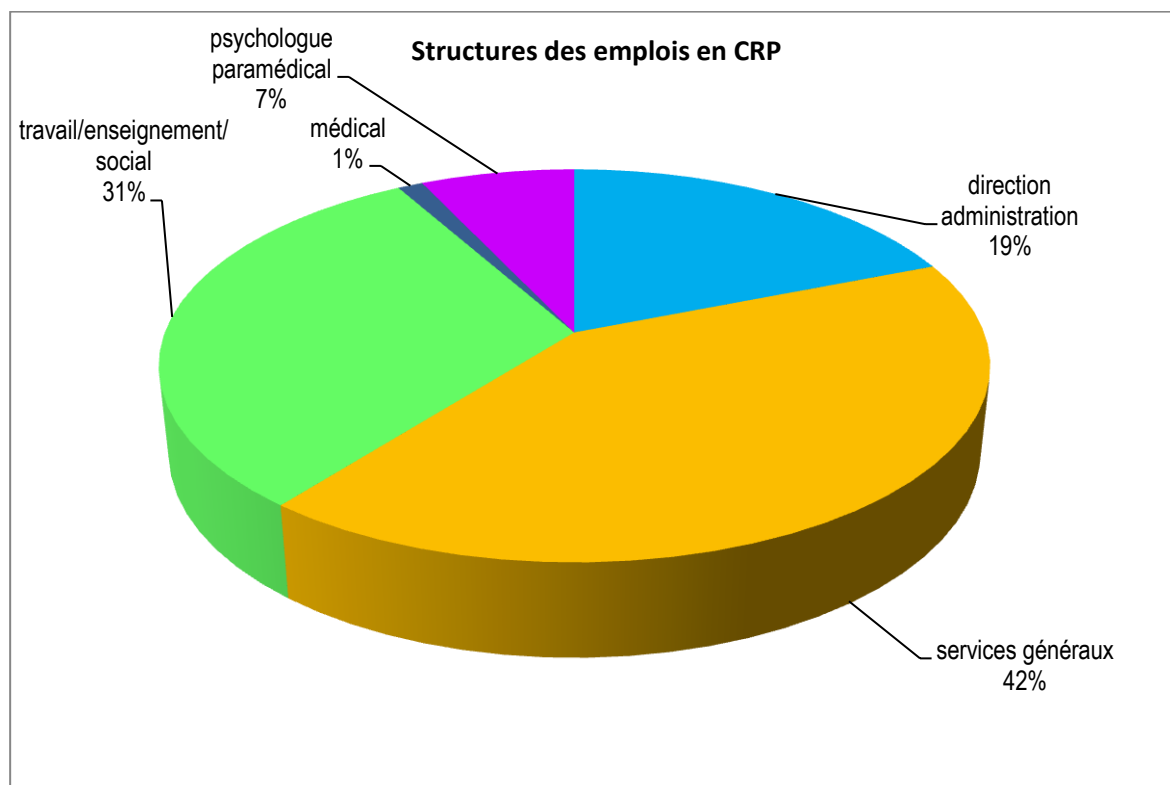
Selon l'enquête ES, 390 personnes étaient salariées dans les CRP aquitains¹⁸, ce qui correspond à 350 emplois en équivalent temps plein (ETP). En Aquitaine, plus de 80 % des salariés exercent leur activité à temps plein (contre 62 % pour la France entière), 10 % ont un temps de travail inférieur à un mi-temps (France entière : 14 %).

En Aquitaine, 85 % des salariés ont un emploi stable (CDI : 43 % et titulaires de la fonction publique : 42 %). Au niveau national, la part des emplois stables s'élève à 90 % avec beaucoup moins d'emplois de la Fonction publique (12 %).

Le taux global d'encadrement s'établit en Aquitaine à 38,7 ETP pour 100 stagiaires (vs 34,5 en moyenne nationale)¹⁹.

Concernant les caractéristiques sociodémographiques des salariés, on observe :

- une très forte proportion de personnes de 50 ans et plus, 40 % en Aquitaine, mais qui est encore plus élevée au niveau national : 44 % ;
- une légère majorité de femmes, 53 % en Aquitaine, un peu plus marquée en moyenne nationale, 57 % (quoi qu'il en soit les femmes sont nettement moins représentées que dans le secteur Education-santé-sociale où elles représentent selon l'INSEE les trois quarts des effectifs salariés).



Sources : DREES ES 2010 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

¹⁸ Ces données sont issues de ES 2010 (soit la situation au 31/12/2010), elles ont donc pu évoluer 2 ans et demi plus tard. A ce sujet, Béterette indique par exemple : « Depuis 2010 nous avons mis en place une politique de recentrage des effectifs vers le "cœur de métier" et d'externalisation progressive de certaines prestations techniques ».

¹⁹ Attention, ce taux d'encadrement est établi non pas par rapport à la capacité théorique figurant dans l'agrément mais par rapport aux présents dans le CRP. Au niveau national, ce ratio d'encadrement est en baisse, il s'élevait en 2006, selon les données de la DREES, à 37 ETP pour 100 résidents accueillis.

Structure comparée des emplois en CRP Aquitaine-France²⁰

Catégories d'emplois	Aquitaine	France
Direction/administration	19 %	25 %
services généraux	42 %	26 %
travail/enseignement/social	31 %	42 %
Médecins	1 %	1 %
Psychologue et paramédical	7 %	5 %
TOTAL	100 %	100 %

Sources : DREES ES 2010 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

La structure des emplois dans les CRP de la région Aquitaine présente quelques particularités notables :

- poids très important des emplois de services généraux avec 42 %, ces emplois constituent ainsi la catégorie la plus représentée ; au niveau national, la part de ces emplois est beaucoup plus restreinte (26 %) ; il existe sur ce point des écarts importants entre les CRP : les fonctions d'hébergement et de restauration petit-déjeuner/dîner, qui ne sont pas assurées partout, nécessitent de nombreux emplois ;
- les fonctions liées à la formation et à l'accompagnement vers l'emploi représentent moins d'un tiers des emplois en CRP d'Aquitaine (vs 42 % pour la France entière) ;
- quel que soit l'échelon géographique, les médecins sont très peu présents en CRP, ce qui complique bien évidemment l'accompagnement des stagiaires confrontés à de nombreux problèmes de santé, notamment des troubles psychiques.

L'ensemble des CRP font d'ailleurs le constat que leurs ressources humaines ne sont que partiellement adaptées à leurs missions. Ils ont identifié des besoins de formation²¹ voire la nécessité de renforcer des équipes.

En termes de formation, les besoins portent essentiellement sur :

- les différentes pathologies, de plus en plus fréquentes dans les CRP : les troubles psychologiques ou psychiatriques, les addictions, les troubles cognitifs (sont notamment évoqués les « dys »²² qui constituent des blocages importants pour pouvoir faire les apprentissages dans de bonnes conditions) ;
- les approches pédagogiques différenciées, pour tenir compte des différents niveaux et des handicaps présentés, les modes d'apprentissage de base, l'impact sur la construction des programmes ;
- l'amélioration des conditions d'accueil sous différents aspects : la question de la bientraitance, essentielle dans l'accueil de publics en situation de handicap, la gestion des conflits (pouvant générer de la souffrance chez les stagiaires, comme cela a pu être rapporté dans l'enquête qui leur a été adressée), des aspects plus techniques comme l'approche ergonomique, les bonnes postures au poste de travail...

Quelques autres demandes portent aussi sur l'analyse des pratiques pour améliorer le travail en équipe et sur les outils pour développer les partenariats et le travail en réseau...

²⁰ Voir en annexe, le détail par fonction et par CRP

²¹ Dans le cadre de la politique concertée Emploi-Formation, l'Etat, le Conseil régional d'Aquitaine et l'Agefiph, organisent, avec l'appui des coordinations du SRTM et du PRITH, une consultation auprès des acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle pour identifier les besoins de professionnalisation en Aquitaine afin d'adapter ou de venir en complémentarité de l'offre de formation existante à destination de ces professionnels.

²² Dyslexie, dyspraxie, dysgraphie, dyscalculie, dysorthographe...

En termes de qualifications à intégrer ou à renforcer, des besoins sont émis autour :

- du soin : psychiatres à recruter dans 3 CRP pour les « *situations ne relevant pas de la psychologie clinique* » et de psychologues cliniciens dans 2 CRP notamment pour « *faciliter la parole* » ;
- des rééducations des fonctions instrumentales : psychomotricien notamment, pour travailler sur « *les représentations du schéma corporel* », ergothérapeutes avec une contribution attendue sur les bilans fonctionnels, kinésithérapeutes pour la prise en charge des pathologies ostéo-articulaires, fréquentes en CRP...
- des formations : un responsable pédagogique chargé de la coordination et de l'ingénierie, un formateur en anglais (ce qui correspond par ailleurs à la demande de plusieurs ex-stagiaires qui regrettent de ne pas avoir eu d'apports en langue vivante) ;
- de l'insertion professionnelle: un psychologue du travail pour aider à la construction des projets socio-professionnels, des ergonomes pour l'aménagement des postes de travail et l'adaptation de l'environnement et enfin des chargés de l'insertion professionnelle et du suivi après la sortie du CRP ;
- de l'animation, de la vie sociale et de la vie de groupe avec des éducateurs sportifs, des animateurs socio-culturels ainsi qu'un ES plus particulièrement chargé « *suivre les plus jeunes stagiaires avec des difficultés comportementales* ».

Les CRP signalent, par ailleurs, des difficultés de recrutement concernant en priorité les médecins et en particulier psychiatres (difficulté largement partagée dans tout le secteur médico-social). Les CRP indiquent aussi avoir du mal à trouver des formateurs compétents dans la discipline enseignée mais aussi aptes à s'adapter aux handicaps des publics reçus, ce qui constitue un véritable savoir-faire.

3.4 - Partenariats

3.4.1 - Les partenaires institutionnels

Au sein des CRP, les relations avec les partenaires institutionnels sont jugées unanimement satisfaisantes. Malgré tout des différences de connaissance mutuelle demeurent assez importantes selon les institutions (MDPH, ARS, Direccte, Conseil Régional...).

En effet, des difficultés de communication sont régulièrement citées. C'est en particulier le cas avec les MDPH. Les relations des CRP avec les MDPH sont basées sur des échanges collaboratifs, notamment pour certains établissements, par le biais de participations aux commissions pluridisciplinaires.

La qualité de ces collaborations est saluée par les CRP, malgré un niveau de connaissance des formations et des prérequis pour les stagiaires jugé parfois « *améliorable* ». Par exemple, les CRP estiment que les contacts seraient facilités par la mise en place d'une ligne directe (avec les interlocuteurs chargés de l'insertion professionnelle) qui leur soit dédiée au sein des MDPH.

Les CRP regrettent également que les dossiers transmis par les MDPH ne contiennent pas d'informations complètes sur l'état de santé. Ces problèmes de transmission ou d'évaluation insuffisante avant l'orientation ont pour effet *majeur* « *de générer des situations de souffrance pour les usagers et d'impuissance pour les équipes encadrantes face à des situations jugées 'impossibles'* ».

Par ailleurs, les CRP déplorent le fait que leur offre soit mal connue des MDPH, notamment celles des autres départements. Chaque CRP a construit une offre spécifique dans une

logique de complémentarité territoriale, il semble dommage que leurs particularités soient insuffisamment connues et comprises. C'est là l'un des regrets principaux formulés par les CRP, qui élargissent ce constat aux autres partenaires institutionnels, comme l'ARS, la Direccte ou encore le Conseil régional. La gamme des formations proposées, les niveaux et les prérequis de formation pour les stagiaires orientés seraient connus de manière très inégale. De fait, l'information transmise aux travailleurs handicapés serait souvent insuffisante ou parcellaire, voire inadéquate.

Une préconisation est émise par plusieurs CRP : conduire une évaluation des modalités de mise en œuvre des partenariats et de transmission des informations, qui permettrait de limiter les freins observés et d'homogénéiser les pratiques à l'échelle régionale.

Les CRP déplorent ainsi de la part des partenaires institutionnels un manque de pilotage et de vision stratégique à moyen et à long terme, qui serait source d'immobilisme, car l'adéquation des offres de formation dépend d'une vision claire et précise des besoins des travailleurs handicapés, notamment afin d'initier la reconversion des dispositifs de formation. Cette situation a récemment évolué grâce au travail conduit, à la demande du comité de pilotage du PRITH (Direccte, Pôle emploi et AGEFIPH), avec les CRP, permettant une meilleure visibilité et connaissance de leur activité et des publics accueillis, ce qui est apprécié.

Le développement des journées portes ouvertes va dans le sens d'une meilleure visibilité, et permet de toucher d'autres partenaires comme la CARSAT, la CPAM, les services pénitentiaires, ou encore la MSA avec lesquels les rencontres sont moins fréquentes.

3.4.2 - Le partenariat avec les centres de formation de droit commun

Les CRP souhaiteraient développer davantage de partenariat avec les centres de formation de droit commun en communiquant sur leur offre de formation et leur accompagnement et en travaillant aussi la complémentarité et les passerelles possibles entre les deux secteurs.

A l'heure actuelle, en dehors de l'accueil des stagiaires/élèves pour les stages, les rencontres entre CRP et centres de formations de droit commun sont insuffisantes. En outre, les CRP estiment que le droit commun se positionne parfois dans la concurrence plutôt que dans la complémentarité.

L'AFPA²³ est régulièrement citée comme un partenaire avec lequel les échanges sont bons et constructifs. C'est notamment le cas à l'échelon national où les participations des **formateurs** des CRP aux réunions d'ingénierie concernant les titres professionnels sont fréquentes. Les échanges à l'échelon local sont moins nombreux et assez disparates selon les départements.

L'objectif affiché par les CRP est donc d'améliorer leur communication, notamment par le biais des ingénieurs de formation. Le souhait étant au final que chacun connaisse la palette de formations et d'accompagnement possibles pour les travailleurs handicapés, pour lesquels le droit commun ne convient pas et d'appréhender au mieux la place des CRP dans le dispositif global de formation.

²³ Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

3.4.3 - Le partenariat avec les structures d'insertion professionnelle

Les relations avec les structures d'insertion professionnelle sont très inégales. Des relations régulières et jugées constructives existent avec Pôle Emploi ; des liens avec des équipes spécialisées pour la construction de projets professionnels sont tissés de manière satisfaisante, notamment par les visites des psychologues.

Il est cependant regretté la multiplicité des intervenants de Pôle emploi, qui nécessitent de démultiplier les actions d'information sur l'existence et les spécificités des dispositifs de formation des CRP. La désignation de référents pérennes serait appréciée.

Les Cap emploi sont également cités comme des partenaires avec lesquels les relations sont constructives, ils constituent une aide importante dans la mise en relation des stagiaires avec les entreprises susceptibles de les embaucher à l'issue de la formation.

De plus, CRP et Cap emplois ont la même volonté partagée d'améliorer l'adéquation entre les publics orientés et les prérequis (en termes d'aptitudes physiques ou psychologiques) avant une entrée en préorientation ou en formation.

Les relations établies avec les missions locales sont variables selon les départements. Certains indiquent avoir très peu de contacts, alors que pour d'autres les collaborations sont jugées actives et satisfaisantes. Le vieillissement des personnes orientées en CRP a pour corolaire une baisse des bénéficiaires de moins de 26 ans et donc des publics issus des missions locales

Les contacts avec les employeurs sont assez inégaux selon les CRP. Il existe pourtant des occasions de rencontres, par exemple :

- dans le cadre des jurys de validation des titres professionnels (commissions paritaires auxquelles participent employeurs et salariés) ;
- lors de manifestations auxquelles participent les CRP (forums, salons, handicaféés, handicontacts, journées portes ouvertes..). Certains CRP ont d'ailleurs formalisé des partenariats avec de grandes entreprises (SNCF, AGIRC, ARCO, Thales...).

Ces partenariats se concrétisent généralement par de l'accompagnement personnalisé pour les stagiaires (stages, exercices pédagogiques, visites de chantier dans le secteur BTP...). Cependant ces actions restent assez isolées et les CRP souhaitent poursuivre leurs missions d'information sur la législation en matière d'accompagnement vers la reconversion et d'accueil de travailleurs handicapés.

En revanche, les relations avec l'AGEFIPH sont unanimement jugées perfectibles, car assez peu « productives » actuellement. Les CRP montrent une volonté de collaboration autour de l'aménagement de postes de formation qui pourrait ensuite être utilisée en entreprises ou encore pour le maintien dans l'emploi au travers de la formation. Dans certains CRP, des collaborations existent, notamment au travers de la mise en place de prestations handicap, en relation avec d'autres associations (APF, IRSA...).

Le travail avec le FIPHFP, semble lui aussi perfectible, car il souffre d'une méconnaissance réciproque des fonctions et missions de chacun. Ainsi, des difficultés dans le traitement administratif et juridique des dossiers des fonctionnaires en reconversion, notamment pour les situations de suspension d'activité le temps de leur formation, sont mentionnées.

Les CRP souhaitent une clarification des procédures pour les travailleurs handicapés relevant du FIPHFP qui pourrait bénéficier à ces travailleurs ainsi qu'aux professionnels en charge de la gestion administrative des situations de reconversion.

Les échanges avec la médecine du travail existent mais sont insuffisants aux yeux des CRP, car souvent cantonnés au rendez-vous annuel avec le médecin du travail. Les connaissances du dispositif par certains médecins du travail sont jugées très faibles. Parallèlement, les CRP reconnaissent qu'il existe un manque de moyens dévolus à la médecine du travail : manque de médecins au sein des services de santé au travail, et donc manque de temps pour se former et participer au travail en réseau initié par les MDPH.

3.4.4 - Les partenariats avec le secteur médico-social

Les relations entre CRP sont décrites comme étroites et régulières, cette proximité étant favorisée par l'adhésion commune à la FAGERH. Ce vecteur de communication transcende la région, pour s'étendre sur toute la partie Sud-Ouest du territoire (Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin). Cela permet de créer une synergie entre les associations, notamment par le biais des rencontres de directeurs autour de dossiers ou projets communs. Ce réseau facilite le travail de complémentarités entre les établissements et entre les dispositifs, par le biais notamment de travaux sur les pratiques professionnelles ou encore de partage d'expériences. Cependant, il est mentionné que la multiplicité de gestionnaires reste un frein à la restructuration des CRP dans une logique régionale.

Les relations avec les ESAT restent assez ponctuelles au niveau national (au travers de la participation de la FAGERH à des groupes de travail ou instances diverses). Au niveau local, les liens sont à renforcer. Ainsi, les CRP pensent développer la formation professionnelle continue et les activités de soutien en faveur des ouvriers en ESAT. Des passerelles permettant d'assouplir les dispositifs et les contraintes pourraient être envisagées, de façon à répondre aux problématiques spécifiques de ce public. A noter que pour Clairvivre, les échanges sont favorisés par l'implantation d'un ESAT sur le même site.

Des passerelles seraient également souhaitées en direction des usagers de SAVS et SAMSAH, des jeunes sortants d'IME, d'ITEP ou encore de SESSAD. Pour ce faire, il faudrait que ces établissements et services soient mieux informés sur les offres proposées par les CRP de manière à utiliser ces dispositifs de manière pertinente et afin d'éviter de bâtir des projets inadaptés, mettant les personnes en difficulté.

Les SAVS et SAMSAH sont souvent décrits comme des partenaires avec lesquels les relations sont constructives ; une meilleure connaissance mutuelle permettrait cependant une coordination plus efficace et une véritable continuité dans le parcours des personnes.

3.4.5 - Les partenariats avec le secteur sanitaire

Les CRP constatent un accroissement des publics pour lesquels un suivi psychiatrique est nécessaire. Or, pour certaines de ces personnes, l'orientation vers la formation ou la préorientation est prématurée, ce que certains CRP interprètent comme un manque de connaissance de leurs structures.

Les relations avec le secteur psychiatrique sont régulières mais insatisfaisantes à plusieurs égards :

- le recrutement national entraîne parfois une rupture des soins déjà engagés, et parfois une perte d'informations concernant le patient ;
- le suivi de proximité est rendu difficile car les services doivent faire face à de nombreuses demandes, ce qui peut poser des difficultés de prise en charge aux CRP car, en cas de décompensation, l'hospitalisation n'est pas toujours possible et les professionnels médicaux au sein des CRP sont en nombre très insuffisant.

Le besoin de partenariat avec la psychiatrie de secteur ou libérale est partagé par tous. Certains CRP travaillent dans ce sens, de manière à améliorer la qualité de leur accompagnement auprès de ce type de public.

Une autre difficulté concernant ces publics souffrant de pathologies psychiatriques vient de l'obligation de résultats imposés aux CRP, qui est peu compatible avec les aptitudes à se former et l'employabilité de certains stagiaires.

La collaboration avec les services de soins de suite et de réadaptation (SSR) ou les centres de rééducation fonctionnelle (CRF) semble très dépendante de la présence ou non d'un service de ce type sur un même site que le CRP, ce qui est le cas pour ceux de la Tour de Gassies et Virazeil. Pour les autres CRP, les relations avec les SSR et les CRF sont peu fréquentes, ce qui est regretté.

D'autres CRP semblent avoir noué des partenariats satisfaisants avec des structures du secteur sanitaire, c'est le cas par exemple du CRP Clairvivre, avec le centre de ressources des traumatisés crâniens du Limousin ou encore du CRP Béterette, qui a signé une convention avec le centre de bilan de santé de Pau.

3.6 - Projets des CRP

Des évolutions de l'offre de formation sont en projet dans 4 CRP sur 6. Ces projets ne sont pas tous suffisamment mûrs pour qu'il leur soit possible de communiquer de façon précise. Trois axes cependant se dégagent :

- Diversification :
 - vers des champs jusqu'alors peu investis par le CRP, comme les formations du tertiaire, bâtiment et techniques (voire aéronautique),
 - en terme de niveau : bac pro et niveau III (secrétariat, ressources humaines).
- Adaptation au marché du travail : avec par exemple une nouvelle offre de formation de niveau V (pour remplacer des formations à faible recrutement ou faible taux d'insertion ;
- Aménagement pédagogique : dédoublement des temps d'enseignement pour éviter des groupes lourds à gérer ou favoriser les échanges (en langue par exemple).

D'autres prestations vont être développées ou font l'objet d'une réflexion :

- Adaptation au public reçu : renforcement de l'accompagnement médico-psycho-social (notamment pour le public avec un handicap psychique), lutte contre l'illettrisme ;
- Accompagnement à la recherche d'emploi ;
- Mise en place d'une préorientation dans les départements n'en ayant pas ;
- Expertise du CRP à proposer aux dispositifs d'orientation et de formation du milieu ordinaire pour l'accompagnement des TH les plus éloignés de l'emploi ;
- Prestations hôtelières à réorganiser pour réduire les charges fixes (notamment en partenariat avec des structures d'insertion, mutualisation...).

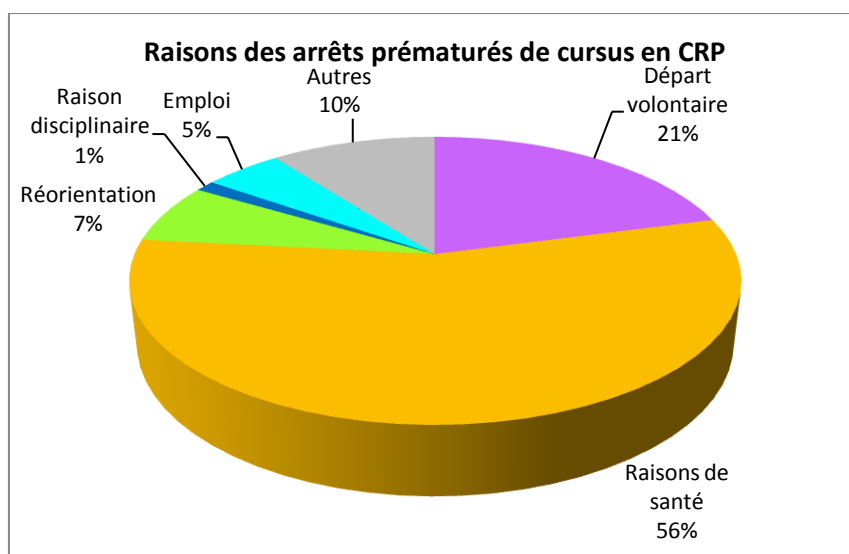
Enfin, les CRP font part de leurs attentes et de leurs préoccupations, qui resurgissent à plusieurs reprises dans ce document. Certains points évoqués constituent de réels obstacles à la mise en œuvre de leurs missions. Ils concernent à la fois la construction des parcours des travailleurs handicapés et le pilotage de l'ensemble du champ de la formation professionnelle de ces publics :

- Revoir les outils et les modalités d'orientation : certains stagiaires ne sont pas prêts à entrer en formation au moment où ils sont adressés au CRP, certains n'ont pas les prérequis, d'autres ont des troubles psychiatriques non stabilisés... autant d'éléments qui ont un impact important sur les arrêts en cours de formation ;
- Mettre en place un centre de préorientation par territoire ;
- Développer la modularité des parcours : déroulé de la préorientation en plusieurs séquences, organisation de la formation sous plusieurs formes : à temps partiel, à distance...
- Travailler la complémentarité des formations assurées en milieu spécialisé et dans le droit commun, ainsi que l'offre des CRP entre eux ;
- Avoir davantage de visibilité sur le financement des CRP pour pouvoir mettre en œuvre des actions sur un plus long terme ;
- Ne pas évaluer les CRP uniquement à travers le prisme du taux d'insertion professionnel à la sortie. Cet indicateur n'est pas pertinent au regard des difficultés des publics adressés. Le métier des CRP, compte tenu de ces contraintes, est peut-être à redéfinir... Ainsi, l'augmentation de la prévalence des handicaps psychiques, souvent couplés avec des problématiques sociales, amène les CRP à faire « *de plus en plus de soins et de la réinsertion sociale* », selon le témoignage d'un directeur.

4 - Bilan de la prise en charge en CRP

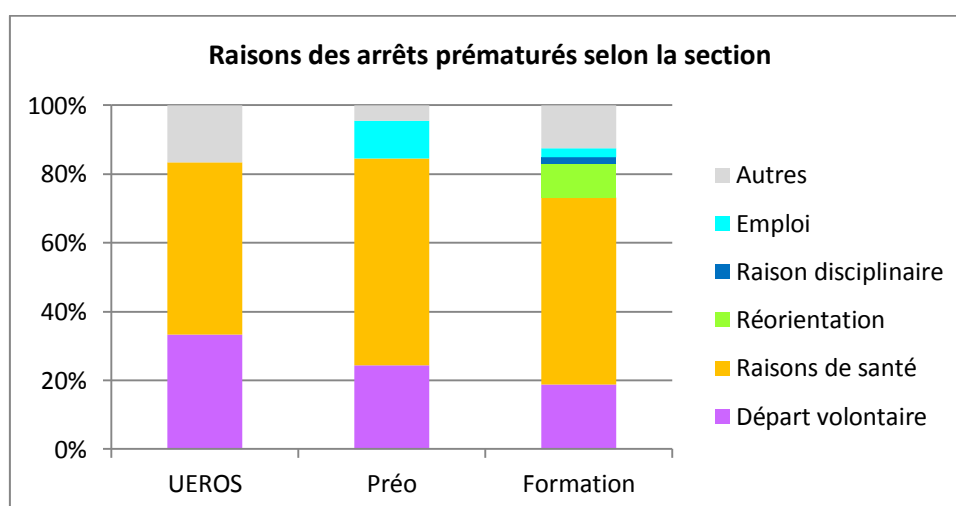
4.1 - Les arrêts prématurés

Un certain nombre de séjours en CRP se terminent avant le terme prévu avec très peu d'écart selon la section : 12 % pour les formations, 13 % pour la préorientation et 14 % en UEROS mais on peut, par contre, observer une forte variabilité selon le CRP (de 2 à 16 %) ²⁴. Les motifs de ces arrêts ont été identifiés par les CRP ; il s'avère que les raisons de santé sont largement prédominantes et sont à l'origine de plus de la moitié des arrêts. Les départs « volontaires » occupent aussi une place importante, plus de 20 %, et recouvrent des cas de figure assez variés : raisons familiales, déception par rapport aux attentes etc...



Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Les départs volontaires sont moins fréquents dans les sections de formation probablement en raison de l'investissement important et de la forte motivation qui y sont nécessaires.



Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

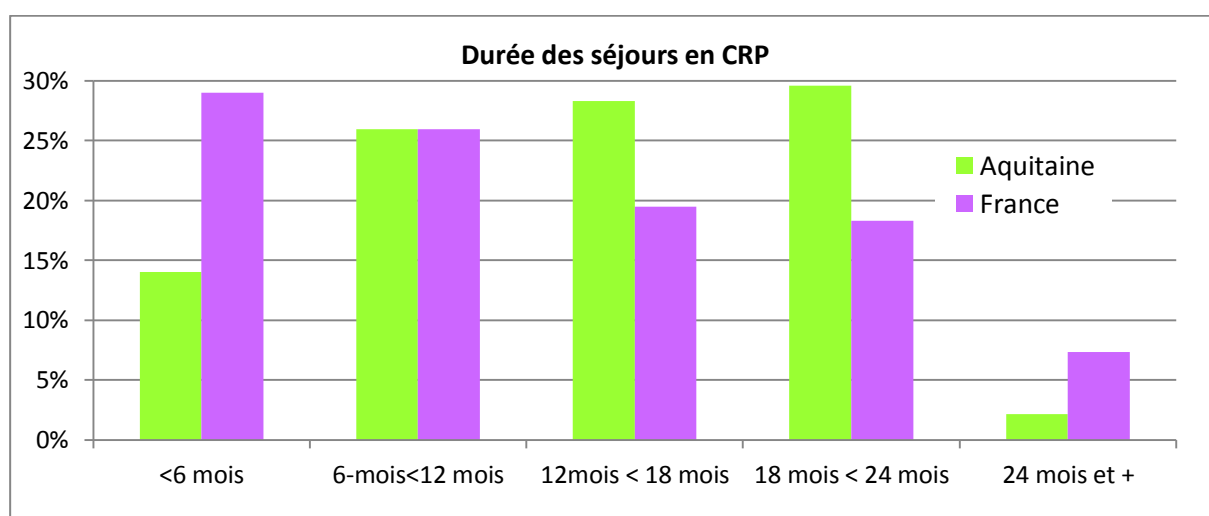
²⁴ Voir détail en annexe

Pour éviter ou, pour le moins, limiter ces arrêts, les CRP ont émis plusieurs recommandations qui s'articulent autour de 2 axes :

- La construction du parcours de la personne
 - Le projet professionnel doit être approfondi et consolidé en amont de l'entrée en formation avec une meilleure évaluation psycho-technique (évaluation qui doit s'intéresser au niveau de la personne, mais aussi à ses motivations de la personne) et une généralisation de la préorientation²⁵ ;
 - Le rôle de la MDPH dans l'évaluation médico-psycho-sociale doit être renforcé (avec davantage de moyens mis sur cette mission, notamment pour faciliter l'accès au médecin) ;
 - Le partenariat des intervenants de différents horizons autour du parcours des travailleurs handicapés est à développer. L'information des prescripteurs et des acteurs impliqués dans l'orientation des travailleurs handicapés autour des critères d'admission en CRP doit être améliorée : compétences et prérequis, objectif de la préparation (phase de validation pas nécessairement suivie d'une entrée en formation)...
- Une vigilance par rapport aux caractéristiques de la personne
 - L'état de santé doit être stabilisé avant l'entrée en formation (là encore, l'évaluation doit être affinée car elle est souvent insuffisante) ;
 - Un trop grand éloignement du domicile peut être difficile à vivre et constitue un facteur de risque d'arrêt de formation...

4.2 - Situation des ex-stagiaires après la sortie

Les données sur la durée de la prise en charge dans le CRP sont à considérer avec prudence car l'enquête ES ne permet pas de distinguer préorientation et formation, or ces 2 actions se déroulent sur des échelles de temps très différentes. L'intérêt du graphique ci-dessous est, au moins, de proposer une comparaison des données régionales et données nationales et de mettre en évidence des configurations assez différentes. En effet, on observe proportionnellement deux fois moins de séjours courts (d'une durée inférieure à 6 mois), en Aquitaine qu'au niveau national (14 % vs 28 %), ce qui est peut-être dû à une offre en préorientation plus dense au niveau national.

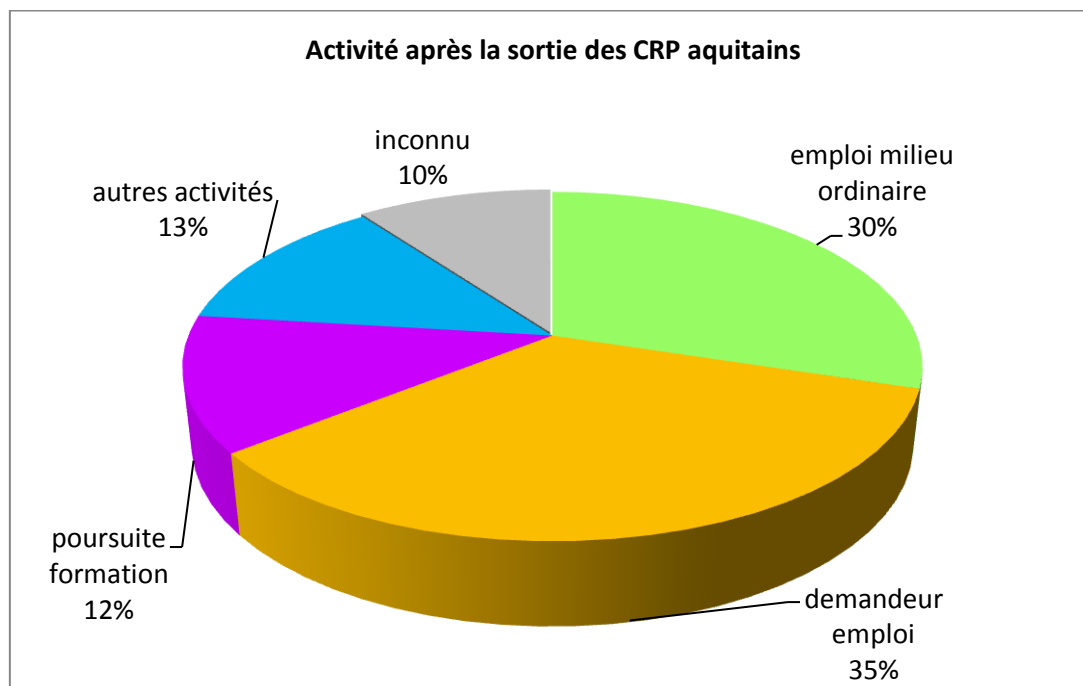


Sources : DREES ES 2010 – exploitation CREAHI d'Aquitaine

²⁵ Par contre, nous n'avons pas d'éléments permettant de reconstituer des cursus, il n'est donc pas possible de confirmer cette hypothèse avec des données quantitatives.

Lors de leur sortie des CRP aquitains (toutes sections confondues, à savoir préorientation, UEROS et formation), 30 % des stagiaires ont retrouvé un emploi. Cette proportion est assez nettement supérieure à celle que l'on peut observer au niveau national (20 %). A l'inverse, les personnes sortant de CRP en Aquitaine s'engagent moins souvent dans une nouvelle formation : 12 % contre 18 % au niveau national.

Enfin, la part des demandeurs d'emploi est équivalente pour les 2 échelons géographiques : 35 % en Aquitaine et 33 % pour la France entière.

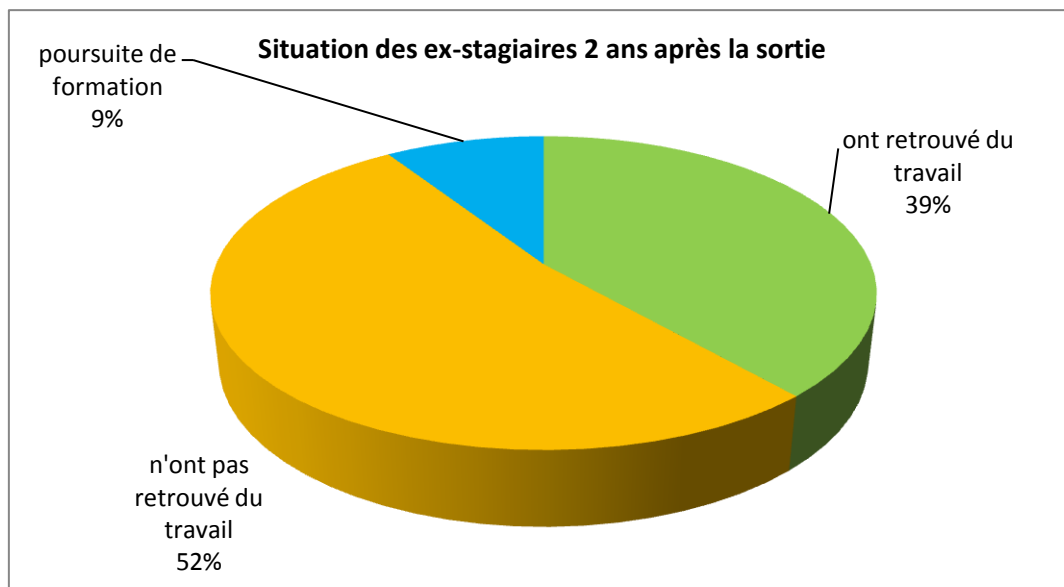


Sources : DREES ES 2010 – exploitation CREAHI d'Aquitaine

Il est important de rappeler que le but de cette enquête conduite auprès des ex-stagiaires n'a pas eu pour but premier de recueillir des données quantitatives sur ce public ; d'autres outils ayant déjà cette fonction existent, tels que l'enquête ES diligentée par la DREES ou le zoom annuel sur les CRP réalisé par le PRITH. Les données sur le devenir des ex-stagiaires sont donc présentées ici à titre indicatif, mais ne doivent pas être considérées comme un véritable taux d'insertion professionnelle à l'issue du passage en CRP.

Par contre, l'approche qualitative a été privilégiée dans cette enquête, avec donc pour objectif de recueillir des éléments de satisfaction ou d'insatisfaction par rapport au séjour et aux prestations reçues.

L'enquête conduite directement auprès des ex-stagiaires a permis de réactualiser les données sur leur situation professionnelle. Le taux de retour à l'emploi a augmenté de près de 10 points et atteint près de 40 %, tous publics confondus, c'est-à-dire y compris ceux qui n'ont pas suivi de formation qualifiante ou diplômante.



Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Le retour à l'emploi, pour les personnes concernées, s'est fait dans la majorité des cas moins de 6 mois après leur sortie du CRP (53 %), entre 6 mois et 1 an pour 30 %, et plus d'un an après pour les autres.

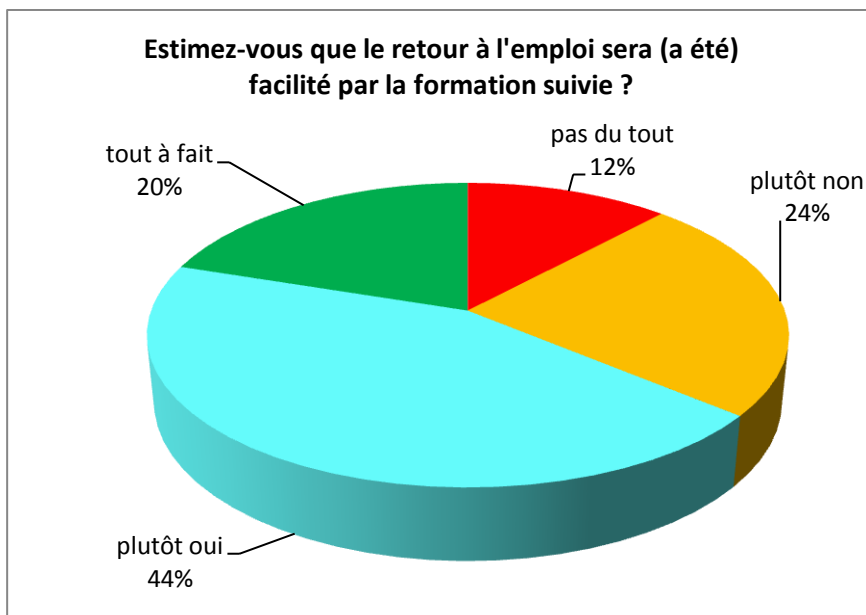
Plus de 70 % de ces personnes estiment que l'emploi retrouvé est en lien avec la formation dont elles ont bénéficié.

Si on focalise uniquement sur les personnes ayant suivi une formation qualifiante ou diplômante (sans que l'on sache pour autant si elle a été menée à son terme), le taux de retour à l'emploi est supérieur et s'élève à 44 %. (NB : ce chiffre doit être pris avec réserve car il ne s'agit pas seulement des formations qualifiantes mais de l'ensemble des prestations du dispositif).

Les données collectées par la coordination du PRITH²⁶, probablement plus complètes sur ces aspects quantitatifs, mettent en évidence un taux de retour à l'emploi plus important. Ainsi, les stagiaires ayant suivi une formation qualifiante dans les CRP aquitains en 2009, sont, 6 mois après leur sortie, 58 % à avoir trouvé un emploi²⁷, 18 % sont en recherche d'emploi et 8 % poursuivent une formation.

²⁶ Cf. Zoom sur l'activité des centres et écoles de rééducation professionnelle en Aquitaine en 2010, Handic'Aptitude. PRITH Aquitaine, 24 pages. Données partielles présentées en annexes.

²⁷ 48% d'entre eux trouvent un emploi durable, soit un CDI ou un CDD supérieur à 6 mois, 56% dans un emploi correspondant à la formation suivie au sein du CRP



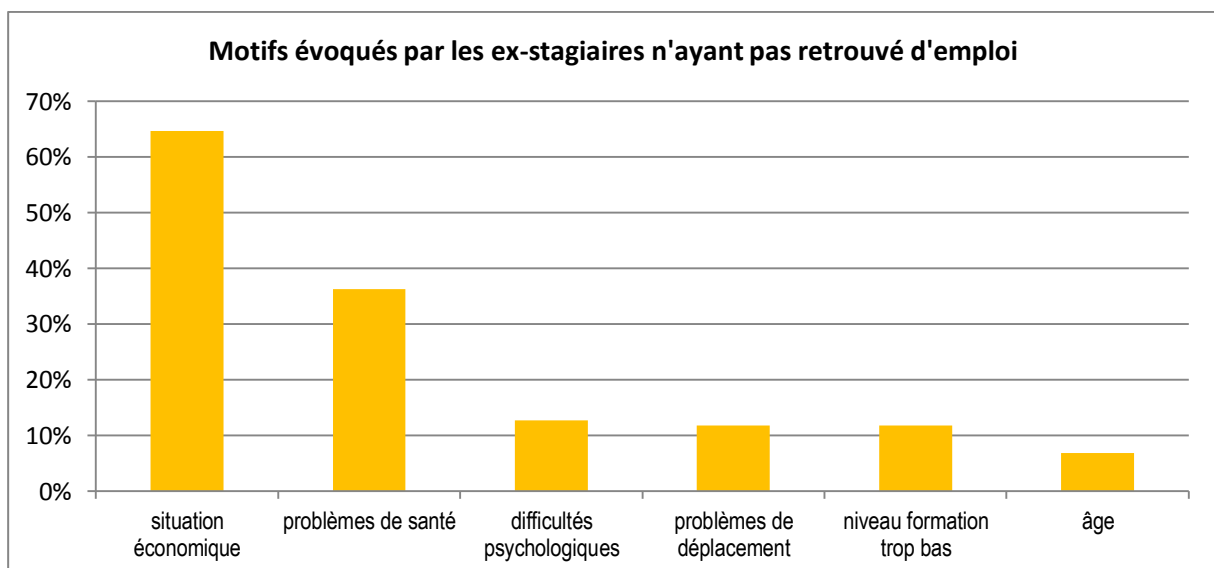
Près des deux tiers des répondants ayant suivi une formation estiment que cette formation a été (ou va être) tout à fait utile ou plutôt utile pour réintégrer le monde du travail.

Ce pourcentage dépasse la part de ceux qui ont effectivement retrouvé un emploi et témoigne donc d'une confiance retrouvée chez ces ex-stagiaires à l'issue de leur formation.

Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Les stagiaires toujours à la recherche d'un emploi relient cette situation, pour les deux tiers d'entre eux, à un contexte économique défavorable. Les problèmes de santé occupent, comme pour les arrêts en cours de formation, une place importante (un tiers des cas).

D'autres raisons sont aussi identifiées par les ex-stagiaires, telles que les difficultés psychologiques, les problèmes de déplacement ou encore un niveau de formation et de qualification trop bas par rapport aux exigences les plus courantes des employeurs.



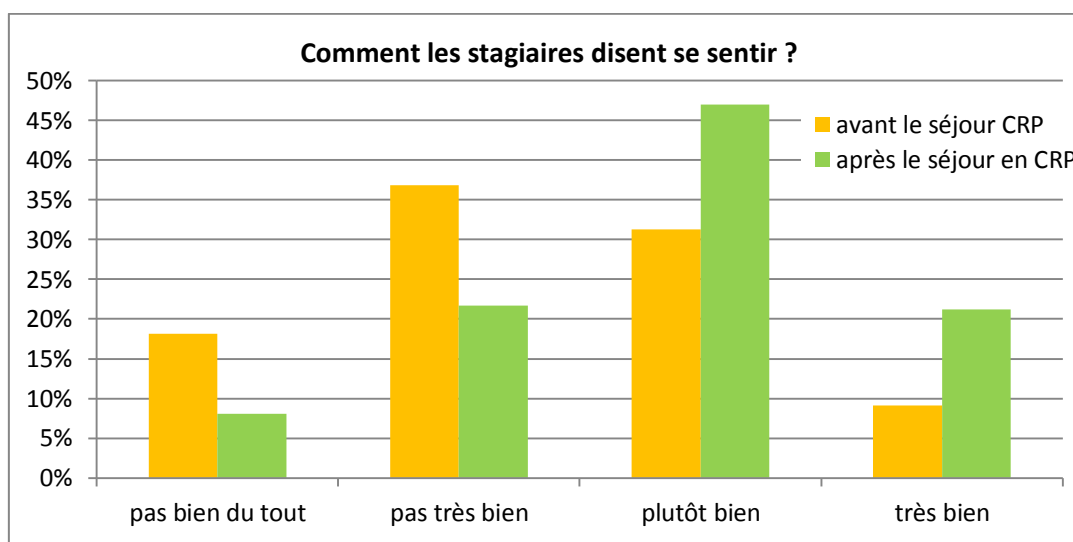
Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

4.3 - Le point de vue des stagiaires : apports et limites des CRP

Les ex-stagiaires ont été invités à faire un bilan de leur passage au CRP : qu'en ont-ils retiré ? quelles attentes ont été satisfaites ? lesquelles ont été déçues ?

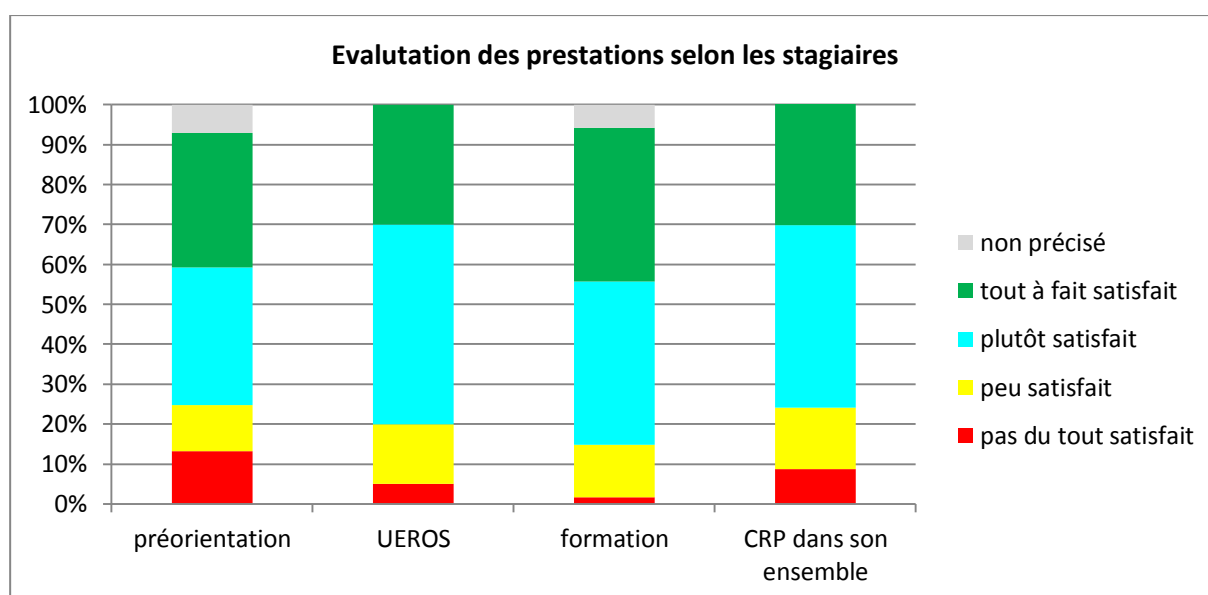
Concernant leur état général avant et après l'entrée en formation (question éminemment subjective), les réponses des ex-stagiaires mettent en évidence une amélioration assez sensible de cet état. Ainsi, avant leur passage en CRP, 55 % déclaraient se sentir « pas très bien » voire « pas bien du tout » ; ils ne sont plus que 30 % dans ce cas à la sortie.

Le fait d'avoir retrouvé un emploi a bien évidemment un impact fort : 90 % des personnes en activité professionnelle déclarent aller « plutôt bien » ou « très bien ».



Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Les trois quarts des ex-stagiaires se déclarent globalement satisfaits de leur expérience en CRP. Cette évaluation varie selon l'établissement qui les a accueillis (les « peu » ou « pas du tout satisfaits » allant de 5 à 38 % des répondants).

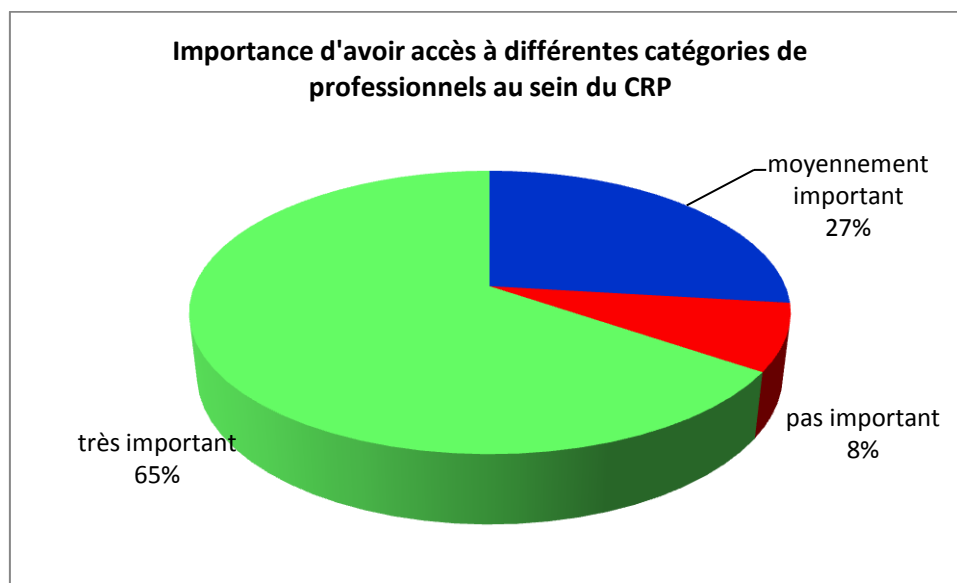


Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Concernant l'accompagnement médico-psycho-social, les ex-stagiaires expriment un niveau de satisfaction proche de celui fait pour le CRP dans son ensemble avec 72 % de « très satisfaits » ou « plutôt satisfaits ».

Ce constat a été également celui d'une étude récente conduite auprès des ex-stagiaires des CRP de l'Ugecam²⁸, qui concluait « *l'accompagnement psycho-médico-social correspond à une attente manifeste des stagiaires, voire à un impératif pour la plupart d'entre eux* ».

Les ex-stagiaires ont notamment indiqué combien ils ont apprécié d'avoir sur un même site pu rencontrer plusieurs catégories de professionnels (seuls 8 % ont déclaré que cela n'avait aucune importance).



Sources : enquête CRP CREAHI 2013 – exploitation : CREAHI d'Aquitaine

Les professionnels les plus souvent mobilisés ont été l'infirmière et l'assistante sociale : les deux tiers des ex-stagiaires disent les avoir rencontrés. Vient ensuite le psychologue pour un peu plus de la moitié des stagiaires (55 %).

Le chargé d'insertion professionnelle est intervenu auprès de 37 % des stagiaires (légèrement plus souvent si on se cantonne aux stagiaires ayant suivi une formation : 40 %). Eu égard à la mission de réinsertion professionnelle des CRP, il s'agit certainement d'une prestation à renforcer.

Enfin, 10 % des stagiaires seulement ont rencontré un psychiatre, pourcentage très faible donc comparé aux 20 % de stagiaires confrontés à des troubles psychiques, et qui ne peut (même s'il s'agit de données déclaratives) que poser des interrogations sur le suivi en santé mentale actuellement mis en place.

Les répondants à l'enquête ont souvent profité des questions ouvertes pour apporter des précisions sur le bilan qu'ils faisaient sur leur séjour au CRP, tant à propos de leurs sujets de satisfaction que de mécontentement.

²⁸ Etude conduite par KMPG en 2012

Les apports principaux du passage en CRP se déclinent ainsi (réponses données spontanément sans liste indicative) :

- **Apprendre un métier, recevoir une formation, obtenir un diplôme** (pour 38 %) : c'est ce point qui revient le plus souvent dans les commentaires et il est souvent mis en relation avec le cadre offert par le CRP :
« Le fait d'être au sein d'une structure adaptée et de suivre une formation professionnelle m'a permis de surmonter un passage difficile de la vie ».
Les personnes qui ont suivi une formation sont nombreuses à souligner la qualité et les compétences des enseignants : *« formateurs sont très opérationnels et très compétents », « disponibilité des enseignants », « J'ai été suivi de près par les formateurs ».*
Parfois aussi les ex-stagiaires, même globalement satisfaits, amènent un bémol en estimant que leur formation a été trop légère ou faite avec du matériel dépassé *« Formation qualifiante mais aujourd'hui obsolète car actuellement dans le monde du travail, il y a de plus en plus de gens hyper-formés ».*
- **Retrouver confiance en soi / l'estime de soi** (pour 24 %) : cet aspect est également souvent mis en avant. Cette reprise de confiance peut aider les personnes à avoir un nouvel élan, s'engager dans de nouveaux projets, retirer une fierté de leur parcours : *« J'ai pu prendre confiance en moi et partir pour une formation de niveau IV alors que je n'étais allée à l'école que jusqu'à 16 ans »,*
« Le CRP m'a permis de me valoriser sur le plan personnel. En effet, j'ai fait la rencontre d'un corps professoral extrêmement dévoué et compétent, ce qui m'a valu un bac pro avec mention TB. Cette expérience m'a par conséquent donné une estime de moi que je n'avais pas auparavant ».
- **Connaître ses capacités, construire un projet** (pour 16 %) : L'accompagnement et les conseils pour faire des choix pour son avenir, pour repérer les voies les plus appropriées en fonction de ses compétences est appréciée : *« une remise à niveau et surtout connaître mes capacités intellectuelles », « une aide psychologique m'a fait comprendre qu'à 25 ans rien n'est impossible »* ou encore de valider et conforter un projet *« la possibilité de me former et de murir personnellement mon projet de création d'entreprise ».* La préformation est aussi considérée comme un moment clé du parcours : *« Tout le monde devrait faire cette préorientation avec de se lancer dans une formation, c'est vraiment important ! », « Le CRP m'a apporté une mise au point professionnelle et personnelle via la préorientation ».*
- **Avoir de nouveau une activité professionnelle, retrouver une vie normale** (13 %) : ceux qui ont pu retrouver une vie active mesurent le chemin parcouru depuis leur perte d'emploi, leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, leurs efforts pour se former : *« J'ai trouvé la possibilité de reprendre le cours normal de ma vie »,* ou encore *« grâce au CRP, j'ai pu me réinsérer dans la vie active avec un projet adéquat à mon handicap, plus un environnement favorable à cette réinsertion ».*
- **Etre dans un cadre propice à une resocialisation** (11 %) : Les ex-stagiaires ont apprécié le fait de ne plus être seul face à leur handicap : *« J'ai trouvé une solidarité avec les autres stagiaires, j'ai pu échanger des expériences »* ou encore *« cette resocialisation m'a donné envie de reprendre une vraie place dans la société ».*

A cette question sur les apports du CRP, un peu moins de 10 % des répondants estiment que le CRP ne leur a rien apporté... Il s'agit souvent de personnes amères, déçues, parfois blessées par l'attitude de certains personnels :

« aucun apport au CRP, les formateurs ne s'intéressaient pas à nous »,

« zéro ! j'ai perdu trois mois de ma vie »,

« une préorientation sans aide de la part des formatrices pour définir mon projet et retrouver un emploi... je suis très déçue ».

De la même façon que pour les apports, une question ouverte permettait aux répondants d'indiquer les limites qu'ils avaient identifiées par rapport à leur séjour en CRP.

En majorité, ces limites ont trait à la formation et à l'insertion professionnelle :

- En 1^{er} lieu, **le suivi après la sortie du CRP** qui demande à être renforcé (pour 16 %), afin de bénéficier d'un soutien dans la recherche d'emploi et d'être épaulé dans ses démarches : « *Quand on est au CRP, on est entouré, mais lorsque on sort de là, on est seule pour trouver du travail et c'est pas facile avec peu de bagage* », « *Il faudrait un accompagnement pour le retour à l'emploi, nous sommes un peu perdus et le retour au domicile est parfois très destructeur* ».
- **L'implication des formateurs et des professeurs** est parfois mise en cause (pour 14 %). Certains souhaiteraient que les formateurs soient « *plus investis et plus à l'écoute du handicap en situation professionnelle* », d'autres estiment que ce manque d'investissement est dû à une organisation inadéquate : « *Les formateurs passent beaucoup de temps en réunion, ce temps est pris sur la formation donc les stagiaires sont livrés à eux-mêmes* », « *Il faudrait plus de temps au formateur pour nous former, car avec toutes les tâches qui lui incombent, cela l'empêche d'être à 100 % avec nous* ».
- **L'adéquation de la formation** par rapport au handicap et aux exigences du marché du travail est parfois insuffisante (10 %). Certains stagiaires considèrent que leur handicap, leurs difficultés, n'ont pas assez été pris en compte dans la formation qu'ils ont suivie soit pour des raisons matérielles « *pas de mobilier (chaises, ordinateurs...) adapté pour des gens handicapés* », « *les logiciels sont dépassés* », soit en raison de l'approche pédagogique et du rythme de la formation, parfois reliés au manque de connaissance du handicap par les formateurs : « *Je pense que c'est un métier très difficile d'être formateur auprès des personnes handicapées car beaucoup ont une histoire difficile. Il faudrait peut-être faire des formations pour les formateurs, pour les sensibiliser ou leur apprendre à réagir au mieux* ». Enfin, quelques stagiaires constatent que le niveau demandé dans les offres d'emploi est de plus en plus élevé, impliquant un effort de formation soutenu : « *J'aurais aimé continuer à m'y former et augmenter mes compétences... faire deux ans de formation supplémentaire* ».
- D'autres critiques plus rares portent sur **l'accompagnement médico-social** (suivi médical et psychologique, rééducation en kinésithérapie ou ergothérapie). Cet accompagnement est jugé insuffisant pour 12 % des répondants : « *J'aurais aimé avoir plus de suivi de la part des médecins, j'ai dû arrêter ma formation au bout d'un mois pour cause médicale* », « *Le début était difficile et davantage de soutien psychologique m'aurait aidé* ».

- Quelques remarques portent aussi sur les **locaux, les prestations hôtelières, le transport et les animations** (pour 12 %). Il est notamment indiqué que l'accessibilité de plusieurs CRP est insuffisante pour les personnes en fauteuil (chambre exiguë, escaliers etc...). Le manque d'offres et d'infrastructures de sports ou de loisirs est parfois aussi déploré. Quelques suggestions sont formulées pour favoriser l'autonomie des stagiaires (qui pourraient aussi avoir un impact sur les coûts) par exemple : *« avoir la possibilité de se prendre en charge pour les repas avec une cuisine collective mise à disposition »*.

Enfin, quelques situations de cohabitation difficile ont été évoquées, certes inévitables dans une vie en collectivité, mais la gravité de certaines semble plus importante et nécessitent des réponses appropriées :

« J'ai été frappé par une stagiaire alcoolique, j'ai voulu porter plainte et on me l'a déconseillé»,

« L'internat était pénible parce que nous étions trop peu de jeunes femmes ».

5 - Partenaires, financeurs et prescripteurs

Une large palette d'acteurs concernés par l'orientation, la formation et l'insertion des travailleurs handicapés ainsi que les financeurs des CRP ont été sollicités pour des entretiens. Ces entretiens ont eu pour objectif, comme précisé dans la méthodologie (en introduction de ce rapport) :

- d'analyser le rôle et les finalités que chacun de ces acteurs attendent des CRP à travers la connaissance qu'ils ont de leur offre ;
- d'identifier les aspects de cette offre, ses contenus, ses modalités de mises en œuvre pouvant nécessiter des améliorations ;
- de répertorier des pistes pour conduire les améliorations identifiées.

5.1 - La place des CRP dans le parcours de la personne

Globalement, les acteurs interrogés estiment que les CRP sont indispensables pour les travailleurs handicapés, qu'ils sont à même de proposer un « *étayage très utile pour assurer réussite des formations* » et qu'ils font partie d'une palette de réponses à mobiliser en fonction des situations. Les personnes relevant des CRP ont besoin d'être accompagnées par des professionnels qui connaissent le handicap, « *c'est le cas des CRP qui aident les stagiaires à retrouver confiance en eux, sur l'estime de soi etc...* ».

Il est également souligné que la réponse CRP est très intéressante dans toutes ses dimensions au-delà de la formation professionnelle proprement dite : préorientation, remise à niveau, UEROS... et aussi pour d'autres prestations qui n'existent pas en Aquitaine, nous y reviendrons plus loin.

Le public le plus concerné par cette offre (même s'il n'y a pas « *profil-type* ») est constitué de travailleurs handicapés ayant besoin d'un accompagnement spécifique dans la formation, prêts à s'engager dans une formation longue et mobiles, compte tenu de la répartition de l'offre. Cette exigence de mobilité n'est pas toujours compatible avec les problématiques familiales (notamment en cas d'enfants à charge), l'âge ou l'état de santé de ces personnes²⁹.

Ces critères, motivation et mobilité, constituent déjà des filtres fortement sélectifs.

D'après nos interlocuteurs (en particulier MDPH, Pôle emploi et Caps emploi), de nombreux travailleurs handicapés sont issus de métiers de l'agriculture, du bâtiment avec souvent des besoins de reconversion liés à des problèmes musculo-squelettiques, ce sont des personnes qui sont usées physiquement.

Ces travailleurs ont très fréquemment un niveau de formation/d'études faible, certains sont même en situation d'illettrisme ; et de fait, nombre d'entre eux n'ont pas les prérequis pour accéder à une formation, c'est pour cela que des CRP ont mis en place des formations préparatoires.

En outre, les prescripteurs et le service public de l'emploi (Pôle emploi et Cap emploi) font le constat que beaucoup de ces travailleurs handicapés ne font pas spontanément de demandes de formation, ils ne sont pas dans cette dynamique surtout quand ils occupaient

²⁹ En outre, au-delà de cette nécessaire mobilité pour suivre une formation, la recherche d'un emploi à la suite de cette formation, vu la pauvreté des offres sur de nombreux bassins d'emploi dans la région Aquitaine, impliquera également une capacité à être mobile.

un emploi peu qualifié : « *ces personnes, lorsqu'un problème de santé apparaît au cours de vie professionnelle, se contentent souvent d'une AAH* ».

Les entretiens effectués auprès des financeurs et des coordinations du SRFPH et du PRITH mettent en évidence l'absence de lisibilité de l'articulation entre les formations de droit commun et celles des CRP. Les critères pour orienter les TH vers l'un ou l'autre de ces dispositifs ne répondraient pas à l'échelle régionale à une logique claire et précise, mais serait plutôt lié à la connaissance de ces dispositifs par les acteurs participant à cette orientation.

Selon les départements, la procédure d'orientation peut connaître des variantes mais une trame constante se dégage. Ainsi, avant d'être soumis à la MDPH, le projet est bien travaillé avec le travailleur handicapé³⁰ par Pôle emploi ou Cap emploi, selon le cas³¹. Il y a plusieurs étapes, plusieurs filtres : les travailleurs handicapés sont informés de 2 voies, droit commun ou milieu spécialisé, et des possibilités au sein des CRP : admission directement en formation ou préorientation...

Les situations sont donc évaluées dans la logique de sécurisation du parcours³² avec ce questionnement : la personne doit-elle aller vers une formation de droit commun ou vers un CRP ? Pour beaucoup de prescripteurs et d'acteurs du service public de l'emploi « *L'AFPA : c'est vraiment du droit commun, compliqué pour les TH, ce n'est pas l'accompagnement qui leur convient* ».

La coordonnatrice du Schéma Régional pour la Formation des Personnes Handicapées (SRFPH) précise que « *au lendemain du vote de la loi du 11/02/2005, l'AFPA, comme les autres organismes de formation, n'avaient pas a priori de pédagogies adaptées aux besoins particuliers de tous les TH et les formations dispensées s'adressaient exclusivement à des personnes autonomes, capables de s'adapter aux contextes pédagogiques proposés à tous* ». Afin de développer l'accessibilité des formations de droit commun, tel que préconisée par le nouveau cadre légal, une réflexion a été conduite en Aquitaine avec les têtes de réseau des organismes de formation (UROFA, FFP, AFPA, Greta, MFR, CFPPA). Réflexion qui a conduit à la mise en place d'un dispositif expérimental (prestation RECAP) permettant aux organismes de formation de se doter de compétences externes (*référént de parcours, partenaire(s) spécialisé(s) handicap*) afin de permettre une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des personnes du fait de leur handicap. Des adaptations pédagogiques (*rythme, durée de formation, supports pédagogiques,...*), techniques, humaines, sont ainsi proposées aux personnes en vue de compenser leur handicap et leur permettre d'accéder au droit à la formation au même titre que tout citoyen.

Ces limites dans le droit commun sont bien identifiées par les prescripteurs, Pôle emploi et Cap emploi, en particulier le rythme de formation plus intensif et l'absence d'un accompagnement médico-social. Par ailleurs, les Cap Emploi évoquent la sélectivité toujours plus intense des dispositifs de droit commun « *c'est plus difficile d'accéder à une formation qu'à un emploi* »³³.

³⁰ Une première information est faite notamment avec le guide de la FAGERH. A propos du site de la FAGERH, signalons que l'information donnée est de bonne qualité mais quelques améliorations sont attendues comme une mise à jour plus régulière des dates d'entrée en formation ou des données plus complètes sur l'UEROS et la préorientation.

³¹ Parfois, les MDPH considèrent qu'elles sont sollicitées trop tôt dans la maturation du projet : parfois le dossier est examiné l'équipe pluridisciplinaire puis renvoyé à Pôle emploi pour être affiné.

³² Dans l'esprit de la Loi n°2011-893 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels du 28 juillet 2011

³³ Le SRFPH indique à ce sujet que « *les chiffres montrent une tendance inverse. Entre 2006 et 2012, la proportion de TH est passée de 2,5% à 10,3% dans le Programme Régional de Formation de la Région portant leur nombre de 665 à 2136. Une progression identique est observée dans l'offre de formation de Pôle emploi. La question de la sélectivité concerne tous les publics, bien au-delà des TH* »

Depuis 2010, les TH qui le nécessitent peuvent utilement bénéficier du dispositif Récap (*Rencontres d'Expertises Croisées pour l'Accessibilité Pédagogique*), qui reçoit l'appui technique de la coordination du SRFPH et a pour objectif de leur permettre d'accéder aux formations continues de droit commun et d'accompagner l'organisme de formation dans la prise en compte et la compensation du handicap de la personne. Cette prestation permet d'analyser l'écart entre les contraintes de la personne handicapée et les exigences de la formation puis de définir des préconisations d'aménagements et d'adaptations³⁴ qui sont souvent lourdes à mettre en place (matériel adapté, interprète, temps partiel...). Dans le cadre de ce dispositif, les CRP peuvent être sollicités afin d'apporter leurs savoir-faire et leurs expériences au regard de certaines situations de handicap. Toutefois, les aménagements ainsi proposés peuvent être insuffisants et des échecs sont signalés.

5.2 - Des publics pas assez pris en compte

Plusieurs catégories de publics insuffisamment pris en compte dans l'offre actuellement mise en œuvre par les CRP aquitains ont été identifiés.

Les jeunes de moins de 25 ans

Dans la perception de nombreux acteurs du service public de l'emploi, pour être orientés vers un CRP : « *il faut relever du reclassement professionnel, c'est-à-dire être devenu inapte aux métiers appris ou exercés* ». Cette réponse est donc retenue quasi-exclusivement pour « *des personnes licenciées suite à leur invalidité* ». L'image des CRP est donc principalement associée au reclassement. Pourtant, une ouverture vers « l'insertion » serait intéressante mais pas si simple à mettre en œuvre concrètement. Ainsi, les MDPH se heurtent à des difficultés auprès de la CPAM³⁵ quand elles présentent des dossiers de jeunes issus du champ handicap qui n'ont jamais travaillé, qui ne sont donc pas immatriculés³⁶ mais sont en risque de ruptures dans leur parcours. Un accès à une formation professionnelle serait nécessaire pour des jeunes de 16-25 ans, pour lesquels le droit commun n'est pas toujours adapté. Certains ont déjà été confrontés à des échecs dans des cursus « tout public ».

Les liens entre les CRP et le médico-social classique sont vraiment à renforcer.

Les délégations territoriales de l'ARS déplorent d'ailleurs cette méconnaissance réciproque : « *les établissements pour jeunes handicapés croient que les CRP ne sont pas pour eux et les CRP ne vont pas voir de leur côté...pourtant des SESSAD Pro ou des ITEP Pro peinent à monter des formations et des actions communes pourraient être montées avec les CRP* ».

Nous l'avons vu au point 2.1 de ce rapport, les personnes de moins de 25 ans sont moins représentées dans les CRP de la région qu'en moyenne nationale. Des expériences conduites hors Aquitaine pourraient donc inspirer des actions favorisant l'accès de ce public jeune aux CRP.

Pour illustration, on peut évoquer le dispositif mis en place par le site médico-social **La Gaude à Nice** (géré par l'UGECAM des Alpes-Maritimes). Cette structure a mis en place un service d'insertion jeunes (SIJ), dispositif pour les 16-25 ans (en fonctionnement depuis 15 ans mais qui a toujours un statut expérimental). Le SIJ se donne pour objectif d'intégrer des jeunes en situation de handicap, issus ou non du

³⁴ A noter : une Loi est en préparation à la DGEFP, direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, pour développer et pérenniser ces dispositifs

³⁵ La coordination du PRITH remarque à ce propos que l'assurance maladie n'est pas concerné par la formation des demandeurs d'emploi, a fortiori des jeunes n'ayant jamais travaillés car c'est la compétence décentralisé du conseil régional et de pôle emploi.

³⁶ Pourtant les quelques situations qui ont pu être validées se sont soldées par des expériences concluantes en CRP (ex : jeunes ayant fait un parcours en ITEP).

médico-social, dans le milieu ordinaire de travail ou le milieu protégé en assurant un suivi permettant de consolider le projet professionnel et la situation sociale.

Le dispositif accompagne les jeunes dans leur parcours qui peut comporter un temps de préorientation et de formation en CRP, le suivi est assuré au-delà de la sortie du CRP. Les CRP qui reçoivent ces jeunes sont rassurés car ils savent qu'un suivi adapté à leurs particularités sera mis en œuvre. La Gaude étant un site réunissant plusieurs structures médico-sociales (IME, ITEP, CRP...), un temps éducatif a été dégagé pour être affecté à cet accompagnement. Le dispositif remplit un rôle de coordination, n'est pas limité dans son territoire d'implantation et assure les fonctions d'évaluation, d'accompagnement et d'insertion.

Les personnes en situation de handicap psychique

D'importants problèmes sont signalés pour trouver des réponses appropriées pour les personnes avec handicap psychique qui sont de plus en plus nombreuses (en témoignent les données issues de l'enquête ES présentées dans le point 2.2). Ainsi, plusieurs Cap Emploi ont repéré que les publics avec une problématique psychiatrique peuvent être refusés en CRP. Or, ces personnes sont souvent volontaires pour travailler, mais il est difficile d'évaluer leurs aptitudes à entrer en formation (les tests psychotechniques classiques ne sont pas adaptés³⁷) et elles ont un besoin d'accompagnement particulier (soins, accueil modulé...).

Des départements semblent encore plus démunis que les autres face à ces besoins, comme dans les Landes où les ressources mobilisables pour ce public sont peu nombreuses. Pouvoir répondre à ses besoins est vraiment une priorité, la « préorientation spécialisée » est très pertinente pour affiner ces projets.

Toutefois, plusieurs MDPH indiquent qu'il ne faut pas aller trop vite dans la construction d'un projet professionnel avec ces personnes : « *les CRP sont pertinents pour les personnes qui ont une 'fragilité psychologique', des personnes qui ont pu être 'abimées' par la maladie. Par contre, le handicap psychique à proprement parler empêche une entrée directe en CRP et doit être d'abord stabilisé* ».

Quoi qu'il en soit, il est vraiment attendu que les CRP soient positionnés sur ce public en s'appuyant sur des partenariats avec des acteurs spécialisés en santé mentale.

Les centres hospitaliers spécialisés interrogés souhaitent travailler en vue d'un accueil plus ciblé pour ces types de publics, être mieux informés des critères d'admissibilité et de l'offre des CRP et disposer de données sur le devenir des TH à la sortie des CRP.

Les personnes avec un handicap sensoriel

Les personnes avec un handicap sensoriel sont très pénalisées par l'absence d'offres adaptées à leurs déficiences en Aquitaine et peuvent se voir refuser des formations en CRP. Les besoins précis en terme de formations sont difficiles à quantifier car cette absence d'offre a pour effet qu'il n'y pas demandes formulées en direction des CRP.

Des aménagements qui peuvent être proposés dans le droit commun, tel qu'un interprète LSF, sont parfois insuffisants pour différentes raisons (l'interprète signe trop vite, n'apporte pas d'explications complémentaires...).

Des situations concrètes ont été évoquées, l'apparition tardive (au-delà de la petite enfance) d'une déficience visuelle entraîne une grande fragilité des jeunes concernés, elle complexifie l'accompagnement et rend nécessaire une approche en milieu spécialisé.

Une piste de solution pourrait être de prévoir des places dédiées (ou une antenne rattachée à un établissement médico-social) en CRP pour des handicaps spécifiques, qui ont besoin d'une approche particulière, ce qui répondrait aux besoins des personnes avec handicap sensoriel, mais pourquoi pas aussi avec handicap psychique.

³⁷ Une personne de Pôle emploi constate « *Les psychiatres ne voient pas trop la réalité du travail* ».

Les travailleurs d'ESAT ou d'entreprises adaptées

Les CRP peuvent-ils développer une offre s'adressant aux travailleurs handicapés exerçant leur activité en ESAT voire en entreprise adaptée ? La question est posée par plusieurs interlocuteurs qui estiment que l'appui du CRP pourrait constituer un tremplin à ces TH pour passer vers le milieu ordinaire et pourrait permettre selon certains CRP interrogés de proposer un accompagnement lié au comportement (confiance en soi et savoir être).

Les travailleurs d'ESAT ne pourraient être concernés que par les formations de niveau 5 (ex : VAE agent de fabrication industrielle, CAP cuisine), sauf peut-être les personnes ayant des troubles psychiques et qui sont, en général, capables de suivre des formations d'un niveau plus élevé et plus théoriques.

Le GESAT a offert son appui pour la diffusion d'un questionnaire auprès des ESAT du territoire Aquitain dans le cadre de cette étude. Nous avons eu peu de réponses. La plupart des répondants disent connaître les missions des CRP, mais seule la moitié considère que les CRP sont une bonne réponse pour le public des ESAT. Les prestations des CRP restent globalement méconnues par les ESAT même s'ils estiment que l'accompagnement médico-social conviendrait aux travailleurs d'ESAT. Ils souhaitent davantage d'informations sur l'offre, le fonctionnement et l'accompagnement proposé. En outre, les ESAT souhaitent une articulation entre les CRP et les dispositifs récents de RAE et VAE pour les travailleurs handicapés.

Par ailleurs, la mobilité géographique afin de suivre une formation en CRP est envisageable pour certains des travailleurs d'ESAT, malgré des difficultés de déplacements en secteur rural. Cependant, il est recommandé pour ces publics de procéder à une phase préparatoire, car ils peuvent être très autonomes dans leur milieu habituel, ils risquent de se retrouver en grande difficulté dans un autre contexte.

Les CRP signalent de leur côté qu'ils peuvent proposer des formations courtes pour des travailleurs d'ESAT (une ligne budgétaire existe en ESAT mais n'est pas toujours bien mobilisée).

5.3 – Appréciation des différentes offres en CRP

Les différents acteurs impliqués dans l'accompagnement des travailleurs handicapés ont une connaissance des CRP aquitains qui n'est pas toujours exhaustive mais beaucoup proposent des orientations aussi souvent au-delà des limites de l'Aquitaine, parfois dans une relative proximité, sur Toulouse par exemple, parfois beaucoup plus loin : région parisienne ou encore Rhône-Alpes.

Les financeurs (Direccte et Conseil Régional) déplorent le manque de pilotage de ces dispositifs, liés à des répartitions des financements en matière de rémunération des stagiaires basées sur des « *textes nébuleux* »³⁸ et regrettent le manque de logique dans le partage des responsabilités de chacun³⁹.

De plus, l'offre des CRP est nationale et, de fait, ne peut répondre à tous les besoins repérés à l'échelon régional ou départemental. Par ailleurs, les entreprises embauchant dans la région ne sont jamais questionnées sur leurs besoins. L'AGEFIPH suggère d'adapter les formations proposées aux attentes et besoins des entreprises locales, et non simplement nationales. D'après cet organisme, les CRP seraient trop éloignés des attentes et réalités du marché du travail et devraient proposer davantage de formations liées aux besoins locaux.

Selon le représentant du Conseil Régional, une demande conjointe de concertation entre l'ARS, la Direccte et le Conseil Régional permettrait de piloter plus efficacement le dispositif

³⁸ Selon Alain de Brugière du Conseil Régional

³⁹ Cf. dans l'introduction un encadré rappelant la répartition des compétences et des financements.

et d'obtenir plus de données pour un suivi plus efficace « *que celui proposé par le PRITH qui publie des données qui ont déjà 2 ans d'ancienneté lors de leur diffusion* ».

5.3.1 - La préorientation

Pouvoir bénéficier d'une préorientation en milieu spécialisé est jugé très important pour construire un projet, prendre le temps de réfléchir. « *La préorientation permet de remobiliser, de faire un bilan* ». Les prescripteurs et Pôle emploi estiment que cette prestation est plus adaptée en CRP qu'en milieu ordinaire même si la formation qui peut suivre ne sera pas nécessaire faite dans un CRP.

Toutefois, plusieurs limites sont identifiées et des suggestions formulées :

- Développer cette prestation dans les départements qui n'en ont pas : Landes et Lot-et-Garonne. Les MDPH de ces départements orientent peu vers la préorientation, mais tiennent à souligner que ce n'est pas en raison de l'absence de besoins.
- Réduire les délais très importants pour pouvoir accéder à la préorientation (4 à 6 mois d'attente, voire plus en Gironde). De même, lorsque la préorientation valide un projet de formation, le démarrage de cette formation ne s'effectue souvent que dans un délai assez long.
- Organiser la préorientation en plusieurs temps (au moins 2) serait utile pour laisser mûrir le projet entre les 2 séances et ne pas trop « brusquer » le TH.
- Renforcer l'offre de préorientation pour personnes avec handicap psychique.
- Etre vigilant par rapport aux « effets filière ». Certains prescripteurs et acteurs en amont de l'orientation en CRP constatent que la préorientation peut être un peu trop souvent suivie d'une formation dans le CRP où s'est déroulée cette phase de préorientation⁴⁰.
- Rester ancrer dans la réalité : parfois la préorientation identifie des projets irréalistes, trop déconnectés de la réalité du monde du marché et/ou des contraintes physiques de la personne.

5.3.2 - La formation

Les propos recueillis à propos des formations dispensées sont centrés sur leur adéquation d'une part avec les capacités des travailleurs handicapés adressés aux CRP et d'autre part avec les exigences du marché du travail, qui sont, les unes et les autres, parfois peu compatibles.

En effet, beaucoup des TH ont, nous l'avons déjà dit, un niveau très bas, ne dépassant pas le CAP, en particulier en milieu rural. Souvent, une remise à niveau constitue la 1^{ère} étape avant d'envisager toute entrée en formation. Une phase « préparatoire »⁴¹, plus en lien avec la formation proprement dite, est, en outre, indispensable pour éviter d'entraîner des personnes vers un échec ou qu'elles renoncent à leur projet. Cette phase est considérée comme un plus, mis en œuvre par les CRP (elle n'est pas proposée par l'AFPA par exemple) mais elle peut se solder par un échec si la préorientation, en amont, n'a pas été bien faite.

Il est aussi souligné que vu leur faible niveau de départ, des TH sont contraints d'enchaîner jusqu'à 3 formations d'affilée pour arriver à avoir un profil intéressant pour être recrutés, ce

⁴⁰ A ce sujet, le Zoom sur l'activité des CRP/ERP d'Aquitaine en 2010 signale que 92 % des personnes sortant d'une préorientation réalisée en CRP avec un projet de formation, vont faire cette formation dans un CRP.

⁴¹ Le préparatoire est proposé par la CDAPH à des personnes qui, pour des raisons diverses (faible niveau scolaire, longue période d'inactivité, marginalisation, désocialisation, difficultés d'apprentissage repérées), ont besoin d'un temps d'adaptation avant de se fonder dans un cursus d'apprentissage.

qui nécessite bien évidemment une certaine endurance mais implique aussi des temps de découragement où la personne peut décider de tout abandonner et où un soutien actif aura un rôle crucial.

Les formations de niveaux V type agent administratif sont celles qui suscitent le plus d'interrogations : doivent-elles être maintenues ou non ?

Ce type de formation convient bien à des personnes usées physiquement par des métiers agricoles ou du bâtiment ou encore à des personnes plus jeunes sorties sans diplôme du système scolaire. Selon le territoire, les possibilités de trouver un emploi en adéquation avec les formations dispensées sont assez variables. En milieu rural, les PME ont besoin de personnel administratif très polyvalent et plus qualifié, aptes par exemple à s'occuper aussi de la comptabilité courante, et donc ne recrutent ce type de profils. A l'inverse, en milieu urbain, des grosses entreprises dédient certaines fonctions à des TH, notamment pour satisfaire à leur obligation d'emploi, et sont intéressées par des personnes ayant cette formation de base. Les Cap emploi de Gironde et Pau préconisent même de développer ces formations car il y a une pénurie d'offre pour satisfaire la demande dans ces territoires.

En outre, quel que soit le devenir du TH, les partenaires interrogés font le constat qu'une telle formation permet de « *donner une impulsion* » à des personnes très loin de l'emploi, leur redonne confiance en elles et peut servir de tremplin à un autre projet, ce qui est déjà positif.

Quelques réserves sont parfois aussi exprimées sur d'autres formations, parfois jugées « *désuètes* » comme cordonnier, insuffisantes par rapport au niveau exigé sur le marché du travail comme « opticien-lunettier » ou encore organisées sur une durée trop longue. Une autre limite est pointée dans certains CRP / certaines formations qui mobilisent un matériel pédagogique « *dépassé* » (logiciels ou supports obsolètes, ex : métré, bureau d'études sans dessin assisté par ordinateur).

Il convient aussi de calibrer les effectifs de stagiaires en fonction des débouchés potentiels ; par exemple, la formation sellerie-équine bien qu'elle soit qualifiée de 'bonne formation', ne peut assurer des débouchés pléthoriques.

Plusieurs attentes sont formulées, en particulier par les Cap Emploi, pour aller vers une plus grande diversité des formations en termes de niveau et de secteur :

- Développer les formations en informatique, agent administratif niveau 4, secrétaire-comptable ;
- Proposer des formations de Niveau III pour « *monter en niveau* » pour être compétitif sur le marché de l'emploi : quelques TH pourraient en relever (ceux qui ont déjà un bac Pro). Ex : techniciens de bureau d'étude dans le bâtiment, assistante sociale, kinésithérapeutes (il y a de la demande au niveau national) ;
- Proposer des formations dans les transports par une approche adaptée aux TH⁴², ainsi qu'en travaux-publics ou encore en magasinage (des demandes sur Pau notamment). Par ailleurs, la télésurveillance est un secteur qui devrait se développer ainsi que des métiers tels que gardien d'immeuble ou liés à la sécurité ;
- Se rapprocher des branches, des chambres des métiers ou consulaires, des contrats d'objectifs territoriaux) et des entreprises pour réfléchir aux contenus pédagogiques et monter des groupes de formation sur un secteur d'activité⁴³, adaptés aux besoins des employeurs.

⁴² Ex : module de remise à niveau, formation gestes et postures, PUIS permis B car en droit commun sur 10 positionnements, aucun candidat TH n'a été pris (trop de concurrence)

⁴³ Ex : ERP et SPIE, dans le bâtiment. Une formation en contrat pro a permis à une session de se former à l'électrotechnique (financements croisés AGEFIPH et OPCA Bâtiment), ce qui a donné de bons résultats en termes de diplômés, et d'insertion professionnelle ou encore à Béterette avec les contrats pro dans l'assurance.

Les besoins des ESAT pour la formation de leurs ouvriers concernent en priorité les prérequis pour travailler en ESAT, la remobilisation au travail, les formations courtes (3 mois), non qualifiantes et peu onéreuses sans support écrit (vente en jardinerie, ouvrier paysagiste, maintien des acquis...).

Pôle Emploi et d'autres acteurs ont repéré les secteurs de l'aide à la personne, le tertiaire, l'agro-alimentaire et l'hôtellerie/restauration (les Cap emploi estiment de leur côté que l'offre dans le droit commun est suffisante). Il s'agit de plus de secteurs où il y a du turn-over avec donc des offres d'emploi assez régulières. Toutefois, des fluctuations existent aussi et il est difficile d'identifier les formations ayant des débouchés sur la durée (le bâtiment, qui fût en fort développement, est en baisse mais repart localement).

Au niveau régional, la palette actuelle de l'offre en CRP permet de répondre partiellement à ces attentes mais la diversification déjà engagée doit se poursuivre en tenant compte des secteurs potentiellement porteurs. Pour préciser ces besoins de diversification des formations et les mettre en œuvre en complémentarité avec le droit commun, une réflexion doit être conduite avec la Direccte, le Conseil régional, Pôle emploi et les Cap emploi auxquels pourrait être associée l'ARS.

Quant à savoir si l'offre existante correspond aux souhaits des travailleurs handicapés, il est difficile de se prononcer. Les MDPH constatent que ces derniers font leur choix par rapport à l'existant, ce qui ne permet pas de repérer des manques.

Par ailleurs, certains prescripteurs, Pôle emploi et des Cap emploi estiment qu'il existe parfois un décalage entre le niveau exigible à la fin de la formation et le niveau réellement atteint par les TH qui l'ont suivie. Il en résulte que ces personnes n'obtiennent pas leur diplôme et se retrouvent en échec alors qu'elles se sont investies dans leur parcours de formation. Ce constat pose la question des modalités de sélection à l'entrée en formation ne sont pas toujours adaptées, privilégiant les évaluations psychotechniques spécifiques pour TH, alors que des tests « classiques » permettraient un recrutement pertinent.

Enfin, plusieurs Cap Emploi souhaitent qu'un effort soit fait pour aménager des formations en CRP à temps partiel, car le temps plein est parfois trop dur, c'est un frein à l'accès à la formation pour certains TH. En outre, certains stagiaires se plaignent de ne pas avoir eu suffisamment d'aide sur le plan pédagogique (même si elle a été plus dense qu'en droit commun) ni pour la recherche de stages (ces personnes reviennent alors vers les Cap Emploi).

5.3.3 - Les autres prestations autour de l'évaluation et de la remise à niveau

Un seul UEROS existe en Gironde au niveau de l'Aquitaine (à la Tour de Gassies). Il apporte des savoir-faire indispensables pour des publics traumatisés crâniens et cérébro-lésés. Bien que l'UEROS reçoive des personnes de toute l'Aquitaine, il ne peut pas couvrir l'ensemble des besoins recensés au niveau régional⁴⁴ (besoins qui sont notamment identifiés dans les Landes, à travers l'activité du SAMSAH spécialisé dans ce public, et dans les Pyrénées-Atlantiques).

Par ailleurs, face au problème croissant de l'illettrisme, Déclic⁴⁵ est très apprécié (dispositif qui agit sur l'alphabétisation et l'illettrisme y compris pour des publics non francophones) mais cette offre est jugée insuffisante en Aquitaine, elle n'est pas proposée sur tous les territoires. Des personnes sont parfois envoyées à Toulouse mais ce projet de remise à niveau peut être abandonné en raison de l'éloignement. Il y a pourtant des besoins, notamment pour les jeunes.

D'autres offres non représentées en Aquitaine sont pertinentes mais méconnues et très peu utilisées :

- Le DAEP : dispositif d'accompagnement emploi protégé. Il semble bien adapté à des jeunes ayant du mal à accepter leur handicap, ne se voyant pas travailler en ESAT, à des personnes handicapées au chômage de longue durée. Le DAEP peut préparer à intégrer une entreprise adaptée, un ESAT. Des expériences concluantes sont citées, les personnes qui y ont été adressées évoluent favorablement. Le DAEP peut aussi apporter un appui à des travailleurs déjà en ESAT en les aidant à faire mûrir un projet de formation « *mais le délai d'accès au DAEP est important (jusqu'à 1 an et demi d'attente). Après, si une formation type espaces verts est préconisée, il peut y avoir encore jusqu'à 2 ans d'attente, sans compter l'éloignement. Dans ces conditions comment mobiliser la personne et que faire en attendant ?* ».
- le dispositif OMANO (observation – mise à niveau – orientation) est également apprécié, plus particulièrement pour les jeunes publics comme ceux sortants d'ITEP par exemple (existe dans la Seine-et-Marne).

5.3.4 - L'accompagnement médico-social

L'accompagnement médico-social est vraiment considéré comme une des plus-values essentielles des CRP et ce, dans toutes ses composantes. Pour les partenaires interrogés, qui se situent plus dans le champ de l'emploi et de la formation, cet aspect de la prise en charge n'est certes pas celui qui est le plus connu néanmoins les problématiques de ces TH ne leur sont pas inconnues et en déduisent des besoins. Ils jugent donc importante la présence :

- D'un service médical : en particulier pour les troubles psychiques « *en cas de décompensation, il y aura une réaction rapide* » ainsi que pour la prise en charge des addictions⁴⁶.
- D'un service social : très utile pour accompagner les TH aux prises avec de nombreuses difficultés (renforcées par l'éloignement familial) mais aussi pour faire le lien avec la MDPH et d'autres partenaires (ex : entretiens conjoints Cap Emploi-UEROS pour anticiper la problématique d'insertion professionnelle).

⁴⁴ La Tour de Gassies où est donc implanté le seul UEROS aquitain indique que l'équipe de l'UEROS peut se déplacer dans les autres départements lorsque les personnes accompagnées sont en stage en entreprise non loin de leur domicile.

⁴⁵ Déclic : dispositif d'enseignement complémentaire et de lutte contre l'illettrisme

⁴⁶ Un bémol : certains sortiraient de CRP plus fragilisés qu'à l'entrée en ayant pris des habitudes de consommation à la fréquentation d'autres stagiaires en situation d'alcoolisme

Un Cap emploi suggère, pour valoriser ce savoir-faire, le développement d'un service au sein du CRP, de type « SESSAD hors les murs », qui proposerait un accompagnement de type médico-social à des TH souhaitant se former dans un dispositif de droit commun.

De son côté, l'AGEFIPH souhaiterait que la capacité des CRP à répondre aux difficultés psycho-sociales des TH puisse être mieux évaluée, en comparant les parcours de personnes ayant suivi des formations de droit commun et en CRP. Selon cet organisme, il est nécessaire de questionner la notion de parcours des personnes accompagnées et de réfléchir aux profils de ces publics.

5.3.5 - L'accès aux CRP

Les partenaires sont conscients des contraintes résultant de l'implantation géographique des CRP (cf. carte dans le chapitre 1). Ainsi, les Cap Emploi comme la plupart des autres acteurs impliqués dans l'orientation des travailleurs handicapés mobilisent en première intention les CRP de proximité. Les partenaires estiment qu'une offre d'hébergement (voire de transport) est indispensable pour des publics qui connaissent qui plus est des difficultés pour se déplacer (pas de permis, pas de véhicule...).

L'hébergement, s'il est souvent indispensable, a néanmoins un impact important sur le budget des CRP et ne *« devrait pas donc pas être proposé systématiquement, d'autant plus que l'accès du TH à l'autonomie passe aussi par le logement »*. Une des délégations territoriales de l'ARS interroge : *« Y a-t-il un besoin réel pour tous ? Faut-il que le CRP assure le ménage des chambres pour tous ? Sans contribution ? »*

Ceci ne remet pas en cause le maintien d'une offre hôtelière, plusieurs interlocuteurs font d'ailleurs le constat (à l'instar des CRP) qu'elle est parfois insuffisante et qu'elle peut retarder des entrées en formation, mais certainement la façon dont elle est délivrée.

L'éloignement de plusieurs CRP des centres urbains a aussi un impact sur leur accessibilité (des transports assurés depuis la gare sont nécessaires) et sur les possibilités de loisirs, activités, vie sociale (ce qui nécessite une prise en compte surtout pour ces personnes déjà fortement désocialisées).

Des innovations sont en cours afin de limiter l'impact posé par l'implantation géographique des CRP. C'est le cas par exemple à Virazeil, où l'on développe la formation à distance (qui compte néanmoins des regroupements réguliers de stagiaires). L'exemple des initiatives conduites en Midi Pyrénées, comme les délocalisations de formation ou les formations mobiles sur un territoire, semble intéresser certains CRP.

Il est à signaler par ailleurs que certains CRP ont un cadre bâti parfois peu accessibles aux personnes avec un handicap moteur (plusieurs niveaux, couloirs étroits, chambres exigües...) même pour les déplacements avec des cannes. Les aménagements spécifiques font aussi parfois défaut (ex : fauteuil ergonomique).

5.4 - Les relations avec les CRP

Des relations plutôt régulières sont établies entre CRP, MDPH, Pôle emploi et Cap emploi. Quelques exemples :

- dans les Landes, la MLPH organise régulièrement des journées où les CRP peuvent venir présenter leur offre aux acteurs landais, tous les partenaires sont invités (y compris offre médico-sociale enfants et adultes : IME, ESAT etc.) ;
- En Gironde, Pôle emploi et le GIRPEH (Cap emploi) interviennent auprès de groupes de TH en fin de formation, pour leur expliquer comment rechercher un emploi, s'inscrire à Pôle emploi (et au Cap Emploi) et bénéficier d'un accompagnement individualisé à l'insertion. En outre, plusieurs CRP font partie des équipes techniques des MDPH.

Les liens ainsi tissés permettent une connaissance mutuelle, utile pour comprendre les missions de chacun et affiner les choix d'orientations pour les TH.

La moitié des ESAT ayant répondu à l'enquête entretiennent des relations avec certains CRP (accueil de stagiaires en vue d'une orientation en ESAT, formations techniques des travailleurs).

Le schéma régional, qui est positionné sur la formation des TH dans le droit commun, ne travaille pas directement avec les CRP mais peut répondre à leurs sollicitations pour les informer des outils mis en œuvre dans le droit commun, sa coordonnatrice indique par ailleurs souhaiter travailler avec eux pour mieux renforcer la complémentarité entre les deux secteurs.

Par ailleurs, les journées type portes ouvertes organisées par les CRP sont très appréciées, « *c'est une offre à proposer partout* ». Les prescripteurs et le service public de l'emploi incitent les travailleurs handicapés qui un projet de formation en CRP à y participer pour se rendre compte par eux-mêmes de l'environnement et des conditions d'accueil.

5.5 - Attentes et suggestions concernant les CRP, leur offre et leurs modalités d'actions/d'organisation

- Un problème majeur est largement mis en avant : **les délais d'attente pour entrer en CRP**. La 1^{ère} étape : la décision d'orientation par la MDPH peut prendre jusqu'à 6 à 8 mois selon le département (du début de la procédure jusqu'à la notification)⁴⁷. A la suite de quoi, 18 mois supplémentaires peuvent être nécessaires pour obtenir une place en formation. Ces délais sont bien sûr très démobilisateurs, voire anxiogènes pour la personne handicapée⁴⁸ (qui n'a pas toujours été bien informée qu'elle allait se heurter à ce problème) et des questions se posent : comment l'occuper ? comment maintenir ses droits d'indemnisation aussi longtemps ?

⁴⁷ Ces délais d'attente peuvent être en partie imputables à la très faible présence des médecins dans certaines MDPH au regard des besoins d'évaluations. D'autres pratiques peuvent aussi ralentir le processus comme la prestation d'orientation professionnelle spécialisée (POPS) mise en œuvre par Pôle emploi mais qui pâtit du manque de psychologues du travail

⁴⁸ Signalons que ce problème est également de mise dans le droit commun et une personne interviewée remarque « *malgré ça la réponse CRP est plus mobilisable que l'AFPA !* »

Des usagers choisissent parfois de partir dans un CRP plus éloigné (autre région) pour diminuer ce délai d'attente. Pendant le délai d'attente, des Cap Emploi proposent des remises à niveau « occupationnelles », afin de renforcer les prérequis, ou aident la personne à trouver un emploi « alimentaire »... Pôle emploi observe que certaines personnes finissent par renoncer à cause de ce délai.

Des partenaires estiment que certaines mesures seraient à même de réduire ces délais. Ainsi, des formations étant plus demandées que d'autres, il faudrait réajuster l'offre en fonction des demandes (ex : technicien en informatique 1 an d'attente).

- **Le rythme des formations** est aussi mis en question : plusieurs ouvertures de sessions par an seraient souhaitées pour fluidifier les entrées. Le CRP de Virazeil indique qu'il a mis en place un système d'entrées et sorties permanentes.
- L'accès plus équitable au CRP au travers, a minima, de **la présence d'une offre de préorientation sur tous les territoires**. Nous avons mis en évidence dans ce chapitre au 5.3.1 ainsi que dans le point 4.1 consacré aux arrêts prématurés de formation combien la préformation était utile et pertinente mais combien aussi son accessibilité était fonction de son implantation territoriale.
- La nécessité d'avoir **davantage d'informations sur les CRP et leurs activités** est aussi pointée, notamment par des acteurs qui ne sont pas nécessairement en 1^{ère} ligne de l'insertion des publics handicapés. Il faudrait que ces informations soient plus opérationnelles, actualisées régulièrement et soient organisées de façon à permettre une entrée par domaine / type de formation (plus que par CRP). Des réunions régulières entre professionnels pourraient être organisées (référénts TH de la MDPH, de Pôle emploi, des CRP et des Cap Emploi) afin de développer la connaissance réciproque des services.
- Au-delà de ce besoin d'informations sur les contenus de l'offre des CRP, des questionnements apparaissent sur la plus-value apportée par ces établissements : *« que font-ils pour s'adapter au handicap ? »* ; un autre impératif se dégage, celui de **travailler la complémentarité droit commun et milieu spécialisé** et de construire des parcours entre ces 2 mondes.
- La mise à disposition **de données de pilotage** est indispensable :
 - d'une part des données individuelles au travers des bilans réalisés pour chaque stagiaire (ces bilans sont réalisés par les CRP mais pas envoyés systématiquement aux prescripteurs ou aux acteurs à l'origine de l'orientation du TH - Pôle emploi ou Cap emploi - ce qu'ils regrettent).
 - d'autres part des données régulières type « tableau de bord » avec des indicateurs de suivi des activités et des publics tels que le taux de réussite aux examens selon la formation suivie, le taux d'insertion professionnelle, le taux d'arrêt en cours de formation⁴⁹ ou encore taux de « fuite » (après la décision d'orientation de la MDPH pendant l'attente d'entrée en formation)...

Concernant les différents sources existantes sur les CRP, il est regretté non seulement le manque de concertation entre les enquêtes des différentes institutions - DREES (enquête ES), DGEFP, FAGERH et autres – mais aussi la non-compatibilité de certains items des diverses grilles existantes avec le fonctionnement des CRP/ERP. Notons que, dans le cadre de la mise à jour du « Zoom sur l'activité des CRP/ERP », le comité de pilotage du PRITH propose de venir en appui des CRP/ERP d'Aquitaine afin d'agir d'améliorer les remontées chiffrées et de rendre l'activité de ces

⁴⁹ En fonction du cursus de la personne notamment si elle a bénéficié ou non d'une préorientation.

établissements et la typologie du public accueilli (ainsi que leur évolution) plus lisibles.

Sur la question du pilotage, un autre problème apparaît, en raison du manque de lisibilité et de partenariat entre les acteurs délivrant les autorisations de formation et ceux qui les financent.

- Avant la réforme liée à la Loi HPST, l'agrément des CRP était donné par la Direccte et le Conseil régional, et la DRASS finançait.
- Maintenant, l'ARS continue de financer mais donne aussi l'agrément pour les formations, alors qu'elle estime ne pas être en mesure de juger du bien-fondé de leurs contenus. L'ARS regrette qu'il n'y ait pas de lien suffisant établi entre les différents partenaires à ce sujet.
- La complexité du financement des CRP est renforcée par le fait que le Conseil régional entre aussi en jeu pour certaines formations autorisées (par l'arrêté d'autorisation délivré par l'ARS et qui précise un nombre d'heures précis par module).
- Enfin, l'ARS se heurte à une autre difficulté de lisibilité : chaque CRP a une capacité d'accueil autorisée mais il y a souvent beaucoup plus de stagiaires qui passent dans l'année.

Les CRP souhaiteraient pouvoir s'appuyer sur un co-pilotage plus homogène, ce qui leur permettrait d'avoir plus de visibilité sur les financements à venir, et de projeter des réformes.

D'autres remarques ont aussi été formulées sur les orientations faites par les MDPH et plus précisément sur les critères sur lesquels elles s'appuyaient et sur l'existence de pratiques communes d'une MDPH à l'autre.

Des cas particuliers ont été évoqués. Par exemple, certaines MDPH n'acceptent la « mention complémentaire »⁵⁰ pour des TH qui ont déjà un certain niveau de formation. Ce positionnement ne paraît pas pertinent à certains interlocuteurs de Pôle emploi ou des Cap emploi qui en ont fait la demande car ils freinent des parcours ajustés en fonction des besoins des TH.

Enfin, ce qui ressort de la grande majorité de ces entretiens, c'est que le champ de la formation professionnelle des travailleurs handicapés est très complexe et est à clarifier. En outre, les outils et dispositifs permettant d'étayer cette formation professionnelle sont à développer, en particulier dans les territoires qui en sont dépourvus.

⁵⁰ La Mention Complémentaire est un diplôme national professionnel de niveau V ou IV.

Il est destiné à compléter une formation plus générale (CAP, Bac Pro...) en conférant à son titulaire une spécialité lui permettant d'insérer rapidement le monde du travail.

Recommandations/préconisations

Cette étude a permis de mettre en évidence l'importance des CRP dans le parcours des travailleurs handicapés, pour accéder à un projet professionnel, mais aussi pour réaliser un projet de vie en retrouvant une confiance en soi.

Mais les profils et les problématiques des stagiaires ont évolué de telle manière que les attentes à l'égard des CRP s'en trouvent modifiées. Les CRP ne peuvent plus être évalués uniquement en observant le taux de retour à l'emploi des stagiaires à la sortie.

A partir des constats et des attentes relevés au cours de cette étude ainsi que de l'analyse qui peut en être faite, **plusieurs pistes d'amélioration sont proposées par l'ARS :**

Orientation vers les CRP

- Améliorer les évaluations réalisées par les prescripteurs en recourant à des outils et à des procédures communes (A noter : une expérimentation d'un « *processus d'évaluation de l'employabilité* » des personnes handicapées menée par 10 MDPH, et pilotée par la DGCS et la CNSA⁵¹)
- Généraliser une phase de pré-accueil dans les CRP, avant la décision de la CDAPH, pour valider ce choix
- Être attentifs aux orientations trop précoces/hâtives qui peuvent se solder par des échecs en cours de formation si l'état de santé de la personne n'est pas bien stabilisé avant l'entrée
- Favoriser l'accès au CRP pour certains publics handicapés (jeunes n'ayant jamais travaillé, travailleurs d'ESAT...) en étudiant et aménageant les obstacles réglementaires et administratifs

Offre d'accompagnement

- Mettre en place une offre de préorientation dans les départements qui en sont dépourvus (Landes et Lot-et-Garonne), préorientation qui fait consensus dans sa capacité à valider les projets et à limiter les arrêts en cours de formation
- Développer une offre de préorientation spécialisée pour personnes avec handicap psychique au vu de la montée en charge des publics présentant ce type de handicap (moins de 10% en 2006, plus de 20% en 2010)
- Etayer l'accompagnement médico-social pour les publics fragiles des CRP, notamment en raison de handicap psychique ou en situation d'addiction, à travers des partenariats avec les CSAPA, les CMP, les SAVS⁵²

Ressources humaines/gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Deux constats :

- Une surreprésentation des services généraux en Aquitaine par rapport à la moyenne nationale (42% des emplois en équivalent temps plein vs 26%), au détriment, en Aquitaine, des professionnels en charge de la formation et du suivi social
- Une forte proportion de salariés de 50 ans et plus (40%)

⁵¹ Voir dans les ASH du 4 juillet 2013 « Vers la généralisation de l'évaluation de l'employabilité des personnes handicapées »

⁵² Centres de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie, centre médico-psychologique (service sectorisée de psychiatrie) et service d'accompagnement à la vie sociale

Pour mieux prendre en compte les pathologies des stagiaires et les accompagner dans leur insertion y compris après leur sortie :

- faire évoluer les compétences au fil des départs en retraite (la structure par âge des salariés pourrait être une opportunité) pour diminuer les emplois de services généraux au profit de formateurs, travailleurs sociaux, psychologues... La demande d'internat reste forte et doit être satisfaite pour ne pas être un frein à une entrée en formation, pour autant il est nécessaire de réaménager l'organisation de l'offre hébergement/restauration en autonomisant au mieux les stagiaires et en s'appuyant sur des mutualisations / des ressources locales
- faire bénéficier les salariés actuels des CRP d'actions de formation sur la connaissance des publics spécifiques (en particulier handicap psychique et addictions) : troubles/pathologies, manifestations, conséquences et besoins générés. Ces apports peuvent concerner l'ensemble des salariés. D'autres plus ciblés (approches/supports pédagogiques, rythme...) pourront s'adresser aux formateurs.

En outre, la structure des emplois dans les CRP et sa configuration particulière en Aquitaine par rapport à la moyenne nationale montre l'intérêt qu'il y aurait à étudier les charges en personnel dans les CRP dans une perspective comparative (action qui pourrait être conduite par l'ARS).

Information, connaissance des acteurs

- Développer les occasions de présenter l'offre des CRP à d'autres partenaires/acteurs : Pôle emploi, Conseil général, Cap emploi, organisme de formation de droit commun et ESMS
- Favoriser l'accès des usagers et professionnels à une information claire et complète de l'offre du fonctionnement des CRP (site internet avec mise à jour des dates d'entrée, et permettant des requêtes par département / niveau / formation / secteur d'activité...)

Rapprochement droit commun/milieu spécialisé :

- Bâtir une offre complémentaire entre les 2 champs (pilotage : Conseil régional ?)
- Décloisonner les filières en permettant aux travailleurs handicapés de pouvoir véritablement faire un choix : certains TH ignorent l'existence des CRP, d'autres ayant fait une préorientation en CRP vont quasi-systématiquement se former en CRP
- Monter des formations communes entre CRP et droit commun (NB : une expérimentation de ce type est en cours dans la région Rhône-Alpes⁵³).

⁵³ Des éléments plus précis sur cette expérimentation et ses conditions (type de formation, organisation, acteurs mobilisés...) vont être recueillis afin de voir si elle pourrait être reproductible en région Aquitaine.

Sigles

AAH	Allocation Adultes Handicapés	FLE	Français langue étrangère
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes	FOAD	Formation ouverte à distance
AGEFIPH	Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées	IME	Institut médico-éducatif
ARS	Agence régionale de santé	ITEP	Institut thérapeutique éducatif et pédagogique
CAP	Certificat d'aptitudes professionnelles	LSF	Langue des signes française
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail	MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
CASF	Code de l'action sociale et des familles	MFR	Maison Familiale et Rurale
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	PFE	Projet formation emploi
CCP	Certificat de capacité professionnelle	PFMP	Période de formation en milieu professionnel
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	PRITH	Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
CFPPA	Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole	RAE	Reconnaissance des acquis de l'expérience
CMP	Centre médico-psychologique	RECAP	Rencontre d'Expertises Croisées Pour l'Accompagnement Pédagogique
CPO	Centre de préorientation	RSA	Revenu de solidarités active
CREAHI	Centre régional d'études et d'actions sur les handicaps et les inadaptations	RNCP	Registre national des certifications professionnelles
CRP	Centre de rééducation professionnelle	SAMETH	Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
CSAPA	Centres de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie	SAMSAH	Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle	SAVS	Service d'accompagnement à la vie sociale
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi	SESSAD pro	Service d'éducation et de soins à domicile professionnel
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques	SRFPH	Schéma Régional pour la Formation des Personnes Handicapées
EA	Entreprise adaptée	SROMS	Schéma régional d'organisation médico-sociale
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail	SSR	Service de soins de suite et de réadaptation
ERP	Ecole de rééducation professionnelle	STATISS	STATistiques et Indicateurs de la Santé et du Social
ES	Educateur spécialisé	UGECAM	Union pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie
ES	Enquête établissements sociaux	UEROS	Unités d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et/ou professionnelle
FAGERH	Fédération des associations gestionnaires d'établissements de réadaptation pour handicapés	VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
FIFHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique		

Annexes

Questionnaire stagiaire	63
Enquête auprès des ex-stagiaires sortis des CRP aquitains en 2011	67
Questionnaire sur l'offre et l'activité des CRP/ERP en Aquitaine	68
Grille d'entretien avec les partenaires	77
Partenaires sollicités pour un entretien	78
Membres du comité de pilotage	81
Nombre d'emplois en équivalent temps plein selon la fonction principale (Enquête ES 2010 - situation au 31/12/2010)	83
Nombre et motifs des arrêts en cours de séjour	86
Situation professionnelle à 6 mois des stagiaires sortis d'une formation qualifiante/diplômante en 2009 (données Zoom du PRITH)	87

QUESTIONNAIRE STAGIAIRE

CARACTERISTIQUES PERSONNELLES

1 - Quel est votre âge ?

- Entre 16 et 24 ans
- Entre 25 et 34 ans
- Entre 35 et 44 ans
- Entre 45 et 54 ans
- 55 ans et plus

2 - Vous êtes ?

- Un homme
- Une femme

3 - Quelle est la nature de votre handicap ?

- Handicap physique ou moteur
- Handicap auditif
- Handicap visuel
- Handicap psychique
- Limitations liées à une maladie cardiaque, respiratoire...
- Autre, précisez _____

VOTRE SEJOUR AU CRP / ERP

4- Dans quel établissement avez-vous été accueilli(e) ?

- CRP Clairvivre
- ERP Robert Lateulade
- CRP La Tour de Gassies
- CRP de Virazeil
- CRP Béterette
- CRP Cric Pyrénées

5- Avant d'entrer au CRP, depuis quand étiez-vous sans emploi ?

- Moins d'un an
- 1 à 2 ans
- 2 ans et plus
- Vous n'aviez jamais travaillé

6- Quelle appréciation globale portez-vous sur votre parcours au CRP ?

- Tout à fait satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait

7 - De quelles prestations avez-vous bénéficié au cours de votre séjour (plusieurs réponses possibles) :

- Pré-orientation
- UEROS (Unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation socio-professionnelle)
- Formation

8 - Quelle appréciation portez-vous sur chacune de ces prestations ?

Pré-orientation	UEROS	Formation
<input type="radio"/> Tout à fait satisfait	<input type="radio"/> Tout à fait satisfait	<input type="radio"/> Tout à fait satisfait
<input type="radio"/> Plutôt satisfait	<input type="radio"/> Plutôt satisfait	<input type="radio"/> Plutôt satisfait
<input type="radio"/> Peu satisfait	<input type="radio"/> Peu satisfait	<input type="radio"/> Peu satisfait
<input type="radio"/> Pas du tout satisfait	<input type="radio"/> Pas du tout satisfait	<input type="radio"/> Pas du tout satisfait

9 – Pensez-vous que la formation et les stages que vous avez suivis ont facilité (ou faciliteront) votre retour à l'emploi ?

- Tout à fait
- Plutôt oui
- Plutôt non
- Pas du tout

10 -Lors de votre parcours au CRP, avez-vous rencontré les professionnels suivants (plusieurs réponses possibles) ?

- Médecin
- Assistante sociale
- Infirmière
- Chargé d'insertion
- Psychologue
- Psychiatre
- Ergothérapeute
- Autres, précisez : _____

11 - Qu'avez-vous pensé de l'accompagnement médico-psycho-social ?

- Tout à fait satisfait
- Plutôt satisfait
- Peu satisfait
- Pas du tout satisfait

12 - Est-ce important pour vous d'avoir pu rencontrer tous les professionnels au sein de l'établissement (ex : chargé d'insertion, médecin, psychologue, assistante sociale ...) ?

- Très important
- Moyennement important
- Pas important

13 - Sans cet accompagnement, seriez- vous allé jusqu'au bout de votre formation ?

- Oui
- Non
- Ne sais pas

14 - Comment vous sentiez-vous avant d'entrer au CRP ?

- Pas bien du tout
- Pas très bien
- Plutôt bien
- Très bien

15- Comment vous sentez-vous aujourd'hui ?

- Pas bien du tout
- Pas très bien
- Plutôt bien
- Très bien

APRES VOTRE SORTIE

16 - Avez-vous retrouvé une activité professionnelle depuis votre sortie du CRP ?

- Oui
- Non

17 - Si oui, combien de temps après votre sortie du CRP ?

- Moins de 6 mois
- Entre 6 mois et 1 an
- Plus d'1 an

18 - Cet emploi est-il en lien avec la formation que vous avez suivie ?

- Oui
- Non

19 - Si non, quelles difficultés rencontrez-vous pour retrouver un emploi (cochez les 2 principales raisons) ?

- Situation économique défavorable (peu d'offres d'emploi)
 - Problèmes de santé
 - Difficultés psychologiques
 - Problèmes de déplacement
 - Problèmes familiaux
 - Autres, précisez _____
-

20 – Qu’a été pour vous l’apport principal du CRP ?

21- Y a-t-il une aide, une prestation, un accompagnement que vous auriez souhaité recevoir au CRP mais que vous n’avez pas eu ?

22 - Autres remarques éventuelles sur les CRP

Nous vous remercions pour votre participation

Enquête auprès des ex-stagiaires sortis des CRP aquitains en 2011

CRP	Nombre d'envois	Courriers non distribués	Retours questionnaire	Taux de réponse
Clairvivre	264	47	59	26%
Lateulade	75	8	29	43%
Tour de Gassies	190	47	38	27%
Virazeil	30	6	12	50%
Béterette	51	-	20	39%
Cric Pyrénées	215	33	44	24%
Ensemble	825	141	202	30%

Questionnaire sur l'offre et l'activité des CRP/ERP en Aquitaine

Identification de l'établissement

Nom et adresse du CRP/ERP :

.....
.....
.....
.....

Tél : / / / / / / / / / /

Fax : / / / / / / / / / /

e-mail :@.....

Nom et qualité du répondant :

.....

Questionnaire à retourner au CREAHI d'Aquitaine avant le 15 avril 2013

Pour toute question ou précision, veuillez contacter Bénédicte MARABET au CREAHI d'Aquitaine :

05 57 01 36 50 ou benedicte.marabet@creahi-aquitaine.org

Merci pour votre participation

1- Agrément et capacité d'accueil du CRP au 31/12/2012

Type de section	Nombre de places autorisées ⁵⁴	Nombre de places installées ⁵⁵	Nombre de places occupées
UEROS			
Préorientation			
Formation			

2- Offre de service ⁵⁶ du CRP

Type de prestations	Cochez si cette offre est proposée	Commentaires éventuels
Accueil / information		
Journée d'information sur l'offre et le fonctionnement du CRP		
Journée de pré-admission		
Site Internet, catalogue de formation		
Actions type permanence Pôle Emploi		
Participations à des forums, des manifestations		
Evaluation/orientation		
Elaboration d'un projet personnalisé (projet de vie et professionnel)		
Evaluation spécialisée/ en milieu de travail		
Réentraînement		
Réentraînement fonctionnel, gestuel, cognitif...		
Réentraînement au travail		
Remise à niveau, préparation		
Alphabétisation/ lutte contre l'illettrisme		
Français langue étrangère (FLE)		
Remise à niveau des connaissances scolaires		
Actions préparatoires à la formation		
Formation		
Formation qualifiante		
Formation diplômante		
Insertion et soutien professionnels		
Action préparatoire à l'emploi		
Action de maintien dans l'emploi		
Accompagnement de la personne		
Soutien psychologique		
Accompagnement social		
Prestations/rééducations paramédicales		
Soins		
Autres (précisez)		

⁵⁴ Nombre de places mentionné sur l'arrêté d'autorisation. Dorénavant, les places ne sont autorisées que s'il existe un financement pour les installer.

⁵⁵ Les places installées sont celles qui sont effectivement ouvertes et en fonctionnement

⁵⁶ A partir d'une classification proposée par la Fagerh

4.3 - Ce périmètre de recrutement a-t-il une influence sur l'accompagnement des stagiaires et le déroulement de la formation ?

oui non

4.4 - Précisez :

5 - Les publics accueillis

5.1- Avez-vous constaté une évolution dans les profils des stagiaires qui vous sont adressés ?

oui non

5.2 - Si oui, précisez :

5.3- Certaines difficultés/pathologies des stagiaires nécessitent-elles une adaptation de l'accompagnement ? oui

non

5.4 - Si oui, précisez :

5.5 - Des stagiaires arrêté leur formation avant son terme au cours de l'année 2012 ?

oui non

5.6 - Si oui, combien ? |__| |__|

5.7 - Motifs des arrêts de formation en 2012

	UEROS	Pré-orientation	Formation	TOTAL
Départ volontaire				
Raisons de santé				
Réorientation				
Raison disciplinaire				
Emploi				
Autres				
TOTAL				

5.8 - Quels moyens auraient pu empêcher ou limiter ces arrêts ?

5.9 - Un suivi des stagiaires est-il assuré après leur sortie du CRP ?

oui non

5.10 - Si oui :

Sur quelle durée ?

- < 3 mois
- 3 à 6 mois
- 6 à 12 mois
- 12 mois et plus

5.11 - Selon quelles modalités ?

6- Les ressources humaines du CRP

6.1 - Les moyens humains actuels du CRP permettent-ils de mettre en œuvre un accompagnement adapté et de qualité compte tenu des besoins des publics reçus ?

- Oui tout à fait
- Oui partiellement
- Non pas vraiment
- Non pas du tout

Si ces moyens humains ne sont complètement adaptés, veuillez répondre aux 2 questions suivantes

6.2 - Avez-vous identifié :

☞ 6.3 - Des besoins spécifiques en termes de formation continue liés aux caractéristiques du public accueilli ou à des nouvelles prestations à mettre en œuvre ?

Oui Non

6.4 - Si oui, lesquels ?

☞ 6.5 - Des professions/métiers qui ne font pas encore partie de l'équipe et qu'il faudrait intégrer ?

Oui Non

6.6 - Si oui, lesquels et pour assurer quelles missions ?

6.7 - Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement au cours des 3 dernières années ?

Oui Non

6.8 - Si oui, pour quels postes ?

7 - Votre territoire et ses ressources⁵⁹

- **Quelles sont, au regard de votre activité, les potentialités et les limites de votre environnement** (existence de ressources, mobilisation de ces ressources, adéquation par rapport aux besoins des stagiaires ou manques, etc.) ?

☞ 7.1 - Potentialités, atouts :

☞ 7.2 - Limites et manques :

8- Les partenariats

Pour les différents partenaires, pouvez-vous indiquer ce qui caractérise vos relations en termes de *point forts, points faibles et développement/amélioration souhaités* ?

8.1 Partenaires institutionnels

MDPH
ARS
Directe
Conseil régional
Autres partenaires institutionnels (précisez)

⁵⁹ Moyens de communication/transports en commun, accès aux soins, logement, activité économique, dispositifs de loisirs etc...

8.2 - Formation en milieu ordinaire

AFPA
Autres organismes

8.3 - Travail / insertion professionnelle

Pôle emploi
Cap Emploi
Missions locales
Employeurs
AGEFIPH
FIPHFP
Médecine du travail
Autres partenaires travail /insertion professionnelle (précisez)

8.4 - Secteurs social et médico-social

Autre CRP
ESAT
Entreprises adaptées
SAVS/SAMSAH
IME/ITEP/SESSAD Pro
Autres

8.5 - Secteur sanitaire

Services psychiatriques
Services soins de suite et de réadaptation
Autres (précisez)

8.6 - Autres (précisez)

--

9- Avez-vous pour les 3 prochaines années des projets concernant l'offre du CRP ?

Oui

Non

9.1 - Si oui, précisez :

✓ Nouvelles offres de formation :

✓ Nouvelles prestations :

✓ Redéploiement territorial :

✓ Autres :

10 - Avez-vous d'autres préoccupations et des attentes à exprimer sur le devenir :

✓ 10.1 - De votre CRP ?

✓ 10.2 - Des CRP dans leur ensemble ?

Grille d'entretien avec les partenaires

1 - Considérez-vous que les CRP sont une réponse mobilisable/intéressante pour le public dont vous avez la responsabilité/que vous accompagnez ?

Si oui, pour quels profils ?

Si non, pourquoi ?

2 - Quelle connaissance avez-vous des CRP en Aquitaine ? Les différentes dimensions de leur offre sont-elles adaptées aux besoins des travailleurs handicapés notamment en termes :

- De prestations (préorientation, UEROS...) et formations proposées
- D'accompagnement social et sanitaire
- De catégories de public accompagné et de critères d'admissibilité
- D'accessibilité/dispersion géographique

3 - Entretenez-vous des relations avec certains CRP ? Sous quelle forme ? Pour quel type d'action ? Etes-vous satisfait de ces relations ?

4 - Quelles attentes / suggestions avez-vous à formuler concernant les CRP, leur offre et leurs modalités d'actions/d'organisation ?

PARTENAIRES sollicités

Organisme	niveau géographique	Nom du contact	fonction	coordonnée mail	Dates des contacts
ARS	ARS 40	Claudie BASTAT	inspectrice personnes handicapées	ars-dt40-pers-handicap@ars.sante.fr	RDV le 02/04 à 9 h
	ARS 47	Claude-Edith MARAVAL	inspectrice personnes handicapées	claudie.maraval@ars.sante.fr	RDV le 29/03 à 9h30
	ARS 64	Sandrine Batifoulié	inspectrice personnes handicapées	sandrinebatifoulie@ars.sante.fr	RDV le 28/03 à 9 h
Direccte	Aquitaine	Marie-José PAILLEAU	directrice-adjointe	marie-jose.pailleau@direccte.gouv.fr	RDV 11/04 à 10h
Entreprises adaptées	Aquitaine	Cyril GAYSSOT	délégué Aquitaine UNEA	cyril.gayssot@fms-ea.com	RDV 16/04 à 9h30
MDPH	MDPH 24	Jacques FILLIOL	conseiller insertion	j.filliol@dordogne.fr	RDV 09/04 à 9 h 30
	MDPH 33	Christine VAILLIER	conseiller insertion	c.vaillier@cg33.fr	RDV 25/03 à 15 h 30
	MDPH 40	Christine BOULIN	conseiller insertion	christine.boulin@cg40.fr	RDV 08/04 à 9 h 15
	MDPH 47	Fabienne FAISSAT	conseiller insertion	fabienne.faissat@mdph47.cg47.fr	RDV18/04 à 14 h 30
	MDPH 64	Marielle CAILLAUD	conseiller insertion	marielle.caillaud@mdph64.com	demande restée sans suite
SESSAD Pro Adapei 33	Gironde	Stéphane FAURE	Directeur	stephane.faure@adapei33.com	RDV 02/04 à 11h
SESSAD Pro	Agen	Françoise FERLINI	directrice	ferlini.francoise@asso-verone.fr	RDV 21/03 à 11 h
CH Ch. Perrens	Gironde	Lydia VERZEGNASSI	cadre socio-éducatif	lverzegnassi@ch-perrens.fr	rdv mardi 9/04 à 14h .
CH La Candélie	Lot-et-Garonne				demande restée sans suite
CH Les Pyrénées	Béarn Pau	Dr Godard	médecin		rdv le 05/04 à 12H

Centre Montalier	Gironde	Madame LAÏK	Prospectrice placière		RDV le 16/04 à 10 h
SSR - Comète Tour de Gassies		Catherine FRAYSSE	responsable insertion	cfraysse.gassies@ugacamaq.fr	RDV tél 15/04 à 9 h 15
CRP Les Coteaux	Nice	Bernard Giry	directeur	bgiry@ugecampacac.com	RDV le 17/04 à 17 h
ESAT St Jean	Gironde	Patrick DELOUBES Emmanuel CHANSOU Aurélié BERLIOZ	Directeur Directeur national GESAT assistante GESAT	pdeloubes@catsaintjean.com	rdv le 25/3 à 10 h
Mission locale Techowest	33 -Mérignac	Stéphanie CURIC	référente TH	mission.locale.technowest@wanadoo.fr	RDV le 25/04 à 16 h
Cap Emploi 24	Périgueux	Halima LAHMAR Olivier DANGELS	Directrice adjointe Directeur	h.lahmar@capemploi24.fr	rdv tél conjoint 28/3 11h
Antenne de Bergerac	Bergerac			contact@capemploi24.fr	
GIRPEH	33 est	Mr LANDRIT	Directeur	accueil@capemploi33bx-garonne.org	rdv tél 10/ 14h
MEDIA HAND'TREPRISE	33 ouest	Antoine VIVIER Emmanuelle LAW LEE	Directeur Référente formation	contact@capemploi33bx-atlantique.com	rdv 18/4
Cap emploi DEPHIE	Landes	Corinne GOUDAL	responsable Cap emploi 40	c.goudal@capemploi40-64pb.com	rdv tél 28/3 10h
ADPSR	Lot-et-Garonne	Mme CONSTANT Mme BESNIER	Directrice Référente formation	valerie.constant@capemploi47.com	rdv tél 5/4 9h30
CIPH	64 Béarn	Mme GARCIA	Directrice	a.garcia@capemploi64-bearn.fr	rdv tél 2/5 14h
DEPHIE	64 Pays Basque	Franck QUENET	responsable Cap emploi PB	f.quenet@capemploi40-64pb.com	rdv tél 11/4 11h

Pôle Emploi	Gironde	Marie-Caroline LE MEUR	responsable cellule TH	mcaroline.le-meur@pole-emploi.fr	réponse le 09/04
	Dordogne	Jacques FILLIOL	responsable cellule TH	j.filliol@dordogne.fr	RDV le 09/04 à 9 h 30
	Landes	Alain BRUNET	responsable cellule TH	alain.brunet@pole-emploi.fr	RDV le 11/04 à 10h
	Lot-et-Garonne	Brigitte REVIER	responsable cellule TH	brigitte.revier@pole-emploi.fr	RDV le 09/04 à 15 h
	Pyrénées-Atlantiques	Francis SANCHEZ	responsable cellule TH	francis.sanchez@pole-emploi.fr	demande restée sans suite
SRFPH	Aquitaine	Béatrice SERRAJ	coordonnatrice	b.serraj@srfph-aquitaine.fr	RDV le 24/04 à 16 h
PRITH	Aquitaine	Claire Texier	chargée de mission	texier.claire@sfr.fr	RDV le 21/03 PM
AGEFIPH	Aquitaine	Daniel DIAS/ Pascale BORGIES	Directeur/ chargée d'étude	aquitaine@agefiph.asso.fr	rdv le 2/04 à 9h30
FIPHFP	Aquitaine	Patrick HERMEL		patrick.hermel@caissedesdepots.fr	Entretien le 28/03
Conseil régional	Aquitaine	Catherine VEYSSI	élu en charge formation prof	catherine.veyssi@aquitaine.fr	demande restée sans suite
	Aquitaine	Beatrice DESAIGUES	délégué à la vie des handicapés	beatrice.desaigues@wanadoo.fr	demande restée sans suite
	Aquitaine	Alain de Brugière	directeur-adjoint chargé formation		RDV le 16/03 à 17h30
AFPA	Direction Régionale Aquitaine	Pierre Colas	Manager Relation Clients Stagiaires	Pierre.Colas@afpa.fr	rdv tél 23/4 15H

Membres du comité de pilotage - Etude CRP

Organisme	Représentant	fonction	mail
CRP Clairvivre	Jean-Claude DUBERN	Directeur	crp.contact@epd-clairvivre.com
ERP Robert Lateulade	Thierry LAGARDE et Mme VAN DEN HEEDE	Directeur Intendante	lagardet@orange.fr
CRP Tour de Gassies	Hafida GUELLATI	Directrice	hguellati.gassies@ugecamaq.fr
CRP L'Adapt	Géraldine DUBREUIL- DUBOURG	adjointe de direction	dubreuil.geraldine@ladapt.net
CRP Adapt	Michel BUTHEEL	Directeur	bultheel.michel@ladapt.net
CRP CRIC Pyrénées	Muriel GUIBERT	adjointe de direction	muriel.guibert@cric.asso.fr
CRP Béterette	Jean-François DELAHALLE	Directeur	jf.delahalle@ugecamaq.fr
MDPH de la Gironde	Christine VAILLIER	référente insertion prof.	c.vaillier@cg33.fr
MDPH des Pyrénées- Atlantiques	Dominique LAGRANGE	Directeur	mdph.pau@mdph64.com
Conseil régional	Catherine VEYSSY	chargé de la formation professionnelle	catherine.veyssy@aquitaine.fr
AGEFIPH	Daniel DIAS	Directeur	contact@agefiph.asso.fr
Direccte Aquitaine	Marie-José PAILLEAU	Directrice-adjointe	marie-jose.pailleau@direccte.gouv.fr
Schéma régional de formation des personnes handicapées	Béatrice SERRAJ	Coordonnatrice	b.serraj@srfph-aquitaine.fr
PRITH -Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés	Claire TEXIER	Chargée de mission	texier.claire@sfr.fr
Pôle Emploi de la Gironde	Marie-Caroline LE MEUR	Référente TH	marcoline.le-meur@pole-emploi.fr
Mission locale Technowest			mission.locale.technowest@wanadoo.fr
Cap emploi DELPHIE			contactdax@capemploi40-64pb.com
ESAT St Jean	Patrick DELOUBES	Directeur	pdeloubes@catsaintjean.com
SESSAD Forma Pro	Françoise FERLINI	directrice	sessad.forma.pro@orange.fr
Hôpital Ch. Perrens	Lydia VERZEGNASSI	cadre socio-éducatif	lverzegnassi@ch-perrens.fr

Organisme	Représentant	fonction	mail
ARS	Viviane LUFFLADE	responsable département offre médico-sociale	viviane.lufflade@ars.sante.fr
	Julie DUTAUIA	Inspectrice planification médico-sociale	julie.dutauzia@ars.sante.fr
DT- ARS Dordogne	Sylvie BOUÉ	inspectrice PH	sylvie.boue@ars.sante.fr
DT-ARS Gironde	Christophe CANTO	inspecteur principal	christophe.canto@ars.sante.fr
DT-ARS Landes	Claudie BASTET	inspectrice PH	claudie.bastat@ars.sante.fr
DT-ARS Lot-et-Garonne	Brigitte GEOFFROY	Directrice-adjointe	brigitte.geoffroy@ars.sante.fr
ARS Pyrénées-Atlantiques	Antoine BALLOUHEY	inspecteur principal	antoine.ballouhey@ars.sante.fr
CREAHI d'Aquitaine	Bénédicte MARABET	responsable pôle Etudes	benedicte.marabet@creahi-aquitaine.org
	Agathe SOUBIE	conseillère technique	agathe.soubie@creahi-aquitaine.org

Nombre d'emplois en équivalent temps plein selon la fonction principale - enquête ES 2010 - situation au 31/12/2010

Code	Libellé	Clairvivre	ERP Lateulade	Tour de Gassies	Virazeil	Béterette	CRIC Pyrénées	Aquitaine	France
I. PERSONNEL DIRECTION, GESTION ETADMINISTRATION		29	7,8	5,41	4,91	8,06	10,77	65,95	740,68
101	Directeur	0,5	1	1	0,4	1	1	4,9	66,01
103	Directeur adjoint, attaché de direction, économiste	1,5	2		1,6	2	1	8,1	89,32
104	Agent administratif et personnel de bureau	22	4,8	2,5	2,91	3,5	6,77	42,48	396,78
105	Autre personnel de direction, de gestion et d'administration	5		1,91		1,56	2	10,47	188,57
II. PERSONNEL DES SERVICES GENERAUX		80,2	8,8	11	4,55	19,14	20,86	144,55	875,39
201	Agent de service général	43	5,8	7	3,65	9,8	8,86	78,11	436,51
202	Ouvrier professionnel	34	3	1	0,9	7	5	50,9	255,68
203	Autre personnel des services généraux	3,2		3		2,34	7	15,54	183,2
III. PERSONNEL D'ENCADREMENT SANITAIRE ET SOCIAL		1	0	0	0	0	0	1	109,06
301	Éducateur spécialisé ayant une fonction d'encadrement								1
302	Éducateur technique ayant une fonction d'encadrement								3
304	Chef d'atelier ayant une fonction d'encadrement								3,9
305	Assistant de service social ayant une fonction d'encadrement								5,49
307	Conseiller en économie sociale familiale ayant une fonction d'encadrement								0,8
308	Chef de service éducatif								15,66
309	Cadre infirmier DE ayant une fonction d'encadrement	1						1	3,32
311	Autre cadre de service pédagogique et social								28,55
312	Autre cadre de service paramédical								2,7
313	Chef des services généraux et des services documentation/informatique								20,8
314	Autre personnel d'encadrement								23,84

Code	Libellé	Clairvivre	ERP Lateulade	Tour de Gassies	Virazeil	Béterette	CRIC Pyrénées	Aquitaine	France
IV. PERSONNEL EDUCATIF, PEDAGOGIQUE ET SOCIAL		35	28,75	12	4,17	12,89	14,95	107,76	1389,57
	Enseignement	0	28,75	0	4	0	0	32,75	791,08
402	Enseignant du premier degré spécialisé *								16,04
403	Enseignant du second degré - Enseignement général		9,25					9,25	118,58
404	Enseignant du second degré - Enseignement prof.		19,5					19,5	457,58
405	Enseignant sd degré spécialisé - Enseignement général								19,89
406	Enseignant sd degré spécialisé - Enseignement prof.				4		0	4	160,08
407	Moniteur EPS et éducateur sportif								10,91
408	Éducateur scolaire								8
	Travail	0	0	0	0	0	0	0	186,31
409	Éducateur technique spécialisé								53,91
410	Éducateur technique								85,34
411	Moniteur d'atelier								47,06
	Éducation spécialisée	1				11,89		12,89	53,08
412	Éducateur spécialisé y compris éducateur de la PJJ								19,29
413	Moniteur éducateur	1				11,89	0	12,89	24,79
414	Éducateur de jeunes enfants								1
415	Aide-médico-psychologique								8
	Famille et groupe	34	0	12	0,17	1	14,95	62,12	351,2
416	Assistant de service social	1		2	0,07	1	1	5,07	33,95
418	Conseiller en économie sociale familiale	1						1	4,41
421	AVJ (aide aux activités de la vie journalière)								2,3
422	Instructeur de locomotion								1,39
423	Technicien de l'intervention sociale et familiale								1
424	Animateur social								21,72
425	Autre personnel éducatif, pédagogique et social	32		10	0,1		13,95	56,05	286,43
	Communication (braille, LSF, LPC...)	0	0	0	0	0	0	0	7,9
V. PERSONNEL MEDICAL		2,25	0,25	0,53	0,15	0,29	0,45	3,92	32,19
501	Psychiatre – Pédopsychiatre	0,25			0,05		0,15	0,45	3,82
503	Médecin en rééducation fonctionnelle								2,23
504	Autre spécialiste			0,53				0,53	2,98
505	Médecin généraliste	2	0,25		0,1	0,29	0,3	2,94	23,16

Code	Libellé	Clairvivre	ERP Lateulade	Tour de Gassies	Virazeil	Béterette	CRIC Pyrénées	Aquitaine	France
VI. PSYCHOLOGUE ET PERSONNEL PARAMEDICAL		13,5	1,4	2,82	0,13	2,61	3	23,46	168,3
601	Psychologue	1	0,4	2,25		1,5	1	6,15	65,94
602	Infirmier DE et autorisé	9	1		0,13	1	2	13,13	59,74
603	Infirmier psychiatrique								0,3
604	Puéricultrice	0,5						0,5	0,5
605	Masseur kinésithérapeute					0,11		0,11	6,46
606	Ergothérapeute	0,5						0,5	8,81
607	Orthophoniste								0,5
609	Orthoptiste								2,39
610	Psychomotricien, rééducateur en psychomotricité								3,79
611	Aide-soignant								9,78
612	Auxiliaire de puériculture	2						2	2
613	Autre personnel paramédical	0,5		0,57			0	1,07	8,09
VII. CANDIDAT-ELEVE SELECTIONNE AUX EMPLOIS EDUCATIFS		0	0	0	0	0	0	0	4,86
704	En formation d'éducateurs spécialisés								1
706	En formation d'aides médico-psychologiques								1
707	Élève professeur (instituts pour déficients sensoriels)								1,5
708	Autre personnel en formation ou en attente de formation								1,36
total ETP		160,95	47	31,76	13,91	42,99	50,03	346,64	3321,05
total salariés		166	52	34	35	47	55	389	4065

Nombre et motifs des arrêts en cours de séjour

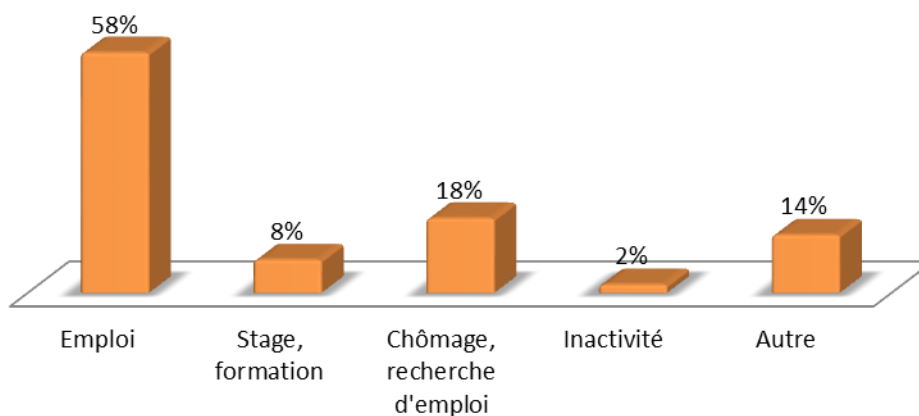
	UEROS	Préorientation	Formation	TOTAL	
Clairvivre	Départ volontaire		4	7	11
	Raisons de santé		12	30	42
	Emploi		2	0	2
	Autres		1	12	13
	TOTAL		19	49	68
	file active 2012		118	309	427
Taux d'arrêt		16%	16%	16%	
Lateulade	Départ volontaire			3	3
	Raisons de santé			6	6
	Réorientation			1	1
	Emploi			1	1
	TOTAL			11	11
	file active 2012			221	221
	Taux d'arrêt			5%	5%
Tour Gassies	Départ volontaire	2	1	3	6
	Raisons de santé	3	5	6	14
	Réorientation		0	2	2
	Emploi		2		2
	Autres	1	1		2
	TOTAL	6	9	11	26
	file active 2012	43	97	83	223
	Taux d'arrêt	14%	9%	13%	12%
Virazeil	Raisons de santé			1	1
	Autres			1	1
	TOTAL			2	2
	file active 2012			81	81
	Taux d'arrêt			2%	2%
Béterette	Départ volontaire			4	4
	Raisons de santé			7	7
	Réorientation			3	3
	Raison disciplinaire			2	2
	Autres			1	1
	TOTAL			17	17
	file active 2012			186	186
	Taux d'arrêt			9%	9%
Cric Pyrénées	Départ volontaire		6	4	10
	Raisons de santé		10	11	21
	Réorientation		0	5	5
	Emploi		1	1	2
	Autres		0	1	1

Total Aquitaine

TOTAL		17	22	39
file active 2012		139	92	231
Taux d'arrêt		12%	24%	17%
Départ volontaire	2	11	21	34
Raisons de santé	3	27	61	91
Réorientation	0	0	11	11
Raison disciplinaire	0	0	2	2
Emploi	0	5	3	8
Autres	1	2	14	17
TOTAL	6	45	112	163
file active	43	354	972	1369
Taux d'arrêt	14%	13%	12%	12%

Extrait du Zoom sur l'activité des centres et écoles de rééducation professionnelle en Aquitaine en 2010, coordination du PRITH

Situation professionnelle à 6 mois des stagiaires sortis d'une formation qualifiante/diplômante en 2009



- 58% des stagiaires obtiennent, quelque soit le niveau de qualification obtenu (niveau IV ou V), un emploi dans les 6 mois
- 48% d'entre eux trouvent un emploi durable, soit un CDI ou un CDD supérieur à 6 mois, 56% dans un emploi correspondant à la formation suivie au sein du CRP