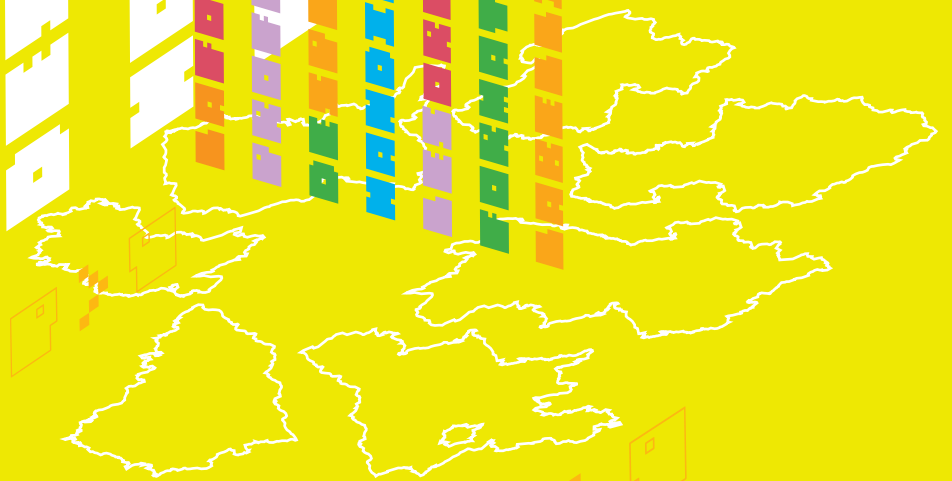


handiplace **Observatoire**

**DONNÉES
ET ANALYSES**

**LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LES ORGANISMES LABELLISÉS
SCHÉMA RÉGIONAL RHÔNE-ALPES**



La présente étude est une photographie précise des entrées en formation en milieu ordinaire des personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 10/07/1987 dans le cadre du Schéma Régional de la formation professionnelle.

Avec près de 2000 stagiaires handicapés entrés en formation sur un peu plus de 2 ans, on comprend la tâche énorme à laquelle la région Rhône-Alpes s'est attelée par la réactivation du dispositif.

Les statistiques très instructives sur les caractéristiques des stagiaires et les types de formations suivies ont permis d'explorer de nombreuses pistes et d'orienter l'action au fur et à mesure des résultats.

L'étude ouvre des perspectives sur des dispositifs très innovants par la qualité toujours plus variée des réponses aux besoins qui s'expriment dans la population des personnes handicapées soucieuses de se former.

Sur la base du constat actuel, gageons qu'en Rhône-Alpes, la formation des personnes handicapées, loin de rester "une bonne intention", sera remarquable et remarquée.

Marie RODRIGO

CGPME Rhône-Alpes
Secrétaire du bureau du CRDI Rhône-Alpes

Depuis qu'il a été relancé fin 99, le Schéma Régional de la Formation Professionnelle des Personnes Handicapées permet, chaque année, à près de 1500 personnes d'accéder au dispositif ordinaire de formation.

Mais quelles réalités derrière ce chiffre ?

Nous avons souhaité mieux connaître les caractéristiques des bénéficiaires et des formations qu'ils ont entrepris.

C'est le sens de ce travail que nous avons confié à l'Observatoire de l'emploi du CRDI Rhône-Alpes et qui a consisté à réaliser une étude sur les 2000 premières entrées.

La pertinence des analyses qui en résulte a pu être assurée grâce à la qualité des informations transmises par les référents des organismes labellisés, ils comprendront à la lecture de ce document tout l'intérêt du travail parfois fastidieux qui leur a été demandé. Qu'ils sachent également combien est précieux l'investissement dont ils font preuve pour permettre aux personnes handicapées de bénéficier dans les meilleures conditions possibles de l'offre de formation régionale.

La présente étude met en évidence les efforts particuliers qu'il est nécessaire d'accomplir en direction de certains publics parmi lesquels nous pouvons citer : les personnes très éloignées de l'emploi, les jeunes de bas niveau de qualification, les femmes, ainsi que les salariés handicapés.

Elle pose des points de repère utiles pour la programmation des actions.

Le Comité de Pilotage



**LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS
LES ORGANISMES LABELLISÉS
SCHEMA REGIONAL RHONE-ALPES**

une étude réalisée par Morgane Le Doaré

**CRDI Rhône-Alpes
Observatoire régional de l'emploi
des personnes handicapées**

Siège : 42A avenue des Langories 26000 Valence

Mail : observatoire@handiplace.org

Nous tenons à remercier l'ensemble des membres du Comité Technique et Scientifique pour leurs contributions et leurs remarques lors de la réalisation de cette étude. Les membres de ce comité, représentants de leurs institutions mais aussi acteurs de terrain et spécialistes du champ de l'insertion des personnes handicapées ou de la formation professionnelle qui ont bien voulu participer sont :

AFPA

J. THEILEN

AGEFIPH

F. ATGER

CAP EMPLOI

C. GUIMET (CTPF)

CONSEIL REGIONAL RHONE-ALPES

C. RINGAUD, L. DE PEISSEMIER

P. JANAUDY

CRDI

C. GREMAUD, C. BERGERON, E. COHEN

DAFCO

F. COLLIER

DRTEFP

C. TISSIER, P. SPIRLI (SEPES)

FAGERH

R. LAFORGUE

PDITH (07)

P. MOULIN

INTRODUCTION

L'étude présentée dans ce rapport s'inscrit dans le cadre du Schéma Régional de la formation professionnelle des personnes handicapées en Rhône-Alpes (cf. infra). Elle vise plusieurs objectifs :

- Le premier est de connaître les caractéristiques et les choix de formation de ce public handicapé.
- Elle a pour objectif également d'identifier d'éventuelles disparités et d'orienter ou d'infléchir ainsi les réflexions menées sur le dispositif.
- Enfin, à partir des informations quantitatives délivrées par l'étude en question, une évaluation de l'impact de la formation sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées passées par le dispositif est envisagée. Elle permettra également d'apprécier la satisfaction des stagiaires du Schéma.

Le rapport est avant tout destiné aux acteurs du Schéma Régional, aux financeurs et aux prescripteurs soucieux d'avoir un retour d'informations. Toutefois, les résultats peuvent également intéresser les organismes de formation et les référents (cf. infra pour une explication de leur fonction) qui souhaitent appréhender, dans sa globalité, la mission qu'ils ont acceptée d'accomplir.

Contexte de l'étude : Le Schéma Régional Rhône-Alpes

Le Conseil Régional Rhône-Alpes, l'Etat et l'Agefiph ont décidé en 1999 de donner un nouvel essor au Schéma Régional lancé en 1993.

L'objectif poursuivi est de développer, dans les organismes de formation de droit commun, un accueil de qualité afin de permettre à la personne handicapée d'actualiser ou d'acquérir des compétences professionnelles.

Afin de répondre au mieux aux spécificités du public, deux axes ont été développés, l'un concerne la Formation Professionnelle, l'autre l'Apprentissage.

Le pôle Formation Professionnelle (mis en place fin 1999)

Par l'intermédiaire de 180 organismes du milieu ordinaire de formation, 7 organismes du milieu spécialisé et 8 organismes d'orientation, il propose une palette de formations qui tient compte des différents statuts (demandeurs d'emploi, salariés, jeunes, adultes...) et des contraintes géographiques. Il s'appuie sur plus de 260 référents¹ formés spécifiquement à la prise en compte du handicap en formation, l'implication des correspondants des organismes prescripteurs, les organismes financeurs de la formation et la mission spécifique des Conseillers Techniques des Parcours de Formation² (CTPF).

¹ Cf. explication de leur rôle dans les points suivants

² Idem note précédente

Le pôle Apprentissage (mis en place mi 2001)

Son rôle est de favoriser le montage d'actions préparatoires à l'apprentissage et de soutenir les initiatives communes entre les organismes chargés du suivi des jeunes handicapés et les CFA.

Ses objectifs sont de proposer des formations de référents, assurer le transfert des adaptations pédagogiques ou techniques, de faciliter les montages financiers en relation avec l'Agéfiph et les CTPF, d'animer et coordonner, voire de susciter les relations inter-partenariales.

La mise en œuvre concrète des objectifs du Schéma Régional s'appuie en particulier sur la labellisation des organismes de formation, la mise en place et les prestations de deux acteurs :

La labellisation des organismes de formation : Le dispositif s'appuie sur un réseau d'organismes de formation existants et labellisés par le Schéma Régional (cf. carte). La labellisation se fait sur demande de l'organisme et implique la désignation sur chaque site d'une personne ressources appelées "Réfèrent Schéma" ainsi que le respect du cahier des charges notifiant des éléments administratifs et financiers ainsi que le contour de la fonction de réfèrent Schéma.

Les référents des organismes labellisés : Afin de tenir compte des spécificités de la personne handicapée, chaque centre de formation doit confier à un de ses membres la mission de réfèrent et lui accorder les moyens (notamment en temps) qui lui seront nécessaires. Au moment de sa prise de fonction, le réfèrent bénéficie de quatre journées de formation sur l'environnement institutionnel, les partenaires spécifiques et les problématiques des personnes handicapées. Le réfèrent a en charge d'évaluer (et de mettre en œuvre le cas échéant) les besoins spécifiques, organisationnels, pédagogiques ou matériels éventuellement nécessaire au bon déroulement du parcours de formation de la personne handicapée qu'il accueille. Il peut également, de concert avec le stagiaire, assurer un suivi tout au long de la formation.

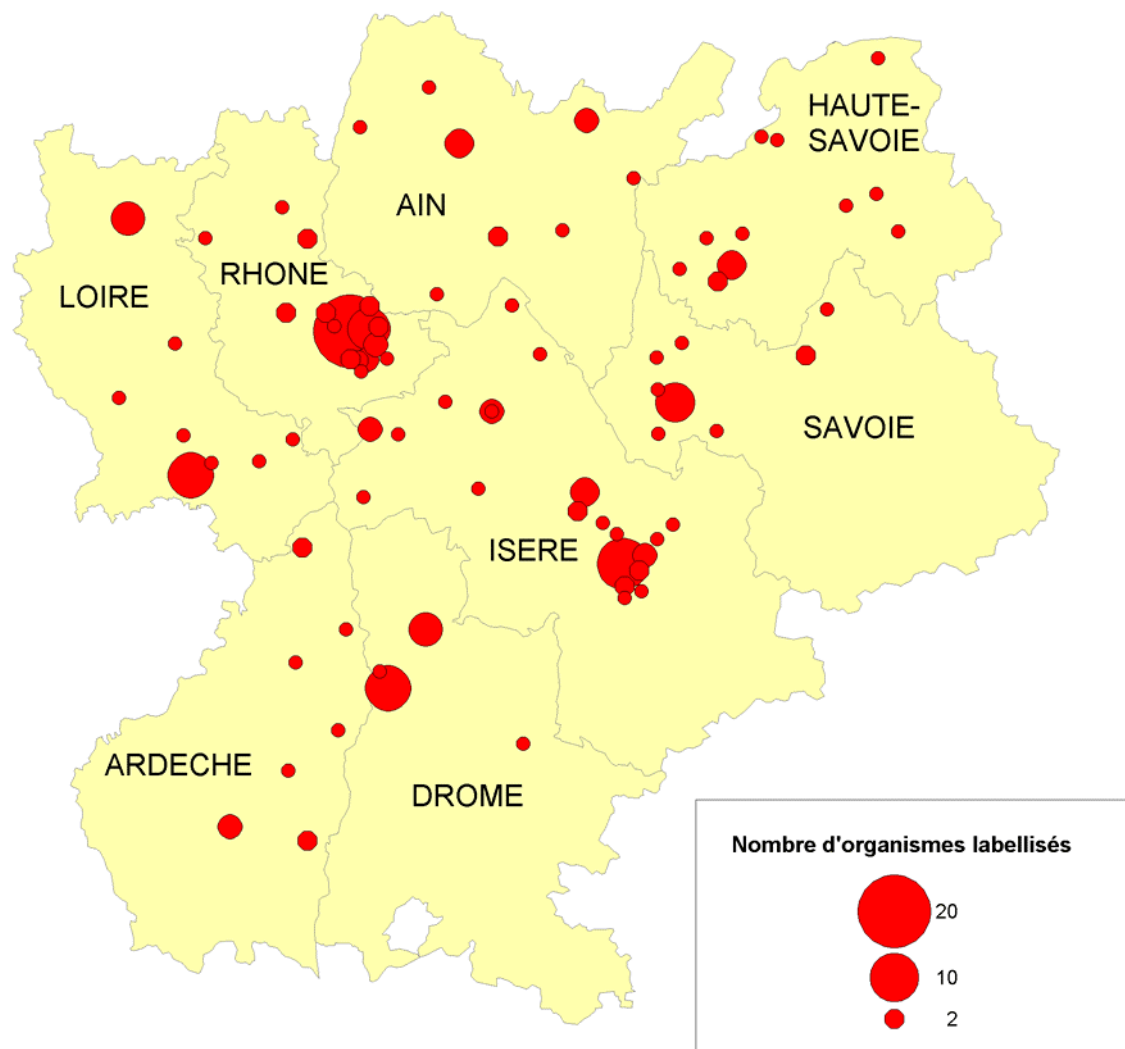
Le Conseiller Technique des Parcours de Formation (CTPF) : La mission du CTPF consiste à rechercher la meilleure solution permettant de mettre en œuvre un projet de formation préalablement validé par un organisme compétent. Le CTPF assiste le candidat pour sélectionner l'organisme de formation, négocie l'adaptation du parcours, recherche les conditions de prise en charge financière (coûts pédagogiques, statut du candidat), valide les conditions d'entrée en formation, établit les liens avec les partenaires prescripteurs. Le CTPF est un collaborateur de Cap Emploi mais il peut être sollicité par tout partenaire qui le souhaite. Il y a actuellement 13 CTPF en Rhône-Alpes.

Composition du rapport

Ce rapport est constitué de deux parties.

La première partie est ciblée sur l'étude des formations et de leurs attributs indépendamment des caractéristiques des stagiaires. Dans un premier temps sont analysés les flux d'entrées dans les organismes de formation labellisés, puis les caractéristiques des formations (type et domaine de formation, durée, financement ...) et enfin l'environnement des formations (aménagement réalisés, suivi des stagiaires).

Les organismes labélisés du Schéma Régional



Source : CRDI Rhône-Alpes, schéma régional au 01/08/2002.

La seconde partie présente les caractéristiques des stagiaires (sexe, âge, type de déficience...). Les facteurs déterminants des choix de formation sont ensuite analysés et des profils-types de publics sont définis. Une analyse plus ciblée sur les "demandeurs d'emploi" en formation permet de comparer leurs spécificités avec celles des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE.

Enfin une évaluation des fins de formation (interruptions, taux de réussite) est proposée sur l'ensemble des stagiaires.

Partie 1 : Les formations professionnelles dans le cadre du Schéma Régional Rhône-Alpes

1. Les flux d'entrées en formation et leur répartition géographique
2. Les formations dans les organismes labellisés
3. Profils des formations
4. Financement
5. Environnement des formations

Partie 2 : Les stagiaires handicapés en formation : leurs caractéristiques et leurs choix de formation

1. Caractéristiques des stagiaires : profil moyen
2. Choix de formation professionnelle
3. Les publics-types
4. Le public des "demandeurs d'emploi en formation" en 2001
5. Interruptions et taux de réussite au diplôme sur l'ensemble des stagiaires du Schéma Régional.

METHODOLOGIE

Les données sont issues de la base "accueil des stagiaires" du Schéma Régional Rhône-Alpes de la formation professionnelle des personnes handicapées. On compte 1943 dossiers sur une période de deux ans et demi allant de décembre 1999 à avril 2002 et 1114 dossiers pour la seule année 2001.

Champ de l'étude

La population étudiée (les stagiaires handicapés en formation professionnelle) n'est pas exhaustive. Il s'agit exclusivement des stagiaires repérés dans des organismes labellisés. L'analyse ne concerne pas :

- les personnes handicapées suivant une formation professionnelle dans un organisme de formation de droit commun non labellisé,
- celles suivant une formation dans un organisme spécialisé (CRP, ERP ...),
- celles intégrant une action de formation accueillant *uniquement* des personnes handicapées (ex : Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi pour les Travailleurs Handicapés),
- enfin, les personnes handicapées inscrites dans les organismes labellisés mais éventuellement non repérées par les référents.

Par conséquent, les résultats de l'étude ne sauraient être considérés avec certitude comme représentatifs de la population des personnes handicapées en formation professionnelle.

La formation professionnelle considérée dans l'étude recouvre un champ large : les personnes handicapées peuvent accéder à la formation via des contrats en alternance (contrat d'apprentissage, d'orientation ou d'adaptation, contrat de qualification jeune ou adulte) ou des contrats de travail aidés (CES, CEC, CIE, emploi jeune). Elles peuvent être "stagiaires de la formation professionnelle" mais aussi salariées bénéficiant d'un Congé Individuel de Formation (CIF) ou d'un plan de formation de l'entreprise.

Précisons enfin, que les certificats ou diplômes visés par certains stagiaires renvoient exclusivement aux diplômes délivrés par les ministères de l'Education Nationale, du Travail ou de l'Agriculture, aux Certificats de Formation Professionnelle (CFP) ou aux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) délivrés par les branches professionnelles mais en aucun cas aux certificats non homologués ou attestations de fin de stage délivrés par les organismes.

Constitution de la base de données

Le rôle des référents des organismes de formation labellisé

Les informations quantitatives relatives à la formation professionnelle des personnes handicapées en Rhône-Alpes sont issues de la base de données « accueil des stagiaires » créée et développée dans le cadre du Schéma Régional de la Formation Professionnelle des Personnes Handicapées par le CRDI Rhône-Alpes.

Le volume de la base de données s'accroît à chaque nouvelle déclaration d'entrée en formation d'une personne handicapée dans un organisme labellisé. En sus de l'accueil et du suivi des stagiaires dans l'organisme, le rôle des référents est, à ce titre, fondamental : ils ont en charge d'introduire les informations qui sont ainsi obtenues sur le mode déclaratif. Le questionnaire est organisé en cinq grandes parties :

- La première constitue la signalétique du stagiaire (sexe, date de naissance ...)
- La seconde constitue la signalétique de la formation (type de formation, mesure, diplôme visé, aménagements, ...)
- La troisième concerne la durée de la formation (date de début et de fin, nombre d'heures en centre...). Cette partie prévoit également les prolongations éventuelles non prévues en début de formation.
- La quatrième est plus précisément liée au financement (type de financeur et montant investi).
- La dernière partie permet d'avoir une évaluation des aménagements réalisés et du contexte de fin de formation (interruption, niveau de formation final, obtention du diplôme visé).

La plupart des questions sont fermées : elles ont un menu déroulant proposant différentes modalités prédéfinies et exclusives les unes des autres. Quelques questions sont ouvertes (les référents peuvent rentrer des commentaires) : description du dossier, intitulé de la formation, aménagements pédagogiques, organisationnels, techniques et aides humaines, enfin raisons de l'interruption de la formation.

Cette base de données sécurisée (par code personnel d'accès) est accessible en ligne sur internet. Les référents peuvent procéder par étape pour renseigner la base et ne remplir les deux dernières parties qu'à la clôture du dossier. La base contient donc des dossiers ouverts dont les informations ne sont pas complètes. Toutefois, en fin de formation, l'ensemble des items doit être renseigné. Pourtant, un certain nombre de valeurs manquantes ont été relevées sur les dossiers clos (cf. infra).

Une incitation financière

Une subvention référent Schéma est attribuée à l'organisme labellisé à partir des éléments inscrits dans cette base. Cette subvention est versée pour toute personne handicapée intégrant une formation dans un centre labellisé. Elle est calculée à trimestre échu pour les entrées en formation effectuées au cours des 4 mois précédents et déclarées sur la base de données "accueil des stagiaires". Le versement est effectué par l'Agefiph, après signature d'une convention d'action.

Les possibilités d'aménagements techniques et humains financés par l'Agefiph peuvent être également une motivation supplémentaire pour les référents en quête de moyens supplémentaires pour mettre en œuvre de nouvelles pédagogies.

Vérification des données

Les données ont fait l'objet de vérification et de nettoyage. Pour certaines variables, l'information a été améliorée auprès des référents.

Récupération d'information :

En raison d'un nombre important de valeurs manquantes sur la nature de la déficience des stagiaires, dû en partie à un problème informatique, un travail de rappel téléphonique systématique a été effectué auprès d'une centaine de référents. Cette opération a permis d'améliorer ou de préciser l'information.

Pourtant, il subsiste un nombre encore élevé d'inconnus sur le type de déficience et de réponses dans la modalité « autres types de déficience ». Ces problèmes mettent en exergue la difficulté que les référents ont à identifier le type de déficience et à se renseigner auprès du stagiaire.

Quelques valeurs manquantes ont pu être récupérées sur les variables suivantes :

- le sexe des stagiaires à partir du prénom,
- le département à partir de la ville de résidence du stagiaire,
- les mesures utilisées à partir de la question ouverte « description du dossier ».
- Les types de formations à partir de la question ouverte « intitulé de la formation ».
- Les interruptions de formation à partir de la question ouverte « raison de l'interruption.

Corrections des anomalies :

Les valeurs aberrantes concernant le montant du financement et les durées de formation (après vérification du type de formation suivie) ont été supprimées. Similairement, les dates de naissance des stagiaires ont été vérifiées après calcul de l'âge des stagiaires (cf. infra).

Près de 20% des dates d'entrée en formation, des informations relatives à la mixité du public, au type de financeur et au montant du financement ont été renseignées correctement mais dans les mauvaises cases (prolongations de formation).

Les caractéristiques professionnelles des stagiaires ont été vérifiées par croisement d'informations entre la situation antérieure de travail (demandeurs d'emploi, salariés, etc.) et les informations relatives à leur expérience professionnelle antérieure (date de fin du dernier contrat de travail, expérience ou non de travail, domaine de métier). Les dates de fin du dernier contrat de travail ont été vérifiées au regard de la situation du stagiaire avant l'entrée en formation. Ainsi 90 demandeurs d'emploi d'un an et plus déclarent une cessation d'activité de moins d'un an (différence entre la fin du contrat de travail et le début de la formation). De façon symétrique, une trentaine de salariés ont un temps d'inactivité d'un an et plus. Toutefois, ces informations ont été conservées car ces situations à priori paradoxales peuvent s'expliquer :

- Une personne peut être à la fois inscrite à l'ANPE et avoir un emploi.
- Certains individus recherchent un nouvel emploi avant la fin de leur contrat de travail.
- Les individus déclarés salariés avant l'entrée en formation (considérés ci dessus) sont souvent en CES ou en contrat de qualification pendant la formation. Ils peuvent avoir vécu une période de chômage ou d'inactivité et obtenu ces contrats aidés peu de temps avant l'entrée en formation. Le fait qu'ils indiquent la fin de leur dernier contrat de travail peut

signifier que leur CES n'est pas encore considéré à leurs yeux comme une expérience de travail significative.

Dates d'entrée et de sortie de formation

Les dates de début et de fin de formation ont été contrôlées (cohérence dans le temps) et nettoyées.

Le nombre des flux d'entrées en formation ne correspond donc pas au nombre de dossiers traités. Ainsi, 86 dates d'entrée et de fin sont inconnues. D'autre part, des extractions trimestrielles de la base de données sont effectuées par le CRDI Rhône-Alpes afin de verser les subventions aux organismes recevant de nouveaux stagiaires. Elles ont permis de compléter les flux d'entrées sur les derniers mois sans que les nouveaux stagiaires ne soient intégrés aux données traitées dans cette étude.

Un apprentissage dans le temps

On observe toutefois une amélioration, dans le temps, de la qualité de saisie des données dans la base. Ainsi, lorsqu'on compare la qualité de l'information relative à certains items de la signalétique des stagiaires entre l'année 2000 et l'année 2001, on observe une baisse du taux de non-réponse (nombre de valeurs manquantes de la variable i de l'année j /nombre de dossiers de l'année j).

On peut espérer que le travail de relance sur les types de déficience a permis de sensibiliser les référents à ce problème de qualité de l'information.

	Code postal	Date de naissance	Nature de la déficience*	Reconnaissance du handicap
Taux de non-réponse en 2000	1,91%	3,24%	10,88%	1,72%
Taux de non-réponse en 2001	0,99%	2,60%	6,91%	0,54%

*la relance téléphonique peut expliquer la baisse du taux sur 2001.

Enrichissement des données

Plusieurs variables ont été ajoutées.

- Age des stagiaires en année : différence entre la date de naissance et la date d'entrée en formation. Lorsque la date d'entrée en formation est inconnue, l'âge est calculé au 31/12/2001,
- Age en différentes classes,
- Durée d'inactivité : différence entre la date de fin du dernier contrat et le début de la formation,
- Durée d'inactivité en classes,
- Durée totale de la formation : addition du nombre total d'heures passées en centre de formation et en entreprise (y compris prolongations de formation),
- Part du temps passé en centre sur la totalité des heures de formation,
- Nombre d'heures en centre de formation en classes,
- Montant du financement en classes,
- Domaine de métier à partir des familles professionnelles.

Plusieurs variables ont été recodées en raison des faibles effectifs de certaines modalités (diminution du nombre de modalités).

- Niveau initial de formation : niveaux I, II et III regroupés
- Les formations avec une spécialité professionnelle ont été regroupées en deux grands domaines à partir de la Nomenclature des Spécialités de Formation (« NSF », décret n°94-522 de juin 1994) : domaine technico-professionnel de la production et domaine technico-professionnel des services
- Diplôme visé : regroupement BTS/DUT/DEUG etc. avec licence, maîtrise et Bac + 5 et plus
- Statut du stagiaire en 5 modalités au lieu de 17 initialement
- Type de mesure en 8 modalités au lieu de 21 initialement
- Type de financeurs en 16 modalités au lieu de 71 initialement

Traitement des données

Compte tenu du mode de remplissage de la base de données, les statistiques effectuées couvrent des Champ différents :

- Dès lors qu'il s'agit de présenter les caractéristiques des stagiaires, les résultats statistiques concernent l'ensemble des dossiers (clos et ouverts).
- En revanche, les résultats relatifs aux formations sont obtenus uniquement sur dossiers clos. L'information relative à la durée et à l'évaluation des fins de formation notamment ne peut être obtenue qu'à la clôture du dossier.

Les données ont été extraites le 22 avril 2002 de la base de données « accueil des stagiaires ». Elles couvrent une période de deux ans et demi : du démarrage du Schéma Régional (fin 1999) à la date de l'extraction (avril 2002). Elles sont constituées de 1943 dossiers soit 1843 stagiaires différents.

Le nombre dossiers ne correspond pas exactement au nombre de stagiaires car un même stagiaire peut revenir en formation plusieurs fois, il est alors enregistré en nouveau dossier. Sur la période considérée,

- 103 stagiaires apparaissent 2 fois (soit 5,6% des 1843 stagiaires),
- 5 stagiaires apparaissent 3 fois (soit 0,3%),
- et un seul stagiaire apparaît 4 fois.

Les statistiques descriptives ont été utilisées systématiquement (tris croisés, tris à plat, moyennes, écart-types). L'analyse des correspondances multiples a été employée pour définir des profils de formation comme des profils de stagiaire. Des régressions logistiques ont parallèlement été réalisées afin d'évaluer simultanément l'influence de plusieurs facteurs socio-professionnels (sexe, âge, niveau de formation....) sur les choix de formation.

Possibilités de comparaison avec le tout public

Les possibilités de comparer la population des personnes handicapées en formation professionnelle dans le cadre des organismes de formation labellisés du Schéma Régional avec le tout public en formation restent extrêmement limitées.

Les données, lorsqu'elles existent sont éparses, partielles et pas nécessairement régionales. L'Education Nationale via les délégations académiques à la formation continue et l'AFPA produisent des statistiques. Mais la population concernée est ciblée (jeunes...) et ne concerne pas l'ensemble des stagiaires. En outre, leur offre de formation présente certaines spécificités qui peuvent biaiser la comparaison.

L'enquête nationale « formation continue 2000 » est parfois utilisée (en encadré) afin d'apporter quelques repères sur d'éventuelles comparaisons avec le tout public.

Terminologie utilisée

- Le traitement des données est effectué sur les dossiers et non sur *les stagiaires*. Toutefois, dans ce rapport, l'analyse des résultats statistiques sera présentée en termes de "stagiaires" et non de "dossiers" afin de la rendre moins austère.
- Les *personnes handicapées* du Schéma Régional Rhône-Alpes sont des bénéficiaires de la loi de 1987³ : elles ont donc une reconnaissance officielle de leur handicap.

Il existe quatre régimes de reconnaissance du handicap :

- le régime des accidentés du travail et des maladies professionnelles
- le régime des invalides
- la COTOREP qui délivre la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).
- et dans une moindre mesure, les mutilés, veuves et orphelins de guerre.

Quel que soit le régime, la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle et volontaire de la personne.

- Les *demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE* considérés comme handicapés sont les bénéficiaires de la loi de 1987 (comme expliqué précédemment) à l'exception des mutilés, des orphelins et des veuves de guerres : ceux-ci ne sont en effet pas inclus dans la Demande d'Emploi en Fin de Mois des Travailleurs handicapés (DEFMTH) pris en compte par l'ANPE.

³ La loi de 1987 détermine une obligation d'emploi dans les établissements d'au moins 20 salariés. Les bénéficiaires de la loi de 1987 constituent aujourd'hui en matière d'emploi, la "population handicapée" de référence.

PARTIE 1

LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

DANS LE CADRE DU SCHEMA REGIONAL

RHONE-ALPES

1. Les flux d'entrées en formation et leur répartition géographique

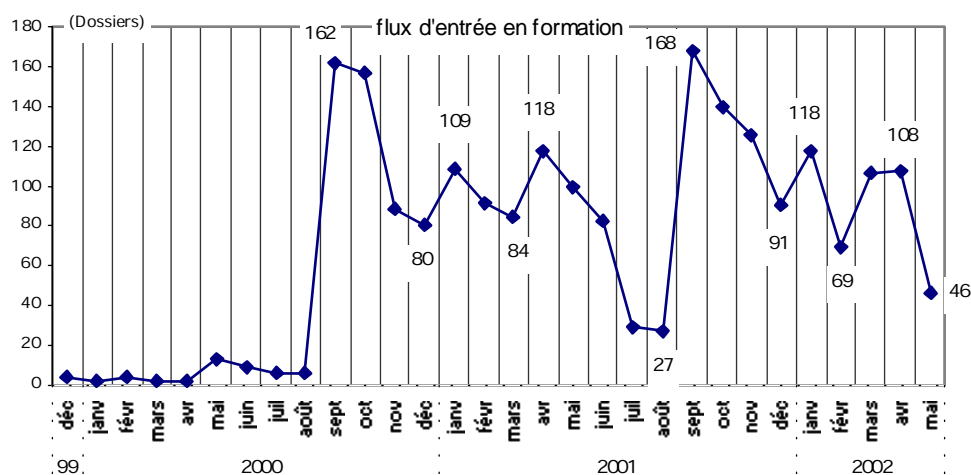
On comptabilise sur la période décembre 1999/avril 2002, soit deux ans et demi, 1943 dossiers dont 1177 sont clos. Sur la seule année 2001, 1114 entrées en formation ont été enregistrées. L'observation de deux années d'entrées en formation révèle l'existence de variations saisonnières. A titre indicatif, 1165 stagiaires ont suivi une ou plusieurs formations professionnelles (préorientation, préparatoire et formation) dans un établissement spécialisé⁴ (CRP et ERP) pour l'année 2001. Il faut toutefois préciser que 30% d'entre eux ne sont pas originaires de Rhône-Alpes (contre 2,1% pour le Schéma Régional).

Une mise en parallèle de la répartition départementale des entrées en formation avec celle de la population active met en exergue la sur (ou sous)-représentation de certains départements en matière de formation des personnes handicapées.

1.1 L'activité du Schéma Régional de la formation professionnelle des personnes handicapées

Après la période de démarrage du Schéma Régional (mis en place au dernier trimestre 1999), on observe une montée en puissance des entrées en formation à partir de septembre 2000 : les flux mensuels d'entrées en formation passent de moins de 10 personnes à 162 en septembre 2000 (cf. figure 1).

Figure 1. Stagiaires travailleurs handicapés dans les organismes de formation labellisés



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » (sept. 1999 – mai 2002)

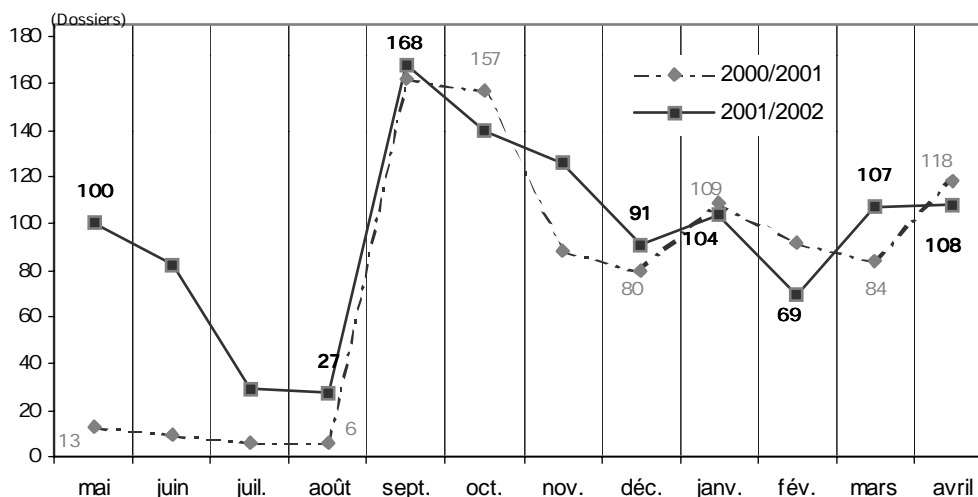
Les flux d'entrées sont nettement caractérisés par des « variations saisonnières ». Des pics sont observés sur les mois de septembre, janvier et avril. Le mois de septembre reste traditionnellement marqué par la rentrée « académique ». Les mois de janvier et d'avril connaissent une recrudescence des entrées en formation en raison de l'étalonnage des enveloppes budgétaires de l'Etat et du Conseil Régional sur ces périodes. Les mois estivaux

⁴ Les établissements spécialisés reçoivent uniquement des personnes handicapées.

de juillet et août sont caractérisés, à l'inverse, par un ralentissement de l'activité des organismes de formation.

La superposition de deux années d'activité du Schéma Régional illustre cette périodicité des entrées en formation (cf. figure 2.). Les décalages qui existent sur les pics peuvent s'expliquer par les retards ou les avances dans l'allocation des budgets publics.

**Figure 2. Comparaison des courbes de flux d'entrées sur deux ans :
mai 2000/avril 2001 et mai 2001/avril 2002**



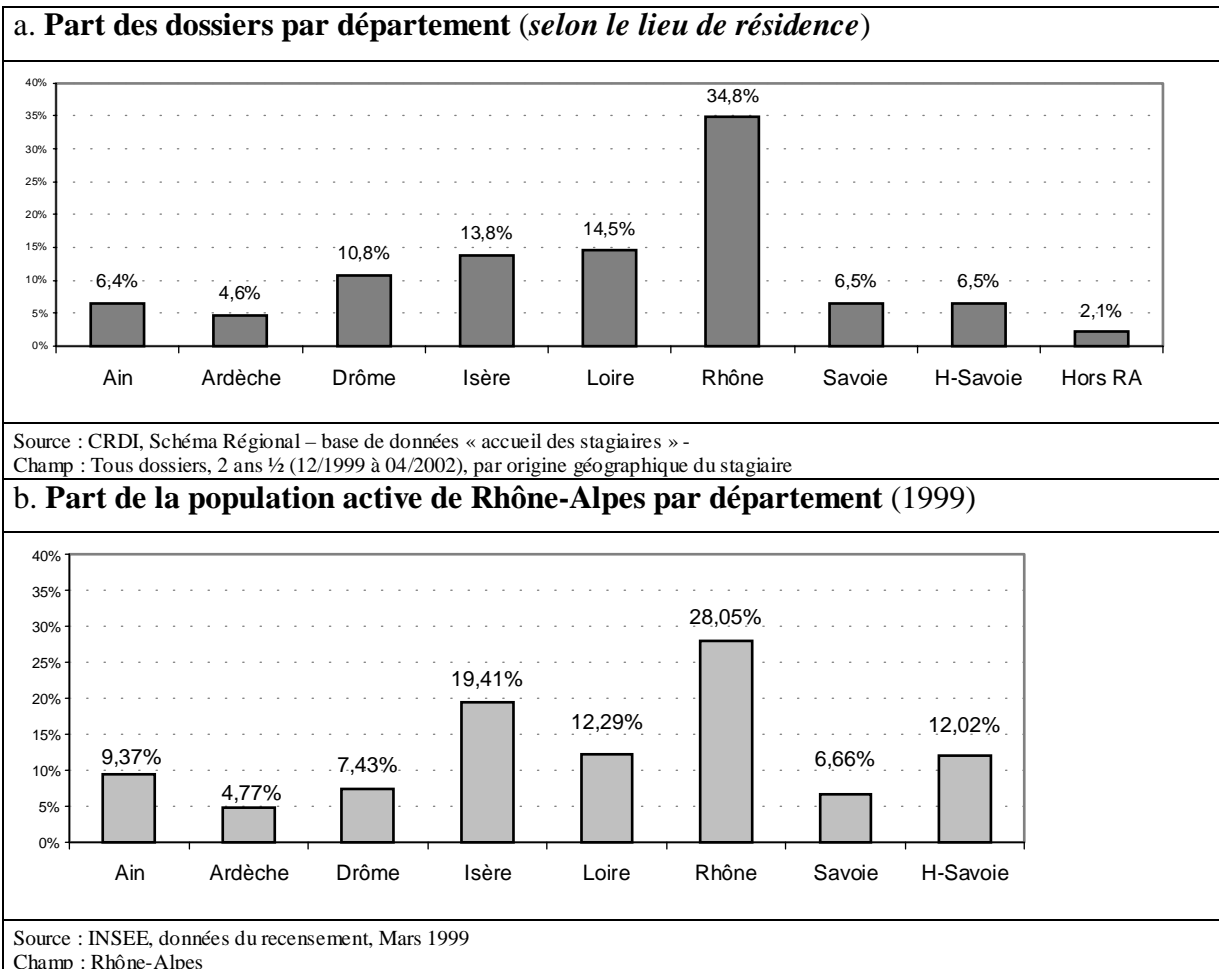
Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » (sept. 1999 – mai 2002)

1.2. Répartition géographique des stagiaires : sur-représentation du Rhône, de la Drôme et de la Loire

Au regard de la répartition de la population active dans les 8 départements de Rhône-Alpes, le Rhône, est sur-représenté en termes de stagiaires (34,8% sur l'ensemble des stagiaires selon le lieu de résidence contre 28% de la population active rhônalpine). La Drôme fait également exception : alors qu'elle est située en 6^{ème} position dans la répartition de la population active, elle arrive, avec ses 131 stagiaires handicapés, en 4^{ème} position (10,8%). Similairement, la Loire enregistre un écart positif de 2,2 points : 14,5% des stagiaires contre 12,3% de la population active de Rhône-Alpes.

A l'inverse, trois départements sont sous représentés en matière de formation des personnes handicapées : l'Ain et plus particulièrement l'Isère et la Haute-Savoie qui enregistrent un écart de 5 ½ points entre la part de la population active et celle de stagiaire.

Figure 3. Répartition géographique des stagiaires handicapés et de la population active de Rhône-Alpes



La part de stagiaires handicapés en formation est par contre quasi-équivalente à celle de la population active pour les départements de la Savoie et de l'Ardèche.

L'interprétation de ces écarts reste délicate. Plusieurs facteurs peuvent être invoqués : la situation économique et plus spécifiquement de l'emploi et du chômage dans les différents départements, les politiques locales des services publics de l'emploi plus ou moins inflexibles selon les départements.

Ces différences géographiques peuvent également être attribuées à des disparités d'offre et de demande de formation. La demande de formation, étroitement liée aux caractéristiques socio-démographiques des personnes peut être inégale d'un département à l'autre. Elle est, de plus, induite par l'offre de formation professionnelle. Or, de façon symétrique, l'offre peut varier géographiquement. En outre, le recouvrement de l'offre des organismes labellisés par rapport à l'offre globale (organismes non labellisés ou spécialisés) peut varier d'un département à l'autre.

Le calcul d'un taux d'accès à l'offre des organismes de formation labellisés⁵ pourrait permettre de mieux évaluer les inégalités départementales. L'absence de données exhaustives sur le nombre de personnes handicapées en formation professionnelle ne permet pas ce calcul. Dans certains départements, le recours à des organismes de formation non labellisés peut être

⁵ C'est à dire le nombre de personnes handicapées en formation professionnelle dans un organisme labellisé sur le nombre de personnes handicapées en formation professionnelle.

plus fréquent, en particulier lorsque, historiquement, le développement souhaité de l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle a précédé la mise en place du Schéma Régional.

La comparaison de la répartition des stagiaires selon le département de résidence et celui de formation montre que les départements du Rhône et de l'Isère notamment, sont relativement attractifs (les flux de stagiaires sont positifs). A l'inverse près de 30% des stagiaires résidant en Ardèche se forment dans un autre département. Le tableau 1 indique le « taux de mobilité interdépartementale ». Toutefois, les villes de certains départements sont contiguës ou relativement proches d'une grande ville d'un département voisin (c'est le cas des proximités de Guillerand-Granges (07) et Valence (26), ou encore de Bourgoin-Jallieu (38) et Lyon (69)). L'observation du changement de zones d'emploi ou de zones globalisées serait beaucoup plus pertinente pour évaluer le degré effectif de mobilité de formation.

Tableau 1. Département de formation/département de résidence

	Répartition		Taux de mobilité inter-départementale
	lieu de résidence	lieu de formation	
Ain	6,4%	5,4%	18,70% (dont 56,5% vers Rhône)
Ardèche	4,6%	4,0%	29,2% (dont 81% vers Drôme)
Drôme	10,8%	11,6%	12,1%
Isère	13,9%	15,4%	12,7%
Loire	14,5%	14,5%	7,5%
Rhône	34,8%	36,8%	4,6%
Savoie	6,5%	7,1%	6,5%
Haute-Savoie	6,5%	5,2%	21,8% (dont 70% vers l'Isère)
Hors Rhône-Alpes	2,1%		
Ensemble	100%	100%	10,4%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -

Champ : Tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002), par origine géographique du stagiaire

2. Les formations dans les organismes labellisés

Les formations suivies dans le cadre du Schéma Régional de la formation des personnes handicapées se caractérisent par divers items : type et mesure, spécialité, durée, diplôme visé et coût pédagogique (hors rémunération stagiaire et hors prime référent).

2.1 Types et spécialités de formation et mesures utilisées

Les types de formation

Cinq grands types de formations sont proposés dans le cadre du Schéma Régional : celles visant une aide à la création d'entreprise, les formations qualifiantes (pré-qualification, qualification et formation diplômante), les formations de remise à niveau (généralistes ou

professionnelles⁶), enfin les formations visant à remobiliser ou redynamiser les personnes handicapées vers le marché du travail.

Les remobilisations représentent 27,6% des orientations en formation, alors que les remises à niveau regroupent un-quart des stagiaires (cf. tableau 2).

3,2% des stagiaires suivent des formations d'aide à la création d'entreprise.

Enfin, les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et diplômantes représentent près de 44% des choix de formation.

Tableau 2. Les types de formation

	Effectif	Part hors inconnus
Création d'entreprise	36	3,2%
Redynamisation, remobilisation	312	27,6%
Remise à niveau	287	25,4%
<i>dont : généraliste</i>	139	12,3%
<i>professionnelle</i>	148	13,2%
Pré-qualification	117	10,3%
Qualification	295	26,1%
Formation diplômante	84	7,4%
Inconnus	46	
Total	1 177	100%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Les spécialités⁷ de formation : l'importance des services

Plus d'un-tiers sont ou ont été dans une formation ne ciblant aucune spécialité professionnelle telle que les remises à niveau généralistes (cf. figure 4).

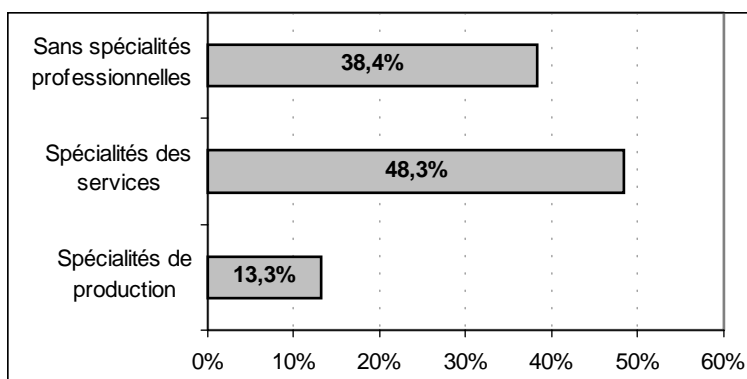
Cependant, une grande majorité des stagiaires s'orientent vers des spécialités professionnelles de formation. Les spécialités professionnelles des services (gestion, communication, services aux personnes ...), largement dominantes, comptent près de la moitié des stagiaires contre 13,3% des spécialités de la production (spécialités industrielles, de l'agriculture, du BTP, de transformation, de la mécanique ...).

Il est nécessaire de rappeler que la proportion de personnes par domaines de formation ne prévaut en rien de la proportion par domaines de métiers. Certaines formations telles que l'informatique/bureautique sont transversales à plusieurs métiers.

⁶ Les remises à niveau professionnelles sont ciblées sur des spécialités professionnelles des services ou de la production (cf. infra).

⁷ Dans le document, deux domaines de formation sont distingués : les domaines de la production et des services. Ces domaines regroupent différentes spécialités de formation (cf. détails infra). Le regroupement a été effectué selon la Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF).

Figure 4. Répartition (hors inconnus) des stagiaires entre les domaines de formation



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002) ; Regroupement des spécialités selon la Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF)

Le tableau 3 indique, dans le détail, le nombre et la répartition des stagiaires entre les différentes spécialités professionnelles de formation : les formations technico-professionnelles de production, les formations technico-professionnelles des services et les formations non directement professionnalisantes.

Tableau 3. Les domaines de formation

	Effectif	Part hors inconnus		Effectif	Part hors inconnus
Spécialités de la production			Spécialités des services		
Agriculture, aménagement rural	12	1,1%	Imprimerie, comm. graphique	11	1,0%
Bâtiment, travaux publics	50	4,5%	Transport, logistique	41	3,7%
Métallurgie, mécanique	36	3,2%	Hôtellerie, restauration	13	1,2%
Electricité, électronique	30	2,7%	Commerce, vente	24	2,1%
Maintenance	9	0,8%	Gestion administrative	128	11,4%
Réparation automobile	5	0,4%	Comptabilité	36	3,2%
Agro-alimentaire, chimie, plasturgie	1	0,1%	Informatique	231	20,7%
Textile, habillement, cuir	0	0%	Santé	12	1,1%
Métiers du bois	0	0%	Action sociale	22	2,0%
Métiers de bouche	6	0,5%	Coiffure, esthétique	0	0%
			Sport, culture, loisirs	3	0,3%
			Services aux personnes	19	1,7%
Total spécialités de la production	149	13,3%	Total spécialités des services	540	48,3%
Sans spécialité					
Orientation/bilan	42	3,8%			
Création d'entreprise	38	3,4%			
Remobilisation	201	18,0%			
Remise à niveau généraliste	140	12,5%			
Pré-qualifications multimétiers	8	0,7%			
Total sans spécialité	429	38,4%			
Inconnus	59	-			

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Les spécialités du BTP, de la métallurgie/mécanique et de l'électricité/électronique dominent les formations des domaines de la production avec respectivement 50, 36 et 30 dossiers. La gestion administrative et en particulier l'informatique/bureautique sont les spécialités les plus sollicitées dans les domaines des services avec respectivement 11,4 et 20,7% des stagiaires.

Les mesures utilisées

L'accès à la formation professionnelle s'effectue à travers différentes mesures dont le choix dépend du statut et des caractéristiques des stagiaires⁸ : les actions du Conseil Régional, les contrats aidés en alternance (contrat d'apprentissage, d'orientation, d'adaptation et de qualification, emploi-jeune), les contrats de travail aidés (CES, CEC, CIE⁹), les Congés Individuels de Formation, les Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE)...

Près de la moitié des stagiaires sont dans un SIFE collectif ou individuel (48%). Les actions du Conseil Régional représentent 12,5% des voies d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées.

Tableau 4. Nombre et répartition des stagiaires dans les mesures

	Effectif	Part
		Hors inconnus
Action Courte Régionale	25	2,4%
Action qualifiante Conseil Régional	97	9,5%
CES, CEC, CIE	114	11,2%
Contrat en alternance	10	1,0%
SIFE Collectif	273	26,7%
SIFE Individuel	196	19,2%
APP	87	8,5%
CIF, CDD	7	0,7%
CIF	17	1,7%
Afpa Commandes publiques ¹⁰	121	11,9%
Conv. Formation ou adaptation FNE	2	0,2%
Convention de conversion	2	0,2%
S.A.E.	1	0,1%
Autres (promotion sociale, etc.)	69	6,8%
Inconnus	156	
Total	1 177	100,0%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -

Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Le tableau 5 met en correspondance les mesures utilisées et les types de formation.

Ainsi, les remobilisations et les formations d'aide à la création d'entreprise sont majoritairement suivies dans le cadre d'un SIFE collectif (57,4% des stagiaires en remobilisation et 63,6% en création d'entreprise contre 26,7% pour l'ensemble), les remises à

⁸ Cf. Synthèse Documentaire, Schéma régional de la formation professionnelle des personnes handicapées, CRDI Rhône-Alpes, 2^{ème} édition, juin 2002, p94-97.

⁹ Contrat Emploi Solidarité, Contrat Emploi Consolidé, Contrat Initiative Emploi.

¹⁰ La commande publique AFPA n'est pas renseignée en tant que mesure dans la base de données. L'information présentée dans ce tableau est le résultat d'un croisement entre les types de financeurs et les types de mesures (les stagiaires étaient déclarés dans "autres" ou en valeurs manquantes).

niveau généralistes dans le cadre des Ateliers Pédagogiques Personnalisés (plus de la moitié des personnes contre 8,5% pour l'ensemble).

Les remises à niveau professionnelles et les qualifications sont, relativement à l'ensemble, plus fréquemment suivies par des salariés (sur contrat aidé ou en congé individuel de formation) ou d'un SIFE individuel.

Les pré-qualifications et les formations diplômantes sont suivies principalement dans le cadre de la commande publique AFPA et, dans une moindre mesure, dans le cadre soit des actions du Conseil Régional (pour les pré-qualifications), soit des contrats en alternance (pour les formations diplômantes *relativement à l'ensemble*).

Tableau 5. Répartition des différentes mesures pour chaque type de formation

	Création d'entreprise	Remobilisation	Remise à niveau généraliste	Remise à niveau professionnelle	Pré-qualification	Qualification	Formation diplômante	Ensemble
Action CR	21,2%	11,9%	0,8%	6,3%	21,2%	11,9%	10,6%	11,9%
CES, CEC, CIE	0,0%	2,9%	10,1%	36,7%	4,0%	13,8%	4,5%	11,2%
CIF et CIF CDD	0,0%	0,4%	0,8%	1,6%	0,0%	6,9%	3,0%	2,4%
Contrat en alternance	0,0%	0,0%	1,7%	0,8%	1,0%	0,8%	6,1%	1,0%
Sife Collectif	63,6%	57,4%	17,6%	4,7%	16,2%	16,5%	1,5%	26,7%
Sife Individuel	3,0%	10,8%	3,4%	37,5%	17,2%	31,2%	15,2%	19,2%
APP	0,0%	0,4%	52,1%	7,8%	2,0%	3,5%	1,5%	8,5%
Afpa Commande publique	9,1%	9,4%	3,4%	0,8%	34,3%	7,3%	43,9%	11,9%
Autres	3,0%	6,9%	10,1%	3,9%	4,0%	8,1%	13,6%	7,2%
Total hors inconnus	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Inconnus	3	35	20	20	18	35	18	156
Effectif total	36	312	139	148	117	295	84	1177

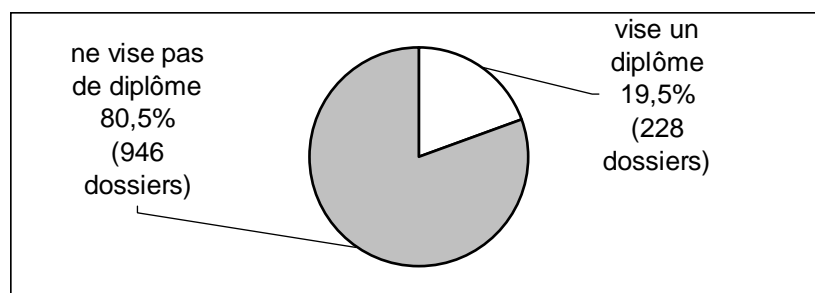
Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Les formations visant l'obtention d'un diplôme/certificat

L'enquête que les référents doivent remplir, distingue les questions relatives au type de formation suivie par le stagiaire et celles relatives aux diplômes éventuellement visés à l'issue de la formation. Ainsi, les stagiaires visant un certificat ne sont pas nécessairement inscrits dans une formation diplômante mais en qualification, voire en pré-qualification.

Au total, 229 stagiaires visent un diplôme, un Certificat de Formation Professionnelle (CFP) ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). Ils représentent 19,5% des stagiaires.

Figure 5. Formations visant ou non un diplôme/certificat



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Parmi les stagiaires qui visent un certificat ou un diplôme, 7 sur 10 cherchent à obtenir un diplôme de niveau V.

Tableau 6. Niveau de diplôme visé

	Effectif	Part hors inconnus
<i>Cap/Bep/CFP/CQP</i>	166	14,14%
<i>Bac/Bac pro/ BTA/CFP/CQP</i>	38	3,24%
<i>BTS/DUT/Deug/BTSA/CFP/CQP</i>	19	1,62%
<i>Licence</i>	1	0,09%
<i>Maîtrise</i>	3	0,26%
<i>Bac + 5 et plus</i>	1	0,09%
<i>Inconnus</i>	1	
Total Diplôme visé	229	19,5%
Aucun diplôme visé	946	80,5%
Inconnu	2	
Total	1 177	100%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

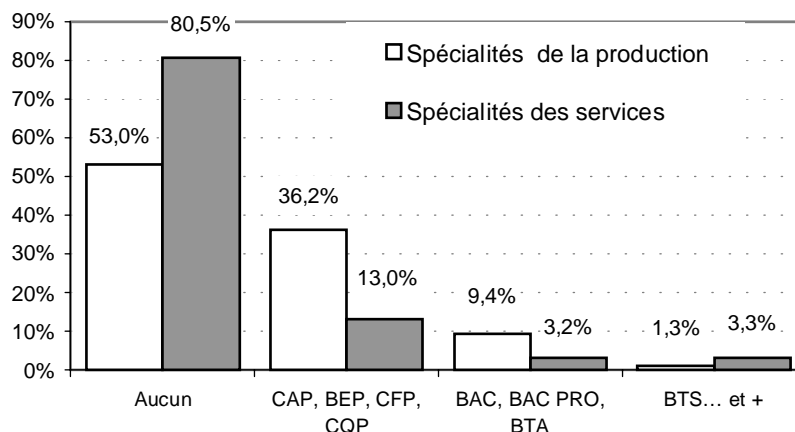
Seulement un-tiers des stagiaires visant un certificat sont inscrits dans une formation diplômante : 72 stagiaires suivent une formation de type « qualification », 26 une remise à niveau et 19 sont en pré-qualification.

Les stagiaires qui visent une certification recherchent :

- soit l'obtention d'un diplôme desservi par les ministères de l'Education Nationale, du Travail ou de l'Agriculture : ils sont dans une perspective de long terme (la pré-qualification ou la formation de remise à niveau est alors une étape préalable nécessaire à la formation diplômante),
- soit l'obtention d'un certificat de formation professionnelle (CFP) via une formation qualifiante.
- Enfin la possession d'un diplôme homologué est l'une des conditions posées par la réglementation dans la création de certaines activités professionnelles.

On observe par ailleurs des inégalités selon les domaines de formations (cf. figure 6). Les spécialités de la production sont davantage concernées par les diplômes/certificats : 47 % des stagiaires inscrits visent un diplôme ou un certificat contre près de 20% des stagiaires inscrits dans une spécialité des services.

Figure 6. Répartition des stagiaires par niveau de diplôme visé et par domaines de formation



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Cette inégalité peut provenir des différences de stratégies politiques de certification des branches économiques. Les partenaires sociaux de certains secteurs industriels, plus organisés que les secteurs des services, ont engagé plus systématiquement des démarches de reconnaissance des qualifications des salariés à travers notamment la création et le développement des CQP/CFP.

L'extension des CQP et des CFP est le corollaire d'une gestion interne des carrières : les métiers de l'industrie renvoient à des formations précisées dans le cadre des conventions collectives de branche. La correspondance entre le métier exercé et le certificat ou le diplôme est étroite. A l'inverse, les métiers des services et du tertiaire, du fait même de leur caractère interprofessionnel, n'ont pas de correspondance aussi précise avec les certificats. La nomenclature des métiers du tertiaire reste plus vague¹¹ ce qui freine le développement des titres.

2.2 Choix de formation par département

Les départements sont marqués par des choix d'orientation entre les types de formation significativement différents les uns des autres.

¹¹ Ainsi, la nomenclature des PCS de l'INSEE définit 53 postes d'ouvriers qualifiés de l'industrie et du BTP contre 26 postes d'employés (administratif et de commerce) qualifiés ou non, ce qui est inversement proportionnel au nombre de salariés de ces secteurs. (cf. p20, A. Gauron, (2000) "Formation tout au long de la vie", rapport du CAE, ed. La Documentation française).

Tableau 7. Nombre des dossiers par département et par type de formation

	Création entreprise	Remo- bilisation	Remise à niveau	Pré qualification	Qualifi- -cation	Formation diplômante	Inconnus	Total
Ain	0	34	10	15	9	2	3	73
Ardèche	12	7	21	0	8	2	3	53
Drôme	8	55	62	7	19	5	5	161
Isère	1	47	16	13	34	39	2	152
Loire	0	26	41	15	53	13	9	157
Rhône	9	104	85	45	131	15	15	404
Savoie	6	12	23	10	20	0	4	75
Haute-Savoie	0	9	28	8	9	5	2	61
Hors Rhône-Alp.	0	2	1	4	9	3	3	22
Inconnus	0	16	0	0	3	0	0	19
Total	36	312	287	117	295	84	46	1 177

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

L'Ardèche se caractérise par un usage plus fréquent des formations « création d'entreprises » relativement aux autres départements : 12 dossiers clos sur les 36 créations d'entreprise sont situés dans ce département, ce qui représente 24% des orientations de ce département contre 3,2% sur l'ensemble des stagiaires de Rhône-Alpes (cf. tableaux 7 et 8).

La Drôme, l'Isère et en particulier l'Ain ont un usage plus fréquent des remobilisations. A l'inverse, les formations qualifiantes ou diplômantes sont moins présentes que dans les autres départements (à l'exception des pré-qualifications qui sont proportionnellement plus importantes dans l'Ain que dans les autres départements).

En revanche, dans le Rhône, la Loire et l'Isère, plus de la moitié des stagiaires sont dans des formations qualifiantes ou pré-qualifiantes. La Savoie et la Haute-Savoie sont dans une situation médiane.

Tableau 8. Répartition hors inconnus des types de formation par département

	Création entreprise	Remobilisation	Remise à niveau	Pré qualification	Qualification	Formation diplômante	Total hors inconnus
Ain	0%	48,6%	14,3%	21,4%	12,8%	2,9%	100%
Ardèche	24%	14%	42%	0%	16%	4%	100%
Drôme	5,1%	35,3%	39,7%	4,5%	12,2%	3,2%	100%
Isère	0,6%	31,3%	10,7%	8,7%	22,7%	26%	100%
Loire	0%	17,6%	27,7%	10,1%	35,8%	8,8%	100%
Rhône	2,3%	26,7%	21,8%	11,6%	33,7%	3,9%	100%
Savoie	8,4%	16,9%	32,4%	14,1%	28,2%	0%	100%
Haute-Savoie	0%	15,2%	47,5%	13,6%	15,2%	8,5%	100%
Hors Rhône-Alp.	0%	10,5%	5,3%	21%	47,4%	15,8%	100%
Ensemble	3,24%	26,62%	25,81%	10,52%	26,26%	7,55%	100%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Le tableau 9 témoigne, de manière plus condensée, de l'hétérogénéité géographique de l'orientation des personnes handicapées vers les organismes labellisés.

Trois types d'orientation ont été ainsi distingués :

- les formations professionnalisantes c'est à dire les remises à niveau avec spécialités professionnelles, les pré-qualifications avec spécialités professionnelles, les qualifications, les formations diplômantes,
- les formations non professionnalisantes, c'est à dire les remobilisations et les remises à niveau généralistes, et les pré-qualifications sans spécialités professionnelles.
- les créations d'entreprise.

L'Ardèche, mais également la Savoie se distinguent avec une part non négligeable de stagiaires suivant une formation d'aide à la création d'activité professionnelle. La situation géographique sensiblement plus enclavée du département de l'Ardèche peut inciter les personnes à concevoir leur propre emploi à travers la création d'une activité professionnelle.

Les formations non professionnalisantes sont plus accentuées dans l'Ain et en Haute-Savoie, tandis que la Loire, suivi de l'Isère se démarquent ostensiblement des autres départements avec respectivement 61,5% et 58,7% de stagiaires inscrits dans des formations professionnalisantes.

Tableau 9. Répartition des formations non professionnalisantes, professionnalisantes et des créations d'entreprise dans chaque département

	Formations :		Création d'entreprise	Total hors inconn.	Inconnus	Effectif total
	Non professionnalisante	Professionnalisante				
Ain	62,9%	37,1%	0,0%	100%	3	73
Ardèche	28,0%	48,0%	24,0%	100%	3	53
Drôme	39,1%	55,8%	5,1%	100%	5	161
Isère	40,7%	58,7%	0,7%	100%	2	152
Loire	38,5%	61,5%	0,0%	100%	9	157
Rhône	40,4%	57,3%	2,3%	100%	15	404
Savoie	38,0%	53,5%	8,5%	100%	4	75
Haute-Savoie	47,5%	52,5%	0,0%	100%	2	61
Total Rhône-Alpes	41,1%	55,6%	3,3%	100%	43	1 136
Ensemble	40,7%	56,0%	3,2%	100%	46	1 158
Inconnus	16	3	0			19
Effectif total	451	644	36		46	1 177

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

2.3 Durée des formations et alternance

La comparaison des durées moyennes totales (en centre et en entreprise) montre d'importantes disparités selon les types de formation. Les formations diplômantes apparaissent, de loin, les plus longues, avec une durée moyenne de plus de mille heures. A l'opposé, les remises à niveau, généralistes ou professionnelles, sont les formations les plus courtes (moins de 300 heures). La durée moyenne des autres formations varie entre 400 et 530 heures.

Tableau 10. Durée moyenne totale (en centre et en entreprise) par type de formation

	Durée en heures		Effectif
	Moyennes	Ec.-Type ¹²	
Création d'entreprise	406 H	162 H	35
Remobilisation	502 H	234 H	298
Pré-qualification	529 H	274 H	113
Qualification	529 H	365 H	288
Formation diplômante	1101 H	546 H	81
Remise à niveau professionnelle	220 H	143 H	147
Remise à niveau généraliste	253 H	253 H	139
Ensemble	484 H	368 H	1101

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Le temps moyen total est un indicateur limité pour comparer les différentes catégories de formation. Certaines sont en effet exclusivement délivrées en centre et ne sont pas fondées sur le principe de l'alternance centre/entreprise. Aussi, seront comparés dans un premier temps, les temps de formation en centre par type et domaine de formation. La question de l'alternance sera abordée ensuite sous l'angle de la durée de formation en entreprise et de la part passée en centre sur la durée totale de la formation.

2.3.1 Durée de la formation en centre : des différences sensibles selon les types et domaines de formation

Les comparaisons des durées en centre de formation sont présentées tout d'abord de façon générale (différence selon les catégories et les domaines de formation), et de façon plus détaillée ensuite : par niveau de diplôme visé pour chaque domaine de formation et pour finir sur les CAP/BEP/CFP des différentes spécialités de la production.

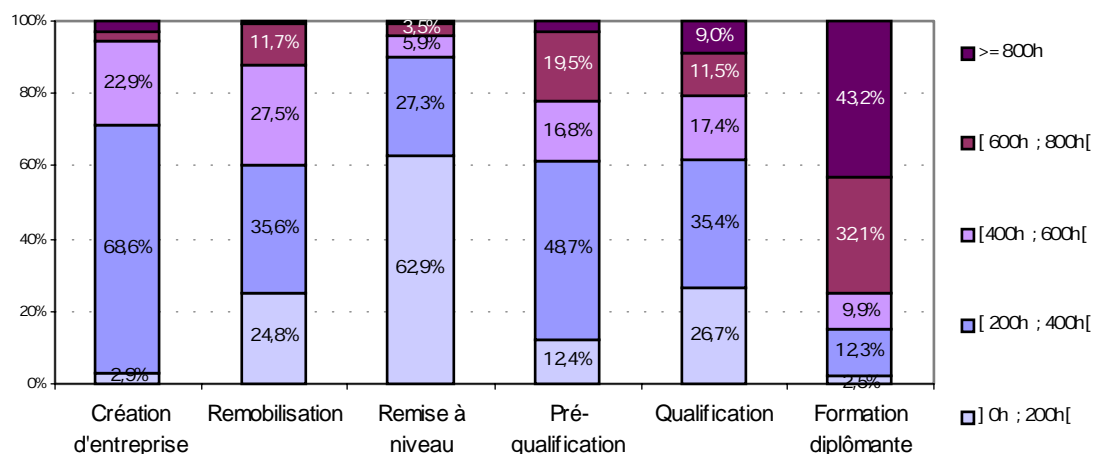
Les remises à niveau et les formations diplômantes se situent aux extrêmes : 90% des remises à niveau durent moins de 400 heures tandis que 85% des formations diplômantes durent 400 heures et plus. Pour les situations intermédiaires, deux groupes se profilent :

- les qualifications et les pré-qualifications, d'une part, dont la durée moyenne en centre de formation est d'environ 400 heures,
- les formations d'aide à la création d'entreprise et les remobilisations, d'autre part, dont les durées moyennes en centre sont respectivement de 327 heures et de 347 heures.

Le temps de formation du second groupe est donc sensiblement moins long que le premier.

¹² Ecart-type : écart par rapport à la moyenne dans la même unité (heures). Plus l'écart-type est grand, moins la moyenne est représentative de la durée du type de formation considéré

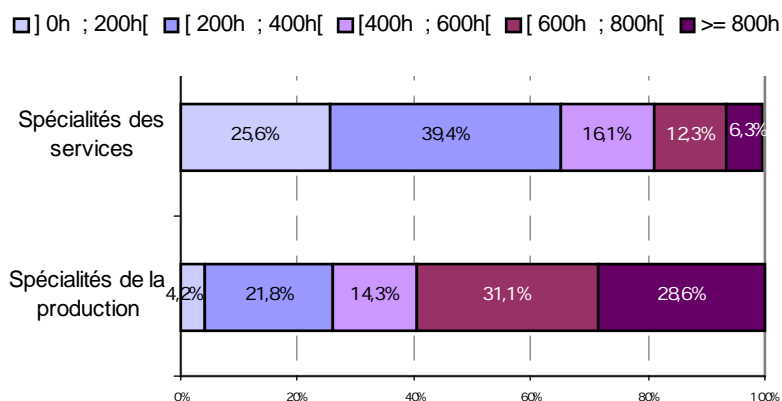
Figure 7. Durée en centre de formation par tranches d'heures selon les types de formation



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Une différence marquante de durée se distingue par ailleurs sur les deux grands **domaines de formation** : les spécialités de formation de la production sont significativement plus longues que celles des services (cf. figure 8). 60% des spécialités de la production ont une durée de 600 heures et plus contre moins de 20% pour les spécialités des services. A l'inverse, deux-tiers des spécialités des services durent moins de 400 heures contre moins d'un-quart des spécialités de la production.

Figure 8. Durée en centre de formation par tranches d'heures selon les domaines de formation



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Les disparités de durée pour des formations à domaine identique ne sont pas négligeables. Ces différences peuvent s'expliquer en partie par les niveaux de diplômes visés. Le tableau 11 présente, par grands domaines de formation, la durée moyenne selon le niveau de diplôme visé.

Les formations ne visant aucun **diplôme** sont distinctement moins longues que les autres quel que soit le domaine de formation. Par ailleurs, les spécialités de formation de la production sont, dans presque tous les cas, plus longues que celles des services.

Tableau 11. Durée par domaines de formation et niveaux de diplôme visé

(en nombre d'heures)	En centre		Effectif
	Moyennes	Ec.-Type	
<i>Spécialités de la production</i>			
Aucun	442 H	220 H	78
Cap, Bep, CFP, CQP	828 H	310 H	51
Bac, Bac pro, BTSA, CFP, CQP	1 136 H	373 H	14
BTS... et +	723 H	67 H	2
Inconnus			4
Ensemble	649 H	360 H	149
<i>Spécialités des services</i>			
Aucun	254 H	172 H	431
Cap, Bep, CFP, CQP	440 H	226 H	63
Bac, Bac pro, BTSA, CFP, CQP	821 H	525 H	17
BTS... et +	779 H	354 H	16
Inconnus			13
Ensemble	310 H	249 H	540

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Une analyse plus détaillée permet de constater les disparités entre certaines **spécialités** précises visant un diplôme ou certificat de niveau V (cf. tableau 12). Ainsi, la durée moyenne en centre de formation des spécialités de la maintenance et de la réparation automobile est deux fois plus élevée que celles de « l'agriculture » et des métiers de la bouche. A l'inverse, les durées des CAP/BEP/CFP des spécialités des services ne présentent pas de différences significatives.

Tableau 12. Durée des formations visant un CAP/BEP/CFP/CQP par spécialités professionnelles

	En centre		Effectif hors inconnus
	Moyennes	Ec.-Type	
Agriculture/ Aménag. rural	527	62	2
BTP	959	382	10
Métallurgie/ Mécanique	845	356	15
Electricité/ Electronique	807	222	18
Maintenance	1 134	-	1
Réparation automobile	1 071	-	1
Métiers de la bouche	540	97	4
Ensemble	828	310	51

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

2.3.2 L'alternance centre/entreprise

Une partie non négligeable du temps de formation se passe également en entreprise (cf. tableau 13). Compte tenu des différences de durée de formation, le calcul de la part du temps passé en centre de formation sur la durée totale de la formation (en centre et en entreprise) permet de mettre en exergue les types de formation les plus orientés sur l'alternance. Plus la part du temps passé en centre est faible, plus le type de formation en question est dans une dynamique d'alternance.

Type de formation

Les stagiaires inscrits dans une formation diplômante passent en moyenne 273 heures en entreprise alors que ceux inscrits dans une remise à niveau généraliste y passent en moyenne 35 heures. Toutefois, les écarts-types des durées moyennes sont importants. Ceci indique qu'il y a de fortes disparités entre des formations de même type ou de même domaine et en particulier sur les remises à niveau.

Les remobilisations s'avèrent être les formations qui alternent le plus période en centre et période en entreprise. Les formations qualifiantes viennent en seconde position. Très logiquement, les remises à niveau généralistes sont principalement délivrées en centre de formation (95% du temps de formation en moyenne). On peut considérer que les formations sont fondées sur *le principe de l'alternance* dès lors qu'au moins 20% du temps de formation se passent en entreprise.

Tableau 13. l'alternance par type de formation

(en nombre d'heures)	Durée moyenne en entreprise		Part du temps passé en centre sur la durée totale		Effectif hors inconnus
	Moyennes	Écarts -Types	Moyennes	Écarts -Types	
Création d'entreprise	79 H	78 H	79%	15%	35
Remobilisation	159 H	91 H	67%	18%	298
Remise à niveau généraliste	35 H	85 H	95%	13%	139
Remise à niveau professionnelle	50 H	60 H	83%	20%	147
Pré-qualification	117 H	98 H	79%	16%	113
Qualification	130 H	115 H	78%	16%	288
Formation diplômante	273 H	404 H	79%	18%	81
Ensemble	123 H	155 H	78%	19%	1 101

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Spécialités de formation

Contrairement au temps de formation « théorique », la période de formation en entreprise est beaucoup moins inégale entre les spécialités de la production et celles des services : en moyenne, elle est respectivement de 184 heures et 110 heures¹³ (cf. tableau 14).

Tableau 14. Durée par domaine de formation (hors inconnus)

(en nombre d'heures)	Durée moyenne en entreprise		Part du temps passé en centre sur la durée totale		Effectif hors inconnus
	Moyennes	Écarts -Types	Moyennes	Écarts -Types	
Spécialités de la production	184 H	308 H	80%	16%	145
Spécialités des services	110 H	113 H	78%	17%	528

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Enfin, la période « théorique » de formation en centre est plus longue que la période « pratique » passée en entreprise quels que soient le niveau de diplôme et la spécialité choisie.

¹³ Malgré des écarts-types importants, les disparités entre spécialités de la production et des services dans la répartition des effectifs par tranches de 200 heures ne sont pas importantes.

Il subsiste pourtant des inégalités de durée importante pour les spécialités de la production visant un diplôme de niveau V (la durée moyenne en entreprise est de 292 heures pour un écart-type de 478 heures). Ces disparités sont liées à la présence des contrats en alternance (contrat d'apprentissage, de qualification) pour lesquels la durée en entreprise est élevée. Aussi, l'information relative au nombre d'heures "entreprise" doit être maniée avec prudence.

2.4 Coûts des formations hors rémunération stagiaire et hors subvention référent

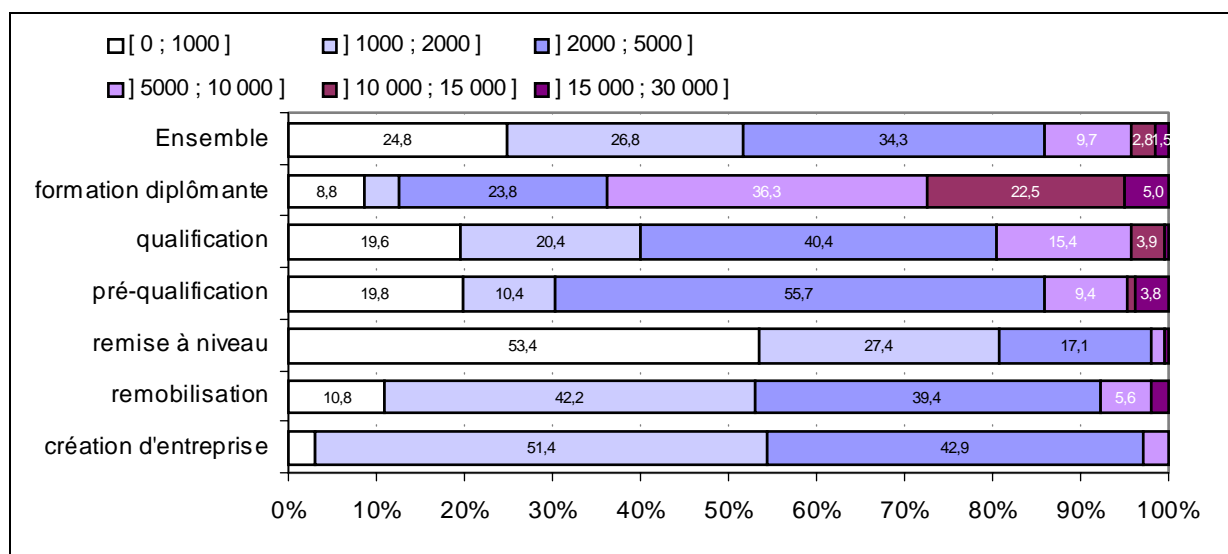
Les coûts pédagogiques varient selon le type de formation mais également selon la durée de la formation.

Les formations les plus onéreuses, en termes de coûts par stagiaire sont les formations diplômantes, suivies des pré-qualifications et des qualifications. Près de 64% des stagiaires suivent (ou ont suivi) une formation diplômante dont le coût est supérieur à 5 000 € par stagiaire contre 14% pour l'ensemble, toutes formations confondues.

A l'inverse, 81% des stagiaires sont inscrits dans des remises à niveau dont le coût ne dépasse pas 2 000 € contre 52% pour l'ensemble.

Les formations d'aide à la création d'entreprise et les remobilisations sont dans une situation médiane : 94% des premières et 82% des secondes coûtent entre 1 000 et 5 000 € par stagiaire.

Figure 9. Répartition des stagiaires par type de formation selon le coût en euros (par stagiaire)



En euros	Création d'entreprise	Remobilisation	Remise à niveau	Pré-qualification	Qualification	Formation diplômante	Ensemble	Incon.	Effectif
[0 € ; 1 000 €]	2,9%	10,8%	53,4%	19,8%	19,6%	8,8%	24,8%	13	278
] 1 000 € ; 2 000 €]	51,4%	42,2%	27,4%	10,4%	20,4%	3,8%	26,8%	4	291
] 2 000 € ; 5 000 €]	42,9%	39,4%	17,1%	55,7%	40,4%	23,8%	34,3%	13	380
] 5 000 € ; 10 000 €]	2,9%	5,6%	1,8%	9,4%	15,4%	36,3%	9,7%	6	110
] 10 000 € ; 15 000 €]	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	3,9%	22,5%	2,8%	2	32
] 15 000 € ; 30 000 €]	0,0%	2,1%	0,4%	3,8%	0,4%	5,0%	1,5%	1	17
Total hors inconnus	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
Inconnus	1	25	6	11	15	4		7	69
Effectif total	36	312	287	117	295	84		46	1 177

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Les ressources pédagogiques mises en œuvre dans les formations peuvent varier d'un type de formation à un autre : une remise à niveau généraliste ne nécessite pas autant de ressources matérielles qu'une formation en mécanique. Toutefois, les écarts de coût constatés sont fortement liés à la durée de la formation. En effet, les formations diplômantes sont plus longues donc plus coûteuses que les remobilisations ou les formations d'aide à la création d'entreprise.

Aussi, le financement alloué à un stagiaire dépend considérablement de la durée de la formation. Or la durée résulte du type de formation suivie. Il apparaît en effet que les remises à niveau ou les formations d'aide à la création d'entreprise sont intrinsèquement moins longues que les formations diplômantes.

3. Profils des formations

L'ensemble des observations conduit à dégager deux ensembles distincts de formations : à chacun correspond un objectif principal. Une typologie des formations est également proposée : à chaque profil correspond des caractéristiques particulières des formations.

3.1 Profils des formations : les grandes tendances

Les résultats statistiques descriptifs présentés jusqu'ici peuvent être synthétisés par une Analyse des Correspondances Multiples (ACM) [cf. encadré méthodologique].

La représentation graphique et l'interprétation de l'analyse mettent en évidence deux facteurs permettant de définir les profils de formation : le premier facteur "quantitatif" est défini par la durée de la formation (en centre). Le second "qualitatif", est défini par la finalité de la formation et permet de distinguer :

- Les formations "*d'acquisition de savoirs*" professionnels ou de connaissances générales dans lesquelles prédominent d'une part les remises à niveau de courtes durées (143h en moyenne), suivies dans le cadre de contrats de travail aidés (CES, CEC, CIE) ou d'Atelier Pédagogique Personnalisé et d'autre part les formations qualifiantes ou diplômantes longues (739h en moyenne) suivies dans le cadre d'un contrat en alternance ou d'un Congé Individuel de Formation.

- Les formations avec une dimension "*projet*" (remobilisation, pré-qualification multimétier) ou au contraire celles pour lesquelles le projet est déjà prédéfini (les formations d'aide à la création d'entreprise) sont d'une durée moyenne (347h) et plus largement suivies dans le cadre des SIFE collectifs.

L'analyse met en exergue la situation ambiguë des pré-qualifications : ces formations se situent du côté des formations à finalité « projet » bien que, logiquement, elles visent l'acquisition de savoirs. On peut donc supposer qu'elles ont une double finalité (en particulier les pré-qualifications multimétiers).

Lorsque les niveaux de diplômes visés sont pris en compte dans l'analyse de données, le graphique met en évidence une séparation plus nette entre :

- les formations à finalité "*projet*" (formations d'aide à la création d'entreprise et remobilisations) d'une durée moyenne,
- les formations à dimension "*acquisition de savoirs*" ne visant aucun certificat (les remises à niveaux et les spécialités de formation des services¹⁴) d'une durée plus courte.
- celles visant un certificat (formations diplômantes et qualification en particulier des spécialités de la production) et dont la durée est relativement longue.

3.2 Typologie des formations

La prise en compte du statut¹⁵ du stagiaire dans la formation permet de définir des profils-types de formation. A certains statuts correspondent en effet certains types de formation et par conséquent des durées de formation plus ou moins longues. On peut supposer en effet que la situation du stagiaire avant l'entrée en formation va définir son statut et en partie le choix et la durée de sa formation.

Profil-type	Caractéristiques principales	Nombre	Part
Profil 1	Remobilisation ; demandeurs d'emploi rémunérés	296	27,1%
Profil 2	Remise à niveau généraliste et informatique/bureautique ; Stagiaires sans rémunération	100	9,1%
Profil 3	Formation professionnalisante non diplômante ; principalement de services ; demandeurs d'emploi rémunérés et salariés (CIF et plan de formation)	302	27,6%
Profil 3bis	CES, CEC, CIE, spécialités des services non diplômantes	87	8%
Profil 4	Formation professionnalisante et diplômante ; demandeurs d'emploi rémunérés	128	11,7%
Profil 5	Création d'entreprise ; demandeurs d'emploi rémunérés	35	3,2%

¹⁴ Il faut souligner toutefois que les spécialités de formation des services sont proches de l'axe séparant les formations visant un certificat/diplôme : une très forte majorité des stagiaires inscrits dans ces formations ne vise pas de certificat mais une minorité tente d'obtenir une reconnaissance officielle de leurs qualifications. Ils constituent en outre, le noyau dur de l'ensemble des stagiaires (sur le graphique, ils sont proches du barycentre).

¹⁵ Mesure et statut sont deux variables très connexes. Ainsi les contrats de qualification, les contrats aidés (CES...), les Congés Individuels de Formation sont à la fois des mesures et des statuts. Par contre, « demandeurs d'emploi » est un statut et non une mesure, et inversement pour les SIFE et les actions du Conseil Régional Le choix d'utiliser le « statut » plutôt que les « mesures » est d'ordre méthodologique : il n'y a que 4% d'inconnus pour la variable « statut » mais près de 17% dans les « mesures ».

Ces profils-types de formation représentent 86,7%¹⁶ des stagiaires. Les contrats aidés en alternance (Contrat de Qualification, Contrat d'Apprentissage...) ne représentent qu'une part très faible des stagiaires (10 stagiaires) et ne sont pas intégrés dans les profils-types¹⁷. De même, les pré-qualifications non professionnalisantes ne sont incluses dans aucun profil (18 stagiaires).

Les formations de type 2 et 3bis sont des formations relativement courtes, principalement réalisées en centre de formation et suivies par un public particulier : les stagiaires sans rémunération ou sur des contrats aidés (CES, CEC ...).

Les autres formations-types sont suivies principalement par des demandeurs d'emploi rémunérés. Elles sont établies sur le *principe de l'alternance*¹⁸ : ces formations sont différentes des *contrats* en alternance. L'alternance est ici évaluée par la part de temps passé en centre sur la durée totale de la formation. Les formations-types 4 sont les plus longues : l'objectif recherché est spécifique, à savoir l'acquisition, à travers le diplôme, d'une reconnaissance officielle des compétences acquises par la formation.

Enfin les formations de type 1 et 3 représentent, à elles-seules, plus de la moitié des stagiaires (54,7%).

Méthodologie : l'analyse des correspondances multiples (ACM)

On dispose de multiples variables sur les caractéristiques des formations (durée, type, spécialités, statut des stagiaires, coût, mesures ...). Afin d'explorer et de résumer cette information en prenant en compte *l'ensemble* de ces variables (et non pas une par une comme dans les tableaux simples ou deux par deux, dans les tableaux croisés), plusieurs méthodes d'analyse dites d'« analyse de données » existent : la méthode qui a été ici utilisée est celle des correspondances multiples, particulièrement adaptée aux variables qualitatives. Cette méthode est fondée sur la recherche d'axes principaux de description. Elle met en évidence des types de formation ayant des caractéristiques similaires (selon les variables que l'on a choisies pour les décrire). La méthode des correspondances multiples s'exprime essentiellement par des visualisations graphiques (des nuages de points) que l'on analyse en terme de proximité. Ainsi, deux stagiaires inscrits dans des formations dont les caractéristiques sont proches vont être rapprochés. Ce sont ces proximités qui permettent de constituer des profils de formations suivies par les stagiaires.

Une première ACM a été effectuée sur les caractéristiques des formations seulement (durées, coûts par stagiaire, types et domaines de formation, diplôme visé) afin de dégager des grandes tendances quant aux profils des formations. Les mesures utilisées ont été placées en variables supplémentaires en raison du nombre important de valeurs manquantes dans la base de données.

Il s'est avéré que la prise en compte du statut des stagiaires facilitait considérablement l'élaboration d'une typologie.

Une seconde ACM a été effectuée avec le statut, la durée, le type et le domaine de formation : les profils 2, 3bis et 5 sont apparus très distinctement. La présence du noyau dur des "demandeurs d'emploi rémunérés" a nécessité de les traiter indépendamment de ces trois profils.

¹⁶ Sur 1093 stagiaires hors inconnus lorsqu'on prend simultanément le statut et le type de formation. Il y a 7% d'inconnus sur les 1177 dossiers clos.

¹⁷ Dans une étude ultérieure (année 2002 notamment), il sera pourtant important de ne pas les négliger, voire de les constituer en profil-type. Sur l'ensemble des dossiers ces formations représentent près de 4% des stagiaires. En outre, dans l'ACP, il forme un groupe bien distinct (les modalités "formation diplômante", "formation longue" et "contrat en alternance" sont accolées les unes aux autres).

¹⁸ Au moins 20% du temps de formation se passent en entreprise.

En tenant compte des formations d'aide à la création d'entreprise, on retrouve la séparation entre les formations à finalité « acquisition de savoir » et à finalité « projet ». D'un point de vue méthodologique, il a été nécessaire d'exclure les créations d'entreprise afin que les types de formations sur les observations restantes apparaissent plus distinctement. Pour les profils 1, 3 et 4, l'ACM conduit à retenir les caractères professionnalisant et diplômant, comme dimensions structurantes des profils.

4. Financement

Sur deux ans et demi (entre fin 1999 et mi 2002), plus de 3 millions d'euros ont été investis pour la formation professionnelle des personnes handicapées dans le cadre du Schéma Régional de Rhône-Alpes (coûts pédagogiques hors rémunération des stagiaires et hors subvention référent).

4.1 Les gestionnaires de financement

Les financements sont alloués par différents organismes, collectivités territoriales ou Etat. Il s'agit fréquemment de co-financements. Le nombre de dossiers comptabilisés dans la répartition par type de financeur est donc supérieur au nombre de dossiers réels : un stagiaire peut avoir jusqu'à 4 co-financeurs. Ainsi dans le tableau 15, un dossier ne correspond pas à un stagiaire, mais à une action de financement d'un gestionnaire de financement (il y a 1483 actions de financement pour 1177 stagiaires).

En pourcentage de la somme totale, les directions du travail financent un-quart de la formation professionnelle des personnes handicapées en Rhône-Alpes. L'AFPA dans le cadre de la commande publique participe à hauteur de 24,1%.

Les deux autres principaux financeurs sont l'Agefiph (20% du financement) et le Conseil Régional (13,7%). Si les autres types de financeurs restent comparativement marginaux, 29 stagiaires financent tout ou partie de leur formation sur fonds propres, soit environ 480 € par personne.

La part de dossiers financés par un financeur ne correspond pas nécessairement à la part du montant alloué. Ainsi l'AFPA finance près d'un-quart des formations destinées aux personnes handicapées alors que la part de dossiers traités est inférieure à 10%. Les formations qu'elle finance sont donc plus onéreuses (telles que les formations des spécialités de la production visant un certificat). Inversement, l'Agefiph, en qualité de co-financeur principalement, finance 26,4% des dossiers, soit 20% du montant total.

Tableau 15. Nombre de dossiers financés et montants investis par type de gestionnaires de financement

	Effectif	Part des dossiers	Montants financiers	Part du montant total
AFPA Commande Publique	123	8,30%	759 035 €	24,10%
Agefiph	391	26,40%	626 092 €	19,90%
ANPE	141	9,50%	99 608 €	3,20%
ASSEDIC	34	2,30%	37 101 €	1,20%
Autres financeurs Etat	39	2,60%	126 715 €	4,00%
Conseil Général	14	0,90%	30 190 €	1,00%
Conseil Régional	148	10,00%	432 638 €	13,70%
DDTEFP	407	27,40%	749 708 €	23,80%
DRTEFP	70	4,70%	55 531 €	1,80%
Entreprise (Plan de formation)	23	1,60%	36 593 €	1,20%
FAS	24	1,60%	26 197 €	0,80%
Fonds propres (Stagiaires)	29	2,00%	14 108 €	0,40%
FONGECIF	25	1,70%	118 692 €	3,80%
FSE	5	0,30%	5 748 €	0,20%
OPCA	10	0,70%	35 457 €	1,10%
TOTAL	1483	100%	3 153 413 €	100%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Sachant que 80% des stagiaires handicapés du Schéma Régional Rhône-Alpes étaient demandeurs d'emploi avant l'entrée en formation (cf. partie 2), il est intéressant de constater également que l'Etat, l'ANPE et les Assedics sont les financeurs principaux de la formation professionnelle des chômeurs tout public sur la France (cf. encadré infra).

Financier principal de la formation professionnelle du TOUT PUBLIC en FRANCE

Si 80% des formations suivies par les salariés sont financés par les employeurs, 44,8% des formations suivies par les chômeurs sont financées par l'Etat, 15,7% par les collectivités territoriales. On notera toutefois la part importante de chômeurs qui financent eux-mêmes leur formation.

	Répartition par type de financeurs selon la situation du formé avant l'entrée en formation		
	Salariés du public	Salariés du privé	Chômeurs
Employeurs	75,3%	79,9%	10,9%
Etat, ANPE, Assedic	9,3%	2,6%	44,8%
Région, départements, communes	4,3%	2,6%	15,7%
Le formé	7,8%	8,2%	20 %
Autres	3,3%	6,7%	8,8%
Total	100%	100%	100%
Effectif	2 805 600	4 413 581	840 926

Source : « Formation continue 2000 », Tableaux statistiques, traitement Céreq.

4.2 Les financements par type de formation

Près de la moitié (48,3%) des fonds consacrés à la formation professionnelle des personnes handicapées ont été alloués à des formations qualifiantes ou diplômantes contre près d'un quart à des remobilisations (cf. tableau 16).

Tableau 16. Nombre de dossiers financés et montants investis par type de formation

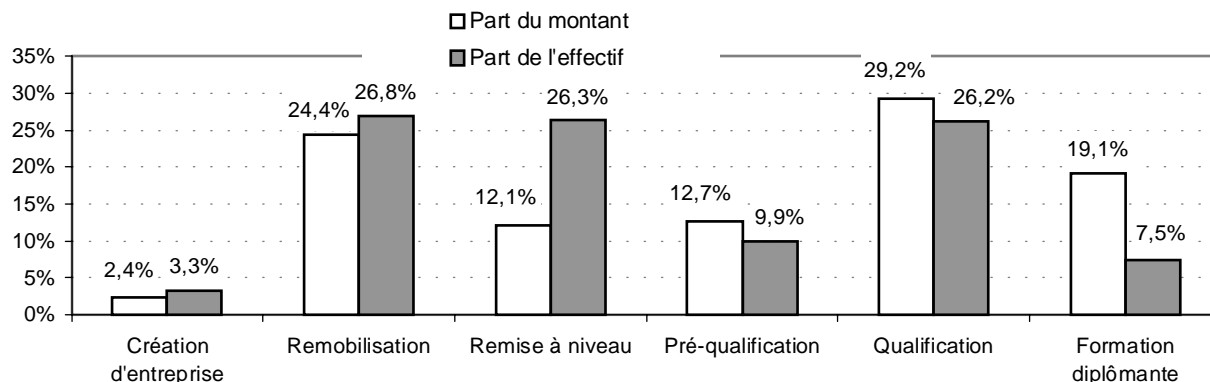
	Montants financiers	Part montant hors inconnus	Effectif
Création d'entreprise	74 990 €	2,4%	35
Remobilisation	750 462 €	24,4%	287
Remise à niveau	371 601€	12,1%	281
Pré-qualification	391 165 €	12,7%	106
Qualification	897 779 €	29,2%	280
Formation diplômante	588 370 €	19,1%	80
Total hors inconnus	3 074 366 €	100%	1069
Total tout type de formation	3 153 413 €		1177

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

La figure 10 permet de visualiser les écarts entre la part de financement allouée à un type de formation sur la totalité des montants financiers engagés et la part de stagiaires orientés vers ce même type de formation. L'écart observé sur les remises à niveau (la part de stagiaires est largement supérieure à la part du montant total) est quasiment inversé pour les formations diplômantes.

Similairement, les stagiaires suivant une remise à niveau sont aussi nombreux que ceux inscrits dans une remobilisation. Pourtant, les montants versés aux remobilisations sont deux fois supérieurs à ceux versés aux remises à niveau.

Figure 10. Répartition des dossiers et des montants alloués par type de formation



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

5. Environnement des formations

L'environnement des stagiaires handicapés en formation dans le cadre du Schéma concerne trois éléments :

- les aménagements,
- la mixité du public (part de personnes handicapées dans la formation),
- et le suivi des stagiaires avant et pendant la formation (fréquence des rendez-vous).

5.1 Aménagement

Les organismes de formation labellisés peuvent disposer de ressources pour aménager les formations et les rendre ainsi mieux adaptées aux personnes handicapées qu'ils reçoivent. Ces aménagements peuvent être des aides pédagogiques, organisationnelles ou des solutions de compensation fonctionnelle technique ou humaine.

601 stagiaires¹⁹ ont bénéficié d'un aménagement pendant leur formation, soit un stagiaire sur deux. 277 aménagements étaient prévus et ont été réalisés. En revanche, 324 n'étaient pas envisagés en début de formation et ont été finalement mis en œuvre en cours de parcours. Ceci reflète l'écart entre ce qui est perçu par les organismes de formation au moment de l'accueil du stagiaire et la réalité quotidienne des personnes handicapées. La possibilité d'adapter l'environnement de la formation en cours de parcours et par conséquent le rôle des référents sont importants.

Les principaux aménagements déclarés par les référents sont classifiés en quatre grands types d'aides (tableau 17). Les aides les plus fréquemment mises en place sont les aménagements d'horaires.

Tableau 17. Les aides pédagogiques, organisationnelles, techniques et humaines mises en œuvre par les référents dans les organismes de formation

Aides pédagogiques	Aides organisationnelles
<ul style="list-style-type: none"> - Individualisation du parcours de formation - Individualisation du contenu de la formation (cours particulier, individualisation des exercices, support de cours adapté) - Création d'outils pédagogiques - Rythme d'apprentissage adapté et moins soutenu - Aménagement du temps d'examen - Individualisation des travaux pratiques - Aides ponctuelles sur demande du stagiaire - Répétition et intensification des exercices 	<ul style="list-style-type: none"> - Aménagement d'horaire (mi-temps, tiers-temps, souplesse des horaires) - Pauses fréquentes - Aménagement de l'espace de bureau - Accompagnement dans la recherche du stage (i.e. : recherche d'un lieu de stage proche du domicile)
Solution de compensation fonctionnelle ...	
... techniques	... et humaines.
<ul style="list-style-type: none"> - Siège ergonomique - Mise à disposition d'un repose jambe - Adaptation de la hauteur du clavier - Location d'un téléviseur agrandissant - Achat de matériel informatique adapté (logiciel de grossissement de l'image) - Implantation d'un poste informatique spécial dans un local à accessibilité adaptée - Aménagement de l'accès extérieur et intérieur au fauteuil roulant 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi psychologique et entretien avec le référent - Interprète ou interface de communication - Analyse des potentiels physiques - Soutien dans les démarches de la vie quotidienne (contact pris avec psychologue curatelle, délégation d'une tierce personne pour les contacts téléphoniques ou pour les écrits) - Apprentissage des raccourcis clavier pour pallier une déficience de la main

¹⁹ Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002).

5.2 Niveau d'intégration du public

Le niveau d'intégration du public handicapé en termes de personnes handicapées/non handicapées lors d'une session de formation est l'une des prérogatives du Schéma Régional de la formation professionnelle des personnes handicapées. L'objectif clairement affiché de ne pas dépasser le seuil des 40% de stagiaires handicapés a été largement respecté puisque ce seuil est dépassé dans moins d'une formation sur dix (cf. tableau 18).

Tableau 18. Mixité du public dans les formations

	Effectif	Part hors inconnus
+ de 40% de stagiaires handicapés	86	8,8%
- de 40% de stagiaires handicapés	886	91,2%
Inconnus	205	
Total	1 177	100%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Il est à noter que les centres de formation n'effectuent, en principe, pas eux-mêmes le recrutement des stagiaires mais sont liés par les prescripteurs de l'ANPE essentiellement. Ils ne peuvent en conséquence avoir prise sur le respect du principe de mixité au seuil de 40%.

5.3 Accompagnement de la mise en parcours des stagiaires

Près d'un-tiers des stagiaires déclare avoir fait appel aux compétences d'un Conseiller Technique des Parcours de Formation²⁰ (CTPF).

Tableau 19. Les stagiaires et leur CTPF

	Effectif	Part hors inconnus
N'a pas vu un conseiller technique	704	59,8%
A vu un conseiller technique	349	29,7%
Inconnus	124	10,5%
Total	1 177	100%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Le nombre de réponses manquantes est toutefois relativement élevé (10%) : une information de meilleure qualité ne pourrait qu'augmenter le nombre de personnes suivies par un CTPF. De plus, il convient de resituer le champ de cette étude dans le temps : les fonctions des CTPF ne couvraient, au départ du Schéma Régional, que 2 départements sur 8 (et avec des effectifs réduits). La mise en place de ces professionnels s'est faite progressivement et l'on peut estimer que la montée en charge du recours à cet accompagnement continue aujourd'hui à produire ses effets.

²⁰ Cf. "Contexte de l'étude" au début du document pour une présentation de la fonction.

5.4 Suivi du stagiaire par les référents des organismes de formation labellisés

La fréquence des entrevues entre les stagiaires et le référent du Schéma Régional reflète également la qualité de l'accompagnement de la personne handicapée durant son parcours de formation. Cet accompagnement se fait pour une très forte majorité sur l'initiative des stagiaires handicapés. Toutefois, 22% ont un suivi hebdomadaire et 18,6% un suivi mensuel.

Tableau 20. Fréquence des rendez-vous avec le stagiaire

	Effectif	Part hors inconnus
Hebdomadaires	249	21,9%
Mensuelles	211	18,6%
Trimestrielles	23	2,0%
A la demande	654	57,5%
Inconnus	40	
Total	1 177	100%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » -
Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

PARTIE 2

LES STAGIAIRES :

LEURS CARACTÉRISTIQUES ET LEUR CHOIX

DE FORMATION

I. Caractéristiques des stagiaires : profil moyen

Il ressort que le profil moyen est caractérisé par une personne de 36 ans de niveau V de formation (CAP/BEP) et en recherche d'emploi avant l'entrée en formation.

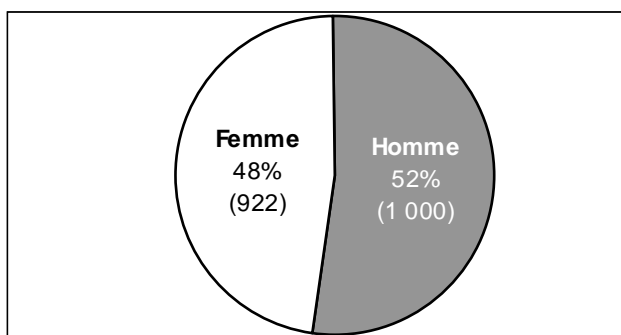
1.1 Les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des stagiaires

La population des personnes handicapées suivant une formation professionnelle dans le cadre du Schéma Régional Rhône-Alpes présente certaines caractéristiques socio-démographiques spécifiques en particulier lorsqu'on la compare à la population des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE ou à celle des salariés dans les établissements d'au moins 20 salariés en Rhône-Alpes (cf. encadré sur les points de comparaison).

a- Sexe : une quasi-égalité hommes/femmes

La population des stagiaires du Schéma Régional de la formation professionnelle des personnes handicapées est composée d'hommes et de femmes dans des proportions quasi-égales :

Figure 11. Répartition homme/femme des stagiaires (hors inconnus)



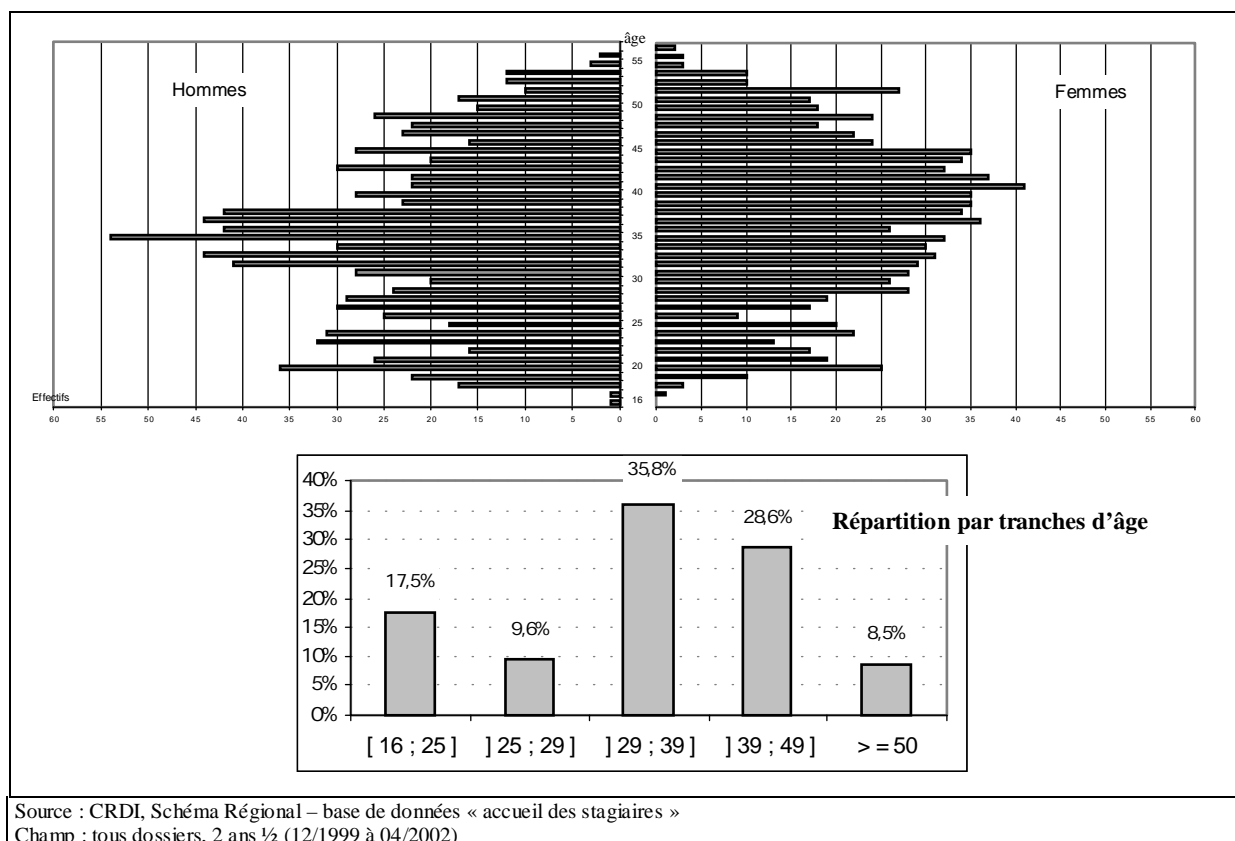
Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Cette quasi-égalité est d'autant plus remarquable que plusieurs autres sources d'information disponibles sur les personnes handicapées indiquent, au contraire, une sur-représentation masculine (cf. encadré). Les femmes seraient donc, au final, sur-représentées.

b- Age : une population relativement jeune

Avec une moyenne d'âge de 36 ans, la population des personnes handicapées en formation est relativement jeune (cf. encadré). Les stagiaires de 16 à 25 ans représentent 17,5% de la population étudiée et les moins de 40 ans 63% des stagiaires. Les personnes de 50 ans et plus sont donc peu nombreuses (8,5% des stagiaires). La pyramide des âges montre que les femmes sont sensiblement plus âgées que les hommes.

Figure 12. Pyramides des âges des stagiaires du Schéma Régional



Sexe et âge : quelques points de comparaison avec d'autres sources d'information sur les PERSONNES HANDICAPÉES

- Répartition homme/femme

Plusieurs sources statistiques régionales partielles sur la population handicapée convergent sur le constat d'une sur-représentation des personnes handicapées de sexe masculin, constat confirmé par l'enquête HID au niveau national.

Demandeurs d'emploi²¹ : La répartition homme/femme chez les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE en Rhône-Alpes est tendanciellement de deux-tiers et un-tiers : 65% d'hommes au 30 juin 2001 et 66,4% d'hommes au 30 juin 2002.

Salariés²² : 73,2% des salariés handicapés des établissements d'au moins 20 salariés en Rhône-Alpes, sont des hommes (au 31/12/1998).

Enquête HID, INSEE²³ : La répartition homme/femme observée à travers l'enquête HID est, au niveau national, de 67% d'hommes et de 33% de femmes.

- Répartition par tranches d'âge

Les deux sources d'information (cf. tableau) indiquent que plus d'un-quart des personnes handicapées ont 50 ans et plus (contre 8,5% chez les stagiaires du Schéma Régional).

²¹ Source : ANPE, DEFM PERSEE ; Champ : catégorie 1.

²² Source : CRDI-DRTEFP, DOETH, enquête ESE au 31/12/1998. « Personnes handicapées et emploi en Rhône-Alpes », Cohen E. (Observatoire de l'emploi des personnes handicapées, CRDI Rhône-Alpes), mars 2001.

²³ Source : INSEE, Enquête HID. "L'emploi et le chômage des personnes handicapées en 1999", Amira S (DARES), Première Synthèse, n°44.3, nov. 2001.

Inversement les stagiaires de moins de 26 ans handicapés du Schéma Régional Rhône-Alpes sont "sur-représentés" au regard de l'information donnée par d'autres sources statistiques :

	Moins de 26 ans	26 à 29 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Total
Demandeurs d'emploi	4,5%	8,9%	61,1%	25,5%	100%

Source : ANPE, DEFM-PERSEE, catégorie 1, au 30 juin 2002, région Rhône-Alpes.

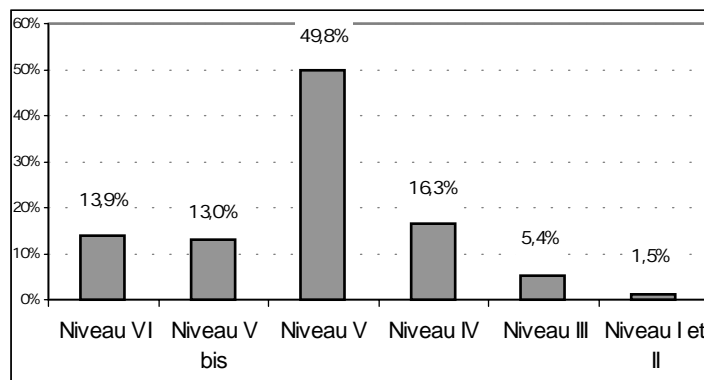
	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Total
Enquête HID, INSEE	5%	14%	59%	26%	100%

Source : INSEE²⁴, 1999, France.

c- Niveau initial de formation: un noyau dur de diplômés de niveau V

Un stagiaire sur deux entrant en formation a un diplôme de niveau V (CAP/BEP). 23,2% des stagiaires ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat (niveau IV). Mais on note par ailleurs une présence non négligeable de personnes sans aucune qualification (13,9%).

Figure 13. Répartition des stagiaires selon leur niveau initial de formation (hors inconnus)



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

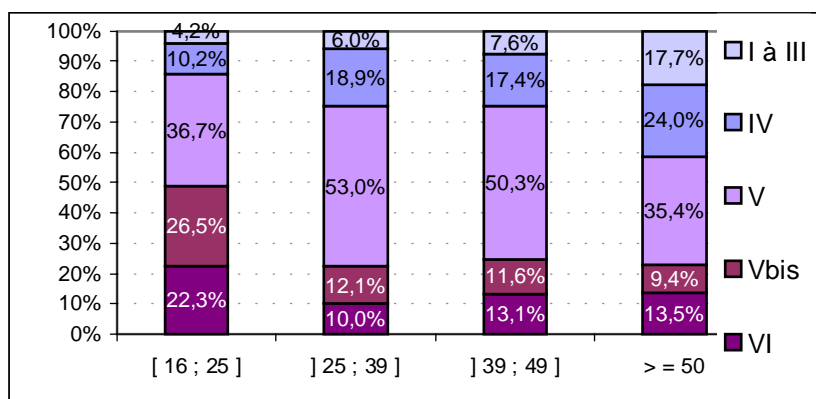
La population étudiée présente des caractéristiques particulières lorsque le niveau de formation est relié à l'âge des stagiaires.

- Plus l'âge est élevé, plus la part de stagiaires avec un niveau supérieur ou égal au baccalauréat est importante (41,7% des stagiaires de 50 ans et plus).
- Inversement, 48,8% des jeunes de 16 à 25 ans ont un niveau inférieur au CAP/BEP. Deux causes peuvent être avancées pour expliquer cette proportion relativement importante de jeunes de bas niveau de formation :
 - le handicap de naissance ou survenu avant l'âge adulte (et en particulier le handicap lourd) peut être un obstacle au cheminement normal de la scolarité.
 - Une part non négligeable de jeunes a une déficience intellectuelle (cf. infra).

La présence relativement importante de jeunes avec un faible niveau de formation indique ainsi que le dispositif (Schéma Régional) capte une partie des jeunes sortis du système scolaire sans qualification pour leur donner une seconde chance.

²⁴ Source : ibidem.

Figure 14. Niveau initial de formation et âge des stagiaires



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

d- Situation professionnelle avant l'entrée en formation : beaucoup de demandeurs d'emploi en particulier de longue durée

80% des personnes handicapées qui accèdent à la formation professionnelle dans le cadre du Schéma Régional sont demandeurs d'emploi avant l'entrée en formation. Les demandeurs d'emploi de longue durée sont très nombreux : ils représentent près de la moitié des stagiaires. Les salariés sont à l'inverse moins bien représentés (12,6% des stagiaires). Les autres situations restent marginales.

Tableau 21. Répartition des stagiaires selon leur situation professionnelle avant l'entrée en formation

(Rappel méthodologique : ensemble des dossiers)

	Effectif	Part (hors inconnus)
Demandeur d'emploi de - d'1 an	649	34,6%
Demandeur d'emploi d'1 an et +	894	47,7%
Stagiaire de la formation professionnelle	33	1,8%
Salarié de droit privé	212	11,3%
Fonction publique	25	1,3%
En CAT/AP	8	0,4%
En IME, IMPRO et autres étb. spécialisés	19	1,0%
Etudiant, lycéen	34	1,8%
Inconnus	69	-
Ensemble	1 943	100%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Le tableau 22 indique la répartition des stagiaires selon leur situation professionnelle antérieure et leur statut pendant la formation. On compte beaucoup de contrats aidés, de type CES chez les salariés. Sur les 237 salariés (secteur privé ou public) à la veille de l'entrée en formation :

- 20,2% suivent la formation dans le cadre d'un CIF,
- 8,4% dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise,
- mais 48% dans le cadre d'un contrat aidé (CES, CEC... emploi jeune).

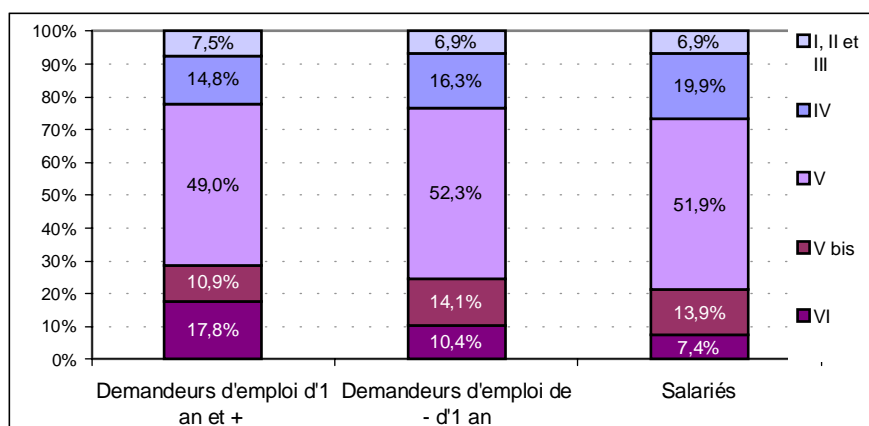
Tableau 22. Nombre de stagiaires selon la situation professionnelle antérieure et le statut pendant la formation (Rappel méthodologique : ensemble des dossiers)

Statut pendant	Avant : Demandeur d'emploi de -		Etudiant lycéen	En CAT ou AP	Stagiaire de la form. prof.	Salariés		En IME, IMPRO ou autres étab. spécialisés	Inconn.	Total
	d'1 an	d'emploi d'1 an et +				de droit privé	de la fonction publique			
Contrat d'apprentissage	0	0	7	0	0	2	0	3	0	12
Contrat d'orientation	0	0	0	0	2	2	0	3	0	7
Contrat de qualification	13	13	12	0	3	11	0	2	3	57
Congé Indiv. de Formation	3	1	0	0	1	46	2	0	1	54
Plan de formation	0	0	0	1	0	18	2	0	0	21
Contrat Emploi Solidarité	9	31	0	0	6	70	11	0	5	132
Contrat Emploi Consolidé	3	8	0	0	1	18	6	0	1	37
Contrat Initiative Emploi	6	0	0	0	0	5	0	0	0	11
Emploi jeune	0	0	0	0	0	2	2	0	0	4
Demander d'emploi rémunéré	522	701	5	4	17	15	0	7	40	1311
Etudiant	1	0	4	0	0	0	0	0	0	5
Artisan	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Profession libérale	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Sans rémunération	62	107	4	2	3	11	1	4	6	200
Inconnu	29	33	2	1	0	10	1	0	13	89
Total	649	894	34	8	33	212	25	19	69	1943

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

En revanche, situation professionnelle antérieure et niveau initial de formation sont des caractéristiques liées entre elles de façon assez ténue. Les demandeurs d'emploi d'un an et plus sont légèrement moins formés que les autres demandeurs et les salariés. Inversement la part de stagiaires avec un niveau initial supérieur ou égal au baccalauréat (niveau IV) est légèrement plus élevée chez les salariés que chez les demandeurs d'emploi.

Figure 15. Répartition des stagiaires par niveau initial de formation selon la situation professionnelle antérieure



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

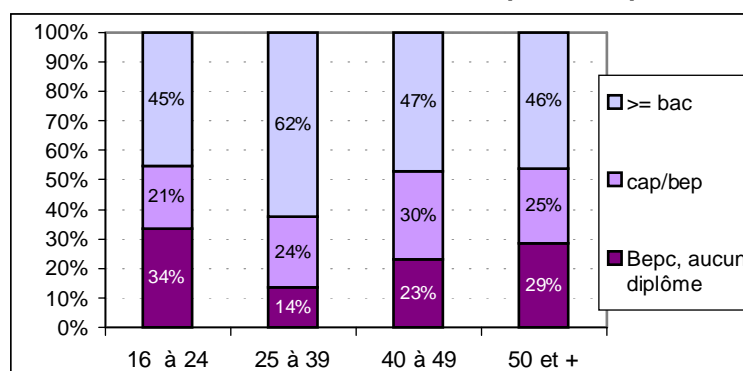
Point de comparaison avec le TOUT PUBLIC : la formation professionnelle continue en FRANCE

L'enquête "formation continue" menée auprès d'un échantillon de l'enquête emploi de l'INSEE concerne 28 700 personnes de moins de 65 ans qui ont terminé leur formation initiale et ont suivi une formation professionnelle au cours de leur vie active (stages, cours, alternance, auto-formation et formation en situation de travail). Un questionnaire plus détaillé a été réalisé sur la période allant de janvier 1999 à février 2000. Cette enquête part des individus et non des entreprises.

Les chômeurs représentent 9,3% des formés pour tout type de formation, les salariés du privé et du public sont en revanche très bien représentés, puisqu'ils constituent respectivement 48,9% et 31,1% de l'échantillon. Les chômeurs représentent par contre 33% des personnes ayant eu accès à une formation d'une durée de deux mois et plus et 44,5% des formations en alternance (principalement contrat de qualification).

La répartition par âge et par niveau initial de formation montre que la part de personnes avec un niveau de formation inférieur au CAP/BEP est plus importante chez les moins de 25 ans. Par contre, les 25 à 39 ans sont les mieux formés avec 62,3% d'un niveau égal ou supérieur au baccalauréat.

Répartition selon le niveau initial de formation pour chaque tranche d'âge



Source : Enquête "formation continue 2000", Tableaux statistiques, traitement Céreq

Sur la période d'observation détaillée, l'enquête montre par ailleurs que « les jeunes de 16 à 25 ans n'accèdent pas significativement plus que les adultes à la formation continue mais presque deux fois plus que les personnes de 50 à 64 ans ». La proportion, dans chaque tranche d'âge, d'accès à la formation continue est de 33% pour les jeunes de 16 à 25 ans, de 31,7% pour les adultes de 26 à 49 ans mais de 17,7% pour les plus de 50 ans.

Source : Enquête « formation continue 2000 » :

1. Gelot D., Minni C., "Formation continue et insertion", Premières synthèses n°10.2, mars 2002
2. Tableaux statistiques, traitement Céreq.
3. Fournier C. et alii., "Un panorama de la formation continue des personnes en France", Bref n°172, février 2001.

1.2 Déficiences, Reconnaissance du handicap

Un-quart des stagiaires ont une déficience motrice, 13,6% une maladie invalidante et 10% sont polyhandicapés. Le nombre important de déficiences inconnues reflète la difficulté des organismes de formation à identifier aisément les handicaps des personnes qu'ils accueillent.

Tableau 23. Nombre, répartition et âge moyen des stagiaires par type de déficience

	Effectif	Part hors inconnus	Age moyen	Inconnus	Effectif
Visuel	58	3,5%	35 ans	0	58
Auditif	91	5,4%	30 ans	3	88
Moteur	426	25,5%	37 ans	3	423
Maladie invalidante	230	13,8%	37 ans	5	225
Maladie mentale	135	8,1%	35 ans	2	133
Déficience intellectuelle	127	7,6%	29 ans	3	124
Polyhandicap	168	10,1%	36 ans	7	161
Autres	435	26,0%	38 ans	21	414
Inconnus	273				317
Total	1 943	100%	36 ans		1 943

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Les travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep représentent 97% de stagiaires du Schéma Régional. La moitié ont un handicap modéré (catégorie B de la Cotorep) et un-quart un handicap lourd (catégorie C). Les autres types de reconnaissance restent marginaux.

Tableau 24. Nombre, répartition et âge moyen des stagiaires par type de reconnaissance du handicap

	Effectif	Part hors inconnus	Age moyen	Inconnus	Effectif
COTOREP A	433	22,5%	38 ans	16	433
COTOREP B	967	50,2%	38 ans	26	967
COTOREP C	467	24,3%	31 ans	13	467
Pension d'invalidité	13	0,7%			
Notification CDES	4	0,2%			
Autres	20	1,0%			
Taux d'incapacité permanente partielle	21	1,1%			
Inconnus	18				
Ensemble	1 943	100%			

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

1.2.1 Handicap de catégorie C : plus de jeunes, plus de déficients intellectuels, initialement moins formés

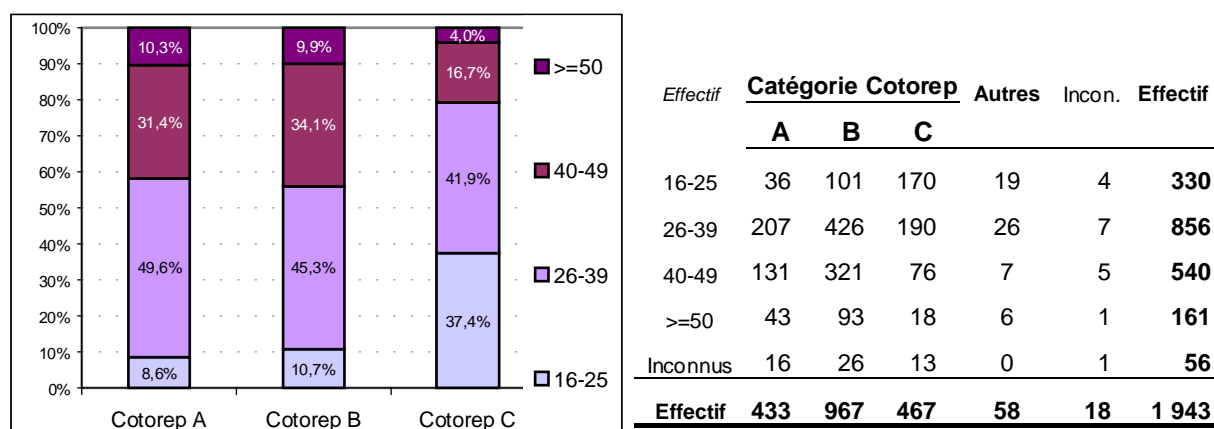
a- Age

Au-delà du profil moyen des stagiaires en termes de déficience et de reconnaissance du handicap, il est nécessaire de souligner deux particularités des stagiaires souffrant d'un handicap lourd (catégorie C de la Cotorep) :

- Ils sont davantage touchés par les déficiences intellectuelles et auditives : 65% des déficients intellectuels et 45% des déficients auditifs, tous âges confondus sont reconnus catégorie C.
- Ils sont plutôt jeunes. 37,4% des stagiaires reconnus handicapés en catégorie C par la Cotorep ont entre 16 et 25 ans, contre 8,6% en catégorie A. En d'autres termes, plus de la

moitié des jeunes de 16 à 25 ans ont un handicap lourd (contre 24,3% sur l'ensemble) et plus d'un-quart ont une déficience intellectuelle²⁵.

Tableau 25. Répartition des stagiaires selon l'âge et la lourdeur du handicap (hors inconnus)



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Tableau 26. Répartition des stagiaires avec un handicap de catégorie C selon le type de déficience

	Catégorie C de la COTOREP		Rappel : Ensemble de stagiaires
	16-25 ans	Tout âge	
Visuel	3,9%	3,8%	3,5%
Auditif	14,5%	9,1%	5,4%
Moteur	11,8%	14,9%	25,5%
Maladie invalidante	9,9%	12,5%	13,8%
Maladie mentale	9,9%	13,7%	8,1%
Déficience intellectuelle	25,7%	18,0%	7,6%
Polyhandicap	9,9%	13,4%	10,1%
Autres	14,5%	14,6%	26,0%
Total (hors inconnus)	100%	100%	100%
Inconnus	18	50	273
Effectif	170	467	1 943

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

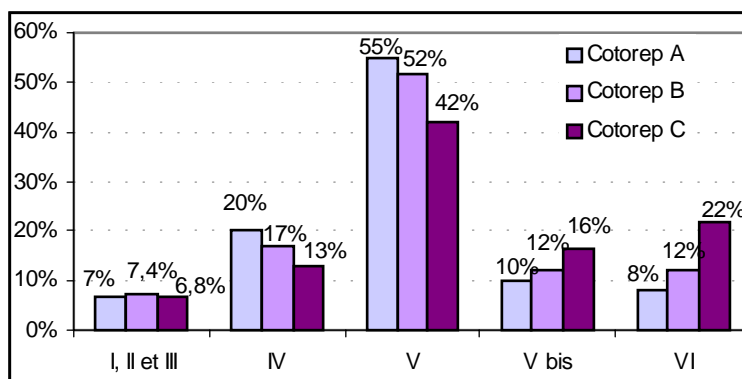
b- Niveau de formation

Les stagiaires avec un handicap lourd (catégorie C) ont un niveau initial de formation moins élevé que les autres stagiaires : près de 21,9% ont un niveau VI de formation (aucune qualification) contre 8,1% dans la catégorie A.

La présence plus importante de déficients intellectuels dans la catégorie C peut expliquer ces écarts (18% des stagiaires de catégorie C contre 7,6%, sur l'ensemble).

²⁵ Part hors inconnus calculé sur l'ensemble des dossiers.

Figure 16. Répartition selon le niveau initial de formation par catégorie Cotorep



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

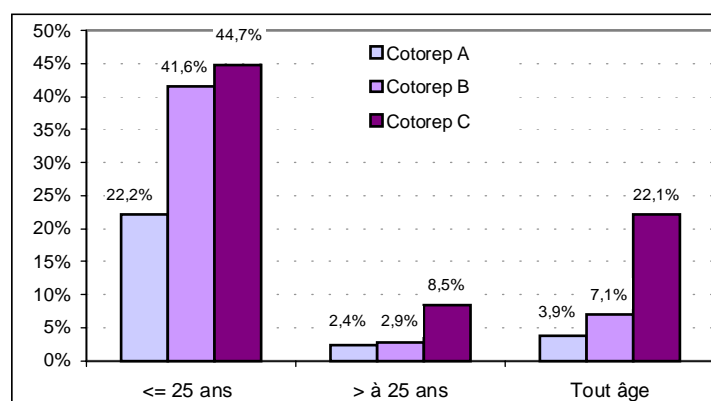
1.2.2 Expérience professionnelle : le poids de l'âge mais également du handicap

Environ 10% des stagiaires n'ont pas eu d'expérience professionnelle avant l'entrée en formation.

De toute évidence, le facteur le plus discriminant est l'âge : 42% des jeunes stagiaires de 16 à 25 ans déclarent ne pas avoir eu d'expérience professionnelle avant l'entrée en formation.

La lourdeur du handicap explique également (mais plus faiblement) l'absence d'expérience de travail (cf. figure 16). Si seulement 2,4% des stagiaires de plus de 25 ans avec une reconnaissance Cotorep de catégorie A n'ont pas eu d'expérience de travail, ils sont 8,5% parmi leurs homologues de catégorie C.

Figure 17. Part de stagiaires sans expérience antérieure de travail selon l'âge dans chaque catégorie Cotorep de reconnaissance du handicap



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

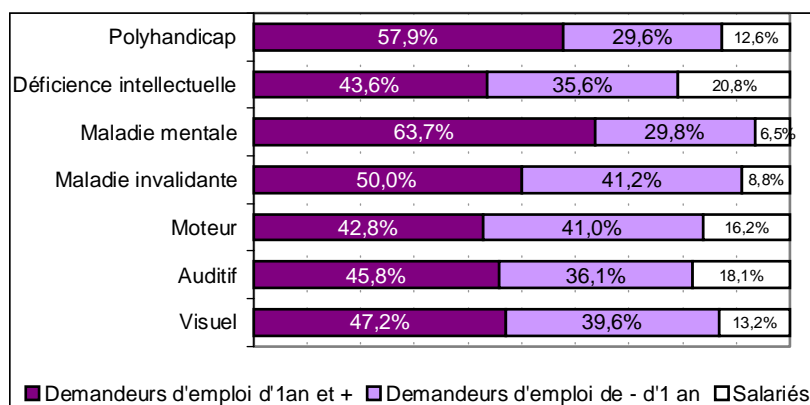
Pourtant, au-delà de la lourdeur du handicap, le type de déficience différencie les stagiaires quant à leur situation professionnelle avant l'entrée en formation (cf. figure 17).

Ce sont les stagiaires polyhandicapés et ceux souffrant d'une maladie mentale qui sont les plus éloignés du marché du travail. La part de chômeurs longue durée est respectivement de 58% et de 63,7% pour une moyenne de 47,7% sur l'ensemble des stagiaires.

En revanche les déficients moteurs sont les stagiaires les moins « éloignés » du marché du travail : 42,8% de demandeurs d'emploi de plus d'un an.

Si les déficients intellectuels semblent également plus « proches de l'emploi », c'est parce qu'ils sont plus jeunes et qu'en conséquence leur durée d'inscription au chômage est plus courte.

Figure 18. Répartition des stagiaires selon leur situation professionnelle avant l'entrée en formation par type de déficience



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

1.3 L'articulation emploi/formation : métiers exercés et spécialités de formation

La répartition des stagiaires selon les métiers pratiqués avant l'entrée en formation est présentée dans le tableau ci-dessous. Les métiers les mieux représentés sont ceux :

- du BTP (11,2% des stagiaires),
- des transports et de la logistique (12,9%),
- de la gestion administrative (19,4%),
- et enfin du nettoyage et des services aux personnes (13,6).

Tableau 27. Nombre et répartition des stagiaires selon le métier exercé avant l'entrée en formation

	Effectif	Part hors inconnus
Métiers de l'agriculture et de l'aménagement	24	1,6%
Métiers du bâtiment et des travaux publics	164	11,2%
Métiers de la métallurgie et de la mécanique	78	5,3%
Métiers de l'électricité et de l'électronique	28	1,9%
Métiers de la maintenance	24	1,6%
Métiers de la réparation automobile	16	1,1%
Métiers des indus. de procédés (agro-ali., chimie, plast.)	53	3,6%
Métiers des indus. textiles, de l'habillement et du cuir	35	2,4%
Métiers de la filière bois et de l'ameublement	10	0,7%
Métiers des transports et de la logistique	188	12,9%
Métiers de bouche	16	1,1%
Métiers de l'hôtellerie et de la restauration	86	5,9%
Métiers du commerce et de la vente	130	8,9%
Métiers de la gestion administrative	284	19,4%
Métiers de la comptabilité	3	0,2%
Métiers de l'informatique	5	0,3%
Métiers de la santé	47	3,2%
Métiers de l'action sociale	25	1,7%
Métiers de la coiffure et de l'esthétique	12	0,8%
Métiers de l'enseign., sport, culture et communication	35	2,4%
Métiers du nettoyage et des services aux personnes	198	13,6%
Inconnus (pour les stagiaires avec expérience professionnelle)	282	-
Sans expérience de travail	200	-
Total	1 943	100%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : Tous dossiers , 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Les personnes handicapées accédant à la formation professionnelle dans le cadre du Schéma Régional ne sont plus dans un parcours de formation initiale. La question de l'articulation formation/emploi se pose de façon inverse à celle des primo-sortants du système scolaire : les spécialités professionnelles choisies correspondent-elles aux métiers pratiqués avant l'entrée en formation ?

Le taux d'adéquation est un indicateur qui permet d'évaluer l'ampleur des ré-orientations professionnelles. Il est calculé uniquement à partir des stagiaires inscrits dans des formations professionnalisantes. Les stagiaires inscrits dans des remobilisations ou des remises à niveau généralistes peuvent se réorienter professionnellement, tout comme ils peuvent poursuivre dans la même voie.

Le taux d'adéquation moyen²⁶ est de 20,5%, il est sensiblement supérieur pour les métiers de la production : près d'un-quart des stagiaires poursuit sa formation dans la même voie, contre 19,2% dans les métiers des services.

²⁶ Hors stagiaires dont le métier antérieur est inconnu et hors stagiaires sans expérience antérieure de travail. Le taux inclut uniquement les stagiaires suivant une formation professionnalisante.

Tableau 28. L'Adéquation formation/emploi chez les stagiaires inscrits dans une formation professionnalisante

Champ : formations professionnalisantes				Nombre de stagiaires dont la formation est en adéquation avec le métier antérieur					
	Métier antérieur	Métier antérieur = filière de formation	Nombre de stagiaires en formation						
Agriculture, aménagement rural	4	0	10	Spécialités des services	77				
BTP	38	14	43	Spécialités de la production	30				
Métallurgie et mécanique	29	10	35	Ensemble	107				
Electricité, électronique	5	2	24	Nombre de stagiaires* issus des Métiers ...					
Maintenance	4	2	7	Des spécialités des services	121				
Réparation automobile	4	1	5	Des spécialités de la production	402				
Agro-alimentaire, chimie, plast.	20	0	1	Ensemble	523				
Textiles, habillement et cuir	12	0	0	* uniquement ceux inscrits dans une formation professionnalisante					
Bois et ameublement	2	0	0	Taux d'adéquation stricte :					
Imprimerie et comm. graphique	0	0	8	Spécialités des services	19,2%				
Transport et logistique	65	13	33	Spécialités de la production	24,8%				
Bouche	3	1	6	Ensemble	20,5%				
Hôtellerie et restauration	26	3	9	<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">Taux d'adéquation stricte</td> <td rowspan="2">=</td> <td>Stagiaires dont formation en adéquation métier x</td> </tr> <tr> <td>nombre de stagiaires issus métier x</td> </tr> </table>		Taux d'adéquation stricte	=	Stagiaires dont formation en adéquation métier x	nombre de stagiaires issus métier x
Taux d'adéquation stricte	=	Stagiaires dont formation en adéquation métier x							
		nombre de stagiaires issus métier x							
Commerce et vente	57	2	20						
Gestion administrative	131	42	115						
Comptabilité	2	0	30						
Informatique-bureautique	3	3	199						
Santé	20	3	12						
Action sociale	9	2	19						
Coiffure esthétique	7	0	0						
Sport culture et loisir	16	0	3						
Services aux personnes	66	9	14						
Total	523	107	593						
Inconnus	121		22						

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

L'observation du « *taux d'adéquation stricte* » n'est pas nécessairement le plus pertinent. La relation formation/emploi reste complexe et la réduire à ce taux entraîne un appauvrissement de la réalité. En effet, certains domaines de métiers présentent des proximités dans les compétences utilisées. Ainsi la gestion administrative et la comptabilité nécessitent des qualifications relativement connexes. En outre, l'observation montre qu'un grand nombre de familles professionnelles accueille des salariés/diplômés issus d'autres familles professionnelles.

En regroupant d'une part, les métiers du BTP, de la métallurgie-mécanique, de l'électricité-électronique et de la maintenance et d'autre part, dans le domaine des services, les métiers du commerce et de la vente, de la gestion administrative et de la comptabilité, le taux d'adéquation augmente considérablement.

Issus des métiers ...	Se forment dans les spécialités de ...
	Du BTP : 1 métallurgie, 4 électricité/électronique, 1 maintenance
De la métallurgie et de la mécanique :	4 BTP, 4 électricité/électronique, 1 maintenance
De l'électricité et de l'électronique :	2 électricité/électronique
De la maintenance :	2 maintenance
De la réparation automobile :	1 métallurgie et 1 réparation automobile
De l'agro-alimentaire, chimie et plasturgie :	3 métallurgie
De l'hôtellerie et restauration :	1 bouche, 3 hôtellerie, 6 gestion administrative
Du commerce et de la vente :	19 gestion administrative, 2 comptabilité
De la gestion administrative :	4 commerce et vente, 18 comptabilité
De la santé :	2 action social, 1 service aux personnes

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »

Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002 ; formations professionnalisantes

Le calcul du « *taux d'adéquation large* » tient compte de ces transferts vers les métiers connexes (cf. Tableau ci-dessus). Il apparaît qu'environ un-tiers des stagiaires suit une formation liée à leur métier antérieur ou présentant une certaine proximité en termes de qualification.

Taux d'adéquation large :	
Spécialités des services	33,1%
Spécialités de la production	44,6%
Ensemble	35,8%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »

Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002 ; formations professionnalisantes

2. Les choix de formation professionnelle

Les formations ne répondent pas toutes aux mêmes objectifs : certaines visent le développement de connaissances générales, d'autres le développement des compétences ou de qualifications professionnelles, d'autres encore permettent aux stagiaires de définir ou redéfinir un projet professionnel.

Le choix de formation (type, spécialité, durée) varie d'une personne à une autre. Mais au-delà des parcours personnels, certains facteurs sont plus ou moins déterminants des choix individuels : le sexe, le niveau initial de formation mais également la situation professionnelle antérieure du stagiaire (demandeurs d'emploi, salarié, temps de recherche d'emploi...).

2.1 Les différences homme/femme dans les choix de formation

Si les femmes handicapées s'inscrivent à quasi-égalité avec les hommes dans l'accès à la formation professionnelle, il n'en est pas de même dans les choix entre les diverses formations que ce soit dans le contenu ou dans la durée. Elles ont un niveau initial de

formation légèrement plus élevé que celui des hommes mais elles sont en revanche plus éloignées de l'emploi (cf. infra).

Les femmes s'orientent plus massivement vers les remises à niveau. Seules 8,2% d'entre elles sont orientées vers les pré-qualifications contre 12,6% des hommes. Similairement, les formations qualifiantes, diplômantes ou non, concernent 36,6% des hommes mais 30,9% des femmes.

Si un-quart des hommes tente d'obtenir une reconnaissance officielle de leurs qualifications professionnelles en visant un certificat ou un diplôme, seules 13,2% des femmes ont choisi cette option.

Tableau 29. Type de formation suivie : les différences homme/femme

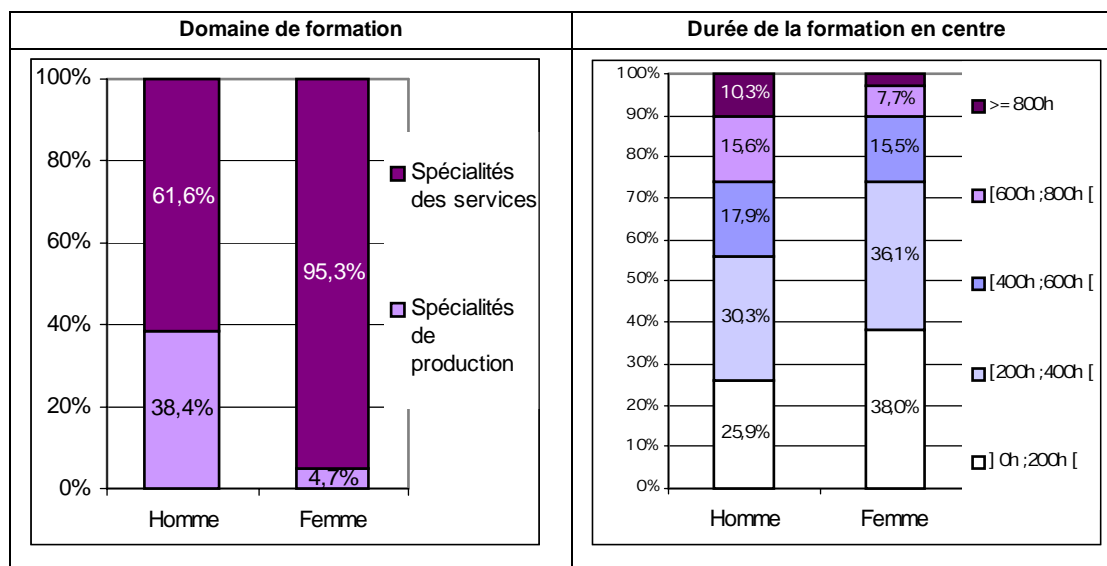
	Homme	Femme
Type de formation suivie		
Création d'entreprise	3,9%	2,5%
Remobilisation	27,8%	25,5%
Remise à niveau	18,8%	32,9%
Pré-qualification	12,6%	8,2%
Qualification	26,0%	26,7%
Formation diplômante	10,9%	4,2%
Total (hors inconnus)	100%	100%
Inconnus	24	22
Effectif	586	572
Certificat ou Diplôme visé pendant la formation		
Vise un diplôme	25,8%	13,2%
Ne vise pas de diplôme	74,2%	86,8%
Total (hors inconnus)	100%	100%
Inconnus	1	2
Effectif	586	572

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Une différence importante s'observe également sur les choix de spécialités de formation : 38,4% des hommes s'orientent vers des spécialités de la production contre seulement 4,7% des femmes. Ces dernières s'orientent massivement vers les spécialités des services (95,3% d'entre elles). Toutefois, ces différences sexuées ne concernent pas exclusivement les personnes handicapées : le même processus se retrouve dans les filières de formation initiale du tout public.

Des inégalités sont également identifiées dans l'accès à des formations longues : plus d'un-quart des hommes (25,9%) suit des formations dont la durée en centre est supérieure ou égale à 600 heures contre 10,4% des femmes. Inversement, les trois-quarts des femmes (74,1%) suivent des formations qui durent moins de 400 heures pour un peu plus de la moitié des hommes (56,2%).

Figure 19. Répartition des hommes et des femmes selon le domaine de formation et la durée



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Une part plus importante de femmes suit des formations qui sont, en moyenne, moins longues que celles choisies par leurs homologues masculins : c'est le cas, notamment des remises à niveau et des spécialités des services.

De deux choses l'une :

a) Soit les formations choisies par les femmes sont intrinsèquement moins longues pour des raisons externes (pédagogique ...). Ainsi les formations qualifiantes non diplômantes ont une durée moyenne de 300 heures²⁷ alors que celles diplômantes ont une durée moyenne en centre de 827 heures²⁸.

b) Soit les femmes choisissent des formations moins longues, ce qui est une hypothèse fort vraisemblable. En effet, le diplôme (visé) n'explique pas tout :

- Les spécialités des services diplômantes restent plus courtes : 48% ont une durée de 600 heures et plus en centre de formation, alors que cela concerne 79,1% des spécialités de la production.

- Les inégalités d'accès à des formations longues persistent même lorsqu'on compare des choix homogènes entre les deux sexes (cf. tableau 31). Les trois-quarts des hommes inscrits en spécialité des services et visant un diplôme suivent des formations qui durent 400 heures ou plus contre 44,2% des femmes²⁹.

²⁷ L'écart-type est de 183 heures (pour 222 dossiers clos).

²⁸ L'écart-type est de 362 heures (pour 81 dossiers clos).

²⁹ Une analyse statistique plus détaillée montre que 13 hommes sur 17 en informatique/bureautique contre 1 femme sur 11 suivent une formation de 400 heures et plus (et similairement 4 hommes sur 5 en spécialités des services aux personnes contre 1 femme sur 9).

**Tableau 30. Répartition selon la durée en centre par sexe:
Formations diplômantes des services**

	Homme	Femme
] 0h ; 200h[5,9%	18,6%
[200h ; 400h[19,6%	37,2%
[400h ; 600h[19,6%	7,0%
[600h ; 800h[35,3%	18,6%
>= 800h	19,6%	18,6%
Total (hors inconnus)	100%	100%
Inconnus	7	2
Effectif	58	45

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires », 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Champ : dossiers clos, formations diplômantes des spécialités des services

Ces inégalités peuvent résulter de facteurs « externes » à la situation des personnes mais surtout à des facteurs socio-professionnels également observés chez les femmes tout public (cf. encadré).

a) Facteurs externes : inégalité d'accès à des formations diplômantes

L'inégalité d'accès à des formations diplômantes peut provenir des choix « sexués » de spécialités professionnelles.

Les spécialités de formations de la production bénéficient en effet des stratégies de branches, à savoir la reconnaissance des compétences professionnelles via la création et le développement de certificat (CQP et CFP notamment). Or près de 90% des stagiaires inscrits dans ces spécialités sont de sexe masculin.

b) Facteurs socio-professionnels

Le niveau initial de formation des femmes est sensiblement plus élevé que celui des hommes. Seules 11,8% des femmes ont un niveau VI contre 15,5% des hommes. A l'inverse, un-quart des femmes ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat contre 21,6% des hommes. Or nous verrons ultérieurement que, précisément, plus le niveau de formation est élevé, plus les stagiaires s'orientent vers des formations pré-qualifiantes ou qualifiantes. Il en résulte donc que **le niveau de formation n'explique pas les inégalités entre les deux sexes**. Il accentue, au contraire, ce constat.

Tableau 31. Répartition par sexe selon le niveau initial de formation

	Homme	Femme
Niveau I, II et III	6,7%	7,3%
Niveau IV	14,9%	18,2%
Niveau V	49,9%	49,6%
Niveau V bis	12,9%	13,2%
Niveau VI	15,5%	11,8%
Total (hors inconnus)	100%	100%
Inconnus	47	30
Effectif	1 000	922

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »

Champ : tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Par ailleurs, la lourdeur du handicap n'explique pas les disparités hommes/femmes. En effet, plus le handicap est lourd, plus les hommes sont nombreux. Alors qu'ils sont minoritaires dans la catégorie A (46,2%), ils sont nettement plus nombreux que les femmes dans la catégorie C (57%).

Tableau 32. Répartition homme/femme entre les 3 catégories Cotorep

	Cotorep A	Cotorep B	Cotorep C
Homme	46,2%	52,1%	57,1%
Femme	53,8%	47,9%	42,9%
Total (hors inconnus)	100%	100%	100%
Inconnus	7	13	1
Effectif	433	967	467

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers , 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

En revanche, **les stagiaires femmes sont globalement plus éloignées du marché du travail** : avant l'entrée en formation, la moitié d'entre elles sont dans une situation de chômage longue durée contre 44,1% chez les hommes. De fait, elles sont presque deux fois plus nombreuses à n'avoir aucune rémunération pendant leur formation.

Ces situations peuvent provenir du choix personnel d'arrêter toute activité professionnelle à la naissance et durant tout ou partie de la scolarité du premier enfant ou des suivants. La formation professionnelle est alors un moyen de renouer avec le monde du travail. Elles sont d'ailleurs plus âgées que les hommes : 43,5% d'entre elles ont 40 ans et plus contre seulement 31,3% des hommes.

Si davantage de femmes sont salariées avant l'entrée en formation (13,8% contre 11,6% d'hommes), elles sont deux fois plus nombreuses à être sur un contrat de travail aidé (CES, CEC ...) mais autant à s'inscrire dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation ou d'un plan de formation de l'entreprise.

Tableau 33. Répartition par sexe selon la situation avant et pendant la formation

Situation professionnelle antérieure	Statut pendant la formation				
	homme	femme		homme	femme
Demandeur d'emploi de - d'1 an	38,0%	31,8%			
Demandeur d'emploi d'1 an et +	44,1%	50,4%			
Etudiant, lycéen	1,8%	1,9%	Salariés contrat aidé en alternance	1,4%	0,4%
En CAT/AP	0,8%	0,0%	Salariés (CIF ou plan de formation)	3,1%	3,4%
Stagiaire de la form. prof.	2,0%	1,6%	Salariés (CES, CEC, CIE)	7,4%	14,6%
Salarié de droit privé	10,9%	11,9%	Demandeurs d'emploi rémunérés	80,4%	68,4%
En IME, IMPRO et autres spé.	1,6%	0,4%	Sans rémunération	7,2%	13,0%
Fonction publique	0,8%	1,9%	Autres (étudiants, artisans, prof libérales)	0,5%	0,2%
Total (hors inconnus)	100%	100%		100%	100%
Inconnus	45	24		30	12
Effectif	1 000	922		586	572

Champ : tous dossiers

Champ : dossiers clos

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires », 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

La situation professionnelle ou financière des femmes éclaire ainsi une grande partie des choix différenciés de durée et de type de formation. Plus éloignées, du marché du travail, elles utiliseraient la formation professionnelle pour (re)définir un projet professionnel dans le cadre d'une remobilisation ou pour réactualiser leurs compétences professionnelles suite à une plus ou moins longue cessation d'activité.

Enfin, leur situation financière (13% sont sans rémunération pendant la formation) et leurs contraintes familiales peuvent expliquer par ailleurs leur choix de suivre des formations d'une durée relativement courte.

Les inégalités hommes/femmes salariés TOUS PUBLICS face à la formation continue

Des inégalités ont été également observées et analysées à partir de l'enquête « formation continue 2000 »³⁰.

Les résultats montrent que les femmes salariées accèdent autant que les hommes à la formation continue dans l'entreprise : le taux d'accès³¹ pour les deux sexes est de 36%. Pourtant une analyse plus fine des conditions d'accès relativise ce constat.

Ainsi, plus le niveau de qualification est faible, plus les inégalités se creusent. L'écart de taux d'accès entre hommes et femmes salariées est nul pour les cadres ou professions intellectuelles supérieures (56% pour les deux sexes) et même favorable aux femmes pour les professions intermédiaires (respectivement de 48 et 52%). Par contre, le taux est inférieur de 6 points (respectivement de 37 et 31%) pour les employés et de 9 points pour les ouvriers.

La réduction du temps de travail comme le choix de travailler à temps partiel n'implique pas ipso-facto un temps libre dégagé et affecté à la formation. Les contraintes familiales incombent principalement aux femmes. Or toute modification d'horaire, d'emploi du temps, d'itinéraire qu'impose souvent une formation perturbe leur organisation. « *Ainsi 20% des femmes salariées sont amenées à réorganiser leur vie personnelle afin de suivre une formation, contre 14% des hommes salariés* ». Cette réorganisation, souvent coûteuse, est d'autant plus difficile à mettre en œuvre que le revenu est faible.

Source : Fournier C. « Hommes et femmes salariés face à la formation continue : des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », Bref, n°179, octobre 2001.

Les femmes (tout public) en recherche d'emploi avant l'entrée en formation

Les femmes en situation de chômage avant l'entrée en formation sont par ailleurs plus nombreuses que les hommes à avoir suivi une formation : 55% de femmes contre 45% d'hommes.

A l'instar des personnes handicapées en formation dans le cadre du Schéma Régional Rhône-Alpes, la répartition du tout public en formation par tranche d'âge selon le sexe montre que les femmes sont plus âgées que les hommes : 32,8% d'entre elles ont 40 et plus contre 26,5% des hommes.

³⁰ Cette enquête, conçue par le Céreq et l'INSEE, a été réalisée auprès d'un échantillon de 28 700 personnes âgées de moins de 65 ans qui avaient achevé leur formation initiale. Elles portaient sur les formations suivies après la sortie du système scolaire, avec un questionnaire plus détaillé allant de janvier 1999 à février 2000.

³¹ Le taux d'accès à la formation continue représente la proportion de personnes ayant suivi au moins une action de formation d'au moins trois heures entre janvier 1999 et février 2000.

Chômeurs TOUT PUBLIC avant l'entrée en formation : Répartition par tranche d'âge selon le sexe

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	20,13	15,07
25 à 39 ans	53,32	52,14
40 à 49 ans	15,6	22,95
>= à 50ans	10,95	9,84
	100%	100%
Effectif	330 517	403 206

Note : Compte tenu de la part très élevée de demandeurs d'emploi handicapés avant l'entrée en formation (80%) et la faible représentation des salariés, il est apparu plus pertinent de prendre les personnes en situation de chômage avant l'entrée en formation pour comparer les différences sexuées entre le tout public et le public handicapé.

Source : « Formation continue 2000 », tableaux statistiques, CEREQ. Champ : France entière

2.2 Les facteurs personnels et professionnels : l'âge, le niveau initial de formation et la situation professionnelle antérieure

Les facteurs déterminants des choix de formation peuvent être sociaux ou professionnels. La prise en compte simultanée du sexe, de l'âge, du niveau initial de formation et du statut du stagiaire pendant la formation, effectuée à l'aide de tests statistiques appropriés (cf. encadré méthodologique), montre que le statut professionnel de la personne et encore plus son niveau initial de formation influent significativement sur les choix de formation. L'impact de l'âge est réel mais plus faible.

Le facteur « sexe » n'apparaît pas comme *directement* déterminant : il y a interaction avec d'autres effets. Les choix sexués de formation (cf. supra) sont fortement liés aux différences d'âge et surtout de situation vis à vis de l'emploi. Aussi, une réflexion visant à agir sur les choix de formation entre les hommes et les femmes ne doit pas tant être menée sur l'orientation que sur les contraintes qui agissent en amont sur cette orientation.

Méthodologie

La prise en compte d'un seul facteur à la fois, l'âge par exemple, peut conduire à surestimer son impact sur les choix de formation. Ainsi pour les jeunes de faible niveau de formation, lequel de l'âge ou du niveau de formation est réellement déterminant dans le choix de suivre une pré-qualification ?

Afin d'évaluer simultanément l'influence des différents facteurs socio-démographiques et professionnelles des stagiaires sur les choix de formation, des régressions logistiques ont été effectuées. L'objectif n'est pas de prévoir mais de « comprendre » une partie des déterminants. L'idée est de faire intervenir conjointement différentes variables à travers un modèle permettant d'éliminer les effets de structure résultant de liens éventuels (ou corrélation) entre ces variables. Il s'agit d'expliquer à travers les caractéristiques personnelles et professionnelles des stagiaires les choix de suivre tel ou tel type de formation. Le même type de modèle est utilisé pour évaluer les déterminants du choix de suivre une formation professionnalisante ou non.

Ce type d'analyses statistiques exige une absence de dépendance entre les facteurs explicatifs. Les résultats des tests (Chi² ou V de Cramer) montrent qu'il y a indépendance

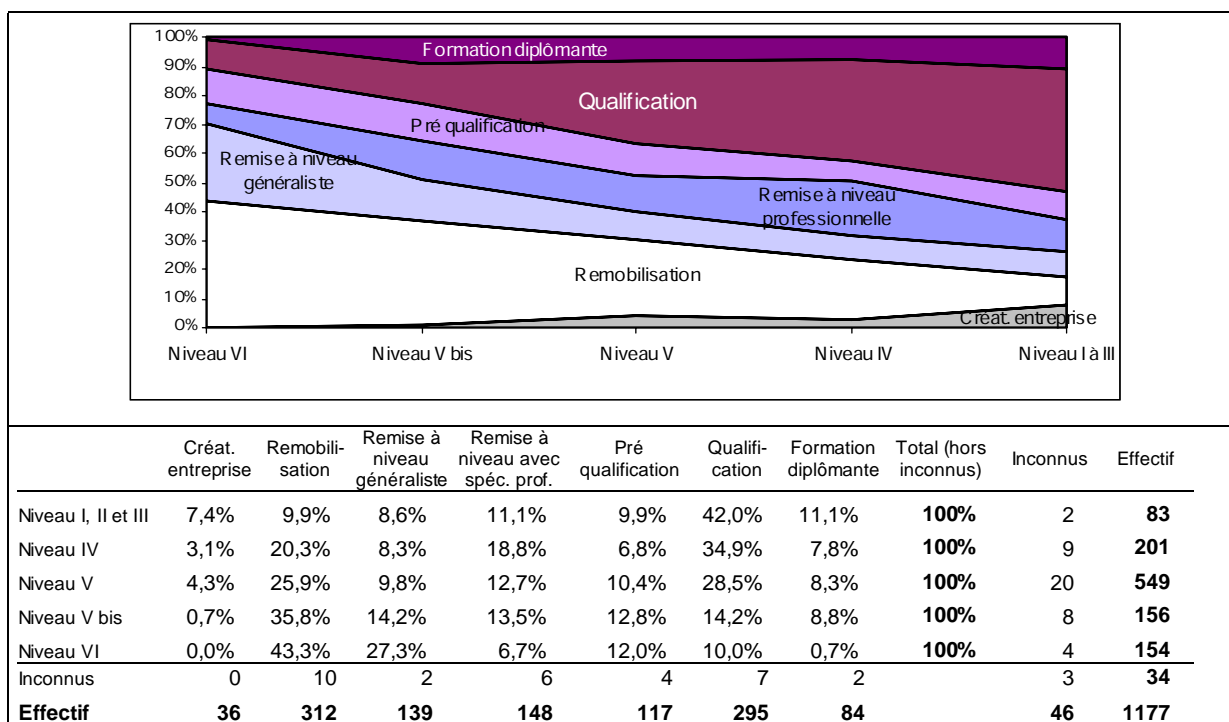
entre les différentes caractéristiques prises deux à deux (sexe, niveau initial de formation, âge et statut pendant la formation).

2.2.1 Le poids du niveau initial de formation et de l'âge de la personne

Le niveau initial de formation influe de façon manifeste sur les choix de formation. Plus le niveau est bas, plus la part de stagiaires suivant une remobilisation est importante. A l'inverse, plus le niveau initial de formation est élevé, plus la part de stagiaires suivant une formation qualifiante est importante.

Les remises à niveau selon leurs caractères professionnels ou généralistes ne concernent pas précisément le même public. Celles généralistes s'adressent à un public moins formé. Les stagiaires de niveau IV sont plus particulièrement concernés par les remises à niveau professionnelles. Sur les 36 stagiaires de niveau IV suivant une remise à niveau professionnelle, 17 suivent la filière « gestion administrative », et 13 sont en « informatique-bureautique ». 21 pratiquaient un métier de la gestion administrative³² avant l'entrée en formation.

Figure 20. Répartition par niveau initial de formation selon le type de formation suivie



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

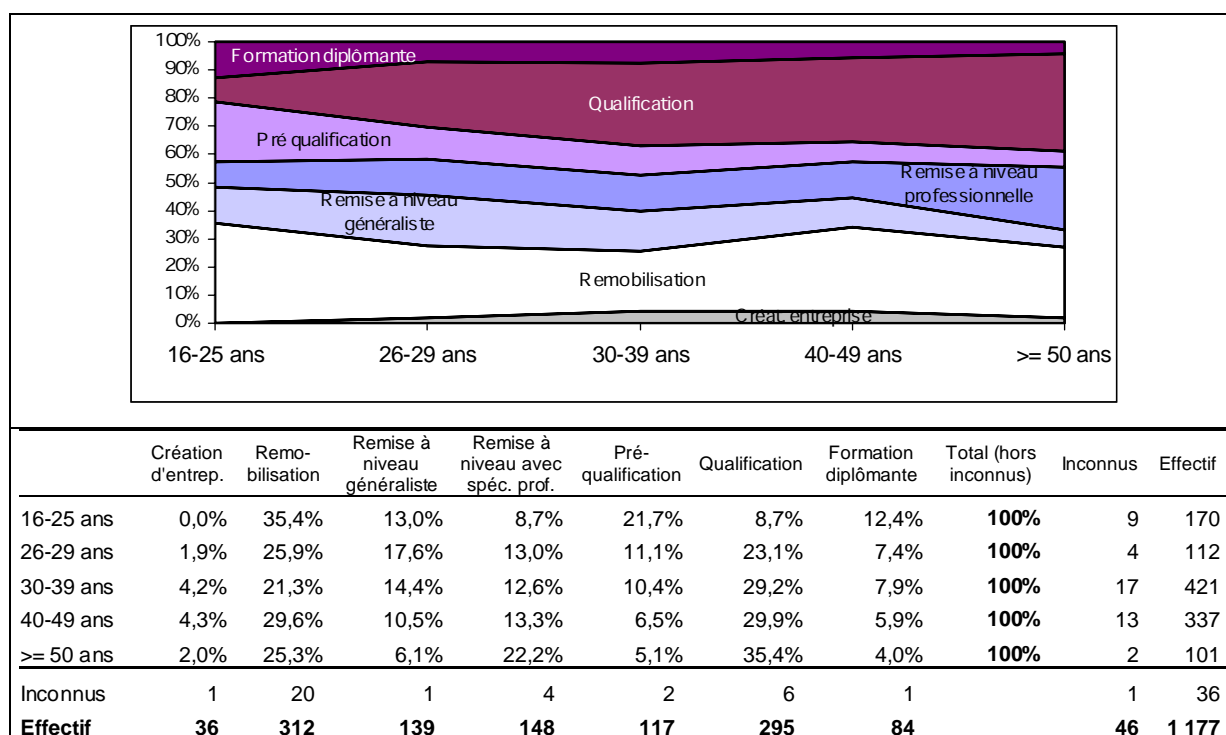
La figure 20 illustre également le poids de l'âge sur les choix de formation. La part de stagiaires suivant une pré-qualification et une formation diplômante est d'autant plus importante que la population est jeune et inversement pour les qualifications et les remises à niveau professionnelles. L'objectif visé par une personne entrant en formation ne peut être complètement indépendant de son âge. Plus la personne est âgée, moins elle aura intérêt à

³² Selon la nomenclature des Domaines de Métier (DOM) de l'OREFRA.

s'engager dans une formation longue et diplômante, plus elle sera concernée par des formations courtes d'acquisition de compétences opérationnelles, telles que les remises à niveau professionnelles : elle recherche une employabilité plus immédiate.

Ainsi, les jeunes de 16-25 ans choisissent davantage, relativement aux autres tranches d'âges, les pré-qualifications et les formations diplômantes alors que les stagiaires de 50 ans et plus sont proportionnellement plus nombreux à suivre une remise à niveau professionnelle.

Figure 21. Répartition par tranches d'âge selon le type de formation suivie



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

2.2.2 Le poids de la situation professionnelle antérieure à la formation

Une longue période d'inactivité, qu'elle soit liée à un arrêt maladie ou à un choix personnel ou familial, est souvent un frein à une réinsertion rapide vers l'emploi. C'est un frein à la fois objectif (perte ou obsolescence de compétences professionnelles, nécessité d'une réorientation professionnelle radicale) et subjectif (lié aux appréhensions des personnes ou aux capacités évaluées par d'éventuels employeurs).

Les **formations de remobilisation** permettent de surmonter les freins subjectifs de la personne ou d'amorcer un processus de réorientation professionnelle. De fait, elles concernent d'autant plus une personne que celle-ci est éloignée de l'emploi : 37% des chômeurs longue durée, 24,3% des demandeurs d'emploi de moins d'un an suivent une remobilisation mais seulement 3,1% des salariés (cf. tableau 35).

Plus d'un-tiers des stagiaires ayant eu une période d'inactivité de plus de deux ans suit ce type de formation contre environ un-quart de ceux ayant eu une période d'inactivité de 6 mois ou moins (cf. figure 21).

Les **remises à niveau professionnelles**, par contre concernent plus spécifiquement les stagiaires salariés avant l'entrée en formation. Ce type de formation correspond en effet

davantage aux objectifs des employeurs : des formations courtes ciblées sur l'acquisition de compétences professionnelles opérationnelles.

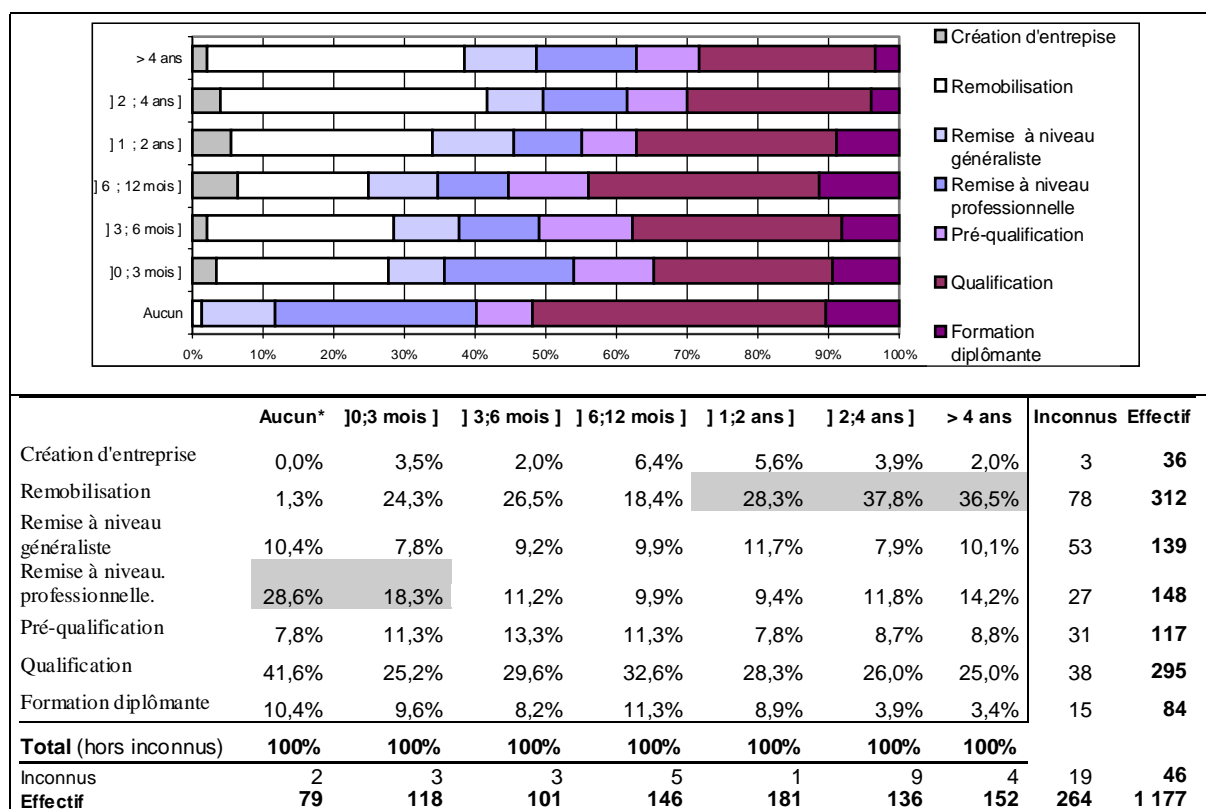
La part plus importante de stagiaires en **pré-qualification** parmi les demandeurs d'emploi de moins d'un an s'explique surtout par la présence plus importante de jeunes dans cette catégorie.

Tableau 34. Répartition des stagiaires entre les types de formation selon la situation professionnelle antérieure

	Demandeur d'emploi d'1 an et +	Demandeur d'emploi de - 1 an	Salarié
Création d'entreprise	3,1%	5,1%	0,0%
Remobilisation	37,0%	24,3%	3,1%
Remise à niveau généraliste	13,2%	10,1%	9,9%
Remise à niveau professionnelle	10,7%	9,6%	32,8%
Pré-qualification	9,1%	12,5%	5,3%
Qualification	23,0%	26,9%	40,5%
Formation diplômante	4,0%	11,5%	8,4%
Total (hors inconnus)	100%	100%	100%
Inconnus	18	19	4
Effectif	570	394	135

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Figure 22. Type de formation suivie selon le temps d'inactivité professionnelle antérieure



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)
* dont salariés avant l'entrée en formation

2.3 Quel public accède aux formations professionnalisantes ?

Une manière plus synthétique d'analyser les choix de formation consiste à considérer les deux grands types de formation suivants :

1. les formations visant directement la professionnalisation sont composées des spécialités de formation professionnelles (pré-)qualifiantes, diplômantes ou de remise à niveau.
2. les formations ne visant pas directement la professionnalisation sont les remobilisations et les remises à niveau généralistes.

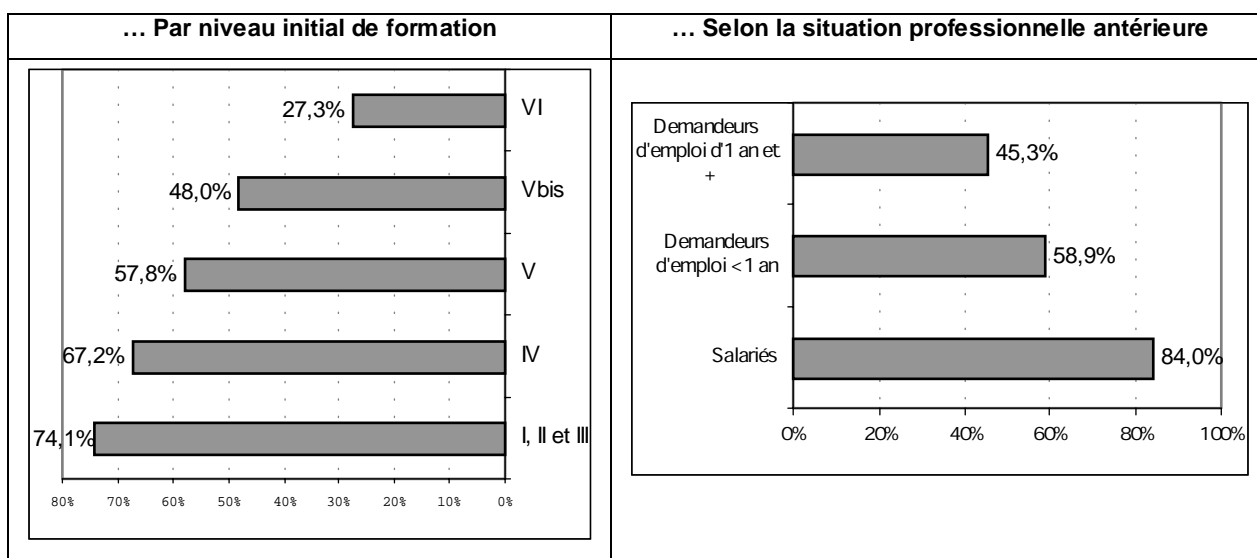
Les formations d'aide à la création d'entreprise sont des orientations spécifiques qui peuvent être rangées dans le premier comme dans le second axe. Elles ne sont pas considérées ici.

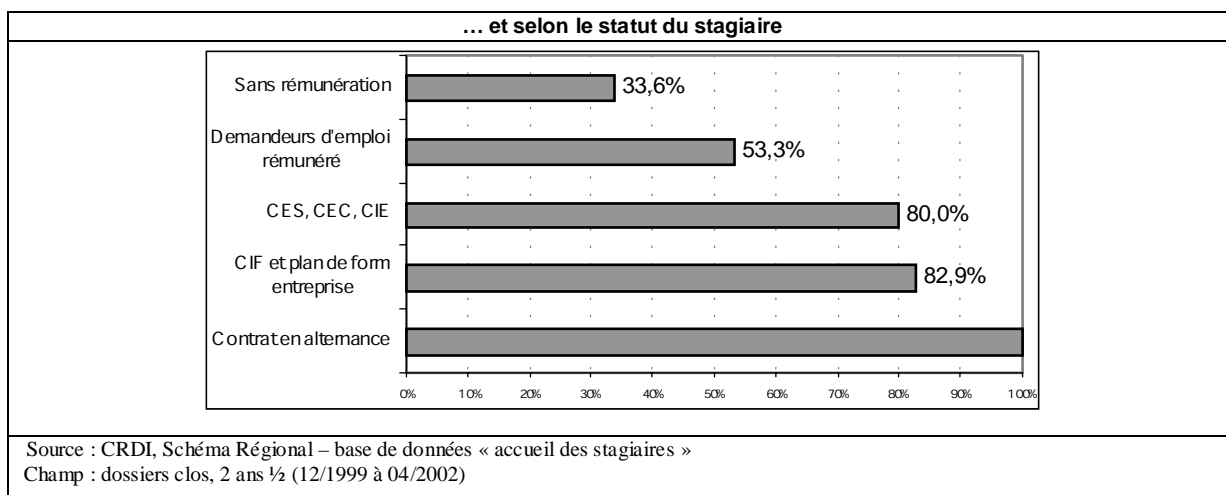
Quels sont les caractéristiques des stagiaires qui s'orientent vers des formations professionnalisantes ? Quels sont les facteurs déterminants d'accès à ces formations ?

Les facteurs les plus déterminants sont le niveau de formation, la situation professionnelle antérieure du stagiaire et le statut du stagiaire pendant la formation.

- Le fait d'avoir un niveau initial de formation supérieur ou égal au BEP/CAP (niveau V) a une influence-clé positive sur l'orientation vers une formation professionnalisante par rapport à un stagiaire dont le niveau est inférieur.
- En revanche, le passage par une longue période de recherche d'emploi (d'un an et plus) avant l'entrée en formation influe de façon négative sur l'orientation vers une formation professionnalisante. A l'inverse, les salariés (quel que soit le type de contrat de travail) ont un taux d'accès aux formations professionnalisantes très élevé, ce qui est d'ailleurs un résultat attendu.
- Enfin, les stagiaires sans rémunération sont ceux dont le taux d'accès à des formations professionnalisantes est le plus faible.

Figure 23. Taux d'accès à des formations professionnalisantes ...





3. Les Publics-types

Un travail de correspondance entre les profils-types de formation élaborés dans la première partie du rapport et les caractéristiques des stagiaires a été réalisé afin d'identifier des publics-types (à telle formation correspond tel type de stagiaire).

Il a permis d'identifier des publics-types relativement proches des profils-types de formation sur une partie seulement des stagiaires : les salariés, les demandeurs d'emploi sans rémunération et ceux inscrits en création d'entreprise. La constitution de publics-types s'est avérée trop réductrice sur les demandeurs d'emploi rémunérés : elle a pour conséquence d'en exclure une bonne partie (cf. infra encadré « méthodologie »). Sur ces derniers, seules des grandes tendances peuvent être dégagées.

On distingue ainsi 4 publics-types et les « autres demandeurs d'emploi rémunérés », ces derniers constituent le noyau dur des stagiaires du Schéma Régional Rhône-Alpes.

SALARIES	public-type 1	Salariés sur des contrats en alternance avec des parcours de formations professionnalisants, qualifiants et long.
	public-type 2	Salariés en formations professionnalisantes <i>principalement</i> des services : a) sur des contrats de travail aidés (CES, CEC, CIE) ou b) en CIF ou sur des plans de formation de l'entreprise
DEMANDEURS D'EMPLOI	public-type 3	Demandeurs d'emploi sans rémunération suivant des remises à niveau généralistes et des formations d'informatique-bureautique.
	public-type 4	Demandeurs d'emploi sur des formations d'aide à la création d'entreprise
	Noyau dur	Les « autres demandeurs d'emploi rémunérés » dont les choix de formation vont dépendre fortement et conjointement du niveau initial de formation et du temps de recherche d'emploi avant l'entrée en formation.

Compte tenu du fait que la typologie des publics-types permet de présenter séparément les salariés et les demandeurs d'emploi pendant leur formation, les deux paragraphes suivant respectent cette séparation.

Aspects méthodologiques

Une première analyse des correspondances multiples (ACM) a été effectuée en retenant les informations suivantes : durée, type et domaine de formation, statut du stagiaire pendant la formation, situation professionnelle antérieure, niveau initial de formation. Les créations d'entreprise ont été écartées (points très éloignés des axes).

L'analyse met en exergue l'importance d'opposer d'une part les stagiaires selon leur situation vis à vis du marché du travail (salariés, durée de recherche d'emploi) et donc selon leur statut pendant la formation (le statut étant fortement relié à la situation professionnelle), et d'autre part selon le type et la durée de la formation. Deux groupes apparaissent très nettement :

- les stagiaires sur des contrats en alternance suivant des formations longues et diplômantes,
- les stagiaires sans rémunération suivant une formation de remise à niveau générale et courte.

Deux autres apparaissent moins distinctement :

- le noyau dur des demandeurs d'emploi.
- les salariés suivant une formation professionnelle (remise à niveau et qualification, spécialité des services) : les CIF et plan de formation entreprise et les CES, CEC.

Dans la seconde ACM, les créations d'entreprise, les stagiaires sans rémunération ainsi que ceux en contrat d'alternance ont été écartés. Les mêmes variables ont été retenues. L'opposition entre les salariés et les demandeurs d'emploi apparaît toujours aussi distinctement. Les demandeurs d'emploi d'un an et plus se situent du côté du niveau VI et des remobilisations tandis que les demandeurs d'un an et plus se situent du côté des formations professionnalisantes. Toutefois, dans les deux cas, les points sont proches de l'axe et du centre du graphique, ce qui indique qu'ils n'ont pas de caractéristiques dominantes.

3.1 Les salariés (statut de salariés pendant la formation)

170 stagiaires ont un statut de salarié pendant la formation. Ils représentent 15,1% de l'ensemble des stagiaires³³. 72,9%³⁴ d'entre eux étaient déjà salariés avant l'entrée en formation (et inversement, 90% des salariés avant l'entrée en formation sont toujours sur un statut de salarié).

- Seulement dix stagiaires sont sur des **contrats en alternance** (dont 7 Contrat de qualification).
- Les autres sont principalement sur des **contrats aidés** (123 stagiaires soit 72,3%), dont 90 stagiaires en CES et 24 en CEC.
- Enfin vingt-sept stagiaires sont en **Congé Individuel de Formation (CIF)**, dix sur un **plan de formation** de l'entreprise.

Il est important de noter que, sur l'ensemble des dossiers, les contrats en alternance sont aussi nombreux que les « CIF et plan de formation de l'entreprise » : respectivement 76 et 75 stagiaires.

³³ Dossiers clos, hors inconnus (335 sur l'ensemble des dossiers soit 18,2% de l'ensemble des stagiaires).

³⁴ Dossiers clos, hors inconnus (60,6% sur l'ensemble des dossiers).

Tableau 35. Nombre de stagiaires selon la situation avant et pendant la formation

Statut pendant		CES, CEC, CIE, Emploi jeune	Contrat alternance	CIF et plan de formation entreprise	Total
		Situation avant			
	Demandeurs d'emploi de - d'1 an	7	1	1	9
	Demandeurs d'emploi d'1 an et +	23	2	0	25
	Etudiant	0	1	0	1
	IME, IMPRO	0	1	0	1
	CAT/AP	0	0	1	1
	Stagiaire de la formation prof.	5	2	1	8
	Salariés de droit privé	73	3	34	110
	Fonction publique	11	0	0	11
	inconnus	4	0	0	4
Effectif	dossiers clos	123	10	37	170
Répartition		72,4%	5,9%	21,8%	100%
Effectif	tous dossiers	184	76	75	335
Répartition		54,9%	22,7%	22,4%	100%

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
Champ : 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Ils peuvent être identifiés en deux publics-types : d'un côté les stagiaires sur des contrats en alternance, de l'autre les salariés (hors contrat en alternance) suivant des formations professionnalisantes.

Note : compte tenu du fait que les effectifs salariés sur dossiers clos sont faibles et que les informations utilisées pour caractériser ces publics-types sont principalement socio-démographiques, les statistiques seront effectuées sur l'ensemble des dossiers.

Le **public-type 1** est constitué de 76 stagiaires³⁵ sur des **contrats en alternance** avec des parcours de formations professionnalisants, qualifiants et long.

C'est un public constitué majoritairement d'hommes (61,8%) et de stagiaires de moins de 30 ans (69,3%). Il est à noter que seulement 22,7% de ceux qui accèdent à ce type de mesures n'ont initialement aucun diplôme et que 20% ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat.

³⁵ 57 contrats de qualification, 12 contrats d'apprentissage, 7 contrats d'orientation.

Tableau 36. Aspects socio-démographiques et caractéristiques des formations suivies par le public-type

Part (hors inco.)	Public-type 1	Ensemble	Part (hors inco.)	Public-type 1
Sexe			Type de formation	
Hommes	61,8%	52%	Pré-qualification	1,3%
Femmes	38,2%	48%	Qualification	36,0%
Age			Formation diplômante	54,7%
< 30 ans	69,3%	27,1%	Remise à niveau professionnelle	1,3%
30-39 ans	20,0%	35,8%	Remise à niveau générale	6,7%
40-49 ans	9,3%	28,6%	Domaine de formation	
>= 50 ans	1,3%	8,5%	Spécialités de production	39,5%
Niveau initial de formation			Spécialités des services	52,6%
Niveau >= IV	20,0%	23,3%	Sans spécialité	7,9%
Niveau V	52,0%	49,8%	Durée en centre de formation	
Niveau V bis	5,3%	13,0%	< 200 H	5,5%
Niveau VI	22,7%	13,9%	[200H, 400H[15,1%
Effectif	76	1943	[400H, 600H[26,0%
			[600H, 800H[13,7%
			<= 800 H	39,7%
			Effectif	76

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : Tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Ce public s'inscrit dans un parcours long de formation professionnalisante. 90,7% suivent des qualifications ou des formations diplômantes. Près de 80% sont dans une formation d'une durée de 600 heures et plus, et près de 40% dans une formation d'une durée de 800 heures et plus. Les spécialités de production sont bien représentées (39,5% de ce public) relativement à l'ensemble des stagiaires (13,3%).

Le **public-type 2** est constitué de 195 stagiaires **salariés** (hors contrat d'alternance) sur des formations professionnalisantes *principalement* des services

Ce public-type présente des caractéristiques sensiblement différentes selon qu'il s'agit d'un contrat aidé ou d'une situation plus classique (CIF et plan de formation de l'entreprise) : ces différences portent en particulier sur la répartition homme/femme, sur les domaines et les durées de formation suivies.

Il est donc adéquat d'en faire deux sous-publics. Dans les deux cas, toutefois, **le public est plus âgé et mieux formé que l'ensemble des stagiaires.**

1. Le premier groupe est constitué de 62 stagiaires dont 49 en Congé Individuel de Formation (CIF) et 13 sur des plans de formation de l'entreprise. C'est un public plus âgé que la moyenne : 45% ont 40 ans et plus et seulement 8,3% ont moins de 30 ans (contre 27,1% sur l'ensemble des stagiaires). Il est mieux formé que l'ensemble : on compte une part plus importante de stagiaires avec un niveau CAP/BEP (près des deux-tiers) et nettement moins de faible niveau (VI et V bis).

Les stagiaires en CIF s'inscrivent dans un parcours de formation long, qualifiant ou diplômant tandis que ceux sur des plans de formation sont plutôt sur des formations qualifiantes et courtes.

2. Le second groupe est constitué de 133 stagiaires sur des contrats aidés (principalement des CES). C'est un public plutôt féminin (68,4% de femmes) sensiblement plus âgé que l'ensemble des stagiaires du Schéma Régional. Il est initialement mieux formé que l'ensemble : 33,6% ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat contre 23,2% sur l'ensemble.

Ce groupe s'inscrit, contrairement au premier, dans un parcours assez court de qualification et de remise à niveau professionnelle. Il cible trois spécialités (79% de ce public) : la gestion administrative, la comptabilité et l'informatique-bureautique. Les formations sont relativement courtes : 94% des stagiaires de ce groupe suivent des formations d'une durée inférieure à 400 heures.

Tableau 37. Aspects socio-démographiques et caractéristiques des formations suivies par le public-type 2

Public-type 2			Public-type 2		
Part (hors inco.)	CIF, plan de formation de l'entreprise	CES, CEC, CIE	Part (hors inco.)	CIF, plan de formation de l'entreprise	CES, CEC, CIE
Sexe			Type de formation		
Hommes	53,2%	31,6%	Pré-qualification	4,8%	4,5%
Femmes	46,8%	68,4%	Qualification	66,1%	40,6%
Age			Formation diplômante	17,7%	6,8%
< 30 ans	8,3%	17,8%	Remise à niveau profes.	11,3%	48,1%
30-39 ans	46,7%	33,3%	Domaine de formation		
40-49 ans	41,7%	37,2%	Spécialités de production	25,8%	6,2%
>= 50 ans	3,3%	11,6%	Spécialités des services	74,2%	93,8%
Niveau de formation			Durée en centre de formation		
I à III	4,9%	13,0%	< 200 H	8,2%	67,2%
IV	21,3%	20,6%	[200H, 400H[14,8%	26,7%
V	65,6%	48,9%	[400H, 600H[31,1%	4,6%
V bis	6,6%	9,9%	[600H, 800H[13,1%	0,8%
VI	1,6%	7,6%	<= 800 H	32,8%	0,8%
Effectif	62	133	Effectif	62	133

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : Tous dossiers, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

3.2 Les demandeurs d'emploi

Parmi les demandeurs d'emploi, on peut distinguer deux publics-types spécifiques qui renvoient très explicitement aux formations-types 2 et 5 (cf. partie 1) :

- les demandeurs d'emploi sans rémunération suivant des remises à niveau généralistes (soit 100 stagiaires),
- les demandeurs d'emploi suivant une formation d'aide à la création d'entreprise (soit 38 stagiaires).

Ces deux publics se détachent des autres demandeurs d'emploi en formation dans les organismes labellisés.

Le **public-type 3** est constitué de 100 stagiaires **sans rémunération** suivant des remises à niveau généralistes et des formations d'informatique-bureautique.

Il s'agit d'un public plutôt féminin (66% de femmes) qui suit soit des formations d'informatique-bureautique (30%), soit des remises à niveau généralistes (70%).

Ce public est moins formé que la moyenne et plus éloigné du marché du travail : 17,4% ont un niveau VI (contre 13,9% pour l'ensemble des stagiaires) et 53,9% étaient dans une situation de recherche d'emploi d'un an et plus avant l'entrée en formation (contre 47,7% pour l'ensemble).

Tableau 38. Aspects socio-démographiques du public-type 3

Part (hors inco.)	Public-type 3	Ensemble
Age		
< 30 ans	31%	27,1%
30-39 ans	40%	35,8%
40-49 ans	22%	28,6%
>= 50 ans	7%	8,5%
Niveau initial de formation		
I à III	9,1%	6,9%
IV	13,1%	16,3%
V	43,4%	49,8%
Vbis	17,2%	13,0%
VI	17,2%	13,9%
Effectif	100	1943

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Le **public-type 4** est constitué de 38 demandeurs d'emploi suivant une formation d'aide à la création d'entreprise

Sur les 38, 37 ont une rémunération. Ils sont tous âgés d'au moins 26 ans et 20 ont moins de 40 ans. Il y a 21 hommes et 17 femmes. 37 ont un niveau supérieur ou égal au CAP/BEP, 6 ont un niveau baccalauréat et 6 un niveau supérieur ou égal à BAC+2.

La moitié d'entre eux sont chômeurs longue durée.

Les « **autres demandeurs d'emploi rémunérés** » : 719 stagiaires

Les autres demandeurs d'emploi (719 stagiaires en recherche d'emploi avant l'entrée en formation et rémunérés pendant la formation) ne peuvent être identifiés en public-type. L'analyse de leurs caractéristiques socio-démographiques n'indique pas de traits saillants au regard de l'ensemble des stagiaires. La mise en relation du niveau de formation, de l'âge et du temps de recherche d'emploi permet toutefois de dégager certaines tendances dans les choix d'orientation :

1. Les *jeunes demandeurs d'emploi de 16 à 25 ans*³⁶ avec un niveau de formation relativement faible (la moitié a un niveau V bis ou VI) suivent plus spécifiquement des remobilisations ou des pré-qualifications (cf. encadré ci-après). Les autres jeunes du Schéma Régional, initialement mieux formés et s'inscrivant dans un parcours long de formation professionnelle ont été identifiés dans le public-type 1. Le parcours de formation de ces jeunes sans qualification et sans diplôme s'inscrit vraisemblablement dans une temporalité plus longue que ce que l'étude actuelle permet d'observer. Le passage par une remobilisation ou une pré-qualification semble une étape préalable et nécessaire à une formation qualifiante voire diplômante.

« Les 16 – 25 ans demandeurs d'emploi rémunérés »		
	Part (hors inconnus)	ensemble
Niveau initial de formation		
Niveau IV	11,2%	23,3%
Niveau V	38,8%	49,8%
Niveau V bis	30,6%	13,0%
Niveau VI	19,4%	13,9%
Effectif	98	1943

	Part (hors inconnus)
Type de formation	
Remobilisation	51,1%
Pré-qualification	24,5%
Qualification	8,5%
Formation diplômante	9,6%
Remise à niveau	6,4%
Effectif	98

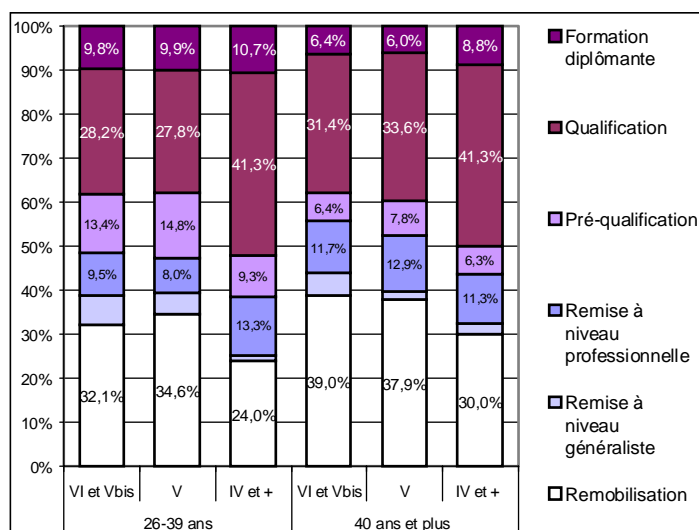
Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

2. Pour les tranches d'âge supérieures (*26 ans et plus*), le niveau initial et le temps de recherche d'emploi influent conjointement sur le type de formation suivie :
 - a. plus le niveau de formation est bas, plus le temps de recherche d'emploi est long, et plus le stagiaire a tendance à suivre une remobilisation.
 - b. Inversement, plus le niveau de formation est élevé, plus le temps de recherche d'emploi est court et plus la part de personnes handicapées suivant une formation qualifiante est élevée. Il est important de souligner l'absence de demandeurs d'emploi sans aucune qualification (niveau VI) dans les formations diplômantes et la faible part en qualifications.
3. Enfin, l'âge influe également sur certains types de formation (de façon plus ténue toutefois, que le niveau de formation et la situation vis à vis du marché du travail) et plus spécifiquement sur les remises à niveau professionnelles : les plus de 40 ans sont proportionnellement plus nombreux à suivre ce type de formation et ce quels que soient le niveau de formation et la durée antérieure de recherche d'emploi. A l'inverse, les personnes sont d'autant plus concernées par les pré-qualifications et les formations diplômantes qu'elles sont jeunes.

Ce facteur « âge » peut s'expliquer ainsi : plus la personne est âgée, plus elle recherche l'acquisition ou la réactualisation de compétences améliorant son employabilité immédiate. Au contraire, plus la personne est jeune, plus elle va chercher à s'inscrire dans un parcours long de formation : au-delà du désir de retrouver un emploi, son objectif est d'acquérir des qualifications transférables et reconnues dans le temps.

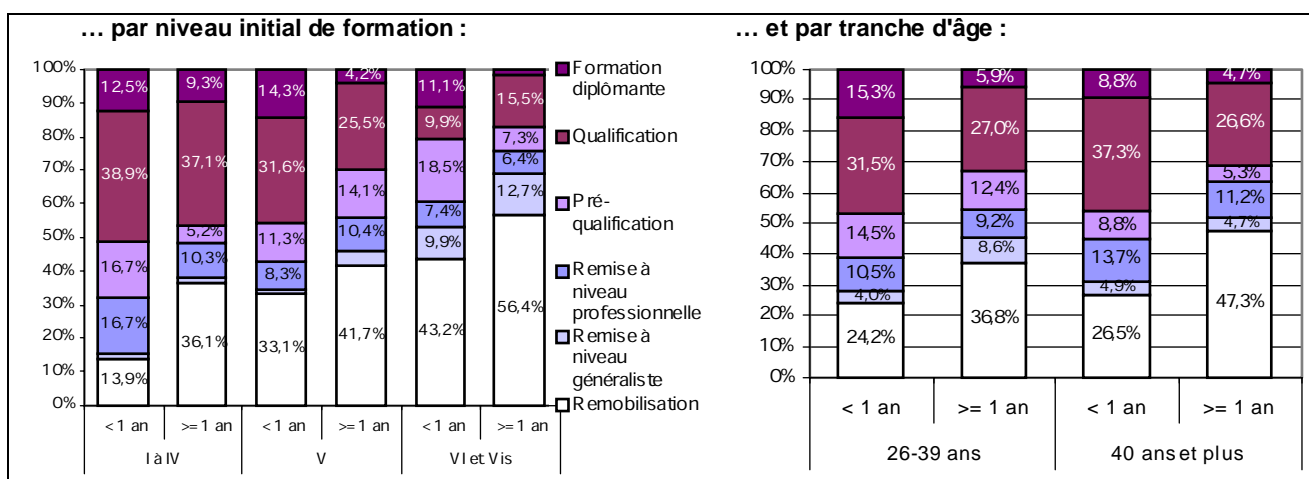
³⁶ L'effectif trop faible des demandeurs d'emploi de 16 à 25 ans nécessitait de les traiter séparément des tranches d'âge supérieures.

Figure 24. Type de Formation suivie par tranche d'âge selon le niveau initial de formation



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Figure 25. Type de Formation suivie par les plus de 25 ans selon le temps de recherche d'emploi ...



Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Formation professionnalisante : des demandeurs d'emploi plus qualifiés et proches de l'emploi

Enfin, les facteurs identifiés comme influant sur le choix de formation (professionnalisant ou non) des demandeurs d'emploi sont le niveau initial de formation et le temps de recherche d'emploi.

Plus le niveau initial est élevé, plus le temps de recherche d'emploi est court et plus la part de stagiaires inscrits dans une formation professionnalisante est importante : 70,2% des stagiaires avec un niveau initial supérieur ou égal au BEP/CAP et avec une recherche d'emploi inférieure à un an, contre 30% des stagiaires avec un niveau initial V bis et VI et une recherche d'emploi supérieure ou égale à un an (cf. tableau 39) sont dans une formation professionnalisante. Il apparaît que le facteur le plus discriminant est le niveau de formation.

Tableau 39. Part de demandeurs d'emploi en Formation Professionnalisante (F.P.) selon le double critère du niveau initial de formation et du temps de recherche d'emploi (hors inconnus)

		Temps de recherche d'emploi avant l'entrée en formation	
		Inférieur à 1 an	Supérieur ou égal à 1 an
Niveau initial de formation	Avec une qualification Niveau I à V	205 stagiaires dont 70,2% en F.P.	286 stagiaires dont 55% en F.P.
	Sans qualification Niveau V bis et VI	81 stagiaires dont 45,7% en F.P.	110 stagiaires dont 30% en F.P.

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Le niveau de formation va influencer de manière significative sur le type de formation choisie par les demandeurs d'emploi handicapés du Schéma Régional, il joue plus sur l'accès à des formations (indistinctement du type) pour les chômeurs « tout public » (cf. encadré ci-dessous).

**Chômeurs TOUT PUBLIC et formation professionnelle :
Extrait de l'article « formation continue et insertion ».**

« Le niveau de formation explique l'accès différencié des chômeurs à la formation.

18% des personnes au chômage (selon les normes internationales du BIT) en mars 2000 ont suivi au moins une formation au cours des 14 mois précédents (hors formations financées par l'entreprise car la personne a pu travailler entre janvier 1999 et février 2000 et alternance). Le taux de participation à la formation des chômeurs dépend beaucoup de leur niveau de formation initiale. Près d'un-tiers des chômeurs diplômés du supérieur ont suivi une formation, contre seulement un sur dix pour les non-qualifiés (niveaux Vbis et VI) et deux sur dix pour les niveaux IV et V. A l'inverse du niveau de formation, le sexe, l'ancienneté de chômage et la durée écoulée depuis la fin des études ne jouent pas de rôle significatif dans l'accès à des demandeurs d'emploi à la formation. »

Gélot D. (DARES).

Premières infos, premières synthèses, mars 2002, n° 10, p6, DARES.

4. Le public des « demandeurs d'emploi » en formation en 2001 : leurs caractéristiques

80% des stagiaires entrant en formation en 2001, dans le cadre du Schéma Régional, étaient demandeurs d'emploi. Ils représentent 7,3% des demandeurs d'emploi de catégorie 1³⁷ inscrits à l'ANPE au 31/12/2000. Ceux qui accèdent à la formation sont globalement plutôt jeunes, ils ont un niveau initial de formation plus élevé que la moyenne et comptent autant de femmes que d'hommes.

³⁷ Personne sans emploi, immédiatement disponible et recherchant un emploi à durée indéterminée et à temps plein.

Méthodologie : pourquoi l'année 2001 ?

L'objectif de cette partie est d'identifier les « demandeurs d'emploi » qui accèdent à la formation professionnelle dans le cadre du Schéma Régional. La « population-mère », dont ils sont vraisemblablement issus, est celle des personnes handicapées demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.

Cette partie a pour objectif de comparer les caractéristiques des demandeurs d'emploi TH inscrits à l'ANPE au 31 décembre 2000 avec celles des stagiaires entrés en formation dans un organisme labellisé du 1^{er} janvier au 31 décembre 2001 et déclarant avoir été demandeurs d'emploi.

4.1 Répartition géographique et taux d'accès à la formation dans les organismes labellisés

On observe que le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi varie entre les départements (cf. carte p73). Ce taux est le rapport entre le nombre d'entrées en formation de stagiaires « demandeurs d'emploi » en 2001 dans les **organismes labellisés** et le nombre de demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE au 31/12/2000. Ce sont dans les départements du Rhône et de la Drôme que ce taux est le plus important, avec respectivement 9,64% et 9,34%. La Savoie arrive en troisième position avec un taux légèrement inférieur à 9% Les départements les moins bien placés sont l'Isère et la Loire avec des taux inférieurs à 5%.

Tableau 40. Les Demandeurs d'Emploi (DE) handicapés : taux d'accès à la formation professionnelle dans les organismes labellisés du Schéma Régional

	Effectif Schéma Régional « DE handicapés » en formation en 2001 ⁽¹⁾	Effectif ANPE DE handicapés inscrits à l'ANPE au 31/12/2000 ⁽²⁾	TAUX
Ain	61	812	7,51%
Ardèche	39	634	6,15%
Drôme	107	1 148	9,32%
Isère	106	2 162	4,90%
Loire	115	2 465	4,67%
Rhône	310	3 215	9,64%
Savoie	57	644	8,85%
Haute-Savoie	63	1 017	6,19%
Rhône-Alpes	858	12 097	7,1%

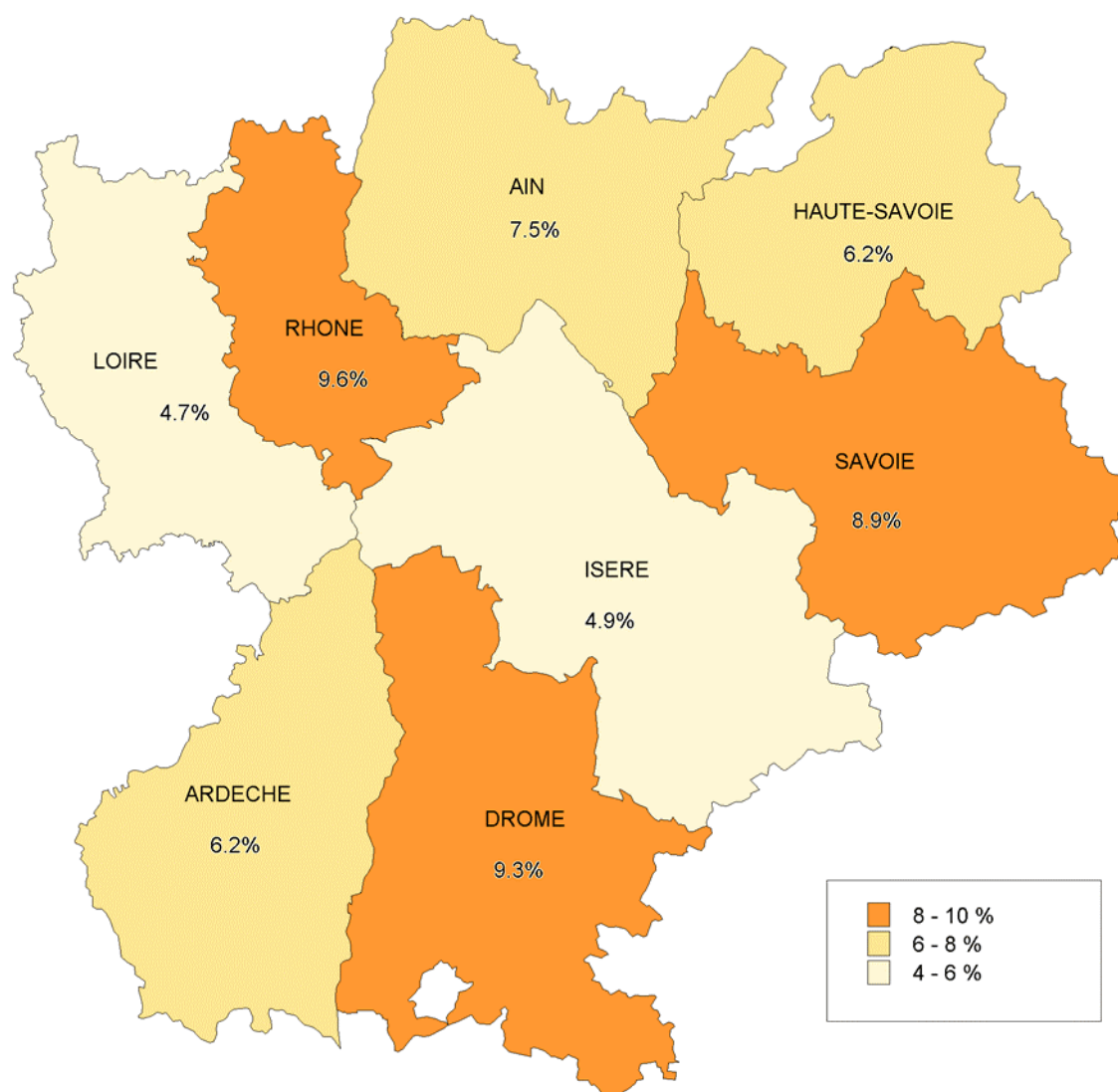
(1) Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires » ; Champ : tous dossiers, année 2001

(2) Source : ANPE, DEFMTM PERSEE, au 31/12/2000 ; Champ : Rhône-Alpes, catégorie 1.

Parmi les stagiaires du Schéma, le département de la Savoie enregistre la part la plus faible de demandeurs d'emploi longue durée en formation que ce soit sur l'année 2001 ou sur la période allant de décembre 1999 à avril 2002. On notera que plus la période considérée est longue moins les écarts entre les départements sont importants.

La part de chômeurs handicapés longue durée en formation sur l'ensemble des stagiaires varie également d'un département à l'autre (cf. carte p75).

Les demandeurs d'emploi handicapés : taux d'accès* à la formation professionnelle en 2001 dans les organismes labellisés du schéma.



* Taux d'accès : nombre d'entrée en formation de stagiaires « Demandeurs d'emploi » en 2001 dans les organismes labellisés / nombre de demandeurs d'emploi handicapés au 31/12/2000.

Source CRDI Rhône-Alpes, Schéma Régional – Base de données « Accueil des stagiaires », tous dossiers, année 2001 ; ANPE, DEFM TH Persée, catégorie 1 au 31/12/2000.

Tableau 41. Schéma Régional : part de stagiaires « demandeurs d'emploi d'un an et plus » en formation professionnelle sur l'ensemble par département

	Part sur 2001 (cf. carte)	Part sur 2 ans et ½*	Effectif Schéma Régional : entrées en formation en 2001	
			Demandeurs d'emploi d'un 1 et +	Ensemble des stagiaires
Ain	56,7%	48,0%	38	67
Ardèche	54,2%	55,1%	26	48
Drôme	55,0%	48,3%	72	131
Isère	39,7%	41,7%	54	136
Loire	46,4%	49,1%	70	151
Rhône	41,4%	45,3%	168	406
Savoie	29,6%	31,5%	21	71
Haute-Savoie	47,3%	50,0%	35	74
Rhône-Alpes	44,6% ⁽¹⁾	45,7% ⁽²⁾	484	1 084
Hors Rhône-Alpes		*fin 1999 à mi 2002	6	19
valeurs manquantes			11	11
Effectif total			501	1 114

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »
 Champ : tous dossiers, année 2001 - Ecart-type : ⁽¹⁾ 8,6% et ⁽²⁾ 6,6%

4.2 Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles

4.2.1 Sexe et âge

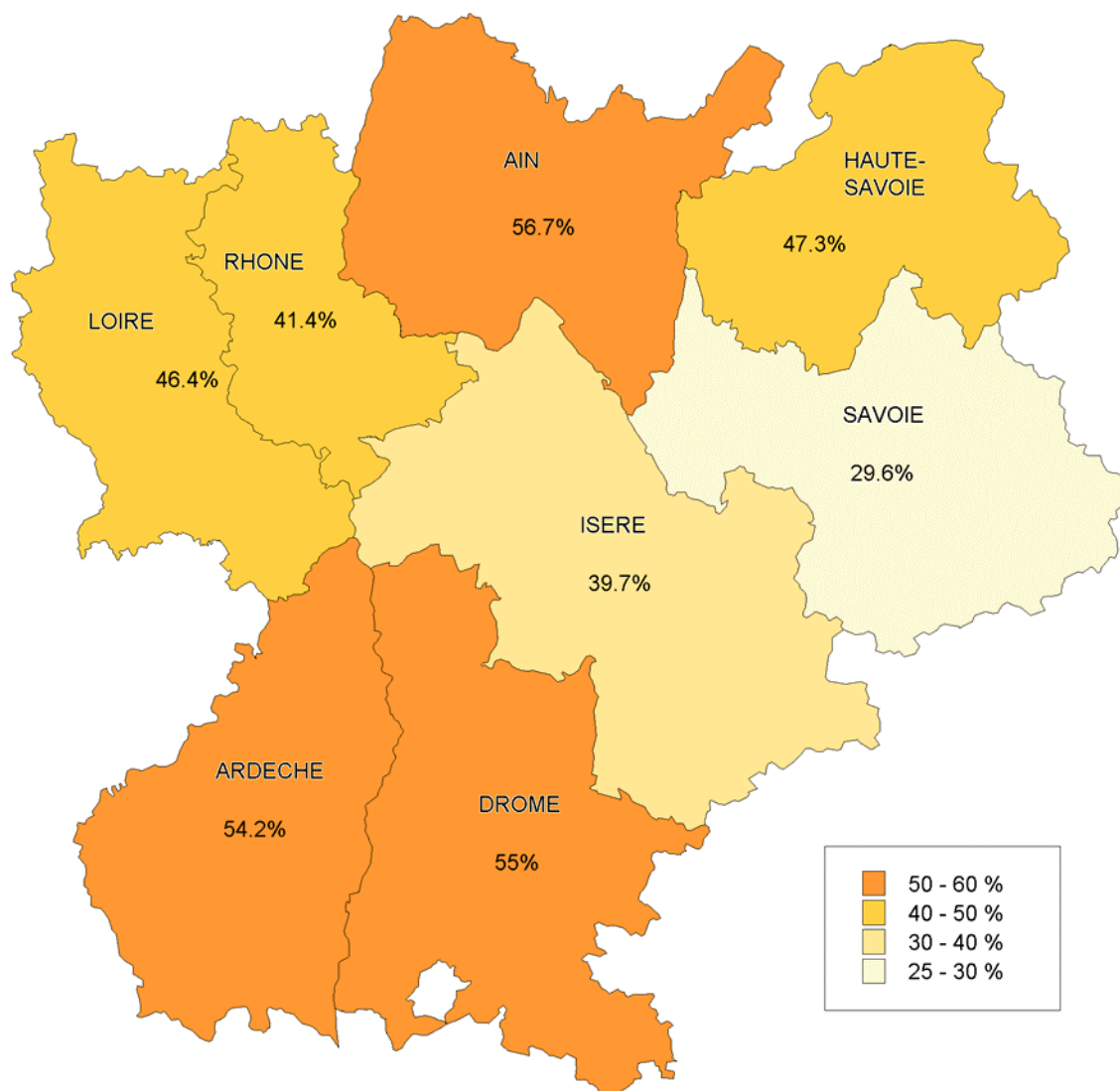
Les « demandeurs d'emploi » en formation ont des caractéristiques qui les distinguent de l'ensemble des demandeurs d'emploi au 31/12/2000 en Rhône-Alpes. La répartition homme/femme est résolument différente. La formation professionnelle concerne quasiment autant de femmes que d'hommes alors que deux-tiers des demandeurs d'emploi, dans la population d'origine, sont des hommes. Les « demandeurs d'emploi en formation » sont également plus jeunes que l'ensemble des demandeurs inscrits à l'ANPE. 61% ont moins de 40 ans contre 54% pour les seconds. Plus notable encore, 16% ont 25 ans ou moins contre seulement 5,4% des demandeurs d'emploi.

Tableau 42. « Demandeurs d'Emploi » (DE) en formation et DEFM TH par sexe et par tranches d'âge

	Part Schéma Régional « DE handicapés » en formation en 2001 ⁽¹⁾	Part DE handicapés inscrits à l'ANPE au 31/12/2000 ⁽²⁾
Sexe Homme	51,72	65,94
Femme	48,27	34,06
Total (hors inconnu)	100%	100%
Inconnu	11	-
Effectif total	881	12 097
Age [16;25]	16,1%	5,45%
[25;29]	10,1%	10,62%
[29;39]	35,2%	28,94%
[39;49]	28,8%	32,21%
>=50	9,8%	22,78%
Total (hors inconnu)	100%	100%
Inconnu	20	-
Effectif total	881	12 097

⁽¹⁾ Source : CRDI, Schéma Régional – « accueil des stagiaires » ; ⁽²⁾ Source : ANPE, DEFMTH PERSEE au 31/12/2000
 Champ : tous dossiers, 2001. Champ : Rhône-Alpes, catégorie 1

Part des stagiaires « Demandeurs d'emploi longue durée » avant l'entrée en formation stagiaire (stagiaire entrés en 2001).



Source CRDI Rhône-Alpes, Schéma Régional – Base de données « Accueil des stagiaires », champ : tous dossiers, année 2001.

4.2.2 Niveau initial de formation

Les « demandeurs d'emploi » entrés en formation se différencient également par leur niveau initial de formation, sensiblement plus élevé. Seuls 15,5% n'ont aucune qualification contre 31,4% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. 23,3% ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat contre 15,4% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Tableau 43. Niveau initial de formation des « DE en formation » et de l'ensemble des DE

	Part Schéma Régional « DE handicapés » en formation en 2001 ⁽¹⁾	Part DE handicapés inscrits à l'ANPE au 31/12/2000 ⁽²⁾
Niveau I et II	1,7	2,27%
Niveau III	5,8	3,70%
Niveau IV	15,8	9,40%
Niveau V	48,4	45,99%
Niveau V bis	12,7	7,22%
Niveau VI	15,5	31,43%
Total (hors inconnu)	100%	100%
Inconnu	22	2
Effectif total	881	12 097

⁽¹⁾ Source : CRDI, Schéma Régional – « accueil des stagiaires » ; ⁽²⁾ Source : ANPE, DEFMTH PERSEE au 31/12/2000
Champ : tous dossiers, 2001

Champ : Rhône-Alpes, catégorie 1

4.2.3 Domaine de métier antérieur

Les principaux domaines de métiers des handicapés demandeurs d'emploi en formation sont quasiment les mêmes que ceux recherchés par les demandeurs d'emploi de Rhône-Alpes : les transports et la logistique, la gestion administrative et enfin le nettoyage et les services aux personnes. Toutefois, dans les domaines de la production, les métiers du bâtiment et des travaux publics sont mieux représentés par les demandeurs d'emploi en formation. Dans les domaines des services, ce sont ceux de l'hôtellerie et de la restauration. A l'inverse, les métiers de la métallurgie et de la mécanique sont sous représentés.

Tableau 44. Métiers antérieurs des « DE en formation » et métiers recherchés par l'ensemble des DE

	Part « DE handicapés en formation » ⁽¹⁾	Part DE handicapés inscrits à l'ANPE ⁽²⁾
Métiers de l'agriculture et de l'aménagement	1,59%	3,80%
Métiers du bâtiment et des travaux publics	11,82%	7,87%
Métiers de la métallurgie et de la mécanique	5,48%	7,43%
Métiers de l'électricité et de l'électronique	1,73%	2,03%
Métiers de la maintenance	0,86%	2,03%
Métiers de la réparation automobile	1,44%	0,89%
Métiers indus de procédés : agro-alim, chimie, plasturgie	3,03%	4,86%
Métiers indus textiles, habillement et cuir	2,74%	1,83%
Métiers de la filière bois et de l'ameublement	0,72%	0,69%
Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique	0,00%	0,56%
Métiers des transports et de la logistique	15,27%	14,65%
Métiers de bouche	0,72%	0,33%
Métiers de l'hôtellerie et de la restauration	6,63%	3,96%
Métiers du commerce et de la vente	8,21%	9,90%
Métiers de la gestion administrative	18,01%	14,08%
Métiers de la comptabilité	0,14%	0,30%
Métiers de l'informatique	0,29%	0,38%
Métiers de la santé	2,88%	0,51%
Métiers de l'action sociale	1,44%	0,61%
Métiers de la coiffure et de l'esthétique	1,44%	0,13%
Métiers enseignement, sport, culture et communication	2,16%	3,85%
Métiers nettoyage et services aux personnes	13,40%	19,30%
Total hors inconnu	100%	100%
Inconnu	187	112
Effectif total	881	12097

⁽¹⁾ Source : CRDI, Schéma Régional – « accueil des stagiaires » ;
Champ : tous dossiers, 2001

⁽²⁾ Source : ANPE, DEFMTM PERSEE au 31/12/2000
Champ : Rhône-Alpes, catégorie 1

5. Taux d'interruption et de réussite sur l'ensemble des stagiaires du Schéma Régional (déc. 1999 à avril 2002)

La fin d'un parcours de formation d'une personne handicapée peut être anticipée dans le cas d'une interruption et/ou déboucher sur l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat.

5.1 Interruptions de formation

On comptabilise 150 interruptions de formation (154 sur l'ensemble des dossiers). Le taux d'interruption (sur dossiers clos) est de 12,7%³⁸. Parmi les raisons connues, un-tiers est lié au

$$^{38} \text{Taux d'interruption} = \frac{\text{Nombre d'interruptions}}{\text{Nombre de dossiers clos}} = \frac{150}{1177}$$

handicap de la personne mais 21,6% sont liées à une reprise d'emploi. Le taux d'interruption hors reprise d'emploi est en moyenne de 10%³⁹.

Tableau 45. Raisons des interruptions de formation

	Effectif	Parmi les <i>autres raisons</i> :
Inadéquation du niveau de formation	9	Accidents du travail : 2
Obstacles dus au handicap	50	Décès : 2
Situation de la personne	8	Problème de motivation : 5
Reprise d'emploi	32	Problème de comportement (dont absences injustifiées) : 4
<i>Autres raisons</i>	45	Changement de projet : 7
Inconnus	6	Problème d'effectifs dans la formation : 2
Ensemble	150	

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »

Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

Plus de la moitié des interruptions pour reprise d'emploi (18 sur 32) concernent les stagiaires inscrits dans une remobilisation. Les pré-qualifications et les formations diplômantes enregistrent des taux de rupture hors reprise d'emploi supérieurs à la moyenne. Toutefois, compte tenu des faibles effectifs et du remplissage aléatoire de la base de données, on ne peut dégager des tendances significatives : il faut donc se garder d'en retirer des conclusions hâtives. Seule une observation sur le long terme pourra permettre de déceler les faiblesses de certains types de formation en termes d'abandon.

Tableau 46. Interruption par type de formation

	Nombre d'interruption	dont reprise d'emploi	Nombre de stagiaires	% d'interruption hors reprise d'emploi
Création d'entreprise	2	0	36	5,6
Redynamisation	46	18	312	9,0
Remise à niveau	28	2	286	9,1
Pré-qualification	18	2	117	13,7
Qualification	36	7	295	9,8
Formation diplômante	13	2	85	12,9
Inconnus	7	1	46	
Ensemble	150	32	1177	10,0

Source : CRDI, Schéma Régional – base de données « accueil des stagiaires »

Champ : dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002)

5.2 Diplôme/certificat visé et obtenu

229 stagiaires visaient un diplôme ou un certificat à l'issue de leur formation. 157 l'ont obtenu et 72 ont échoué. Le **taux de réussite global est de 68,6%** (sur dossiers clos). Le tableau ci-après permet de repérer le nombre de stagiaires obtenant un diplôme au regard de leur niveau de formation à l'entrée en stage. Ainsi 47 stagiaires n'avaient aucun diplôme avant

³⁹Une analyse des caractéristiques des stagiaires qui interrompent leur formation (hors reprise d'emploi) serait intéressante mais les effectifs sont trop faibles pour obtenir des résultats statistiquement significatifs.

l'entrée en formation et visent un CAP/BEP/CFP/CQP. Parmi ces stagiaires, 26 ont atteint leur objectif avec succès.

Plus le niveau initial de diplôme est faible, plus le taux de réussite diminue. Ainsi, il est de 55,8% pour les stagiaires sans aucun diplôme initial et de 75% pour les stagiaires avec un niveau baccalauréat. Similairement, le taux de réussite des stagiaires visant un CAP/BEP/CFP est de 68,1% et de 71% pour les stagiaires visant un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat. Les chances de succès sont donc d'autant plus grandes que le niveau de formation de départ est élevé.

		Dernier diplôme obtenu avant l'entrée en formation					
		Aucun	Cap/Bep...	Bac/Bac pro...	BTS/DUT...	licence et +	TOTAL
Cap/Bep/CFP/CQP	diplôme visé	47	108	8	1	2	166
	diplôme obtenu	26	79	6	1	1	113
Bac/Bac pro/CFP/CQP	diplôme visé	5	16	12	3	2	38
	diplôme obtenu	3	10	10	1	2	26
BTS/DUT/CFP/CQP	diplôme visé	0	4	12	2	1	19
	diplôme obtenu	0	4	8	1	1	14
licence et +	diplôme visé	0	0	0	2	3	5
	diplôme obtenu	0	0	0	2	2	4
TOTAL	diplôme visé	52	128	32	8	8	228*
	diplôme obtenu	29	93	24	5	6	157
taux de réussite selon le niveau initial		55,8%	72,7%	75,0%			68,9%

*1 formation diplômante dont on ne connaît pas le niveau de diplôme visé

CONCLUSION

Les principaux éléments de conclusion issus de l'étude sont présentés dans les points suivants. Quelques pistes d'actions sont également définies.

➤ Sur deux ans et demi (entre fin 1999 et mi 2002), plus de 3 millions d'euros ont été investis pour la formation professionnelle des personnes handicapées dans le cadre du Schéma Régional de Rhône-Alpes (coûts pédagogiques hors rémunération des stagiaires et hors subvention référent).

➤ Un stagiaire sur deux a bénéficié d'un aménagement pendant sa formation. 54% des aménagements réalisés n'étaient pas envisagés en début de formation et ont été finalement mis en œuvre en cours de parcours.

➤ L'analyse conduit à distinguer deux grandes catégories de formations selon leur finalité :

Les formations « *d'acquisition de savoirs* », plus précisément de compétences professionnelles ou de connaissances (formation généraliste).

Les formations avec une dimension « *projet* », c'est à dire celles pour lesquelles les stagiaires doivent définir un projet professionnel ou au contraire celles pour lesquelles le projet est déjà prédéfini (les formations d'aide à la création d'entreprise).

➤ La population des personnes handicapées en formation dans le cadre du Schéma Régional est une population relativement jeune (36 ans en moyenne) et principalement dans une perspective de recherche d'emploi : huit stagiaires sur dix sont demandeurs d'emploi avant l'entrée en formation. Ces « demandeurs d'emploi en formation » sont plus jeunes et mieux formés que les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE et l'on compte une part plus importante de femmes.

➤ Au-delà de ce profil moyen, se distinguent 4 public-types et un groupe important, un « noyau dur », de demandeurs d'emploi rémunérés.

	Statut et type de formation suivie	Caractéristiques dominantes
public-type 1	Salariés sur des contrats en alternance avec des parcours de formations professionnalisants, qualifiants et long.	Public plutôt masculin et jeune.
public-type 2	Salariés en formations professionnalisantes <i>principalement</i> des services : a) sur des contrats de travail aidés ou b) en CIF ou sur des plans de formation de l'entreprise	Public plus âgé et initialement mieux formé et plutôt féminin sur les contrats aidés (a).
public-type 3	Demandeurs d'emploi sans rémunération suivant des remises à niveau généralistes et des formations d'informatique-bureautique.	Public plutôt féminin, éloigné de l'emploi et initialement moins formé
public-type 4	Demandeurs d'emploi sur des formations d'aide à la création d'entreprise	Entre 26 et 40 ans, niveau au moins égal au CAP/BEP
Autres « demandeurs d'emploi »	Les « autres demandeurs d'emploi rémunérés » dont les choix de formation vont dépendre fortement et conjointement du niveau initial de formation et du temps de recherche d'emploi avant l'entrée en formation.	58% en recherche d'emploi d'un an et plus 50% des 16-25 ans avec un faible niveau de formation (VI et V bis).

L'étude a permis de dégager des profils de public dont certains nécessitent une attention toute particulière soit en raison de la « fragilité » de la réussite de leur parcours de formation, soit en raison des inégalités d'accès à certains types de formation.

➤ L'analyse met en évidence la présence d'un groupe distinct de jeunes de faible niveau de formation et souffrant d'un handicap de catégorie C (et notamment d'une déficience intellectuelle). Compte tenu de leurs spécificités, il paraît utile d'effectuer un suivi plus étroit de leur parcours afin d'identifier les obstacles éventuels. Ce constat confirme l'intérêt d'une prise en charge de ce public. Une expérimentation concernant les personnes en difficultés d'apprentissage est d'ailleurs actuellement programmée dans le cadre du projet européen « Ergonaut » auquel sont associés l'ADAPEI, les CAP Emploi, l'AFPA et d'autres organismes de formation labellisés du Schéma Régional.

Certaines actions pourraient consister à renforcer, dans la durée, l'accompagnement individualisé et amener progressivement ces jeunes vers l'alternance. Parallèlement, le renforcement du tutorat dans l'entreprise peut devenir l'un des facteurs clés de la réussite de ces parcours.

➤ L'étude montre que l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes est fortement tributaire du niveau de formation et du positionnement vis à vis du marché du travail. Plus le niveau est faible et plus la recherche d'emploi a été longue, plus le choix de suivre une remobilisation s'avère une étape préalable incontournable du parcours de formation. Toutefois, compte tenu de l'évolution des exigences en matière de qualification, l'objectif de ces remobilisations ne doit pas se focaliser uniquement sur la recherche d'un projet professionnel mais aussi sur le *souhait* ou la *prise de conscience* de la nécessité d'améliorer le niveau de connaissances. Accompagner les bénéficiaires vers une démarche de reconnaissances des compétences acquises dans les emplois antérieurs pourrait constituer la première étape valorisante débouchant sur un réel parcours de formation.

➤ Les rapports effectués sur la formation continue du tout public indiquent, de façon récurrente, que l'accès à la formation dans les entreprises est très inégalitaire : la probabilité de suivre une formation professionnelle est d'autant plus forte que le niveau de formation initiale et la catégorie socio-professionnelle du salarié est élevé. Or les salariés bénéficiaires de la loi de 1987 sont avant tout ouvriers (avec, de plus, une proportion importante de non qualifiés) et relativement âgés. Ainsi des actions spécifiques, en direction de ce public potentiellement important, pourraient être menées dans le cadre du Schéma Régional afin de réduire la fragilité de leur emploi en particulier en période de récession économique.

➤ L'analyse pointe une inégalité homme/femme d'accès à des formations longues ou diplômantes. Une réflexion visant à agir sur les choix de formation entre les hommes et les femmes pourrait être menée à deux niveaux : sur les contraintes qui agissent en amont sur cette orientation, à savoir celles financières et familiales et sur les représentations sexuées des métiers (choix personnel, prescripteur, employeur et milieux économiques).

➤ Enfin, pour les publics qui s'engagent sur des formations diplômantes, le Schéma Régional pourrait porter une attention particulière sur les motifs d'échec au diplôme afin d'apporter les correctifs nécessaires permettant ainsi un meilleur taux de réussite aux examens.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
Contexte de l'étude : Le Schéma Régional Rhône-Alpes	1
Composition du rapport.....	2
METHODOLOGIE.....	5
Champ de l'étude	5
Constitution de la base de données	5
Vérification des données	7
Enrichissement des données.....	8
Traitement des données.....	9
Possibilités de comparaison avec le tout public	9
Terminologie utilisée.....	10
PARTIE 1 - Les formations professionnelles dans le cadre du Schéma Régional Rhône-Alpes.....	11
1. Les flux d'entrées en formation et leur répartition géographique	12
1.1 L'activité du Schéma Régional de la formation professionnelle des personnes handicapées	12
1.2. Répartition géographique des stagiaires : sur-représentation du Rhône, de la Drôme et de la Loire.....	13
2. Les formations dans les organismes labellisés	15
2.1 Types et spécialités de formation et mesures utilisées	15
2.2 Choix de formation par département.....	21
2.3 Durée des formations et alternance	23
2.3.1 Durée de la formation en centre : des différences sensibles selon les types et domaines de formation	24
2.3.2 L'alternance centre/entreprise	26
2.4 Coûts des formations hors rémunération stagiaire et hors subvention référent	28
3. Profils des formations.....	29
3.1 Profils des formations : les grandes tendances.....	29
3.2 Typologie des formations.....	30
4. Financement	32
4.1 Les gestionnaires de financement	32
4.2 Les financements par type de formation	33

5. Environnement des formations.....	34
5.1 Aménagement.....	35
5.2 Niveau d'intégration du public	36
5.3 Accompagnement de la mise en parcours des stagiaires.....	36
5.4 Suivi du stagiaire par les référents des organismes de formation labellisés	37
 PARTIE 2 - Les stagiaires : Leurs caractéristiques et leur choix de formation.....	 39
I. Caractéristiques des stagiaires : profil moyen	40
1.1 Les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des stagiaires.....	40
1.2 Déficiences, Reconnaissance du handicap.....	45
1.2.1 Handicap de catégorie C : plus de jeunes, plus de déficients intellectuels, initialement moins formés	46
1.2.2 Expérience professionnelle : le poids de l'âge mais également du handicap.....	48
1.3 L'articulation emploi/formation : métiers exercés et spécialités de formation	49
2. Les choix de formation professionnelle	52
2.1 Les différences homme/femme dans les choix de formation	52
2.2 Les facteurs personnels et professionnels : l'âge, le niveau initial de formation et la situation professionnelle antérieure.....	58
2.2.1 Le poids du niveau initial de formation et de l'âge de la personne.....	59
2.2.2 Le poids de la situation professionnelle antérieure à la formation.....	60
2.3 Quel public accède aux formations professionnalisantes ?.....	62
3. Les Publics-types.....	63
3.1 Les salariés (statut de salariés pendant la formation).....	64
3.2 Les demandeurs d'emploi	67
4. Le public des « demandeurs d'emploi » en formation en 2001 : leurs caractéristiques..	71
4.1 Répartition géographique et taux d'accès à la formation dans les organismes labellisés	72
4.2 Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles	74
4.2.1 Sexe et âge.....	74
4.2.3 Domaine de métier antérieur	76
5. Taux d'interruption et de réussite sur l'ensemble des stagiaires du Schéma Régional (déc. 1999 à avril 2002).....	77
5.1 Interruptions de formation.....	77
5.2 Diplôme/certificat visé et obtenu	78
 CONCLUSION	 80
 GLOSSAIRE	 84

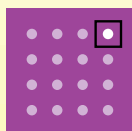
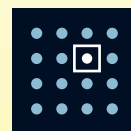
GLOSSAIRE

ADAPEI : Association Départementale des Amis et Parents des Enfants Inadaptés
AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH : Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi
AP : Atelier Protégé
APP : Atelier Pédagogique Personnalisé
ASSEDIC : Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
CAT : Centre d'Aide par le Travail
CEC : Contrat Emploi Consolidé
CES : Contrat Emploi Solidarité
CIE : Contrat Initiative Emploi
CIF : Congé Individuel de Formation
CIF CDD : Congé Individuel de Formation en Contrat à Durée Déterminée
COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
CRDI : Centre de Ressource Documentaire et d'Information pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
CRP : Centre de Rééducation Professionnelle
CTPF : Conseiller Technique des Parcours de Formation
DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
ERP : Ecole de Rééducation Professionnelle
FAS : Fonds d'Aide Sociale
Fongecif : Fonds paritaires interprofessionnel de Gestion du Congé Individuel de Formation
FSE : Fond Social Européen
IME : Institut Médico-éducatif
IMpro : Institut Médico-professionnel
INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
OPCA : Organisme Paritaire Collecte Agréé
SIFE : Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi

Nomenclature des niveaux de formation

Niveau VI : Sorties du premier cycle du second degré (6ème, 5ème, 4ème) et des formations préprofessionnelles en un an (CEP, CPPN et CPA).	Niveau V bis : Sorties de 3 ^{ème} et des classes de second cycle court avant l'année terminale
Niveau V : Sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.	Niveau IV : Sorties des classes terminales du second cycle long et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.
Niveau III : Sorties avec un diplôme de niveau BAC + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles de formation sanitaire et sociale, etc.	Niveau II + I : Sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

(d'après la circulaire interministérielle n° 11-67-300 du 11 juillet 1967)



handiplace **Observatoire**

**Observatoire régional de l'emploi
des personnes handicapées**

14 rue Passet

69007 Lyon

tél. : 04 37 65 36 70

fax : 04 78 58 57 95

mail : observatoire@handiplace.org

Siège social

CRDI Rhône-Alpes

Parc Lautagne

42A avenue des Langories

26000 Valence

tél. : 04 75 78 38 11

fax : 04 75 78 36 33

mail : crdi@handiplace.org

LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LES ORGANISMES LABELLISÉS
SCHEMA RÉGIONAL RHÔNE-ALPES



www.handiplace.org