

Synthèse de l'étude

**“Schéma Régional Rhône-Alpes :
la formation professionnelle des
personnes handicapées dans les
organismes labellisés”**

• Sommaire

- **Sources, Champs et méthodologie** page 2
 - Objectifs de l'étude
 - Sources
 - Champs de l'étude
 - Méthodologie

- **Les formations : caractéristiques, financements, aménagements** page 4
 - Flux et caractéristiques des formations
 - Financements
 - Aménagements

- **Les stagiaires : profil moyen, choix de formation et publics-types** page 7
 - Profil moyen : une population plutôt jeune et principalement en demande d'emploi avant l'entrée en formation
 - Le niveau initial et la situation professionnelle antérieure comme déterminants des choix de formation
 - Les différences de choix de formation entre hommes et femmes et les inégalités d'accès à des formations longues
 - Les publics-types

- **Préconisations** page 12

Etude et synthèse réalisées par : Morgane Le Doaré
Chargée d'étude au sein de l'Observatoire Régional de l'Emploi des personnes handicapées
e-mail: m.ledoare@handiplace.org

CRDI Rhône-Alpes :

siège : Parc Lautagne
42a, avenue des Langories
26000 Valence
tél: 04 75 78 38 11
fax: 04 75 78 36 33
e-mail: crdi@handiplace.org

Observatoire: l'Editorial
36, rue Flachet
tél: 04 37 43 12 54
fax: 04 37 43 12 55
observatoire@handiplace.org

Ce document et la version intégrale de l'étude seront bientôt disponibles en ligne sur :

<http://www.handiplace.org>

CRDI Rhône-Alpes
janvier 2003

• Objectifs de l'étude

L'étude s'inscrit dans le contexte particulier du Schéma Régional de la formation professionnelle des personnes handicapées en Rhône-Alpes. Afin de répondre au mieux aux spécificités du public handicapé, ce dispositif s'appuie sur un réseau d'organismes de formation du milieu ordinaire. Ces organismes sont labellisés ce qui implique notamment la désignation, sur chaque site, d'une personne ressources (un référent) qui tient compte, dans l'accueil et le suivi, des spécificités des stagiaires handicapés.

L'étude vise plusieurs objectifs :

- Le premier est de connaître les caractéristiques et les choix de formation du public handicapé.
- Le second est 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 cette étude, 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 qui souhaitent appréhender, dans sa globalité, la mission qui leur est confiée.

• Sources, Champs et méthodologie

Sources

Les données, obtenues sur le mode déclaratif, sont issues de la base "accueil des stagiaires" du Schéma Régional Rhône-Alpes de la formation professionnelle des personnes handicapées. La base de données a été créée et développée dans le cadre du Schéma 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.

Champs de l'étude

La population étudiée (les stagiaires handicapés en formation professionnelle) n'est pas exhaustive : elle n'est pas représentative de la population des personnes handicapées ayant suivi une formation professionnelle. 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 recevant uniquement des personnes handicapées (Centre de Rééducation Professionnelle ...) ;
- 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) ;
- les personnes handicapées inscrites dans les organismes labellisés mais éventuellement non repérées par les référents.

La formation professionnelle considérée dans l'étude recouvre un champ relativement 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.

Méthodologie

Les données ont fait l'objet de vérifications (auprès des référents notamment), de nettoyage et d'enrichissement (calcul de l'âge, de la durée d'inactivité, etc.).

A l'aide de la méthode d'analyse des correspondances multiples, une première typologie de "formations-types" a été constituée, puis une seconde typologie des "publics-types" qui rapproche les caractéristiques des stagiaires des formations-types. 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.

• Les formations : caractéristiques, financements, aménagements

On compte **1943 stagiaires** sur une période de deux ans et demi allant de décembre 1999 à avril 2002 et 1114 stagiaires pour la seule année 2001.

Flux et caractéristiques des formations

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 remobilisations représentent 27,6% des choix de formation, alors que les formations de remise à niveau regroupent un quart des stagiaires. 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. Parmi les stagiaires suivant une formation ciblée sur un domaine professionnel, 78,6% sont dans une spécialité des services et 21,4% seulement en spécialités de la production. Pour 19,9% des stagiaires, les actions de formation conduisent à un diplôme délivré par les ministères de l'Education Nationale, du Travail ou de l'Agriculture ou bien à une certification reconnue par les branches professionnelles.

Deux grandes catégories de formations peuvent être distinguées selon leur finalité et leur durée (en centre) :

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

Ce premier classement donne lieu à une typologie plus précise des formations¹ qui tient compte également du statut du stagiaire, celui-ci présentant une certaine connexité avec le type de formation suivie.

¹ Pour des raisons méthodologiques (dimension de l'effectif non significative), les formations professionnalisantes et diplômantes suivies dans le cadre de contrat en alternance ne sont pas intégrées en formation-type.

Profil 1	Remobilisation d'une durée moyenne; demandeurs d'emploi rémunérés
Profil 2	Remise à niveau généraliste et informatique/bureautique de courte durée; stagiaires sans rémunération
Profil 3	Formation professionnalisante non diplômante; principalement de services; demandeurs d'emploi rémunérés et salariés (CIF et plan de formation)
Profil 3bis	Spécialités de formation des services non diplômantes et plutôt courtes; Contrat de travail aidé (CES ...)
Profil 4	Formation longue, professionnalisante et diplômante; demandeurs d'emploi rémunérés
Profil 5	Création d'entreprise d'une durée moyenne; demandeurs d'emploi rémunérés

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*: 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.

Financements

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 Rhône-Alpes (coûts pédagogiques hors rémunération des stagiaires et hors subvention référent).

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%). 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.

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.

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

Sources : CRDI, Schéma Régional - base de données " accueil des stagiaires "-Champs : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à04/2002)

Aménagements

- 601 stagiaires² ont bénéficié d'un aménagement pendant leur formation, soit un stagiaire sur deux. 54% des aménagements réalisés ont été envisagés en cours de parcours.
- Les principaux aménagements réalisés sont classés en quatre grands types d'aides : les aides pédagogiques (individualisation du parcours ou du contenu de la formation, aménagement du temps d'examen...), les aides organisationnelles (aménagement d'horaires...), les solutions de compensation fonctionnelle technique (siège ergonomique, installation de matériel informatique adapté...) et humaine (suivi et soutien du stagiaire, interprète et interface de communication...).

² Sources : CRDI, Schéma Régional - base de données " accueil des stagiaires " - Champs : Dossiers clos, 2 ans ½ (12/1999 à 04/2002).

• Les stagiaires : profil moyen, choix de formation et publics-types

Profil moyen : une population plutôt jeune et principalement en demande d'emploi avant l'entrée en formation

- 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 (cf. données comparatives dans l'encadré ci dessous).
- Avec une moyenne **d'âge** de 36 ans, la population des personnes handicapées en formation est relativement jeune. Les 16-25 ans représentent 17,5% des stagiaires et les moins de 40 ans 63%.
- A l'entrée, un stagiaire sur deux a un **niveau V de formation** (CAP/BEP). 23,2% ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat (niveau IV). Près de la moitié des jeunes de 16 à 25 ans (48,8%) ont un niveau VI ou V bis. Deux causes peuvent être avancées pour expliquer cette proportion importante de jeunes de bas niveau de formation :
 - Le handicap de naissance ou survenu avant l'âge adulte peut être un obstacle au cheminement normal de la scolarité. Un quart des stagiaires de 16-25 ans a une déficience intellectuelle.
 - Le Schéma Régional capte une partie des jeunes sortis du système scolaire sans qualification pour leur donner une seconde chance.
- Les travailleurs handicapés reconnus par la Cotorep représentent 97% des stagiaires du Schéma Régional. La moitié ont un **handicap** de catégorie B (Cotorep) et un quart de catégorie C. Les stagiaires souffrant d'un handicap lourd (catégorie C de la Cotorep) présentent deux caractéristiques : 1) Ils sont davantage touchés par les déficiences intellectuelles et auditives (65% des déficients intellectuels et 45% des déficients auditifs). 2) Ils sont plutôt jeunes : 37,4% ont entre 16 et 25 ans.
- 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).

Points de comparaison...

... avec le public handicapé

Plusieurs sources d'information disponibles indiquent :

- une sur-représentation masculine parmi les salariés handicapés des établissements d'au moins 20 salariés en Rhône-Alpes (73,2% d'hommes au 31/12/1998) et au niveau national selon l'enquête HID de l' INSEE (67% d'hommes).
- 26% des personnes handicapées ont 50 ans et plus (contre 8,5% des stagiaires du Schéma Régional) et 5% ont moins de 25 ans selon l'enquête HID en France. (1999, INSEE).

... avec les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE

Les demandeurs d'emploi stagiaires, repérés dans le cadre du Schéma Régional, sont plus jeunes et mieux formés que les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE en Rhône-Alpes.

En revanche, les principaux domaines de métier des "demandeurs en formation" sont quasiment les mêmes que ceux recherchés par les demandeurs handicapés de Rhône-Alpes.

Le taux d'accès des demandeurs d'emploi handicapés à la formation varie d'un département à l'autre. Il est de 4,7% et 4,9% dans la Loire et L'Isère, de 9,6% et 9,3% dans le Rhône et la Drôme. Ce taux représente la proportion de "demandeurs d'emploi handicapés" entrés en formation en 2001 dans le cadre du Schéma Régional sur l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE au 31/12/2000.

Le niveau initial et la situation professionnelle antérieure comme déterminants des choix de formation

La situation de la personne vis à vis de l'emploi (salariés, temps de recherche d'emploi...) et encore plus son niveau initial de formation influent significativement et conjointement sur les choix de formation. L'impact de l'âge est certain mais plus faible.

Plus le **niveau initial de formation** est bas, plus la part de stagiaires suivant une remobilisation est importante. A l'inverse, plus le niveau est élevé, plus la part de stagiaires suivant une formation qualifiante est importante. De fait, les moins formés accèdent plus difficilement à des formations professionnalisantes, au moins dans un premier temps, l'ancienneté d'existence du Schéma ne permettant pas un suivi de parcours.

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 la réinsertion rapide vers l'emploi. Les formations de remobilisation sont utilisées notamment pour permettre à la personne de surmonter ces freins subjectifs. 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**. Les remises à niveau professionnelles, en revanche 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.

L'objectif visé par une personne entrant en formation est partiellement lié à l'âge. Plus la personne est âgée, moins elle aura intérêt à s'engager dans une formation longue et diplômante, plus elle sera concernée par des formations courtes d'acquisition de compétences opérationnelles améliorant son employabilité immédiate. Aussi la part de stagiaires suivant une pré-qualification et une formation diplômante est d'autant plus important que la population est jeune et inversement sur les remises à niveau professionnelles.

Les différences de choix de formation entre hommes et femmes et les inégalités d'accès à des formations longues

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 de formation. Malgré un niveau initial légèrement plus élevé que celui des hommes, les femmes sont plus nombreuses à suivre des remises à niveau mais moins nombreuses sur les parcours diplômants. Les hommes choisissent d'ailleurs plus massivement des spécialités de formation de la production et bénéficient ainsi de l'organisation des branches professionnelles en matière de certification. Des inégalités d'accès à des formations longues sont par ailleurs constatées : 25,9% des hommes suivent des formations dont la durée est supérieure à 600 heures contre 10,4% des femmes. Ces inégalités persistent lorsque sont comparés des choix homogènes de formation entre hommes et femmes.

Le facteur "sexe" n'est pas directement déterminant du choix de formation : il y a interaction avec d'autres effets. Les choix sexués de formation sont fortement liés aux différences d'âge et surtout de situation vis à vis de l'emploi. Les femmes stagiaires du Schéma sont plus âgées que leurs homologues masculins, plus éloignées de l'emploi et plus nombreuses à être sans rémunération pendant la formation. Ces différences proviennent vraisemblablement des choix féminins d'arrêter toute activité professionnelle durant la scolarité des enfants. La formation professionnelle est ainsi un moyen de renouer avec le monde du travail mais les contraintes personnelles et financières les inciteraient à opter pour des parcours de formations plutôt courts. Les inégalités hommes/femmes d'accès à des formations longues reflètent les conditions familiales et la situation vis à vis de l'emploi.

Points de comparaison avec le tout public

- *Les femmes tout public en formation : des similitudes avec les femmes handicapées.*

Au niveau national, les femmes salariées tout public accèdent autant que les hommes à la formation professionnelle. Toutefois, les inégalités se creusent, en défaveur du sexe féminin, à mesure que le niveau de qualification diminue. En revanche l'accès à la formation est plus important chez les femmes en demande d'emploi avant l'entrée en formation.

A l'instar des femmes handicapées du Schéma Régional, les femmes en situation de recherche d'emploi avant l'entrée en formation sont plus âgées que leurs homologues masculins.

Source : " Formation continue 2000 " Céreq.

- *Les chômeurs tout public en formation : les déterminants de l'accès à la formation professionnelle.*

Le niveau de diplôme, l'âge et l'ancienneté de chômage influent significativement sur l'accès à la formation professionnelle.

Source : Gelot D., "Formation continue et insertion",
Première Synthèses, mars 2002, n° 10.

Les publics-types

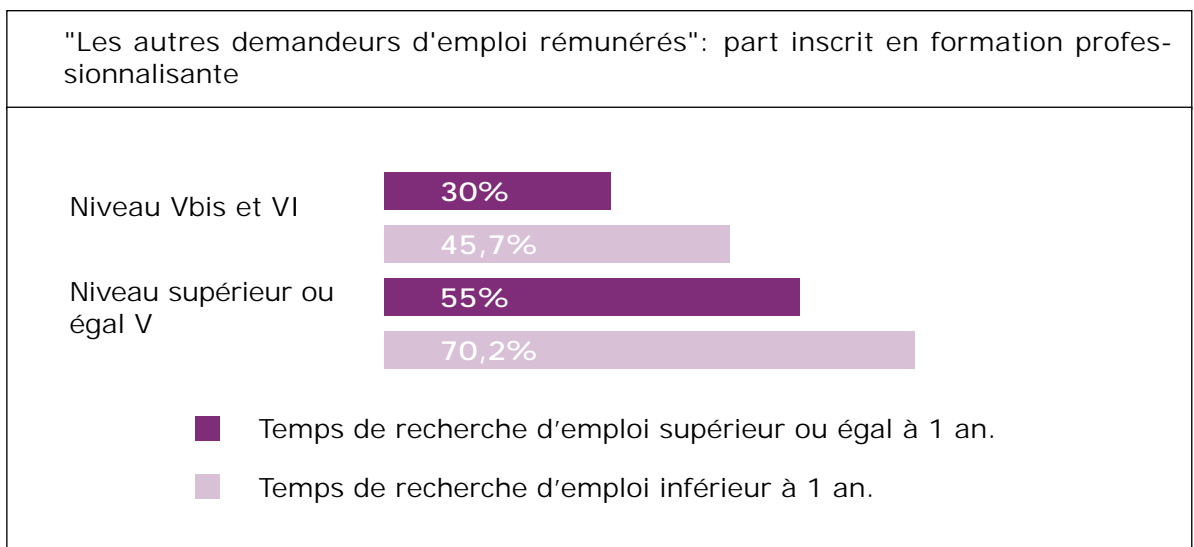
Au-delà du profil moyen et des grandes tendances dans les déterminants des choix de formation, des publics-types se distinguent.

Les salariés

- **Le public-type 1** est constitué de salariés sur des contrats en alternance avec des parcours de formations professionnalisants, qualifiants et longs. C'est un public jeune (69% ont moins de 30 ans) et plutôt masculin (62% d'hommes).
- **Le public-type 2**, également salarié, suit des formations professionnalisantes principalement des services. C'est un public plus âgé, mieux formé que la moyenne mais constitué de deux groupes distincts :
 - a) Des salariés en Congé Individuel de Formation (79%) ou sur des plans de formation de l'entreprise (21%). Ce public s'inscrit sur des formations qualifiantes plutôt longues pour les CIF, mais plutôt courtes pour les autres.
 - b) Des salariés sur des contrats de travail aidés (CES, CEC et CIE), principalement féminins (68% de femmes). Ce groupe s'inscrit dans un parcours assez court de qualification et de remise à niveau professionnelle. Il cible trois spécialités : la gestion administrative, la comptabilité et l'informatique-bureautique.

Les demandeurs d'emploi

- **Le public-type 3** est constitué de demandeurs d'emploi sans rémunération suivant des remises à niveau généralistes ou des formations d'informatique-bureautique. C'est un public très majoritairement féminin (66% de femmes), moins formé et plus éloigné de l'emploi que la moyenne.
- **Le public-type 4** est constitué de demandeurs d'emploi avec un niveau au moins égal au CAP/BEP sur des formations d'aides à la création d'entreprise.
- Les "**autres demandeurs d'emploi rémunérés**" constituent le groupe le plus important des stagiaires mais ne peuvent être identifiés précisément en public-type. Le niveau initial de formation et le temps de recherche d'emploi avant l'entrée en formation vont influencer conjointement sur leur orientation en formation, en particulier sur le fait de suivre une formation professionnalisante (formations qualifiantes ou de remises à niveau ciblées sur des spécialités professionnelles) ou non professionnalisante (remobilisations et remises à niveau généralistes).



Fin de formation

- **Le taux d'interruption est de 12,7%**³ . Parmi les raisons connues, un tiers est lié au 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%. Plus d'une interruption sur deux pour reprise d'emploi se décide lors d'une remobilisation.
- 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%**. Les chances de succès sont donc d'autant plus grandes que le niveau de départ est élevé. Ainsi, il est de 55,8% pour les stagiaires sans aucun diplôme initial et de 72,9% pour les stagiaires ayant un niveau supérieur ou égal au baccalauréat

³ taux d'interruption = $\frac{\text{Nombre d'interruptions}}{\text{Nombre de dossiers clos}}$

• Préconisations

L'étude synthétisée ici 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). Il paraît nécessaire 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 la prise de conscience de la nécessité ou le souhait d'améliorer le niveau de connaissances. Accompagner les bénéficiaires vers une démarche de reconnaissance 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 doit être menée à deux niveaux : sur les contraintes financières et familiales qui agissent en amont sur cette orientation 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.