

Établir un partenariat avec un centre de rééducation professionnelle (CRP)

Les centres de rééducation professionnelle (CRP) sont des établissements médico-sociaux dont l'objectif est de redonner aux personnes handicapées les moyens de s'insérer durablement dans le monde du travail, grâce à des formations notamment qualifiantes, dispensées avec un accompagnement médico-psychosocial adapté à chaque cas individuel. Ils sont donc des acteurs essentiels de la formation des personnes en situation de handicap. Établir un partenariat avec un CRP, c'est donc profiter d'un nouveau levier pour renforcer, d'une part, son vivier de candidats disponibles, mais également optimiser ses solutions de maintien dans l'emploi.

1. À qui s'adressent les CRP ?

Les formations proposées dans les CRP (centres de rééducation professionnelle) sont ouvertes à toute personne, à partir de 16 ans, ayant besoin d'une formation de reconversion dans un métier compatible avec son état de santé, qu'elle soit originaire de l'une des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) ou du secteur privé.

- Reconnu « travailleur handicapé » par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) qui siège au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).
- Les entrées dans le « dispositif CRP » doivent faire l'objet d'une orientation par les CDAPH présentes au sein des maisons départementales des personnes handicapées. Les personnes handicapées intéressées doivent donc établir une demande auprès de la MDPH et cocher, dans le formulaire unique MDPH, la case concernant la « formation professionnelle ».

2. Quelles sont les formations qui y sont dispensées ?

Les CRP proposent des formations qui peuvent être de trois ordres.

- Des stages de préorientation (dont l'objectif est d'aider à élaborer le projet professionnel de la personne).
- Des formations préparatoires de remise à niveau (dont le suivi est préalable à l'acquisition de nouvelles compétences).
- Des formations qualifiantes.

3. Comment cibler les CRP avec lesquels établir un partenariat ?



PRÉALABLEMENT : DÉFINIR LES BESOINS ET OPPORTUNITÉS DE RECRUTEMENT

- Quel est l'univers métier recherché ? (cœur de métier/fonction support) ?
- Quels sont les niveaux de qualification ou les certifications requises ?



CONSULTER LE MOTEUR DE RECHERCHE DU SITE INTERNET DE LA FAGERH (WWW.FAGERH.FR)

- Identifier les CRP proposant des formations en lien avec vos besoins.
- Le site propose une recherche par région ou secteur d'activité.



CONTACTER LE(S) CRP SÉLECTIONNÉ(S)

- Organiser une rencontre pour leur présenter l'entreprise, ses métiers et les profils recherchés.
- Déterminer les axes d'un éventuel partenariat : accueil de stagiaires, recrutement à l'issue de la formation ou encore accompagnement au maintien dans l'emploi.

BON À SAVOIR !

Les CRP proposent essentiellement des formations de niveau V (BEP, CAP) à niveau III (BTS). Quelques établissements proposent des licences ou masters.

4. Les actions réalisables en partenariat avec un CRP



ACCUEILLIR DES STAGIAIRES QUI SUIVENT UNE FORMATION EN CRP POUR DES PÉRIODES DE STAGE EN ENTREPRISE POUR...

- Faire découvrir les métiers.
- Sensibiliser les équipes.
- Identifier de futurs collaborateurs qui pourraient intégrer l'entreprise à l'issue de leur formation.

LES AXES DU PARTENARIAT	LES ACTIONS POSSIBLES	LES BONS RÉFLEXES À AVOIR
ACCUEILLIR DES STAGIAIRES	Accueillir des stagiaires de CRP pendant les périodes de stage prévues dans les cursus de formation	<p>Cibler les métiers permettant l'accueil de stagiaires</p> <p>Se faire connaître comme lieu d'accueil de stagiaires auprès du chargé d'insertion du CRP</p> <p>Anticiper les périodes de stage pour créer les bonnes conditions d'intégration</p> <p>Au cours des périodes de stage en entreprise, penser à inscrire les stagiaires à des sessions de formation interne pouvant compléter la formation en CRP</p>

BON À SAVOIR !

Les formations en CRP, d'une durée de dix à 30 mois, prévoient plusieurs périodes de stage de trois à huit semaines.



OPTIMISER SON SOURCING DE FUTURS CANDIDATS

- En collaborant avec des CRP qui proposent des formations correspondant aux besoins.
- En développant avec un CRP une offre de formation qui réponde à des besoins spécifiques.

LES AXES DU PARTENARIAT	LES ACTIONS POSSIBLES	LES BONS RÉFLEXES À AVOIR
RECRUTEMENT : OPTIMISER LE SOURCING DE VOS FUTURS CANDIDATS	<p>Rencontrer les CRP qui proposent des formations correspondant aux besoins de recrutement (cœur de métier ou fonctions supports)</p> <p>Ajuster ou concevoir une offre de formation en adéquation avec les besoins L'entreprise peut s'impliquer de différentes façons dans le partenariat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en proposant d'intégrer et de dispenser des modules de formation spécifiques à son univers métier. Par exemple, compléter une formation de « Métreur » par les composantes propres au secteur travaux publics. Certaines entreprises proposent ces modules dans le cadre de leurs « écoles » ou « universités » internes - en s'impliquant dans la création avec le CRP d'une nouvelle formation pour laquelle l'entreprise offre des débouchés de recrutement. Dans ce cas, il sera nécessaire d'obtenir l'accord de la Direccte⁽¹⁾ sur le parcours de formation visant l'obtention du titre ou de la certification professionnelle. Cette démarche peut répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises d'un même secteur d'activité. Par exemple, plusieurs entreprises du bâtiment pourraient accompagner le montage d'un parcours de formation en vue de l'obtention du titre « Technicien étude de prix » en CRP 	<p>Anticiper les besoins de recrutement</p> <p>Anticiper les démarches d'ingénierie nécessaires au montage du cursus de la formation : construction du parcours, validation par la Direccte, le cas échéant</p> <p>Associer le plus en amont possible le responsable formation de l'entreprise</p>

(1) Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

BON À SAVOIR !

Les centres de préorientation, au sein des CRP, accueillent toute personne en situation de handicap qui rencontre des difficultés d'orientation professionnelle. Ils donnent accès à un vivier spécifique de candidats non suivis par Pôle emploi ou Cap emploi à ce stade.



DISPOSER D'UN LEVIER SUPPLÉMENTAIRE DANS SA DÉMARCHE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

LES AXES DU PARTENARIAT	LES ACTIONS POSSIBLES	LES BONS RÉFLEXES À AVOIR
MAINTENIR DANS L'EMPLOI	<p>Dans le cadre d'un projet de reconversion, un salarié en poste peut souhaiter faire une formation ou un stage de préorientation pour l'aider à repérer les métiers compatibles avec son état de santé et ses aspirations</p> <p>L'entrée en CRP n'est cependant pas automatique, même après une inaptitude au poste. Elle est liée au besoin d'accompagnement pendant la reconversion et dépend de la MDPH qui assure l'instruction</p> <p>Les CRP sont par ailleurs en mesure d'apporter un conseil, un appui sur les quatre dimensions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intervention en ergonomie - bilan fonctionnel - sensibilisation/formation - accompagnement au maintien dans l'emploi 	<p>Anticiper les situations d'inaptitude</p> <p>Entreprendre le plus en amont possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la démarche de reconnaissance du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (MDPH) - la demande de stage ou de formation professionnelle en CRP auprès de la (MDPH) <p>Lors de la constitution du formulaire unique MDPH, mentionner, lorsque c'est possible, le souhait de l'employeur d'identifier des solutions de maintien au sein de l'entreprise. Cela peut être facilitant pour la décision d'orientation en CRP</p> <p>Organiser un bilan de compétences/bilan professionnel avec le salarié concerné destiné à repérer éventuellement les CRP proposant des formations en adéquation avec son projet de reconversion</p>

BON À SAVOIR !

Si la personne est en poste, il y aura une suspension de son contrat de travail pendant la durée de ce stage ou de la formation. En aucun cas le licenciement n'est un préalable à l'entrée en CRP. Cette possibilité de suspension est d'ailleurs explicitement prévue par la loi de 2005. Pendant la suspension du contrat, le salarié n'est plus rémunéré par l'entreprise ; il aura le statut de stagiaire de la formation professionnelle qui lui assurera une rémunération.

5. Modalités d'accueil en CRP

L'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Un accompagnement médico-psychosocial personnalisé et coordonné au sein d'une équipe pluridisciplinaire pendant mais aussi après la formation (jusqu'à 36 mois) • Un formateur référent reste en relation avec le stagiaire et l'assiste dans sa démarche d'emploi ou de réinsertion professionnelle au sein de l'entreprise
LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DE LA FORMATION ET DE LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES	<ul style="list-style-type: none"> • L'assurance maladie finance à 100 % la prise en charge financière de la formation en CRP • Le stagiaire perçoit une rémunération au titre de la formation professionnelle partagée entre l'État et la région
DES FORMATEURS EXPÉRIMENTÉS	<ul style="list-style-type: none"> • La plupart des formateurs intervenant en CRP ont une expérience métier et une connaissance du monde de l'entreprise
UN VIVIER DE COMPÉTENCES	<ul style="list-style-type: none"> • Un vivier de compétences qui peut échapper à d'autres acteurs de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi...)
DES FACILITÉS POUR L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> • Lors d'un stage en entreprise ou d'un recrutement, le CRP peut proposer à l'employeur le prêt du matériel lorsque le poste nécessite un aménagement. Cela facilite l'accueil du stagiaire sur de courtes périodes et laisse le temps à l'entreprise, dans le cas d'un recrutement, de procéder à la demande de financement pour l'aménagement du poste de travail auprès de l'Agefiph ou de sa Mission Handicap lorsque l'entreprise est sous accord agréé • L'ergonome du CRP peut assister l'entreprise, si besoin, pour adapter le poste de travail du stagiaire accueilli ou recruté