



FONDATION DE NICE PATRONAGE SAINT PIERRE - ACTES

SECTEUR ACCES A L'EMPLOI

1 rue Pierre Mellarède
06100 NICE

☎ 04.92.29.20.20

cap.entreprise@fondationdenice.org



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017



CENTRE DE PRÉ-ORIENTATION

1 Boulevard Paul Montel
06200 NICE



SOMMAIRE

LA FONDATION DE NICE PSP ACTES

INTRODUCTION

a/Présentation

b/Données administratives et légales

1 – MISSION DU CENTRE DE PREORIENTATION

2 – ACTIVITE ET CARACTERISTIQUE DU PUBLIC ACCUEILLI

a/ Activité

b/ Caractéristique du public accueilli

c/ Situation « sociale » avant l'entrée au centre de pré-orientation

d/ Situation médicale

e/ Les préconisations d'orientation

Conclusion et perspectives

ANNEXES

Etude statistique Centre de Pré-Orientation 2014 – 2015 – 2016 - 2017

LA FONDATION DE NICE PSP ACTES :

En 2017, la Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre ACTES poursuit son action en faveur des plus démunis, dans la réponse aux situations de précarité et d'exclusion, selon des valeurs et des principes qui privilégient la dignité, le respect, la solidarité, les droits et les responsabilités de la personne accompagnée, du citoyen.

Elle accompagne en moyenne 6000 personnes par an et organise ses interventions dans 3 secteurs d'activité :

Le secteur accompagnement social et médico-social se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté. Il regroupe 3 établissements médico-sociaux du champ des addictions et de la précarité associée aux maladies invalidantes, le centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) pour personnes isolées et familles, la Halte de nuit ouverte de mai à octobre et le service migrants qui accompagne la demande d'asile principalement sur le moyen et haut pays. 260 logements dont 70 propriétés de la Fondation sont supports de ces activités de mise à l'abri, d'hébergement, d'accompagnement social global vers un logement autonome. Ce secteur compte 96 salariés, dispose d'un budget d'environ 9,5 millions d'euros.

Le secteur accès à l'emploi repose sur le principe selon lequel la reprise d'une activité représente le meilleur moyen d'accéder à l'autonomie. Il regroupe, un Atelier d'Adaptation à la Vie Active (AAVA), un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) avec le support d'une ressourcerie, le dispositif Cap entreprise qui met en relation directes offres et demandes d'emploi à partir de la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande créée par l'association Transfer), Flash emploi pour les nouveaux entrants dans le RSA, Appui Intensif Emploi pour les allocataires du RSA les plus anciens, une action de développement d'un réseau d'entreprises ainsi que le centre de pré-orientation pour définir un nouveau projet professionnel pour des personnes en situation de handicap. L'auto-école sociale, Reprises qui rémunère le travail à la journée pour les usagers de drogue et un partenariat avec le PLIE du Pays de Lérins complètent ces interventions. Ce secteur intervient sur tout le département des Alpes-Maritimes de Grasse à Menton. Il compte 80 salariés, dispose d'un budget d'environ 4,5 millions d'euros.

Le secteur enfance famille rassemble divers établissements de la protection de l'enfance. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants accueillis en collaboration avec leur famille (maison d'enfants à caractère social, internats pour adolescents/tes et jeunes majeurs/es, Action Educative à Domicile, accompagnement à la parentalité en Maison d'arrêt, service professionnalisé d'administrateurs ad'hoc Pélican) étoffé par un nouveau service de placement à domicile, un lieu ressource pour enfants déscolarisés, une plateforme de services jeunes 16-26 ans avec un support hébergement en vue d'agir simultanément sur les volets éducatifs et insertion et promouvoir en complément du droit commun, des pédagogies alternatives. Ce secteur compte 91 salariés, dispose d'un budget d'environ 5,5 millions d'euros.

Le siège social complète les interventions de ces directions opérationnelles en apportant un soutien technique et en garantissant le respect des réglementations liées notamment à l'emploi de fonds publics (la direction générale, la direction administrative et financière, la direction des ressources humaines et les directions techniques et du patrimoine). Il est constitué de 27 salariés et dispose d'un budget d'environ 1 million d'euros.

Depuis 2017, la Fondation développe également une nouvelle activité de soutien auprès des associations de bénévoles du département, à partir de la collecte de dons et legs, qu'elle compte intensifier.

Cette dynamique d'ensemble s'inscrit en cohérence avec les orientations stratégiques de la Fondation :

- **Le développement du pouvoir d'agir dans le but de :**
 - Renforcer le pouvoir d'action et de décision des personnes accompagnées, mineures et majeures, en vue de les rendre davantage acteurs de leur parcours, autonomes et leur permettre d'influencer positivement le cours de leur vie.
 - Réinventer l'identité managériale de la Fondation en aménageant le système pyramidal actuel et mettre en œuvre l'évaluation à 360° c'est-à-dire travailler sur les compétences de chaque salarié-ée en faisant intervenir toutes les parties prenantes qui ont un lien, direct ou indirect, en amont ou en aval, avec lui.
 - Favoriser des comportements responsables (consom'acteurs, eco citoyens...) au niveau des salariés-ées et des personnes accompagnées.
- **L'innovation sociale afin de :**
 - Poursuivre et intensifier la fonction recherche et développement de la cellule projets pour continuer à innover dans les pratiques sociales et dans les actions à mener au profit des publics les plus vulnérables.
 - Rechercher des financements privés, des coopérations, des montages favorisant l'expérimentation, l'initiative dans le but de réduire toute forme de précarité et d'exclusion.
 - Intégrer le numérique dans les pratiques professionnelles pour gagner en efficacité et en autonomie.
 - Attirer des bénévoles pour compléter et enrichir les interventions.

Les perspectives 2018 :

Il s'agira de s'engager résolument dans la mise en œuvre des principes supports des politiques publiques du logement d'abord et développés depuis 20 ans par Cap entreprise sur le champ de l'accès à l'emploi durable pour les minima sociaux : passer directement de la rue au logement ou du chômage de longue durée à l'emploi. Notre objectif est de compléter les accompagnements par étapes proposant une résolution progressive des freins.

Pour cela, nous accentuerons au sein de notre CHRS l'accompagnement hors les murs, nous engagerons une politique active de captation de logements pour fluidifier les sorties, nous envisagerons une candidature commune avec Isatis et l'hôpital psychiatrique Ste Marie sur l'appel à projets ACT (Appartements de Coordination Thérapeutique) « Un chez soi d'abord ».

L'ouverture du CAARUD (Centre d'Accueil, d'Accompagnement à la Réduction des risques pour les Usagers de Drogue) à Nice dans un local fixe, la création de deux projets pour améliorer le cadre de vie des demandeurs d'asile et favoriser l'insertion des réfugiés, comme d'un accueil de jour pour les femmes mises à l'abri dans notre halte de nuit compléteront ces évolutions.

Afin de continuer à renforcer nos actions en faveur de l'accès à l'emploi, nous envisageons de créer une entreprise d'insertion dans le bâtiment afin d'assurer dans une dynamique d'économie circulaire les travaux d'entretien et de répartition de nos 280 logements, de renforcer l'action Flash Emploi sur Nice afin de diminuer les délais d'attente pour les nouveaux entrants du RSA. A l'horizon 2018, le secteur accès à l'emploi devra également renforcer les liens entre les thématiques emploi/logement.

Pour le secteur enfance famille, il s'agira de concrétiser un CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) pour 5 ans renforçant le nombre d'accompagnements d'enfants à domicile, consolidant notre plateforme de services jeunes et stabilisant nos maisons d'enfants et d'adolescents. Le contexte est de plus en plus marqué par une transformation de l'offre en parcours et non plus en places, graduée, flexible, avec des services d'accueil à la carte en plus des internats classiques, des réponses modulaires avec des intervenants pluriels. Nous devons accompagner ces changements.

Enfin, le projet d'évolution de notre épicerie solidaire en épicerie collaborative de quartier et la création d'une cellule verte transversale à la Fondation pour engager des comportements plus éco-responsables seront parmi les autres chantiers emblématiques à l'œuvre dans la Fondation.

2018 devra être l'année de l'accentuation de nos coopérations interne et externe, que ce soit avec nos partenaires, les personnes accompagnées pour construire de nouvelles réponses, plus efficaces, pour mieux s'adapter à l'évolution des besoins sociaux, pour faciliter l'innovation et la création de lien social.

INTRODUCTION

a/Présentation

Le Centre de Pré Orientation de la Fondation Actes est un établissement Médico-social habilité pour recevoir des personnes reconnues Travailleurs Handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H) depuis juillet 2005.

Le centre accueille en moyenne 80 stagiaires sur l'année.

Il est rattaché depuis mai 2016 au Secteur 2 Accès à l'emploi de la Fondation de Nice PSP Actes.

L'action peut être mobilisée tant pour les demandeurs d'emploi inscrits au pôle emploi que pour les personnes en maladie (en suspension de leur contrat de travail ou licenciée pour inaptitude médicale) ou encore dans le cadre d'un reclassement interne en entreprise.

Des locaux entièrement dédiés à l'action sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Le site permet l'accueil de 21 personnes en même temps.

b/Données administratives et légales

Facturation : le centre de pré-orientation est financé par l'ARS (agence régionale de la santé) à hauteur de 3600 journées facturées. Le suivi des entrées et sorties se fait via un fichier que nous transmettons chaque trimestre à M. Lang de la CPAM.

Agrément et rémunération stagiaire : le centre de pré-orientation fait une demande d'agrément chaque année auprès du Conseil Régional pour 21 places. Cet agrément ouvre droit à rémunération auprès de l'ASP (agence des services de paiement) pour les stagiaires. L'enveloppe rémunération est calculée en nombre de jours soit 5040 jours (ou 21600 heures).

Agrément 2017-2018 : ACT-2017-001 du 9 janvier 2017 au 16 février 2018

Texte de loi concernant la rémunération des stagiaires extrait du site : <https://www.asp-public.fr/la-remuneration-des-stagiaires-de-la-formation-professionnelle>

Rémunération

Les barèmes sont fixés par décret (1), ils dépendent de votre âge, de votre situation familiale et de vos activités professionnelles antérieures. **(1) Décret n° 88-368 du 15 avril 1988 modifié par le décret n° 2002-1551 du 23 décembre 2002**

Le barème

Personne reconnue travailleur handicapé et justifiant d'au moins 6 mois d'activité salariée sur une période de 12 mois	Rémunération calculée sur une moyenne des salaires perçus lors des 6 derniers mois d'activité. Plancher : 644,17 - Plafond 1932,52
--	--

Le Statut

« Vous aurez le statut de stagiaire de la formation professionnelle rémunéré, qui vous ouvre également droit à une protection sociale prise en charge par l'autorité qui a agréé le stage. Vos conditions de rémunération sont régies par la sixième partie du code du travail ».

D'autre part, le centre de pré-orientation est régi par le code de l'action sociale et des familles et par le code du travail. La loi 2002-2 à travers la charte du droit et liberté de la personne accueillie s'applique également.

- [Code du travail : articles R5213-1 à R5213-8](#)

Conditions d'admission

- [Code de l'action sociale et des familles : article R146-30](#)

Statut de stagiaire

Informations mises à jour le 9/03/2017

I/ MISSION DU CENTRE DE PREORIENTATION

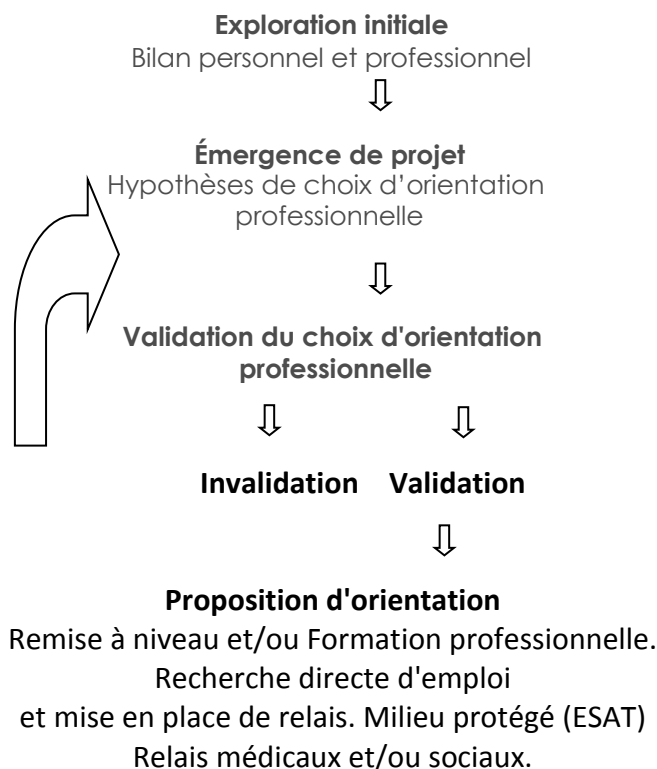
La MDPH (à travers la CDAPH) oriente vers le centre de pré-orientation de la Fondation de Nice PSP Actes toute personne reconnue travailleur handicapé et exprimant le souhait de trouver une nouvelle orientation professionnelle en lien avec ses contre-indications médicales.

Pour mettre en œuvre ce travail de reclassement professionnel, le stagiaire est accueilli pendant **8 à 12 semaines maximum par une équipe pluridisciplinaire.**

Site légal de référence est <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211> (mise à jour le 9/03/2017)

Cheminement :

Le **Centre de Pré Orientation** accompagne le stagiaire dans le choix d'une orientation professionnelle adaptée.



D'après les textes à l'issue du stage, le centre de pré-orientation adresse un bilan professionnel et médical à la MDPH ainsi qu'à la personne en situation de handicap. Selon les résultats, cette dernière peut se voir proposer :

- un emploi dans une entreprise du milieu ordinaire,
- un emploi dans un Établissement et service d'aide par le travail (Ésat),
- un emploi dans une entreprise adaptée,
- une formation complémentaire, par exemple dans un centre de rééducation professionnelle.

Sur le terrain nous observons que certains stagiaires ne peuvent construire de projet professionnel au regard de leur santé et l'orientation préconisée sera un accompagnement vers une structure type Isatis SAMSAH, Isatis PPS, ou CSAPA.

Plus précisément :

Les stagiaires bénéficient d'un premier accueil sous la forme d'une journée d'information collective organisée dès la réception de la décision de la CDAPH et au cours de laquelle :

- Ils se voient présenter les activités du centre de pré-orientation,
- Ils analysent, avec l'équipe de la pré-orientation, l'opportunité d'entrer dans la prestation.

Puis, suite à l'entrée en pré-orientation, ils bénéficient à la fois d'accompagnements individuels et de travaux collectifs sur différentes activités.

Ces activités permettent, successivement, aux personnes :

- De faire un état des lieux sur leurs capacités générales, leurs compétences antérieures, leur relation au travail, la relation à leur handicap et ses répercussions psychiques, les besoins sociaux et médico-sociaux qui seront à traiter durant la pré-orientation,
- D'effectuer un ré-entraînement cognitif et psychomoteur,
- D'effectuer des recherches en vue d'élargir le champ des futurs possibles,
- De confronter les avant projets ainsi élaborés à leurs « habiletés »,
- De rechercher la validation de la faisabilité de ces projets dans le contexte économique correspondant (enquêtes et stages en entreprise).

Les parcours des stagiaires sont ainsi rapidement individualisés, en fonction des projets et des aptitudes professionnelles observées durant la phase de validation.

Pour accomplir cette mission de soutien et d'accompagnement, l'équipe se compose de la façon suivante :

Laurent PRESTIFILIPPO	Médecin
Damien FRANCHETEAU	Directeur du Secteur d'accès à l'emploi
Elsa LIMBERT	Cheffe de Service pédagogique
Pascale FRASSON-POLAK	Psychomotricienne D.E
Sandra ANDREONI	Psychologue du travail D.E
Don Louis REYNAUD	Psychologue clinicien D.E
Christelle DOM	Chargée d'insertion et Relations Entreprises
François MALASSET	Educateur Technique d'atelier
Radia HAMIDI /Emmanuel BRUN	Educatrice/eur Tertiaire d'atelier
Samia BENLEBNA	Secrétaire.

II/ ACTIVITE ET CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCUEILLI

a/ Activité

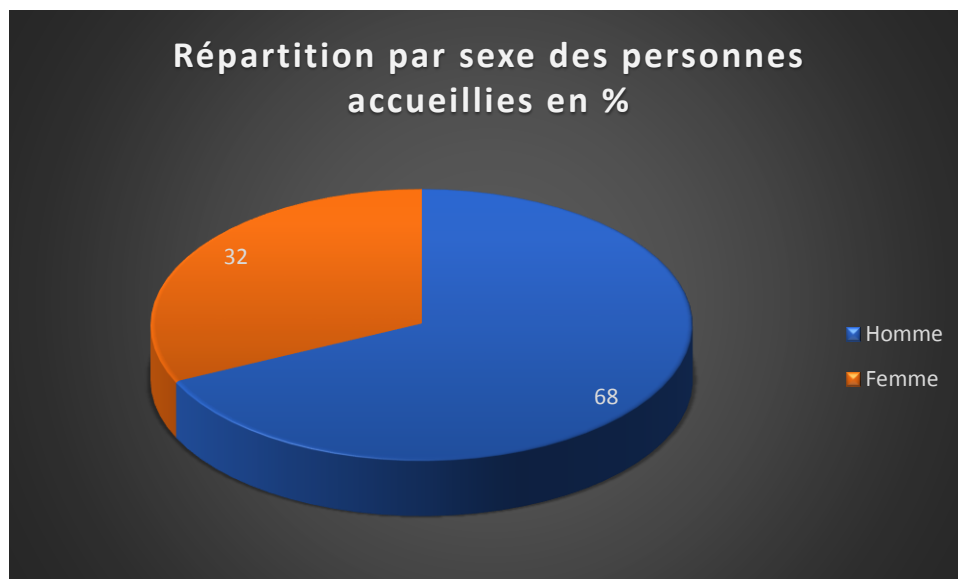
Agrément	TOTAL
Nombre de places agréées en 2017	21
N° agrément FINESS	60007929

	TOTAL	Objectif atteint
Nombre de journées facturées en 2017 (objectif : 3 528)	3487	99%

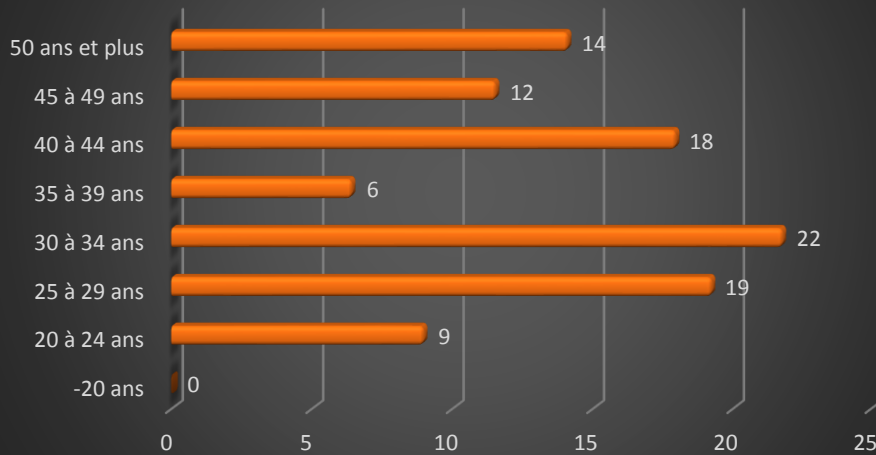
	Pré-orientation
Personnel en ETP (équivalent temps plein)	7,61

Le centre de pré-orientation a accueilli 76 stagiaires, a facturé à l'ARS 3488 journées.

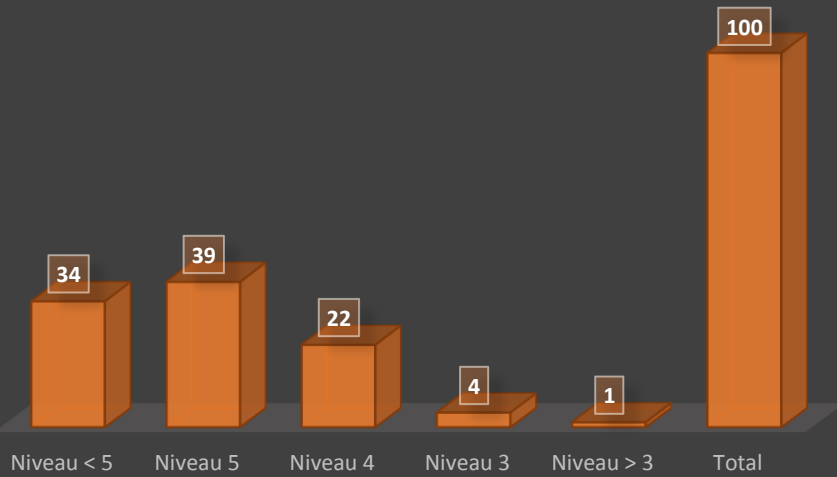
b/ Caractéristique du public accueilli



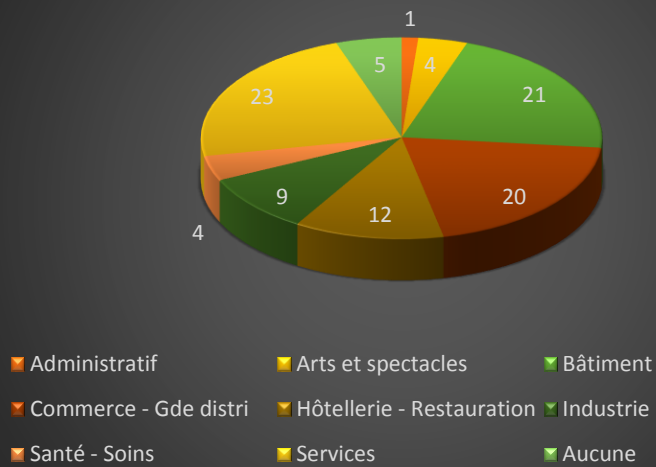
Répartition par âge en %



Répartition par niveau d'étude à l'entrée en %



Secteur professionnel d'origine en %

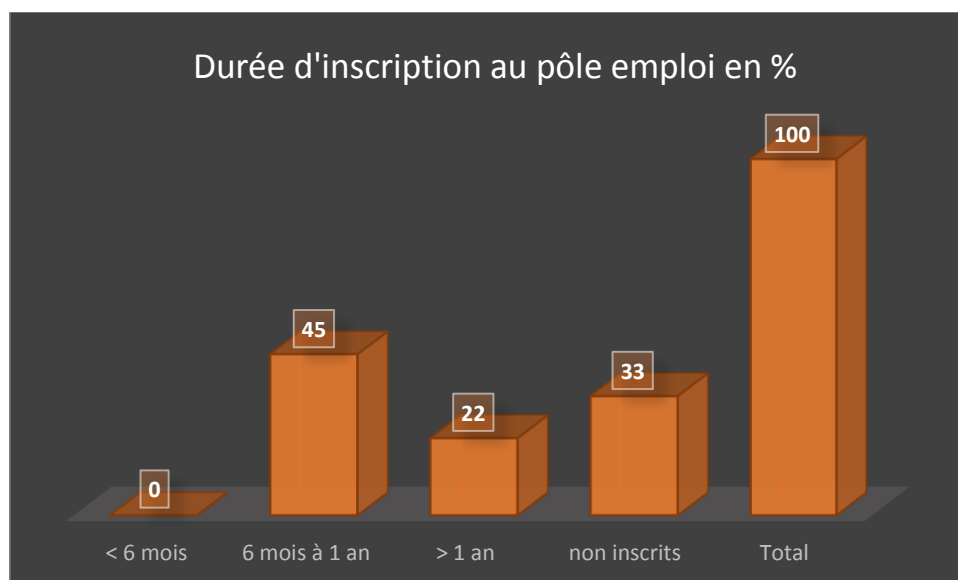
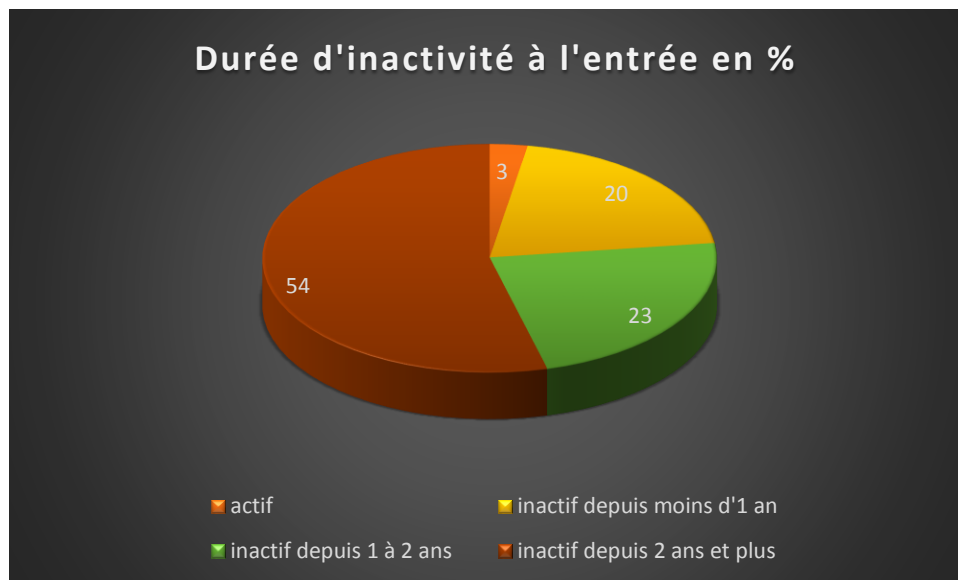


En synthèse

Le public accueilli est masculin à 68%, âgé à 56% de moins de 40 ans et déclare un niveau 5 (CAP-BEP) pour 39% et infra 5 pour 34%.

Les personnes sont issues professionnellement des 3 grands secteurs que l'on retrouve dans le département dont les postes sont à forte pénibilité à savoir les services, le bâtiment et le secteur du commerce et grande distribution.

c/ Situation « sociale » avant l'entrée au centre de pré-orientation

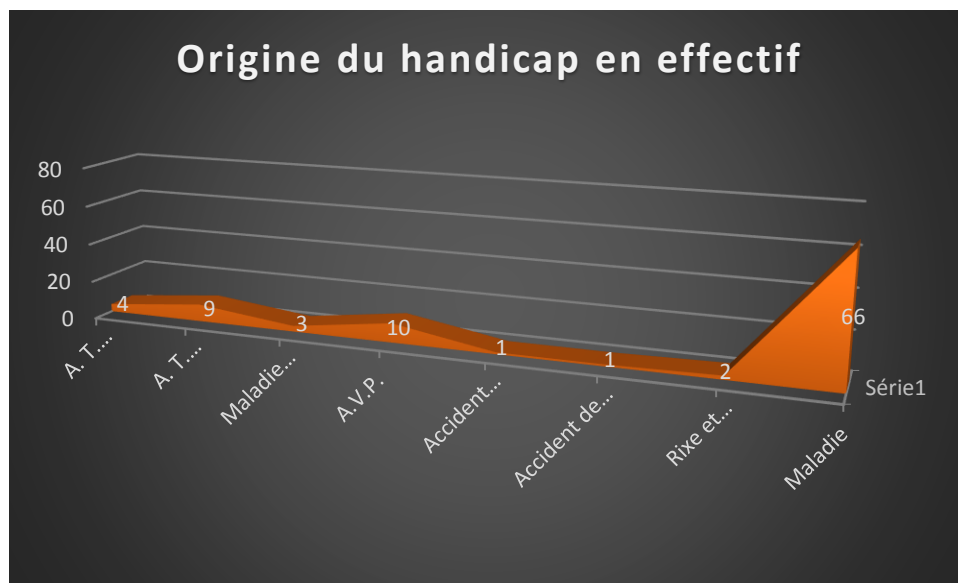


54% des personnes accueillies sont inactives depuis plus de 2 ans.

45% des personnes sont inscrites au pôle emploi depuis moins d'un an. Ce différentiel entre la durée d'inscription et la durée d'inactivité s'explique par le fait que les personnes ont suivi un parcours de soin avant de s'inscrire au pôle emploi et de faire la démarche d'un reclassement professionnel. Elles étaient en maladie licenciées ou non.

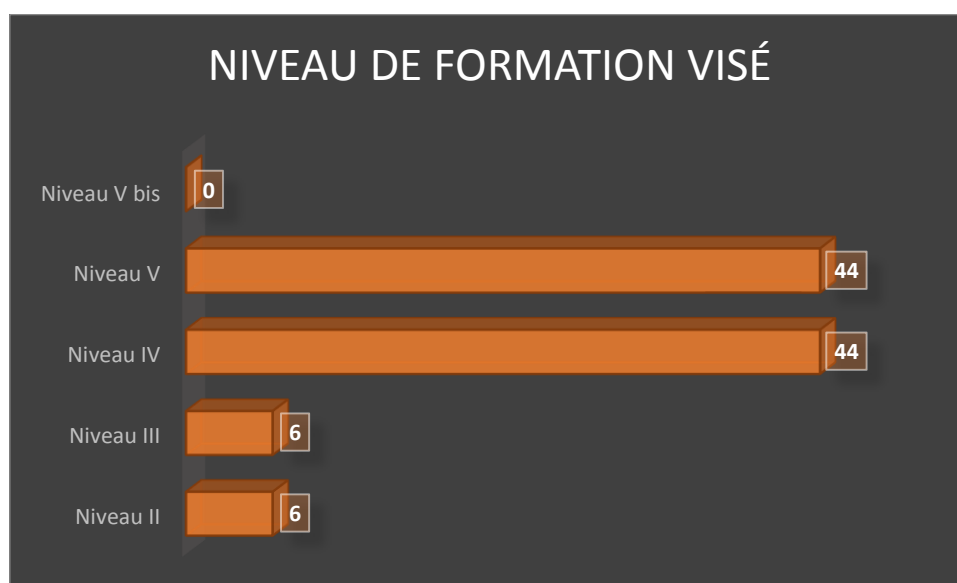
Cela signifie qu'au niveau de notre accompagnement nous tenons compte de cette dimension. Est intégrée dans le process de l'accompagnement une phase de réentrainement tant au rythme de travail (à travers le respect des horaires par exemple) que cognitif (exercices mettant en œuvre un raisonnement logique). Dans la démarche pédagogique nous incluons des étapes de réassurance, de reprise de confiance en soi, de relaxation et de découverte ou redécouverte de ses capacités professionnelles à travers des ateliers aux activités variées. Nous travaillons sur la situation de handicap, comment l'accepter puis comment l'adapter à un poste de travail que le handicap soit d'ordre physique et/ou psychique.

d/ Situation médicale



Les raisons médicales qui amènent les personnes à la reconnaissance de travailleur handicapé sont de la maladie pour 87% (66 sur 76 situations) d'entre eux, accident de la voie publique pour 13% (10 sur 76) situations d'entre eux puis l'accident du travail à hauteur de 12% (9 sur 76)

e/ Les préconisations d'orientation



76% des personnes accompagnées s'orientent vers une formation professionnelle (16% en droit commun et 60% en centre de reclassement professionnel). Parmi les 76 %, les formations se répartissent à égalité entre un niveau V et IV (44%) puis niveau III et II (6% respectivement)

11 % décident de retrouver un emploi après avoir défini leur projet professionnel soit 8 personnes sur les 76.

13% ne définissent pas de projet professionnel. 6 d'entre eux ont arrêté la préorientation avant le terme, 5 pour des raisons de santé et une personne qui voulait un emploi immédiatement.

Ci-dessous la liste exhaustive des métiers choisis par les personnes accueillies

Métiers ne nécessitant pas de diplôme préalable : accompagnateur conducteur PMR Personne à Mobilité Réduite, agent d'accueil, chauffeur livreur, assistante de vie, magasinier en bibliothèque, nettoyages urbains, agent de fabrication, peintre.

Métiers nécessitant une formation de niveau V (cap-bep) : Médiateur social, Opérateur graphique en signalétique, Agent entretien du bâtiment, Opérateur parfums et arômes, Agent de montage et câblage en électronique, Agent de fabrication, de conditionnement, Employé administratif et d'accueil, Relieur, Agent intervention maintenance équipement numérique, Vendeur conseil en magasin, Agent de magasinage, Gardien de parking, Agent de sécurité et de prévention, Cordonnier multiservice, Ouvrier du paysage, Monitrice d'atelier adapté.

Métiers nécessitant une formation de niveau IV (bac pro) : Technicien de laboratoire, Commercial, Technicien d'exploitation en transport terrestre de marchandises, Horloger, Secrétaire médico-social, secrétaire assistante, infographiste, technicien d'étude du bâtiment, Opérateur surveillance à distance, Auxiliaire de puériculture, Conseillère relation client à distance, Technicien électronique automobile, Dessinatrice bâtiment.

Métiers nécessitant une formation de niveau III (bac +2) : Technicien supérieur informatique, Economiste de la construction.

CONCLUSION

Nous constatons que la précarité sociale, l'isolement et la perte de confiance des personnes en situation de handicap doivent être prises en compte au mettre titre que le travail sur le projet professionnel.

Notre démarche est d'engager (à chaque fois que cela est possible au regard des contraintes de niveau scolaire, d'environnement familial et de la santé) les stagiaires à se former et à obtenir un diplôme pour exercer un métier compatible avec leur santé pour qu'ils puissent à nouveau s'épanouir dans un environnement professionnel et redevenir des citoyens actifs.

C'est pourquoi nous fabriquons, créons sans cesse de nouveaux outils pédagogiques tant de réentraînement pour permettre à la personne de développer son potentiel cognitif que d'évaluation pour être au plus juste des demandes professionnelles futures.

Et c'est en ce sens que l'équipe est formée régulièrement pour utiliser des outils comme *habiletés clés* qui sont eux même conçus pour les entreprises et tester par les salariés.

En 2017, l'équipe a dû faire face à un incendie des locaux à caractère criminel. Il a fallu très rapidement réorganiser les bureaux et ateliers pour accueillir le public, puis un déménagement définitif en décembre.

Perspectives 2018

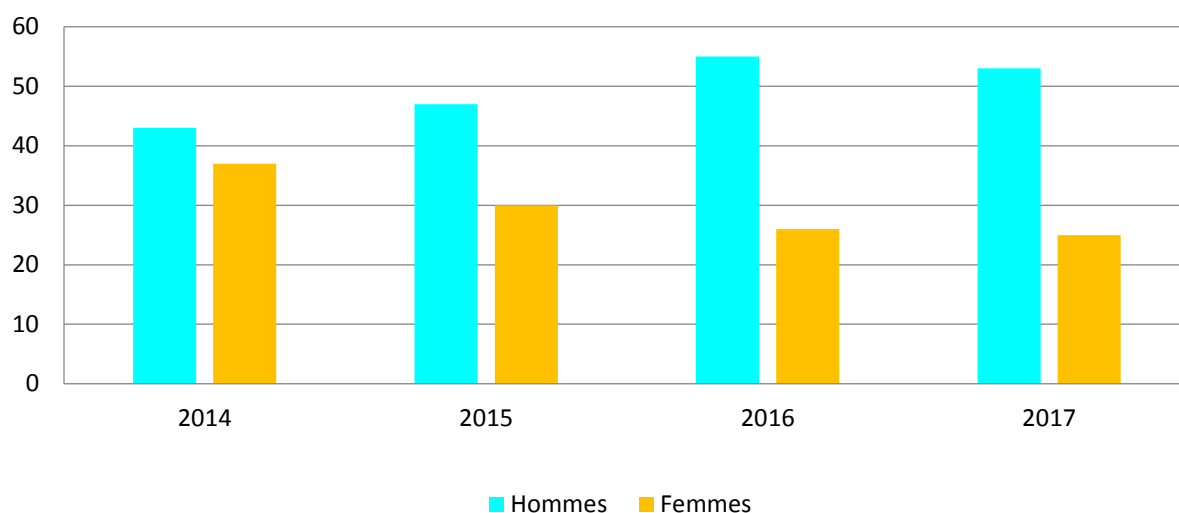
- L'évaluation interne au regard de la nouvelle nomenclature SERAFIN PH.
- Rédaction de fiches techniques descriptives des outils de la préorientation,
- Développer la connaissance de la préorientation auprès des partenaires du handicap (Isatis, cap emploi, Sameth, MDPH, pôle emploi ...),
- Développer un partenariat avec l'association trisomie 21,
- Installation dans des nouveaux locaux au 1 boulevard Paul Montel à Nice.

ANNEXES

Étude des statistiques de la Pré-Orientation

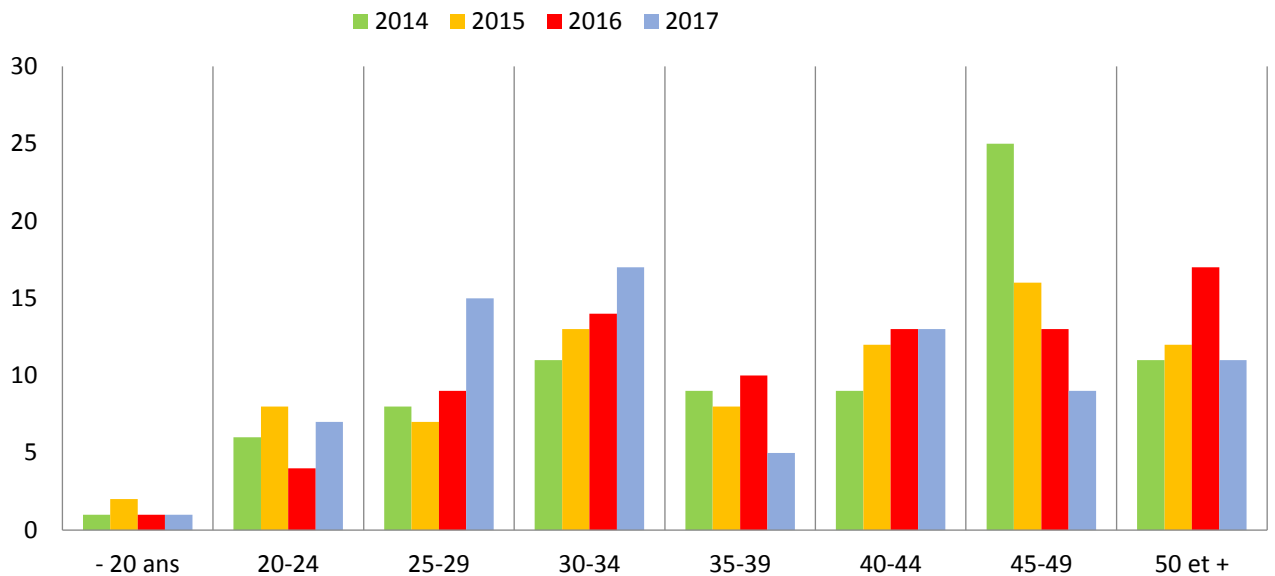
Dans le secteur médico-social, il est généralement admis que le type d'établissement et les caractéristiques de la grande majorité des usagers suivis vont de pair. L'action de pré-orientation est sans cesse peaufinée du fait de ces multiples informations concernant la situation générale et spécifique des bénéficiaires. Elle s'adapte à chaque demande qui peut être perçue de point de vue spécifique et global. Une analyse approfondie des statistiques du centre de pré-orientation (2014-2017) permet de faire émerger des observations fondées sur le profil du public accueilli au sein de ladite structure. Cette démarche a pour enjeu de faire émerger la continuité ou la discontinuité de certains facteurs descriptifs de leurs statuts. Appliquer les éléments sociologiques sur les données de la pré-orientation permet ici d'avoir un regard objectif et précis sur les bénéficiaires afin d'avoir une vision éclairée sur l'accompagnement qui sied à leurs conditions.

Graphique 1 : Répartition par sexe



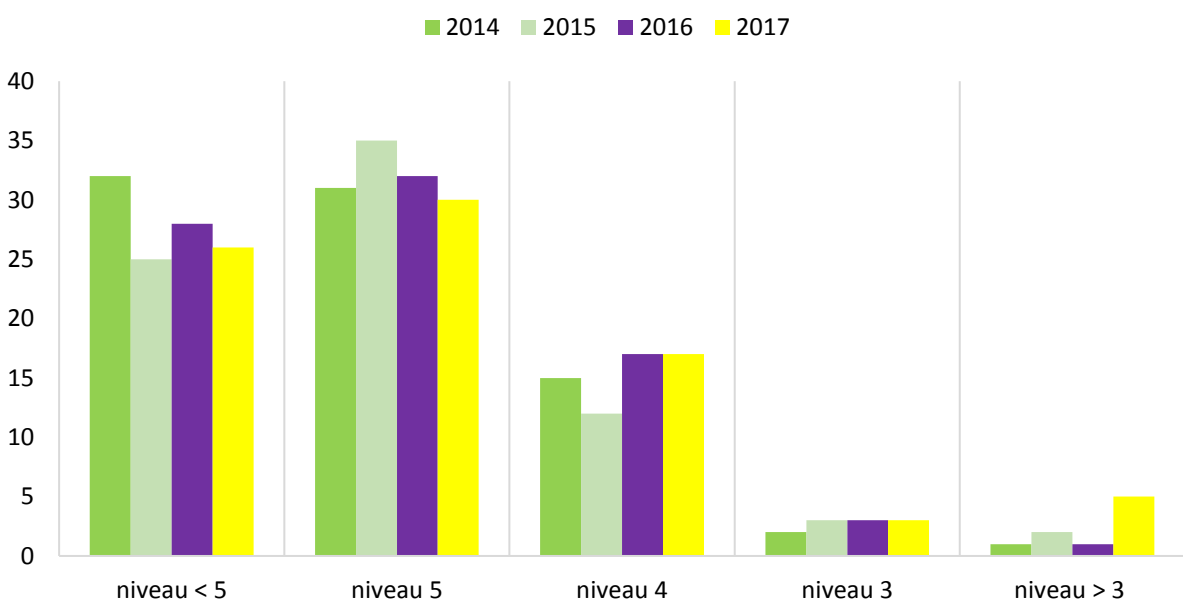
Les usagers du centre de pré-orientation appartiennent davantage à la gent masculine, malgré une présence réelle et effective des femmes. Il y a néanmoins une relative constance du nombre de femmes parmi les usagers. Ce qui est important à souligner d'autant plus que l'action de pré-orientation n'est pas réservée à une catégorie de la population humaine.

Graphique 2 : Répartition par âge



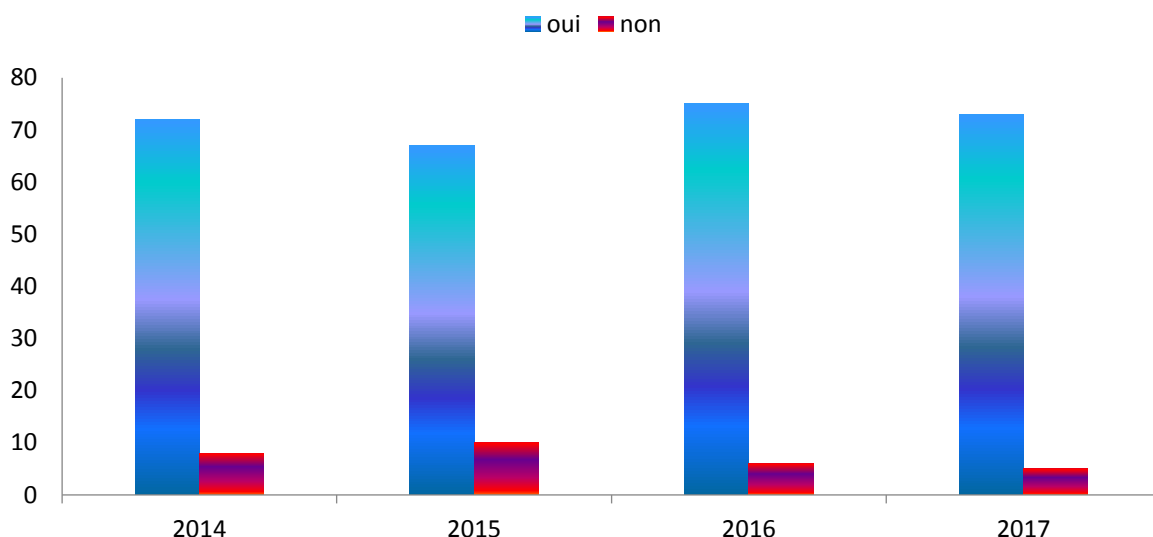
Le public accueilli au centre de pré-orientation est essentiellement constitué par les personnes ayant 25 ans au moins. Il y a une nette progression ou une constance à partir de cet âge qui convient indubitablement à une population active. Néanmoins, il appert une majorité forte des personnes âgées de 30 à 34 ans, et de 45 à 49 ans. La diversité en âge des usagers est un facteur important dans l'accompagnement individuel ou collectif des groupes reçus.

Graphique 3 : Niveau scolaire



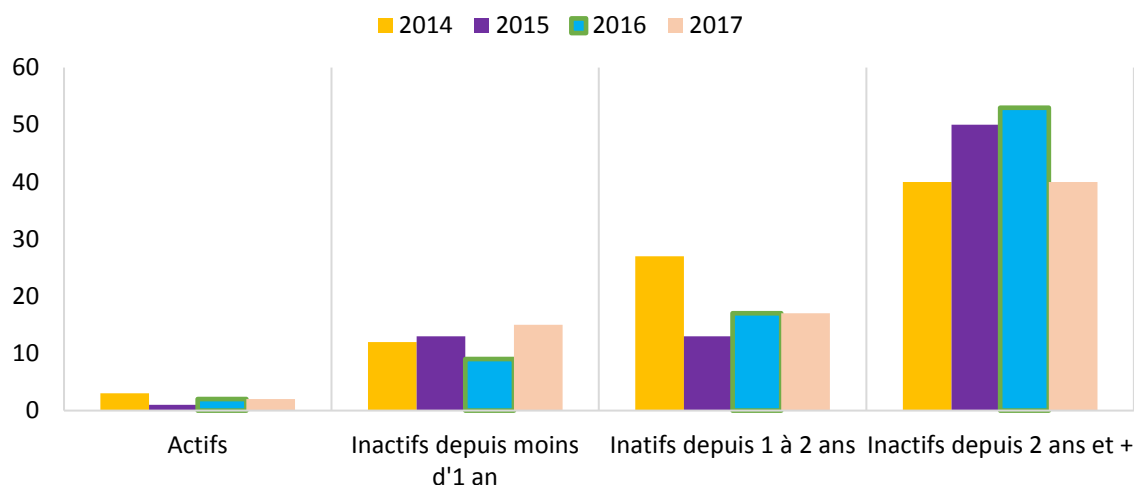
Le niveau scolaire des bénéficiaires de la pré-orientation est majoritairement de niveau 5. Il est en évolution au fil des années. Les personnes ayant un niveau 3 sont peu nombreuses. Il s'agit là d'un facteur déterminant pour une action de pré-orientation réussie dans la mesure où c'est un prérequis non négligeable pour l'accès au marché de l'emploi ou à une formation professionnelle qualifiante.

Graphique 4 : Répartition suivant l'expérience professionnelle antérieure



Les bénéficiaires de la pré-orientation ont en majorité une première expérience professionnelle. Qu'il s'agisse de l'informatique, du bâtiment, des services, des soins, de la restauration, de l'accueil, de l'art, de l'industrie ou du commerce, la plupart des secteurs d'activités sont des domaines professionnels connus par ces usagers guidés vers le centre de pré-orientation. Ceci est un point culminant de leur accompagnement étant donné qu'ils sont appelés à construire et/ou déconstruire les projets professionnels suivant leurs aptitudes, leurs compétences, leurs contre-indications médicales et leurs souhaits.

Graphique 5 : Situation professionnelle des stagiaires



Parmi les bénéficiaires de la pré-orientation, il y a plus de personnes inactives depuis une durée de plus de 2 ans. Cela témoigne à priori de leur volonté d'acquérir des aptitudes et des compétences nouvelles afin d'améliorer leur situation socioprofessionnelle.

Tableau 1 : Les ressources des bénéficiaires

	Salaire s	AAH	ARE	RSA	IJ	Rentes	Rentes + chômage	Rentes + AAH	Autres	Total
2014	2	10	34	24	6	0	0	0	1	77
2015	1	15	33	13	3	2	0	0	1	68
2016	0	14	30	19	5	0	2	1	1	72
2017	0	16	36	14	1	0	0	0	5	72
Total	3	55	133	70	15	2	2	1	8	289
%	1 %	19%	46 %	24%	5%	0.6%	0.6%	1 %	3%	100%

La population orientée dans cet établissement médico-social est sans activité et par ricochet, elle vit davantage grâce aux indemnités chômage et aux minima sociaux. Il s'agit de revenus liés à leur statut d'inactif et à l'allocation de solidarité. Cet indicateur financier est une preuve supplémentaire de la situation précaire dans laquelle certains usagers se retrouvent lors de l'entrée dans le processus de pré-orientation.

Tableau 2 : L'abandon de l'action de pré-orientation

		Départ volontaire	Raisons de santé	Réorientation	Raison disciplinaire	Emploi	Autres	Total
2014	Femmes	0	5	2	1	0	0	8
	Hommes							
2015	Femmes	0	3	1	0			9
	%	0 %	33 %	11 %				
	Hommes	2	1	2				
	%	22 %	11 %	22 %				
2016	Femmes	2	8	1	0	0	1	12
	Hommes							
2017	Femmes	0	3	0			1	8
	%	0 %	37 %				13 %	
	Hommes	1	3				0	
	%	13 %	37 %				0	
Total		5	23	4	1	2	2	37

Quelques fois, l'action de pré-orientation peut faire l'objet d'un arrêt temporaire ou définitif. Ceci est davantage le fait de la dégradation de l'état sanitaire des usagers. Entre 2014 et 2017, il y a toutefois 14 % d'abandon volontaire constatés de la part de certains bénéficiaires de la prestation. Ce qui ne démontre pas pour autant que la volonté de suivre jusqu'au bout cette évaluation des compétences est absente. Il y a eu plus de départ volontaire de la part des hommes que des femmes entre 2014 et 2017. Cependant, ce sont les raisons sanitaires qui amènent les femmes à arrêter l'action de pré-orientation en 2015. Mais, c'est un argument qui n'est pas que propre à la gent féminine dans la mesure où en 2017, il y a eu autant de femmes que d'hommes à avoir mis fin à la pré-orientation pour des raisons de santé.

Tableau 3 : Préconisations d'orientations

	2014				2015				2016				2017			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Emploi	5	8 %	4	6 %	5	7%	6	9%	1	1%	3	3%	4	6%	3	4%
Formation ordinaire	8	13 %	7	11 %	2	3%	7	10%	3	4%	9	12%	1	1%	10	15%
CRP/ERP	11	18 %	26	42 %	16	24%	26	38%	13	18%	32	44%	14	21%	32	48%
Préparatoire spécialisée	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Retour aux soins	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%	4	5%	0	0%	2	3%
Milieu protégé	1	2 %	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%
Autres	0	0%	0	0%	1	1%	2	3%	2	3%	4	5%	0	0%	0	0%
Ueros	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%
Totaux	62 100%				68 100%				74 100%				67 100%			

En 2014 et 2016, la fin de la pré-orientation s'est soldée de manière similaire par une majorité d'accès aux Centres de Rééducation Professionnelle /Etablissements de Réadaptation Professionnelle (CRP/ERP), suivie par un accès à une formation ordinaire et ensuite à un emploi direct. Pour ce qui est de 2015 et 2017, la tendance est légèrement différente dans la mesure où même si les CRP/ERP demeurent toujours la première préconisation, le second choix n'est pas la formation ordinaire, mais l'emploi. Quant aux hommes, entre 2014 et 2017, la première tendance comme observée chez les femmes se confirme, à savoir que le choix final est constitué davantage par une orientation vers les CRP/ERP, une formation ordinaire et enfin un emploi. Seulement, une différenciation émerge entre ces catégories sociales puisque l'orientation vers les soins et diverses institutions médico-sociales sont effectives pour les hommes, de 2016 à 2017 et pas pour les femmes.

D'une année à l'autre, le comportement et les caractéristiques de chaque groupe accueilli sont distincts. Ainsi, l'accompagnement proposé est différent et appelé à être renouvelé sans cesse même s'il y a une trame commune définie permettant de guider le travail réalisé par l'équipe pluridisciplinaire du centre de pré-orientation. En outre, malgré la similitude, qui apparaît grâce à ces analyses statistiques, sur la situation globale des bénéficiaires de la pré-orientation, il est judicieux de toujours identifier les nouveaux indicateurs liés à chaque groupe accueilli, à chaque personne constituant ces groupes, comme le font les professionnels, pour laisser libre cours à l'inventivité, l'inattendu, la nouveauté, la capacité pour une pré-orientation réussie et pour une inclusion socioprofessionnelle meilleure des bénéficiaires.

Tableau 4 : L'Action préparatoire

		Remise à niveau	Prépa générale	Prépa spécifique	RAN + prépa générale	RAN + prépa spécifique	Soutien psychosocial	Soutien de mise en œuvre projet	Total
2014	Femmes	15	0	0	0	0	3	1	41 100%
	%	37%	0%	0%	0%	0%	7%	2%	
	Hommes	12	0	6	0	1	0	3	
	%	29%	0%	15%	0%	2%	0%	7%	
2015	Femmes	8	0	4	0	0	5	0	34 100%
	%	24%	0%	12%	0%	0%	15%	0%	
	Hommes	5	5	3	0	3	0	1	
	%	15%	15%	8%	0%	8%	0%	3%	
2016	Femmes	9	1	2	0	2	0	0	36 100%
	%	25%	3%	6%	0%	6%	0%	0%	
	Hommes	16	1	2	0	3	0	0	
	%	44%	3%	6%	0%	8%	0%	0%	
2017	Femmes	3	0	2	0	0	0	0	22 100%
	%	14%	0%	9%	0%	0%	0%	0%	
	Hommes	10	0%	7	0	0	0	0	
	%	45%	0%	32%	0%	0%	0%	0%	

L'action préparatoire se décline en plusieurs possibilités qui dépendent de la situation de chaque stagiaire. Il ressort que de 2014 à 2017, la remise à niveau a été l'action la plus mobilisée pour les femmes comme pour les hommes. En 2014 et 2015, il y a eu plus de femmes concernées par la remise à niveau que les hommes. La tendance s'est inversée de 2016 à 2017. La deuxième action préparatoire qui suscite l'attention est la préparation spécifique. Quelquefois, elle est associée à la remise à niveau. En 2014 et en 2017, les hommes ont été orientés davantage sur la préparation spécifique que les femmes d'autant plus que celles-ci ont les pourcentages élevés concernant cet élément de 2015 à 2016. La préparation générale, quant à elle, a été mobilisée surtout par les hommes de 2015 à 2016. Elle a été sollicitée à hauteur de 9 % à cette période et sur les 3 ans.

Pour ce qui est du soutien psychosocial, il est à noter que c'est une action préparatoire qui a été peu sollicitée pendant ces deux dernières années. Seulement, de 2014 à 2015, les femmes ont plus été orientées vers cette démarche, à hauteur de 22 % que les hommes pour 0 %. Les bénéficiaires de la pré-orientation n'ont pas majoritairement été suivis pour un soutien de mise en œuvre du projet, comme action préparatoire. De 2014 à 2015, il y a eu uniquement 2 % des femmes et 5 % des hommes qui ont eu besoin d'être accompagnés dans ce cadre après leur reclassement professionnel. Ce qui est une preuve de la solidité et l'efficacité globale du travail effectué pendant la pré-orientation.

Tableau 5 : Délai d'attente (mois)

		0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	Total
2014	Femmes	13	5	1	4	0	0	60 100%
	%	22%	8%	2%	6%	0%	0%	
	Hommes	19	12	3	1	2	0	
	%	32%	20 %	5 %	2%	3%	0%	
2015	Femmes	19	3	3	0	4	0	77 100%
	%	25%	4%	4%	0%	5%	0%	
	Hommes	35	7	2	3	0	1	
	%	45%	9%	3%	4%	0%	1%	
2016	Femmes	5	1	0	1	0	0	66 100%
	%	8%	1%	0%	1%	0%	0%	
	Hommes	44	14	1	0	0	0	
	%	67%	21%	1%	0%	0%	0%	
2017	Femmes	20	4	1	0	0	0	75 100%
	%	27%	5%	1%	0%	0%	0%	
	Hommes	32	14	3	1	0	0	
	%	43%	19%	4%	1%	0%	0%	
Total		198	64	15	9	7	1	

De 2014 à 2017, le délai d'attente pour entrer au centre de pré-orientation a été très fluctuant, tantôt en hausse ou en baisse. Sur cette période, le moyenne est de 0-9 mois quel que soit le sexe d'appartenance. Le délai le plus long a été de 40 à 49 mois, pour 7 bénéficiaires de la pré-orientation. Il y a néanmoins un nombre élevé de personnes en situation de handicap qui ont intégré le centre après un délai situé entre 20 et 39 mois. Ce moment de carence peut être choisi ou subi. Il est ainsi lié à plusieurs facteurs sanitaires et socioprofessionnels, notamment la santé des usagers, leurs statuts professionnels, la longue liste d'attente de la pré-orientation, l'incompréhension autour des missions de la pré-orientation de la part de certains bénéficiaires et professionnels de l'environnement de la pré-orientation etc. Cette observation entraîne un questionnement autour de la clarification qui doit être faite sur la concordance entre l'orientation de base, la disponibilité immédiate ou pas des usagers, la coopération avec les institutions socioprofessionnelles qui s'occupent des personnes en situation de handicap.