

Vers un accompagnement « inclusif » des adultes handicapé·es dans la formation professionnelle ?



Jérôme BAS

Céreq - CRESPPA-CSU

Catherine GALLI

Céreq

Laure GAYRAUD

Centre associé au Céreq

de Bordeaux

Michaël SEGON

Céreq

Les politiques dites « inclusives » visent à privilégier l'accueil des personnes handicapées dans le milieu ordinaire plutôt qu'en établissements spécialisés. Tout comme dans la formation initiale, cette dynamique se développe dans la formation professionnelle des adultes en recherche d'emploi. Ce *Céreq Bref* se penche ainsi sur une offre de compensation du handicap, le dispositif Formation Accompagnée, expérimenté en Normandie et en cours d'essaimage sur tout le territoire. L'évaluation pointe les enjeux de la prise en compte effective des limitations de capacités des stagiaires, et du périmètre des expertises des professionnel·les chargé·es de les accompagner durant leur parcours de formation.



Handicap

Expérimentation sociale

Accès à la formation professionnelle

Accompagnement en formation

Évaluation

Normandie

Les personnes administrativement reconnues comme handicapées, proportionnellement moins diplômées et davantage au chômage que les personnes dites « valides » [1], sont l'objet d'une attention forte des pouvoirs publics dans les récentes politiques de l'emploi [2]. Ces personnes peuvent prétendre à diverses politiques de compensation du handicap, spécialement lorsqu'elles sont demandeuses d'emploi et souhaitent accéder à une formation. Deux voies s'offrent alors à elles. La majorité intègre un organisme de formation de droit commun, avec des aides telles que les prestations d'appui spécifique (PAS)*, l'aide à l'adaptation des situations de formation (aménagement des supports, sensibilisation du collectif, etc.) ou la ressource handicap formation**. Les personnes jugées comme ayant plus de limitations de capacités vont rejoindre l'un des 79 établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP) présents sur le territoire français, où 200 formations qualifiantes sont délivrées [3]. Dans ces établissements spécialisés, des formateur·trices et des professionnel·les (infirmier·ère, psychologue, ergothérapeute, etc.) se côtoient et développent une expertise pédagogique et médico-sociale dans la prise en compte du handicap dans les parcours de formation (cf. encadré 1).

Depuis quelques années, une troisième voie « innovante » émerge : la formation accompagnée. Elle consiste à proposer aux stagiaires de se former dans un organisme de droit commun, avec un accompagnement médico-social individualisé, mis en œuvre « hors les murs » par les personnels des ESRP. Ce dispositif étend à la formation professionnelle l'injonction à l'inclusion des personnes recon-

nues handicapées déjà à l'œuvre dans la formation initiale : il est attendu que leur accueil se fasse en priorité dans le milieu ordinaire et non spécialisé. Quelles sont les promesses du dispositif Formation Accompagnée ? Pour les stagiaires, il ouvre l'accès à des organismes de formation à proximité de leur domicile, et à une offre nettement plus diversifiée que celle des ESRP. Pour les formateur·trices du droit commun, il permet de se professionnaliser davantage à l'individualisation des parcours des stagiaires handicapé·es. C'est pourquoi le dispositif a été estampillé comme expérimental, susceptible de « transformer en profondeur l'offre de formation » pour les publics dits « vulnérables », dans une déclinaison régionale du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) en Normandie.

Alors que le dispositif est en passe d'être généralisé sur tout le territoire, le Céreq livre les principaux résultats de l'évaluation qualitative de son déploiement en Normandie (cf. encadré 2). Quels sont les contours de cette troisième voie d'accès à la formation professionnelle pour les personnes handicapées ? Quelles plus-values apportent les ESRP dans cette politique d'inclusion ?

Un accompagnement médico-social pour « sécuriser » les parcours de formation

L'ambition du dispositif Formation Accompagnée (DFA) est de faciliter l'accès à la formation professionnelle qualifiante en milieu ordinaire pour les personnes reconnues handicapées. Cette ouverture des possibles passe par la mise en œuvre d'un accompagnement médico-social durant la formation, coordonné par des « référent·es parcours » issu·es des établissements spécialisés. Pour avoir

* Les PAS permettent de faire expertiser les conséquences d'un handicap pour repérer les modalités de compensation et aménagements à mettre en place.

** La RHF est une offre de services « ponctuelle » à destination des organismes de formation et des CFA, qui couvre 3 volets : professionnalisation, accessibilité et compensation.

1 Les établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP), des organismes historiques en profonde mutation

La formation professionnelle des personnes handicapées est instituée en France après la Seconde Guerre mondiale, par la loi de 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés. Il s'agit d'accompagner au retour à la vie professionnelle après une période de rééducation physique ou psychiatrique. Certaines œuvres font déjà de la réadaptation durant la première moitié du XX^e siècle : l'Office national des mutilés (créé en 1916), et la Ligue pour l'adaptation du diminué physique au travail (créée en 1929). Ces deux organismes sont les ancêtres des deux actuels établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP) normands qui mettent en œuvre le dispositif Formation Accompagnée étudié dans ce *Céreq Bref*. Par le biais d'un décret récent (n°2020-1216), les ESRP ont remplacé les anciens centres de réadaptation professionnelle (CRP), dans le but de diversifier leurs missions et de se rapprocher du droit commun *via* des expérimentations. Ces établissements s'adressent à l'origine à des personnes handicapées physiques, mais cette situation évolue : ils reçoivent aujourd'hui une majorité de personnes handicapées psychiques, malades chroniques et avec des « vulnérabilités » sociales. Les ESRP sont ainsi actuellement dans une période de redéfinition partielle de leurs activités et de leur public, dont témoigne en partie le déploiement du dispositif Formation Accompagnée.

droit à cette nouvelle prestation « hors les murs » des ESRP, le ou la stagiaire doit être reconnu-e éligible par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) avant l'entrée en formation. Les « référent-es parcours » apportent un soutien « gradué » aux stagiaires (entretiens fréquents, coaching, veille par SMS et/ou appel), sollicitent des interventions médico-sociales des professionnel·les de l'ESRP (suivi psychologique pour « vaincre le stress », bilan d'un-e ergothérapeute pour adapter les postes de travail, assistance dans la demande d'aides sociales, etc.) et sensibilisent les formateur·trices du droit commun aux aménagements souhaitables pour compenser le handicap. Ces modalités varient selon les besoins identifiés à l'entrée du dispositif et les difficultés rencontrées (problème relationnel, fatigue, approche des examens, etc.).

Le DFA s'adresse à des stagiaires aux profils multiples, avec des « fragilités » de différentes natures. Au-delà de « sécuriser » le parcours d'apprentissage et prévenir les ruptures, le dispositif vise à permettre l'accès à une offre plus large de formation. À son lancement, le DFA concerne potentiellement deux groupes de personnes reconnues handicapées. D'une part, celles qui sont accueillies dans une formation de droit commun mais que l'on estime à risque d'abandon, en dépit des modalités de compensation du handicap existantes. D'autre part, celles qui, sans le DFA, se seraient restreintes aux seules formations délivrées dans les ESRP, possible-

ment éloignées de leur domicile. Le DFA vise ainsi un public hétérogène et interstitiel : à la fois jugé trop « vulnérable » et « précaire » pour être convenablement pris en charge dans le droit commun, et vu comme suffisamment « autonome » pour ne pas relever du secteur spécialisé.

Un déploiement heurté et des formations moins diversifiées qu'attendu

Lors de son lancement en janvier 2019, le DFA prolonge une histoire normande : ce dispositif circonscrit initialement à Caen se généralise sur l'ensemble de la région (cf. encadré 3). Pour s'intégrer dans l'offre préexistante de compensation, ce dispositif doit convaincre à la fois les prescripteurs (les acteurs du Service public de l'emploi) et les régulateurs (les cinq MDPH, chargées de valider ou non l'entrée en formation *via* le DFA). L'objectif « ambitieux » de 230 parcours accompagnés chaque année à l'horizon de 2023 est annoncé.

L'un des premiers constats de l'évaluation est que le DFA n'a pas atteint ses objectifs quantitatifs initiaux : 77 stagiaires ont été accompagné·es en formation entre janvier 2019 et juillet 2022 (âge moyen de 38 ans et 62 % de femmes). Néanmoins, les ESRP mettent d'abord en avant la constante progression des suivis, et ensuite le poids important de la file active, celle des personnes finalement non orientées vers le DFA, qui représentent une part notable, et initialement sous-estimée, de leur activité. Si la pandémie de Covid-19 a contribué à ce démarrage compliqué du dispositif, rien ne laisse penser qu'il aurait eu la capacité d'atteindre davantage ses objectifs quantitatifs au cours des premières années, notamment en raison des tensions identifiées avec les partenaires.

Les niveaux et filières de formation suivies n'ont pas été aussi variés qu'escompté, et les stagiaires obtiennent principalement des titres professionnels en quelques mois (80 %) plutôt que des diplômes aux temps de formation plus longs (CAP, BTS, diplôme d'État, etc.). Plus d'une formation sur deux s'est effectuée dans une filière tertiaire autour de deux titres professionnels : ceux de secrétaire assistant·e et de secrétaire comptable. Quelques formations dans le secteur de la propreté ou du sanitaire et social sont à noter. Les Greta et les AFPA ont accueilli 63 % des stagiaires du DFA. Les

2 L'évaluation qualitative du Dispositif Formation Accompagnée (DFA)

Le Céreq a conduit, pour la Dares et le comité scientifique de l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences (PIC), une étude qualitative du déploiement du DFA entre juillet 2020 et juillet 2022. Le rapport final, consultable en ligne, a été publié en octobre 2023 [4]. L'évaluation s'est appuyée sur une analyse sociologique du dispositif selon 4 axes : la création du DFA et son intégration dans l'offre préexistante de compensation du handicap (analyse réalisée en partenariat avec le cabinet Amnyos) ; les activités de travail liées à la coordination des parcours au sein des ESRP ; les modalités d'accueil des stagiaires dans les organismes de formation ; les effets du dispositif sur les parcours des usagers et usagères.

Le protocole d'enquête a reposé sur 116 entretiens approfondis. Pour mieux saisir les évolutions des pratiques à l'œuvre, un suivi longitudinal a été adopté à partir d'entretiens répétés (de 2 à 3 vagues pour 21 enquêtés). Des séquences variées d'observations ont également été réalisées (réunions de travail, présentations du DFA, sessions de formation, etc.). Enfin, une enquête par questionnaires a été proposée aux directions des ESRP français (63 réponses).

parcours sont polarisés autour des villes de Caen et Rouen, à l'image de l'offre principale de formation qualifiante de droit commun. Depuis septembre 2022, le DFA est ouvert à l'apprentissage.

Un accompagnement soutenant où les référentes parcours jouent le premier rôle

Au-delà de ces éléments quantitatifs, les personnes suivies soulignent l'utilité de l'accompagnement apporté. Toutes décrivent d'abord un environnement de formation au rythme dense et aux attendus exigeants, auxquels s'ajoute régulièrement l'expérience de discriminations liées au handicap. Face à ce contexte éprouvant, elles témoignent d'une même satisfaction de l'accompagnement médico-social obtenu : les interventions des professionnel·les des ESRP ont de toute évidence permis de prévenir parfois des ruptures de parcours. Surtout, les usager·ères soulignent l'importance de la relation tissée avec les référentes parcours. Dans une situation vécue comme déstabilisante, cette relation se révèle comme une ressource contre l'isolement, un espace d'expression permettant d'extérioriser et de faire entendre les difficultés vécues au sein des organismes de formation. Les activités de travail de ces référentes présentent une grande hétérogénéité : à la fois dans la diversité des tâches effectuées et dans l'adaptation de celles-ci aux besoins de chaque stagiaire accompagné·e. Leur engagement dans ce travail relationnel varie selon les profils des stagiaires, allant d'une protection hautement rapprochée à une veille avec des contacts ponctuels.

La mobilisation des professionnel·les médico-sociaux s'est en revanche avérée plus délicate. Au cours des premières années, leurs interventions étaient régulièrement restreintes à la seule phase de diagnostic (notamment pour argumenter le dossier soumis à la MDPH), souvent par manque de disponibilités. Intervenir à distance des « murs » de leur ESRP n'a pas été aisé ; de même quand les stagiaires disposaient déjà, et par ailleurs, d'un suivi (psychologique par exemple). Dans les territoires éloignés des locaux des deux ESRP, des conventions ont d'ailleurs progressivement été établies avec des intervenant·es extérieur·es. Les référentes parcours ont généralement compensé ces

indisponibilités, devenant davantage des accompagnatrices que les coordinatrices de parcours attendues initialement pour « tirer des ficelles et activer des besoins ».

Un ancrage territorial qui semble en voie de normalisation

Le DFA a rencontré plusieurs obstacles venus freiner son essor régional, notamment des recours dissemblables et peu anticipés entre les territoires. Durant les premières années, les ESRP ont fortement peiné à embarquer les partenaires que sont les Cap emploi (alors engagés dans un processus de rapprochement avec Pôle emploi) et les MDPH. Nous avons observé chez ces deux acteurs des distinctions notables dans leurs façons d'identifier le public cible et le besoin auquel le DFA pouvait répondre. Ces partenaires ont craint de se voir disputer leurs propres expertises. S'en sont suivis, selon les lieux de résidence des demandeur·ses d'emploi handicapé·es, des orientations et des notifications distribuées inégalement. Cette dynamique est venue pointer les tensions d'une offre orchestrée et promue au niveau régional, mais qui dépend d'une compensation du handicap régulée différemment dans chaque département.

La conciliation entre les temps d'instruction des demandes et les temps de démarrage des formations a elle aussi été complexe. Un·e stagiaire sur deux avait commencé sa formation sans avoir de notification lui ouvrant dûment le droit au DFA. Plusieurs de ces personnes n'ont ainsi pas été soutenues lors des tests de positionnement, voire ont entamé leur parcours de formation sans accompagnement. Le dispositif est par conséquent régulièrement intervenu en cours de formation pour des stagiaires rencontrant des difficultés, devenant alors correctif, et non préventif comme dans sa philosophie initiale.

Au cours des premières années de déploiement du DFA, les professionnel·les (coordinateur·trices du dispositif et référentes parcours) ont multiplié les activités de communication auprès des partenaires en vue de trouver des terrains d'entente. Elles se sont acculturées aux critères d'éligibilité de chaque MDPH (différents d'une orientation traditionnelle en ESRP). Des ajustements sont régulièrement

3 Un dispositif ancien, mais « innovant » par son nouveau dimensionnement

Ce dispositif possède déjà une certaine histoire. Il y a 15 ans, un des deux ESRP de la région occupe un bâtiment de l'AFPA de Caen. Cette co-présence entre le secteur spécialisé et le droit commun facilite les coopérations entre les deux établissements : un accompagnement délivré par l'ESRP auprès des stagiaires et formateur·trices de l'AFPA se développe. Le dispositif se nomme alors « Parcours Croisés ». En 2016, cette offre est proposée à l'ensemble des organismes de formation de la Basse-Normandie, dans le cadre d'une expérimentation portée par le Conseil régional sur une dizaine de stagiaires. Sa généralisation est ensuite recherchée dans le contexte de la fusion des Régions : le dispositif Formation Accompagnée est construit en 2018. Il implique un co-portage avec deux nouveaux acteurs : l'Agence régionale de santé qui, en tant que financeur des ESRP, souhaite les voir prendre ce « virage inclusif », et l'autre ESRP du territoire. Un partenariat est élaboré entre les deux établissements qui collaboraient peu jusqu'ici. À coûts constants, ils sont priés de se restructurer en partie : il s'agit notamment de constituer des équipes mobiles de référent·es parcours dédiées au DFA. En fin d'évaluation, cette fonction est exercée exclusivement par des femmes. Le premier ESRP dispose de deux référentes parcours (en ayant privilégié des reconversions de ses salarié·es) pendant que le second en compte quatre (issues essentiellement de recrutements). La répartition des suivis entre les ESRP, assurée par un binôme de coordination du dispositif, est pour autant équilibrée.

➔ En savoir plus

[1] V. Bellamy (synth.), *Le handicap en chiffres*, Panorama de la DREES, 2023.

[2] A. Revillard, *Handicap et travail*, Presses de Sciences Po, 2019.

[3] FAGERH, Observatoire 2022 de la réadaptation professionnelle, Document d'études.

[4] M. Segon (dir.), J. Bas, C. Galli, L. Gayraud, M. Goffart, G. Leclerc, *Évaluation qualitative du dispositif «Formation Accompagnée»*, Rapport d'études, Dares, 2023.

[5] Segon, M., Bas, J., «Prédire l'activité, éprouver le métier. Des "référentes parcours" dans l'accompagnement de stagiaires reconnus handicapés en formation professionnelle», dans A. Gonnet, L. Lima, P. Carloni, L. Le Gros, M. Matus, C. Tuchsirer (dir.), *L'accompagnement des transitions professionnelles : un monde en soi ?*, Buenos Aires, Teseo/SDL, 2023.

***Notons un recours à la FOAD imposé par la Région, à raison de 10 % sur l'ensemble des filières et 20 % sur les filières tertiaires et numériques.

opérés afin de lever certains désaccords. Cette politique continue d'évoluer par co-construction, ce qui, selon les acteurs, vient d'ailleurs nuancer le nombre relativement peu conséquent de personnes accompagnées depuis le lancement du DFA.

Une individualisation pédagogique inachevée malgré des sollicitations plus fréquentes

Les organismes de formation de droit commun ont dans un premier temps perçu le DFA de façon ambivalente, d'autant plus qu'ils revendiquaient déjà une expérience notable dans l'accueil de stagiaires handicapés. C'est particulièrement le cas pour ceux proposant une offre de formation tertiaire, et notamment en secrétariat. Parallèlement, le conseil régional de Normandie a mis en place des politiques de sensibilisation au handicap destinées à faire évoluer les pratiques. De plus, le référentiel Qualiopi (suite à la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018) a participé à mettre cette question à leurs agendas, notamment avec la nomination obligatoire d'un-e référent-e handicap.

D'un point de vue pédagogique, les aménagements proposés dans le cadre du DFA sont cependant souvent restés cantonnés à des modalités classiques, telles que la formation ouverte à distance (FOAD)***, permettant d'offrir aux stagiaires moins de déplacements et plus de liberté pour la prise de rendez-vous médicaux. La FOAD apparaît comme la méthode la moins coûteuse sur le plan des ressources humaines et des contraintes matérielles. Du fait d'un volontarisme incarné par certaines professionnelles, des organismes de formation de taille réduite ont montré des exemples marquants de compensation du handicap (aménagements temporels spécifiques, suivi individualisé sur la progression pédagogique), mais cela s'est avéré rare. Finalement, la formation «accompagnée» n'a pas toujours été une formation pleinement «adaptée» aux besoins des stagiaires handicapés, malgré les tentatives de remédiation des référentes parcours.

La question de la mise en lumière de l'accompagnement médico-social des professionnelles des ESRP se pose. En effet, les contacts entre les référentes parcours et les stagiaires se déroulant majoritairement en dehors des temps de formation [5], cet accompagnement «hors les murs» des ESRP n'est pas observable «dans les murs» des organismes de formation de droit commun. Cette invisibilisation représente un risque de non-(re) connaissance, de la part des organismes de formation, de l'ensemble des besoins des stagiaires et de l'intensité de l'accompagnement délivré par les ESRP. La professionnalisation des organismes

de formation à l'individualisation des parcours des stagiaires handicapés était un objectif du DFA qui n'a ainsi été que partiellement accompli. Si le dispositif a d'abord semblé avoir du mal à trouver sa place dans le champ de la formation professionnelle, il a néanmoins été de plus en plus sollicité par certains organismes au fur et à mesure des années, notamment lorsque des situations de quasi-rupture étaient identifiées parmi leurs stagiaires.

En Normandie, le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices du dispositif Formation Accompagnée s'accroît progressivement, tandis que ses porteurs continuent de faire évoluer son ingénierie (démarrage de l'accompagnement possible en cours de formation, ouverture vers d'autres publics, etc.). Pas à pas, cas après cas, les professionnelles des ESRP tentent de concilier les positions, savoir-faire et temporalités des différents partenaires qui prennent part à la construction des parcours de formation des stagiaires. Que ce soit entre les départements ou entre les deux ESRP de la région, les contours et publics du DFA ne paraissent pas être tout à fait les mêmes. Cela renforce les discours «positifs» sur la nature polymorphe du dispositif, mais peut troubler sa perception chez les partenaires prescripteurs.

En réponse au questionnaire du Céreq, un ESRP français sur trois déclarait en 2022 proposer déjà un accompagnement hors les murs de stagiaires formés dans le droit commun. Un sur deux annonçait être en cours de réflexion ou de mise en place d'un tel dispositif. Avec cette troisième voie d'accès à la formation professionnelle, comment le secteur spécialisé peut-il faire valoir ses apports spécifiques auprès du droit commun? En considérant les réussites et écueils rencontrés par leurs précurseurs normands, les ESRP pourraient davantage affirmer leurs deux expertises «historiques»: l'ingénierie pédagogique et l'intervention médico-sociale. Ces savoir-faire propres leur permettraient de co-construire, avec les organismes de droit commun, une individualisation des parcours de formation des stagiaires handicapés, et de les accompagner dans leurs apprentissages.

Pour cela, des ponts restent à établir entre les acteurs de deux mondes qui se connaissent peu, alors même qu'à l'origine du dispositif, ils partageaient les mêmes locaux à l'AFPA de Caen. En quoi les référentes parcours du secteur spécialisé et les référentes handicap des organismes de formation, potentielles médiateur-trices entre le secteur spécialisé et le droit commun, pourraient-elles contribuer à ce rapprochement?

➔ S'inscrire à la lettre d'information

Céreq

DEPUIS 1971

Mieux connaître les liens formation – emploi – travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

+ d'infos et tous les travaux
sur www.cereq.fr



Établissement public national sous la tutelle du ministère chargé de l'éducation et du ministère chargé de l'emploi.



> Mise à jour
de votre abonnement

Céreq Bref, 444|2023 Bulletin de recherches emploi formation

Directrice de la publication : Florence LEFRESNE
Secrétariat de rédaction et mise en page : Stéphanie VINCENT

Dépôt légal à parution/Publication gratuite/ISSN 0758-1858
Centre d'études et de recherches sur les qualifications
10, place de la Joliette CS 21321 • 13567 Marseille Cedex 02
T. +33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80

