CAP MÉTIERS
Nouvelle-Aquitaine

2026

Cahiers de l'observatoire

Analyse du parcours des demandeurs d'emploi en situation de handicap positionnés sur l'offre de formation régionale

Observatoire emploi-formation des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Région Nouvelle-Aquitaine

Objectifs et périmètre de l'étude

L'État et la Région ont confié à Cap Métiers, la mission d'observation de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap en région. Cette mission s'organise en collaboration avec les acteurs régionaux et les institutions en charge (ou associées) à la mise en œuvre des politiques en faveur des personnes en situation de handicap.
Elle se réalise dans le cadre d'un fort partenariat avec les coordinations des plans d'action PRITH (Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés) et PRAFQPH (Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées).

Dans ce cadre, **Cap Métiers a conduit en 2025 et début 2026 une étude sur le parcours de formation des stagiaires en situation de handicap**. L'objectif est **d'identifier les leviers d'action à activer au niveau régional et mieux outiller les acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation**. L'analyse quantitative identifie les parcours des candidats engagés dans une démarche de formation sur l'offre régionale, depuis le positionnement sur RAFAEL jusqu'à l'entrée en formation. Ces parcours servent de base pour établir des constats et orienter les analyses qualitatives.

L'analyse qualitative s'appuie sur des entretiens semi-directifs menés auprès d'organismes de formation (OF), de prescripteurs et d'employeurs. Ces échanges portent sur des situations de formation concernant des demandeurs d'emploi, sans se limiter strictement à l'offre de formation financée par la Région Nouvelle-Aquitaine. Ils permettent ainsi d'apporter un éclairage complémentaire et de mettre en perspective les résultats issus de l'analyse quantitative.

Objectifs

- ✓ Évaluer l'accessibilité perçue et réelle de l'offre de formation pour les Personnes en situation de Handicap (PSH), notamment les demandeurs d'emploi.
- ✓ Identifier les freins et leviers à l'entrée et à la réussite dans les formations.
- ✓ Comparer les parcours des PSH avec ceux du tout public (à profil équivalent).
- ✓ Réaliser des entretiens qualitatifs afin d'éclairer les constats issus des données quantitatives
- ✓ Apporter des pistes pour améliorer les politiques publiques de formation à destination des PSH.

Périmètre

L'étude porte sur le parcours de formation des personnes en situation de handicap (PSH) en Nouvelle-Aquitaine. L'étude combine :

-une analyse quantitative sur les candidatures déposées via la plateforme RAFAEL et les entrées en formation (EOS), permettant d'objectiver les trajectoires et d'identifier les facteurs explicatifs (à travers des statistiques descriptives et des régressions logistiques),

-une approche qualitative menée auprès d'employeurs, de formateurs, de référents handicap et des prescripteurs, afin de compléter et mettre en perspective les constats issus du quantitatif.

Modalités d'exploitation des données

Les données quantitatives proviennent d'une extraction de RAFAEL et Eos. Elles ont été traitées de deux façons : avec la méthode des statistiques descriptives et avec la méthode des régressions logistiques permettant de neutraliser les « effets de structure » et de mettre en avant les réels facteurs explicatifs.
Les données quantitatives qui permettent de faire les statistiques descriptives portent sur les candidatures de 2024 uniquement, du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.
En revanche, pour plus de stabilité dans les résultats, l'économétrie a été réalisée sur deux années cumulées : 2023+2024 (1er janvier 2023 au 31 décembre 2024).
Les comparaisons « toutes candidatures confondues» / « tout public » font référence à l'ensemble des candidatures sur l'offre régionale de formation certifiante.

À cela s'ajoute une enquête qualitative menée à travers des entretiens auprès de prescripteurs, de centres de formation et d'employeurs, afin de mettre en perspective les constats issus des données quantitatives grâce aux éléments relevés lors des entretiens qualitatifs.

** Le PRF est le volet opérationnel du Service Public Régional de la Formation (SPRF), cadre général qui sert à structurer et organiser l'offre de formation financée par la Région. Il met en œuvre cette offre à travers trois dispositifs*

•Habilitation de Service Public (HSP) : Dispositif non sélectif du PRF, sans convocation ni sélection, bien que certaines candidatures puissent être écartées pour des raisons techniques ou administratives.
•Actions structurelles (AS) : Actions de formation initiées et pilotées par la Région qui structurent l'offre régionale.
•Actions subventionnées (SUB) : Actions de formation initiées par un organisme externe et financées par la Région pour répondre à un besoin de territoire.

Objectifs et périmètre de l'étude

Acteurs rencontrés dans le cadre des entretiens qualitatifs

- **Prescripteurs** : Une dizaine de prescripteurs, dont des agents de missions locales de Nouvelle-Aquitaine, des agents France Travail et des agents Cap emploi.

- **Organismes de formation** : Une dizaine d'organismes de formation, recouvrant une diversité de domaines de formation : commerce et vente, secrétariat et comptabilité, services à la personne, propreté et hygiène, maintenance industrielle, soudage et chaudronnerie, métallurgie et mécanique, maintenance et électricité, conception et production, agriculture et élevage, agroalimentaire,..

- **Employeurs** : Une dizaine d'employeurs, de différents domaines : commerce, aéronautique, centre d'appel, formation, intérim,…

Les données qualitatives et les données quantitatives ne portent pas sur le même périmètre. Les échanges qualitatifs ont eu un champ d'application plus large que la seule offre de formation financée par la Région, mais ils restent utiles pour illustrer et éclairer les résultats chiffrés.

Sommaire

AVANT-PROPOS……p.5

POINT SUR L'ESSENTIEL……p.6

PROFIL DES CANDIDATURES ET DES CANDIDATS……p.12
- Données quantitatives
- Constats qualitatifs

PARCOURS DU DÉPÔT DES CANDIDATURES DES PSH À L'ENTRÉE EN FORMATION (hors HSP)……p.19
- Données quantitatives
- Constats qualitatifs

AVIS DE RECRUTEMENT DES CANDIDATURES EMISES PAR DES PSH……p.29
- Données quantitatives
- Constats qualitatifs

LES FREINS D'ACCÈS À LA FORMATION POUR LES PSH……p.40
- Données quantitatives
- Constats qualitatifs

ACCES À L'EMPLOI PSH……p.47
- Constats qualitatifs

PISTES D'ACTION……p.52

ANNEXES……p.59

Avant-propos

Pour appréhender **l'accompagnement des personnes en situation de handicap en formation**, il est indispensable de mettre en avant le système de coordination entre les acteurs.
Le parcours ne repose pas sur un acteur unique, mais sur une **chaîne d'interventions complémentaires**.

1 Orientation

Orientation vers les bons interlocuteurs.

2 Choix & Préparation

Définition du projet, étude de faisabilité , définition des aménagements nécessaires pour l'entrée en formation, et recherche des financements.

3 Entrée en Formation

Inscription effective et mise en place des aménagements.

5 Certification & Sortie

Obtention du diplôme ou de la certification visée.

6 Insertion & Maintien

Recherche / accès à l'emploi ou poursuite de formation.

Les acteurs et dispositifs :

Les référents du parcours et prescripteurs

France Travail : Orientation globale, accompagnement et accès à la formation tout au long du projet. Accompagnement à l'étape de l'insertion professionnelle.

Cap Emploi : Expertise spécialisée pour l'accompagnement renforcé des personnes handicapées.

Missions locales : Accompagnement dédié aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (29 ans pour les PSH).

Les financeurs

Région : Programme régional de formation et rémunération des stagiaires

L'Agefiph : Finance la compensation du handicap, soutient le maintien dans l'emploi et propose des aides financières aux entreprises et personnes. – secteur privé

Le FIPHFP : Accompagne et finance l'aménagement des postes et l'insertion dans les trois fonctions publiques (État, Territoriale, Hospitalière). – secteur public

La mise en œuvre de la compensation

- **Le référent handicap**
- **Le CRFH**
- **Appuis spécifiques**
- **Dispositif ACCEA**
- **ESRP**

→ Retrouvez plus de détails sur le rôle des acteurs et dispositifs en annexe (p.60)

Point sur l'essentiel

Les candidatures sont marquées par un public de plus de 50 ans, en réorientation parfois contrainte, et par des jeunes, parfois découragés du fait de la complexité de leur parcours scolaire. L'accompagnement de ce public et l'orientation vers des formations cohérentes avec leur parcours sont alors indispensables afin de favoriser les entrées et les réussites en formation.

➢ **Hausse du volume de candidatures en 2024 plus important que pour le tout public**

- En 2024, les personnes en situation de handicap représentent **13,3 %** des candidatures au Programme Régional de formation (12,8 % en 2023, 13,2 % en 2022, 6,8 % en 2021, 13 % en 2020).
- Cette hausse peut s'expliquer par une meilleure identification des situations de handicap, notamment invisibles, et par une augmentation des reconversions contraintes après dégradation de l'état de santé. La formation est de plus en plus mobilisée comme outil de sécurisation des parcours, souvent *via* des dispositifs préparatoires générant plusieurs candidatures.
- **Hors Inclu'Pro,** le volume de **candidatures validées** est passé de **5 617 à 6 169 entre 2023 et 2024** (+10 % contre 5 % en moyenne, -10 % entre 2022 et 2023, -6 % entre 2021 et 2022, +3 % entre 2020 et 2021).
- **En incluant Inclu'Pro**, le **volume total des candidatures,** s'établit à **7 461 candidatures** (-15 % par rapport à 2023).

➢ **Un rôle différencié des prescripteurs**

- Les candidatures des PSH se distinguent par une **forte prescription *via* Cap Emploi, il s'agit du deuxième prescripteur** (26 % des candidatures des PSH), juste **derrière France travail** (37 %).
- Parmi les candidatures tout public, Cap emploi arrive en 4ème position, avec 3 % des candidatures, loin derrière France travail (49 %), les missions locales (21 %) et l'autopositionnement (16 %).

➢ **Une importante surreprésentation des séniors**

- **36 %** de candidatures sont émises par des **plus de 50 ans,** soit deux fois plus que pour l'ensemble du public (18 %).
- Cette surreprésentation pourrait être liée à des reconversions contraintes après inaptitude ou dégradation de l'état de santé. Le retour en formation après 50–55 ans est long mais souvent nécessaire pour rester dans l'emploi.
- Les moins de 26 ans sont sous-représentés. Certains professionnels décrivent, parmi les jeunes qu'ils accompagnent, des parcours scolaires difficiles pouvant peser sur le rapport à la formation. Ils rapportent des jeunes souvent découragés par des parcours antérieurs difficiles, des besoins financiers ou des fragilités psychologiques. Également par des parcours scolaires marqués par des fragilités : décrochage, phobies scolaires (selon les situations).

➢ **Davantage de candidatures sur les formations non certifiantes**

- En 2024, **les personnes en situation de handicap se tournent plus fréquemment que le tout public vers des formations non certifiantes** : 62 % de leurs candidatures concernent ce type de formation, contre 54 % pour l'ensemble des candidats. Néanmoins, cette orientation est en recul par rapport à 2023, où elle atteignait 67 % pour les PSH et 59 % pour le tout public.
- Cela s'explique en partie par l'orientation vers des formations préparatoires et non certifiantes pour évaluer le projet et sécuriser les étapes avant un titre long.

➢ **Des candidats globalement moins qualifiés, avec des choix de formation ciblés**

- 65 % des candidats ont un niveau CAP ou infra-CAP, contre 60 % dans l'ensemble du public
- 60 % des candidatures visent les **Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication** (#51 % en moyenne).
- Orientations souvent contraintes : sciences humaines, langues, pédagogie, info-com et gestion.
- Ces choix traduiraient des idées reçues sur les métiers manuels, l'impact des restrictions médicales, des reconversions administratives fréquentes, même si ce n'est pas toujours le meilleur projet professionnel.

Les constats issus des données quantitatives portent exclusivement sur les données de l'offre de formation des demandeurs d'emploi financée par la région.
Les données qualitatives et les données quantitatives ne portent pas sur le même périmètre. Les échanges qualitatifs *dont les constats sont présentés en violet sur cette slide et les slides suivantes,* ont eu un champ d'application plus large que la seule offre de formation des demandeurs d'emploi financée par la Région, mais ils restent utiles pour illustrer et éclairer les résultats chiffrés. Par ailleurs, les éléments qualitatifs éclairent des situations et des perceptions, ils ne permettent pas d'en mesurer la fréquence ni de les généraliser à l'ensemble des publics, des organismes ou des dispositifs.

Point sur l'essentiel

Au global, les personnes en situation de handicap accèdent à la formation dans des conditions comparables, voire légèrement plus favorables que le tout public. Les éléments recueillis suggèrent que les écarts observés pourraient notamment être liés à la préparation des parcours et à l'accompagnement en amont. Les disparités territoriales persistent, notamment en lien avec les enjeux de mobilité et d'accès aux ressources.

➢ Un accès à la formation globalement comparable, avec quelques indicateurs plus favorables pour les PSH

- **52 % des candidatures** provenant d'une personne en situation de handicap (PSH) **aboutissent à une entrée en formation** contre 47 % pour le tout public sur l'offre régionale de formation certifiante.
- **59 % des entretiens donnent lieu à un avis favorable de la part de l'OF** contre 57 % pour le tout public.
- Les résultats peuvent en partie s'expliquer par le cadre réglementaire relatif à la non-discrimination et à l'obligation d'aménagement, qui encadre les pratiques des organismes de formation.
- Les ruptures lors de l'entretien ou les refus des organismes de formation (OF) sont liés à des critères applicables au tout public : prérequis non atteints, contraintes de santé ou matérielles. L'accompagnement en amont de l'entretien est une étape clé pour les PSH, permettant de sécuriser le projet.

➢ Autopositionnement : davantage d'entrées en formation qu'en moyenne

- **88 %** des PSH ayant candidaté via **autopositionnemen**t entrent en formation contre 82 % pour les candidatures tout public.

➢ Une parité dans l'entrée en formation des personnes en situation de handicap

- Les parcours des hommes et des femmes ne semblent pas sensiblement différents, tant du point de vue de la convocation, de la présence à l'entretien, d'une issue favorable à l'entretien que de l'entrée en formation. C'est également le cas pour le tout public.

➢ Des inégalités d'accès à la formation entre les territoires

- **Les Deux-Sèvres et la Dordogne se distinguent par des taux d'entrée en formation très élevés** (97 % et 96 % après entretien), avec des convocations quasi systématiques.
- À l'inverse, **la Creuse, la Gironde et la Haute-Vienne affichent des taux plus faibles** (69 à 79 %), malgré des taux de convocation supérieurs à 90 %.
- Pour le tout public, **les meilleurs résultats sont observés en Charente-Maritime** (91 %), **Lot-et-Garonne** (88 %) **et Pyrénées-Atlantiques** (85 %), tandis que les plus faibles concernent la Vienne (76 %), la Charente (78 %), la Creuse et la Haute-Vienne (80 %).
- Les territoires ruraux présenteraient des contraintes accrues en matière de logistique et de mobilité, qui pénaliseraient plus particulièrement les personnes en situation de handicap.
- Le manque d'accès aux ressources dans certains territoires (bilans médicaux…) freinerait également certains parcours.

➢ Facteurs clés influençant l'accès à la formation : le niveau de diplôme et la distance

- Les femmes, qui représentent 54 % des candidatures, accèdent à la formation dans les mêmes proportions que les hommes (88 %). Ce taux, supérieur à celui observé pour le tout public (82 %), traduit un accès globalement plus favorable à la formation dans le périmètre étudié, sans différence notable selon le genre.
- **Les jeunes de 16–18 ans sont moins souvent convoqués** (88 % contre 96 % pour les 50 ans et plus) et accèdent moins fréquemment à la formation (87 % contre 91 %). La même tendance existe pour le tout public.
- Cela peut s'expliquer par le fait que certains jeunes sont confrontés à des situations de handicap ayant conduit à un parcours scolaire difficile. Ces parcours fatigants peuvent mener à un manque de motivation dans la poursuite d'études (peur de rencontrer de nouvelles difficultés, d'entamer des démarches et procédures longues). Certains acteurs évoquent également la nécessité de travailler pour des raisons financières, limitant la poursuite des études ou de la formation.

- **Les candidatures locales et celles déposées à plus de 100 km enregistrent des taux d'entrée similaires** (85 %). Toutefois, les OF donnent plus souvent un avis favorable aux candidatures locales (71 % contre 65 %). Pour le tout public, la tendance est inversée : les candidatures éloignées sont plus souvent retenues (86 % contre 82 %).
- Contrairement aux autres profils, **les candidats les plus diplômés** (niveau supérieur à la maîtrise) **accèdent moins facilement à la formation** (76 % contre 90 % pour les titulaires d'un CAP).

**Habilitation de Service Public (HSP) : Dispositif non sélectif du PRF, sans convocation ni sélection, bien que certaines candidatures puissent être écartées pour des raisons techniques ou administratives – annexe p.61*

Point sur l'essentiel

Les décisions d'admission ne se fondent pas sur le handicap, mais sur la **faisabilité du projet**.

➢ Des avis favorables pour les PSH

- Hors Inclu'Pro, **66 % des candidatures provenant d'une personne en situation de handicap ont reçu un avis favorable** des organismes de formation contre 63 % sur l'ensemble du public de l'offre régionale de formation certifiante.
- Les résultats observés tendent à montrer que le handicap n'influence pas l'admission : Les acteurs déclarent ne pas fonder la décision sur le handicap, les motifs évoqués renvoient principalement à la faisabilité du projet.
- Les OF indiquent qu'ils n'évaluent pas médicalement la compatibilité handicap/formation. L'aptitude médicale relève soit du médecin du travail (apprentis, salariés), soit du suivi médical externe (soins, médecins traitants, psychiatres, etc.).

➢ Non-conformité administrative : premier motif de rejet

- Le principal motif de refus de candidature est la non-conformité administrative, comme pour le tout public (11 % et 13 % pour le tout public).

➢ Un rôle central des prescripteurs spécialisés et de l'autopositionnement

- Les candidatures positionnées **par Cap Emploi et en autopositionnement sont retenues pour 68 %** d'entre elles. Les mêmes prescripteurs ressortent pour le tout public.

➢ Des écarts d'accès selon les domaines de formation

- Hors avis en attente, les PSH sont davantage retenus dans les domaines de **l'Agriculture, pêche, environnement** (87 % des candidatures retenues), du **BTP** (78 %), de **l'énergie, électricité** (79 %).
- Au contraire, ils le sont moins souvent dans les domaines des **arts, spectacle, industries créatives**, de **l'économie, droit, science politique** et des **sciences.**
- **Ces tendances ne sont pas les mêmes que pour le tout public** pour lequel, les candidats sont davantage retenus dans les domaines des arts (90 %), de l'industrie et de l'énergie (88 %). Ils le sont moins dans les domaines des sciences (61 %), en économie (77 %) et en sciences humaines (79 %).
- Les prescripteurs ont tendance à orienter "par défaut" les PSH vers des postes administratifs après inaptitude physique, mais l'accès est parfois plus difficile. Pour certains profils, une orientation vers l'industrie peut être plus adaptée (moins de contacts, etc..).

➢ Des avis de recrutement inégaux entre les territoires

- Hors avis en attente, les organismes de formation retenant la plus grande part de candidatures sont situés dans les **Deux-Sèvres** (77 %), en **Charente-Maritime** (75 %) et dans la **Vienne** (69 %).

Point sur l'essentiel

Les freins à l'accès et à l'entrée en formation des personnes en situation de handicap se concentrent à différentes étapes du parcours et tiennent autant à des facteurs spécifiques qu'à des freins communs au tout public. **Être salarié, en situation d'illettrisme, allocataire du RSA, âgé de plus de 50 ans ou positionné sur certains domaines réduit les chances d'accès, tandis que les profils très diplômés, l'autopositionnement et certains dispositifs ou secteurs compliquent l'entrée effective.**
Le qualitatif montre que ces difficultés sont avant tout liées à des freins sociaux, de santé et organisationnels : mobilité et transports, fatigabilité, soins, santé mentale, contraintes financières.

➢ Les freins spécifiques aux personnes en situation de handicap

À l'étape de la convocation (hors HSP et Inclu'Pro), le fait **d'être salarié ou en situation d'illettrisme** réduit la probabilité de se présenter à l'entretien.

Lors de la sélection par l' OF, les chances d'être retenu diminuent pour certains profils : **salariés, allocataires du RSA, personnes de plus de 50 ans, ou candidats se positionnant sur des domaines comme le commerce, la santé, le social ou la gestion.**

À l'entrée effective en formation, les freins concernent notamment **les très diplômés (supérieur à la maîtrise), les allocataires du RSA, les candidats en autopositionnement ou encore ceux inscrits sur une HSP, une action subventionnée ou un domaine agricole/environnemental.**

Les entretiens réalisés font ressortir des situations dans lesquelles le manque de souplesse dans l'organisation des formations ou les délais de mise en place des aménagements peuvent contribuer à un renoncement à l'entrée en formation ou à un souhait d'interrompre le parcours. Ces témoignages éclairent plusieurs difficultés, sans permettre d'en mesurer la fréquence :

- **Contraintes de rythme et de format** : des besoins de souplesse dès l'orientation, en identifiant les dispositifs les plus adaptés à la situation de la personne : selon les témoignages recueillis, les formations proposées exclusivement à temps plein et en présentiel peuvent être difficiles à suivre pour certains candidats en situation de handicap, notamment en cas de soins réguliers ou de fatigue importante, y compris lorsqu'un avis favorable à l'entrée en formation a été donné. Dans certains dispositifs, le cadre des marchés publics est évoqué comme pouvant limiter les possibilités d'adaptation du rythme et de l'organisation des parcours.

- **Délais d'accès aux compensations** : les entretiens évoquent également des délais liés à la disponibilité des appuis spécialisés et aux démarches nécessaires à l'obtention des compensations (diagnostic, validation des aides). Dans les situations rapportées, ces délais peuvent retarder la mise en place des aménagements nécessaires à l'entrée en formation.

- **Un cumul de freins sociaux, territoriaux et de santé qui fragilise certains parcours** : les prescripteurs interrogés rapportent des situations où les aménagements prévus n'ont pu être pleinement mis en place, en raison de contraintes de temps, de moyens ou de disponibilité des acteurs. Selon eux, ces écarts peuvent fragiliser les parcours et, dans certains cas, contribuer à une interruption de la formation.

➢ Des freins communs entre les PSH et le tout public

- Être allocataire du **RSA**
- Avoir **plus de 50 ans**
- Être positionné sur le domaine **Santé, social, sécurité** et **Vie et gestion des organisations;**

sont des facteurs diminuant les chances d'être retenu par l'OF à l'issue de l'entretien.

Les professionnels rencontrés soulignent que des freins présents pour l'ensemble de la population (mobilité, précarité financière, accès aux soins…) peuvent se cumuler avec des contraintes liées à la situation de handicap et, dans certaines situations, rendre le parcours plus difficile à sécuriser.

Point sur l'essentiel

Les entretiens suggèrent que la formation peut faciliter l'accès à l'emploi des PSH, sans suffire à elle seule à une insertion durable. Les acteurs interrogés identifient également les immersions professionnelles, l'organisation du travail et la coordination des acteurs comme des leviers importants.

Formation et accès à l'emploi
- La formation améliore la qualification des PSH et ouvre des portes via stages, alternance et réseaux.
- Elle ne suffit pas toujours à garantir l'emploi : les PSH mettent souvent plus de temps à retrouver un poste.
- Les aménagements dont ils ont bénéficié en formation (temps partiel dans certains cas, adaptations) ne sont pas toujours mis en place par les entreprises. Ils méritent d'être anticipés avec l'appui des acteurs spécialisés (Cap Emploi, Agefiph) pour rassurer les recruteurs.
- Les employeurs peuvent être hésitants face aux reconversions tardives et aux aménagements. Les acteurs interrogés associent notamment ces réticences à une méconnaissance des dispositifs d'accompagnement ou à des préjugés sur les reconversions.
- L'expérience pratique (stage, alternance) facilite l'insertion, pour le candidat comme pour l'entreprise.

Suivi post-formation
- Assuré principalement par France Travail, les Missions Locales et Cap Emploi, jusqu'à 6 mois après la formation.
- Selon les témoignages recueillis, le suivi assuré par certains organismes de formation se limite aux obligations réglementaires, sans suivi spécifique des PSH.
- La formation seule n'est pas suffisante sans travail sur le projet professionnel, la santé, la mobilité, et les aménagements de poste.

Freins à l'insertion
- **Employeurs** : méconnaissance des aides, crainte des coûts, préférence pour des profils immédiatement opérationnels.
- **Postes** : certains professionnels évoquent un manque de postes à temps partiel au regard des besoins d'une partie des personnes accompagnées
- **Santé/personnel** : instabilité médicale, acceptation du handicap parfois incomplète. Dans les situations évoquées, l'organisation du travail (horaires, cadences, répartition des tâches) est identifiée comme un frein possible à l'insertion.

Immersions professionnelles
- Stages, alternance et dispositifs comme le DuoDay sont des leviers importants pour :
  - -évaluer les compétences,
  - -tester la faisabilité du poste,
  - -lever les peurs mutuelles.
- Constituent une étape importante entre formation et emploi durable.

Déclaration du handicap et aménagements
- La déclaration du handicap à l'embauche est souvent différée par crainte de discrimination.
- Les aménagements évoqués en entretien concernent notamment l'organisation du travail, du matériel simple ou la gestion des pauses.
- Les ajustements lourds (tels que l'installation d'équipement sur mesure sur les postes de travail, l'installation de rampes d'accès,…) restent rares et certains interlocuteurs soulignent que les aménagements peuvent également bénéficier à l'ensemble des salariés.
- Ces aménagements restent très minoritaires et accompagnés par l'Agefiph et les services publics de l'emploi.

Rôle du management et du collectif
- L'accès durable à l'emploi dépend fortement :
  - -de l'implication du management,
  - -de la sensibilisation des équipes,
  - -d'une approche collective du handicap.
- Leviers identifiés : anticipation des besoins dès la formation, immersions systématiques, accompagnement spécialisé, coordination entre acteurs, engagement de la direction.
- L'insertion des PSH nécessite un cadre structurant, pas seulement des initiatives individuelles. L'insertion durable repose sur une politique institutionnelle formalisée (accords handicap, procédures d'intégration, formation des managers) et ne peut reposer sur la seule bonne volonté de quelques acteurs isolés.

Chiffres-clés*

Hors Inclu'Pro, les personnes en situation de handicap sont à l'origine de 13 % des candidatures enregistrées en 2024 sur le Programme Régional de formation.
6 169 candidatures validées et transmises aux organismes de formation sur l'offre régionale de formation, hors Inclu'Pro, pour 5 358 candidats. Soit, une augmentation de 10 % des candidatures entre 2023 et 2024.

	HSP	Socle de compétences	1er niveau de qualification	AS	FPQM (marchés qualifiants)	ORI (Amorce de parcours)	SUB	Total (hors Inclu'Pro)	*Rappel 2023*	Inclu'Pro Formation	Total général
Nb de candidatures	**3 183**	2 174	1 009	**2 610**	1 516	1 094	**376**	**6 169**	**5 617**	**1 292**	**7 461**
Nb de candidats	**2 934**	2 007	959	**2 371**	1 393	1 028	**347**	**5 358**	**4 950**	**1 254**	**6 453**
% femmes	**55%** *#51 %*	65% *# 65 %*	33% *# 33 %*	**53%** *# 48 %*	49% *# 41 %*	58% *# 60 %*	**58%** *# 55 %*	**54%** *# 51 %*	**54%** *# 50 %*	***57%***	**54%**
% moins de 26 ans	**15%** *# 26 %*	10% *# 17 %*	25% *# 38 %*	**14%** *# 33 %*	11% *# 29 %*	19% *# 41 %*	**40%** *# 50 %*	**16%** *# 30 %*	**14%** *# 29 %*	***9%***	**15%**
% niveau < CAP	**29%** *# 39 %*	30% *# 42 %*	28% *# 35 %*	**16%** *# 21 %*	13% *# 16 %*	20% *# 30 %*	**28%** *# 39 %*	**24%** *# 31 %*	**23%** *# 30 %*	***17%***	**23%**
% salariés inscrits demandeurs d'emploi	**1%** *# 2 %*	1% *# 1%*	2% *# 3 %*	**1%** *# 2 %*	2% *# 2 %*	0% *# 0%*	**1%** *# 1 %*	**1%** *# 2 %*		0%	**1%**
% salariés non-demandeurs d'emploi	**3%** *# 3 %*	4% *# 3 %*	1% *# 3 %*	**1%** *# 2 %*	2% *# 2 %*	0% *# 1 %*	**1%** *# 2 %*	**2%** *# 2 %*		8%	**3%**
% bénéficiaires du RSA	**18%** *# 25 %*	17% *# 26 %*	21% *# 24 %*	**19%** *# 24 %*	18% *# 22 %*	21% *# 30 %*	**16%** *# 21 %*	**19%** *# 24 %*	**17%** *# 24 %*	***16%***	**18%**
Nb de convoquées sur 100 candidatures				**96** *# 94*	95 *# 94*	97 *# 96*	**88** *# 88*	**95** *# 95*	**97** *# 95*	***88***	**93**
Nb de présentées sur 100 candidatures				**87** *# 80*	88 *# 83*	86 *# 76*	**82** *# 78*	**86** *# 81*	**88** *# 83*	***80***	**85**
Nb de retenues sur 100 candidatures				**58** *# 56*	57 *# 58*	59 *# 51*	**67** *# 62*	**59** *# 57*	**65** *# 61*	***49***	**56**
Nb d'entrées en formation sur 100 candidatures				**52** *# 48*	51 *# 49*	54 *# 45*	**50** *# 42*	**52** *# 50*	**59** *# 55*		
% de candidatures non retenues	**29%** *# 34 %*	34% *# 43 %*	18% *# 22 %*	**40%** *# 40 %*	40% *# 37 %*	41% *# 47 %*	**30%** *# 36 %*	**34%** *# 37 %*	**29%** *# 35*	***45%***	**36%**
% de candidatures en attente	**1%** *# 1 %*	0% *# 0 %*	1% *# 2 %*	**2%** *# 4 %*	3% *# 5 %*	0% *# 2 %*	**4%** *# 2 %*	**1%** *# 1 %*	**-** -	***6%***	**2%**

- Le public PSH est majoritairement féminin (54 %), 1 quart de non qualifiés, et une part significative de bénéficiaires du RSA.
- Un bon taux d'entrée global en formation (52 %)

* Les données mobilisées pour cette étude proviennent d'une extraction en date du 9 avril 2025.
** Le total général n'est pas égal à la somme des trois dispositifs en raison des candidats qui se sont positionnés sur au moins deux types de dispositifs.

Profil des candidatures et des candidats

En situation de handicap sur l'offre régionale de formation

Profil des candidatures et des candidats

Principaux constats quantitatifs*

- **Plus de 7 400 candidatures en 2024.**
- **Hausse du volume de candidatures en 2024 plus important que pour le tout public.**
- **Une importante surreprésentation des séniors.**
- **Davantage de candidatures sur les formations non certifiantes.**
- **Des candidats globalement moins qualifiés, avec des choix de formation ciblés.**

→ Retrouvez le détail des données quantitatives aux pages suivantes.

Constats issus des échanges qualitatifs*

Les organismes de formation et les prescripteurs s'accordent sur l'absence de discrimination à l'entrée en formation, le handicap n'étant jamais un critère de refus. Les motifs de non-admission relèvent de critères objectifs et partagés avec le tout public. Les prescripteurs jouent un rôle central dans la préparation des candidatures, l'anticipation des aménagements et l'accompagnement, contribuant à de meilleurs taux d'entrée en formation.

- **Une surreprésentation des séniors associée aux reconversions**

Cap Emploi confirme le profil "plus âgé" des candidats :
Selon Cap Emploi, **de nombreuses personnes en situation de handicap sont en reconversion subie après inaptitude ou dégradation de l'état de santé**. Il existe toutefois des reconversions subies (et choisies) tout au long de la vie, ce phénomène n'impacte pas uniquement cette tranche d'âge. **Le retour en formation "longue" après 50–55 ans peut être plus difficile à envisager** lorsqu'il intervient après plusieurs années d'expérience professionnelle. Mais il est souvent un moyen de favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi.

- **Des jeunes parfois découragés dès le début de leur parcours**

Les moins de 26 ans sont **moins représentés** parmi les candidats. Les Missions Locales expliquent en partie cela par **le rejet de la formation pour certains jeunes, après de longs parcours institutionnels** (ULIS, IME…), un **besoin d'autonomie financière** (pour les mineurs, la rémunération est très faible).
Les prescripteurs et les OF évoquent également une **santé mentale plus fragile** pour certains jeunes**, des phobies scolaires** plus marquées, allant jusqu'au décrochage scolaire. Ces facteurs pourraient contribuer, pour certains parcours, aux niveaux de formations plus faibles observés.

- **Des niveaux scolaires plus faibles et un recours massif aux remises à niveau**

Les acteurs du secteur (OF, Missions Locales, prescripteurs) rappellent que **ce public est plus souvent confronté au décrochage**, **aux phobies scolaires**, ce qui explique en partie les **niveaux scolaires plus faibles**.
Les PSH sont plus souvent orientés vers **Amorce de Parcours**, **Palette des savoirs et Se former pour lire, écrire, agir**. Il s'agit **de formation à vocation préparatoire**, mobilisées comme étapes de sécurisation des parcours : Elles permettent de tester la faisabilité d'un projet, de reprendre des bases et d'éviter des ruptures sur des formations qualifiantes plus longues.

Les acteurs expliquent en partie ce recours plus fréquent au non-certifiant par la volonté d'évaluer le projet avant d'engager une formation longue, de tester sa faisabilité en situation réelle et de sécuriser progressivement le parcours.
Ces éléments sont retrouvés dans les échanges avec plusieurs prescripteurs et organismes de formation.

- **Les domaines visés : beaucoup de tertiaire "relationnel / administratif"**

Les constats quantitatifs montrent une forte orientation vers les sciences humaines, langues, pédagogie, info-com et la vie et gestion des organisations.
Les prescripteurs et les OF expliquent cela du fait d'une **idée reçue persistante, selon laquelle le handicap ne serait pas compatible avec un métier manuel.** Cette représentation peut contribuer à orienter certains candidats vers des métiers administratifs dans le cadre d'une reconversion. Toutefois, pour certains profils (TDAH, trouble psy), ce n'est pas toujours la voie adaptée (pression, multitâche, forte sollicitation relationnelle). Une orientation jugée peu adaptée pourrait accroître le risque de difficultés ou de rupture au cours du parcours.

*Les données qualitatives et les données quantitatives ne portent pas sur le même périmètre. Les échanges qualitatifs ont eu un champ d'application plus large que la seule offre de formation régionale, mais restent utiles pour illustrer et éclairer les résultats chiffrés.

Caractéristiques des 6 170 candidatures* émises par des PSH

- Entre 2023 et 2024, **hors Inclu'Pro**, le volume de **candidatures validées pour les PSH** est passé de **5 617 à 6 169** (+10 % contre +5 % pour le tout public, -10 % entre 2022 et 2023, - 6 % entre 2021 et 2022 et + 3 % entre 2020 et 2021). Les personnes en situation de handicap sont à l'origine de **13,3 % des candidatures enregistrées en 2024 sur le Programme Régional de formation** (12,8 % en 2023, 13,2 % en 2022, 6,8 % en 2021 et 13 % en 2020). Plus de 21 800 candidatures ont été comptabilisées pour le tout public.
- **1 292 candidatures** ont été enregistrées dans le cadre du **dispositif Inclu'Pro**. Le **volume total des candidatures,** incluant le dispositif, s'établit à **7 461 candidatures** (- 15% par rapport à 2023).

- **Cap Emploi est surreprésenté** dans les candidatures des personnes en situation de handicap (PSH), par rapport à l'ensemble des candidatures (tout public) : **26 % des candidatures ont été réalisées par Cap Emploi** contre 3 % en moyenne.
- À l'inverse, **France Travail et la Mission Locale, qui sont les deux principaux prescripteurs sur l'ensemble des candidatures, sont sous-représentés** : 37 % pour France Travail et 13 % pour la Mission Locale contre respectivement 49 % et 21 % en moyenne.
- **Les candidatures via l'autopositionnement sont aussi courantes** chez les PSH que pour l'ensemble des candidatures (17 % contre 16 % tout public).

- **Importante surreprésentation des séniors :** 36 % de candidatures émises par des plus de 50 ans (contre18 % en moyenne tout public).

- **Importante surreprésentation des personnes de niveau CAP et sous représentation du niveau infra CAP :** 41 % de candidatures émises par des candidats de niveau CAP (# 28 % en moyenne); 24 % de candidatures émises par des candidats de niveau infra CAP (# 32 % en moyenne).

- **60 % des candidatures visent les Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication** (# 51 % en moyenne), suivi par le domaine **Vie et gestion des organisations** (10 % contre 6 % en moyenne).

- En 2024, **les personnes en situation de handicap se tournent plus fréquemment que le tout public vers des formations non certifiantes** : 62 % de leurs candidatures concernent ce type de formation, contre 54 % pour l'ensemble des candidats. Néanmoins, cette orientation est en recul par rapport à 2023, où elle atteignait 67 % pour les PSH et 59 % pour le tout public.

- Les trois formations **certifiantes** qui enregistrent le plus grand nombre de candidatures sont le **TP secrétaire assistante** (5 % des candidatures contre 2 % en moyenne), le **TP Gestionnaire de paie** (4 % #3 %) et le **TP Secrétaire médico social** (4 % #2 %).
- Les trois formations **non certifiantes** qui enregistrent le plus grand nombre de candidatures sont **La palette des savoirs** (36 % des candidatures contre 22 % en moyenne), **Amorce de parcours** (29 % #36 %) et **Se former pour lire, écrire, agir** (10 % #8 %).

- **Les candidatures se concentrent pour près d'un quart d'entre elles en Gironde**, suivi des Pyrénées-Atlantiques (15 %). Cette répartition ne diffère pas des données tous candidats.

- La distance médiane entre le lieu de formation et le lieu de domiciliation des candidats reconnus handicapés est similaire à la moyenne tout public : elle est de 12 km, contre 11 km en moyenne.

*Hors Inclu'Pro

Les candidats en situation de handicap positionnés sur plus d'une action de formation

	Nombre de candidats	%	Même domaine de formation	Domaine de formation différent*	Totalité des candidatures rejetées
2 candidatures	636	**89 %**	428	208	80
3 candidatures	73	**10 %**	26	47	3
4 candidatures	8	**1 %**	0	8	1
6 candidatures	1	**0 %**	0	1	0
Total	**718**	**100 %**	**454**	**264**	**84**

718 candidats sont positionnés sur plusieurs actions de formation entre 2021 et 2023.
Pour les 264 candidats ayant effectué des candidatures dans au moins deux domaines de formation **différents**, **les cinq principales combinaisons de domaines de formation (66 %) sont :**

- Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication / Vie et gestion des organisations (87 candidats)
- Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication / Commerce, marketing, finance (31 candidats)
- Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication / Électronique, informatique, télécommunication (27 candidats)*
- Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication / Santé, social, sécurité (15 candidats)
- Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication / Sport, hôtellerie, restauration, tourisme (15 candidats)*

*Ces 5 combinaisons sont également celles que l'on retrouve le plus toutes candidatures confondues sur le PRF (PSH + non PSH). En revanche ces deux combinaisons ne ressortent que pour les PSH.

Caractéristiques des 5 360 candidats en situation de handicap

- **Les femmes sont légèrement surreprésentées**, comptant pour 54 % des candidats (53 % en moyenne pour le tout public).
- Seuls 16 % des candidats sont âgés de **moins de 26 ans** contre 30 % en moyenne pour le tout public.
- **Près d'un quart des candidats ont un niveau de formation inférieur au CAP**, contre 31 % en moyenne pour le tout public.
- **Près d'un candidat sur cinq est allocataire du RSA** (24 % pour le tout public), une proportion qui a légèrement augmenté entre 2023 et 2024 passant de 17 % à 19 %. (stable pour le tout public).

Mobilité lieu de résidence-lieu de formation* des PSH

La distance médiane** entre la commune de résidence et la commune de formation s'élève à 12 km. Autrement dit, **50 % des candidatures concernent des formations situées à 12 km ou moins du lieu de résidence** des candidats, soit une distance similaire à celle parcourue par les candidats en moyenne (11 km%).

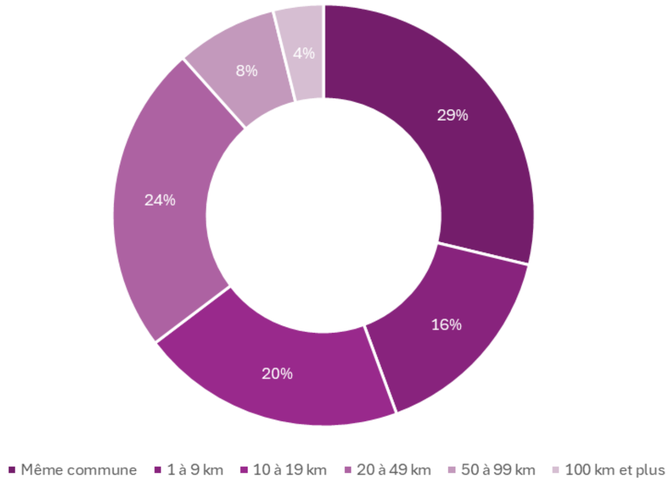
Les candidats en situation de handicap sont **moins nombreux à candidater à une formation dans leur commune de résidence** (29 % contre 33 % tout public) et **un peu moins nombreux à parcourir plus de 100 km** (4 % contre 5 % tout public).

29 % des candidatures sont positionnées sur des formations dispensées dans la commune de résidence des candidats.

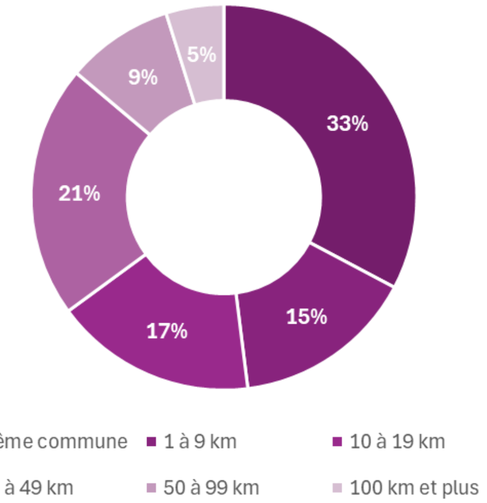
La distance médiane varie significativement entre départements, notamment entre les candidats originaires de Haute-Vienne (5 km) et ceux résidant en Corrèze (19 km).

Département résidence	Nb candidatures	Distance médiane résidence-formation
Corrèze	256	19 km
Landes	379	17 km
Dordogne	454	14 km
Charente-Maritime	545	14 km
Charente	468	13 km
Creuse	114	14 km
Deux-Sèvres	314	13 km
Gironde	1 383	12 km
Lot-et-Garonne	382	11 km
Vienne	326	10 km
Pyrénées-Atlantiques	869	9 km
Haute-Vienne	354	5 km
Nouvelle-Aquitaine	**5 844**	**12 km**
Autre région	*68*	*477 km*
Total* **	**5 912**	**12 km**

Distance résidence-formation
Formations certifiantes PSH



Ensemble des candidatures du PRF



* Les données de cette partie, relative à la mobilité, font référence aux candidatures et non aux candidats.
** La médiane est la valeur qui partage une série de données en deux parts égales, de sorte que 50 % de l'effectif se situent en dessous de la médiane et 50 % au-dessus.
*** 2 553 communes non renseignées.

Mobilité lieu de résidence-lieu de formation des PSH

Parmi les PSH, les moins mobiles (« Même commune ») sont plus souvent :

- Des femmes : 30 % contre 28 % des hommes
- Âgés de 19 à 29 ans : 36 % contre 29 % en moyenne
- Sans emploi non inscrits à France Travail : 43 % contre 29 % en moyenne
- De niveau infra CAP : 46 % contre 29 % en moyenne
- Bénéficiaires du RSA : 37 % contre 29 % en moyenne
- Candidats à une formation en Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication : 37 % contre 29 % en moyenne
- Originaires de Haute-Vienne et Vienne : respectivement 48 % et 38 % contre 29 % en moyenne

Parmi les PSH, les plus mobiles (100 km et plus) sont plus souvent :

- Des hommes : 5 % contre 3 % de femmes
- Salariés : 7 % contre 4 % en moyenne
- De niveau bac à bac +2 : 6 % contre 4 % en moyenne
- Candidats à une formation en Sciences ou Énergie, électricité ou Arts, spectacle, industries créatives : respectivement 67 %, 17 % et 17 % contre 4 % en moyenne
- Originaires d'un département hors Nouvelle-Aquitaine

Parcours du dépôt des candidatures des personnes en situation de handicap à l'entrée en formation(hors HSP)*

Les candidatures sur les Actions structurelles et les Actions subventionnées suivent un **parcours en 5 étapes** :

1. Dépôt de la candidature
2. Convocation par l' OF
3. Entretien avec l' OF
4. Avis de l' OF
5. Entrée en formation

Les analyses suivantes permettent d'**étudier la déperdition entre ces différentes étapes**, selon :

- Les certifications visées
- Les prescripteurs
- Les départements de formation
- Le profil des candidats

Les candidatures HSP (88% des candidatures) sont non sélectives et donc absentes de ces analyses.

*Les données de cette partie font référence aux candidatures et non aux candidats.

Parcours global des candidatures émises par des PSH
1/2

Principaux constats quantitatifs*

- Un accès à la formation globalement comparable, avec quelques indicateurs plus favorables pour les PSH
- Davantage de sorties de parcours à l'étape de l'entrée en formation
- Autopositionnement : davantage d'entrées en formation qu'en moyenne
- Une parité dans l'entrée en formation des personnes en situation de handicap
- Des inégalités d'accès à la formation entre les territoires
- Facteurs clés influençant l'accès à la formation : le niveau de diplôme et la distance

→ *Retrouvez le détail des données quantitatives aux pages suivantes.*

Constats issus des échanges qualitatifs*

Les données montrent que les PSH bénéficient globalement d'avis de recrutement plus favorables que le tout public. Ce résultat doit néanmoins être interprété avec prudence au regard des éléments qualitatifs recueillis. En effet, ces avis favorables s'expliquent, d'une part, par l'application du principe de non-discrimination et, d'autre part, par un travail préparatoire particulièrement approfondi en amont de l'entretien et du parcours de formation. Cette anticipation renforcée, spécifique aux PSH, permet d'identifier les aménagements nécessaires et de sécuriser les parcours.

- **Un parcours favorable pour les PSH, lié à une absence de discrimination**

Tous les acteurs s'accordent à dire qu'il existe une réelle intention d'accueil des PSH.
Les OF affirment qu'il s ne peuvent pas refuser un candidat en raison de son handicap (loi 2005 qui rend obligatoire les aménagements et selon le principe de non-discrimination). Les prescripteurs confirment cette posture et indiquent que le handicap n'intervient pas comme critère de sélection.
Les refus de candidatures des organismes de formation sont liés à :

- Des prérequis non atteints,
- Une incompatibilité déclarée par le médecin du travail (pour les apprentis),
- Une organisation personnelle / santé trop contraignante
- Des contraintes matérielles (aménagements non prêts à temps, pouvant entrainer le report de la formation).

L'accompagnement et la mise en place des aménagements ne concernent pas uniquement les personnes disposant d'une RQTH, mais l'ensemble des personnes en situation de handicap. Certaines situations sont identifiées en cours de parcours, les formés n'étant pas tenus de déclarer leur handicap, par crainte, ou parce que celui-ci n'est pas encore reconnu ou accepté. Les professionnels mènent alors un travail d'information et d'acceptation du handicap et accompagnent, le cas échéant, les personnes dans les démarches de demande de RQTH, celle-ci pouvant être nécessaire à l'activation de certains aménagements.

- **Des taux d'entrée en formation qui dépendent de la préparation**

Les échanges suggèrent que la préparation en amont peut contribuer à sécuriser l'entrée en formation, notamment lorsqu'elle permet de travailler la faisabilité du projet et d'anticiper les aménagements. Les candidats accompagnés par Cap Emploi enregistrent de très bons résultats grâce à un travail préalable sur la faisabilité du projet et l'anticipation d'éventuels aménagements. En plaçant l'individu comme acteur de son parcours, cette démarche sécurise l'admission. **Pour les OF, une préparation solide est le meilleur levier pour faciliter l'accès à la formation et éviter les réajustements tardifs**

*Les données qualitatives et les données quantitatives ne portent pas sur le même périmètre. Les échanges qualitatifs ont eu un champ d'application plus large que la seule offre de formation régionale, mais ils restent utiles pour illustrer et éclairer les résultats chiffrés.

Parcours global des candidatures émises par des PSH 2/2

Constats issus des échanges qualitatifs*

- **Les non entrés en formation**

Les OF décrivent **l'entretien comme un temps d'orientation autant que de sélection**. C'est une phase aussi importante du côté des OF que du candidat, qui permet à ces derniers une confrontation aux réalités du métier et de la formation, de faire point sur la mobilité, sur le rythme, sur les contraintes de soins, et permet une vérification des prérequis réels.

Pour l'ensemble des acteurs, **les non-entrées en formation ne sont pas forcément des "échecs", mais des réajustements de projets** (report vers remise à niveau, autre titre, autre modalité). Les acteurs rencontrés interprètent ces sorties davantage comme des réajustements de parcours que comme des échecs. Ils soulignent que certaines situations peuvent nécessiter davantage d'ajustements avant l'entrée effective en formation.

- **Les écarts de parcours entre prescripteurs**

Cap Emploi intervient plus fréquemment sur des situations nécessitant un accompagnement renforcé, avec un travail préparatoire en amont qui peut contribuer à sécuriser le projet. Les Missions Locales gèrent souvent des jeunes ou des publics très fragiles, parfois réticents à la formation, ce qui pourrait expliquer davantage de ruptures en cours de parcours chez ce public.

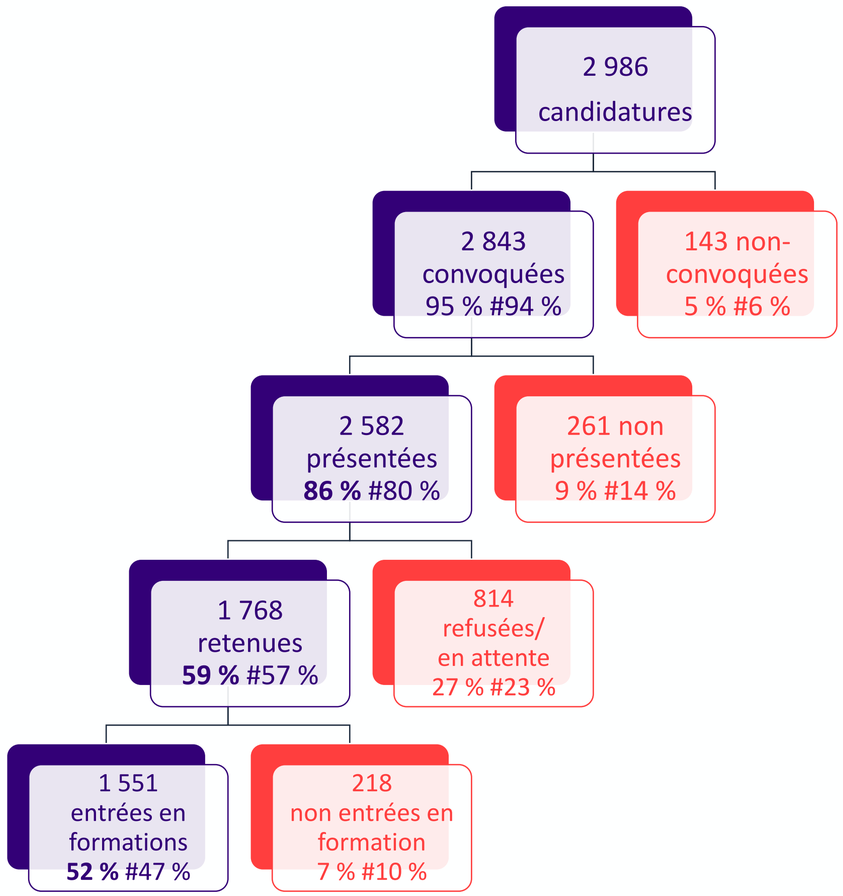
- **Les écarts territoriaux**

Les prescripteurs décrivent des réalités très concrètes : **absence de transport collectif ou horaires inadaptés dans certaines zones rurales, temps de trajet très longs, incompatibles avec la fatigue, les soins, les troubles anxieux**.
Ces difficultés de mobilité sont des freins à l'accès à la formation. Elles concernent également le tout public, mais peuvent être particulièrement contraignantes pour certaines personnes en situation de handicap, notamment lorsqu'elles se cumulent avec des contraintes de fatigue ou de soins.

Certains territoires ruraux sont également impactés par **le manque d'accès aux ressources** (bilans médicaux, professionnels…) qui rallongent les parcours et dans certaines situations, les démarches de reconnaissance du handicap.

*Les données qualitatives et les données quantitatives ne portent pas sur le même périmètre. Les échanges qualitatifs ont eu un champ d'application plus large que la seule offre de formation régionale, mais ils restent utiles pour illustrer et éclairer les résultats chiffrés.

Parcours global des candidatures émises par des PSH



Hors HSP, 1 434 candidatures sont sorties du parcours d'accès à la formation :

- 143 correspondent à des candidats non convoqués (10 %, #12 %).
- 261 à des candidats absents à la convocation (18 %, #26 %).
- **814 à des candidats non retenus à l'issue de l'entretien (57 %,** #44%**)**.
- 218 à des candidats qui ne sont finalement pas entrés en formation (15 %, #18 %).

1 434 candidatures sorties du parcours d'accès à la formation (48 %)
#53 % tout public

	Hors HSP		HSP		Total PRF		Inclu'Pro	
	Nb	%	Nb	%	**Nb**	**%**	Nb	%
Candidatures	2 986		3 183		**6 169**		1 292	
Convoqués	2 843	95 %	-	-	**-**	**-**	1 136	88 %
Présents	2 582	86 %	-	-	**-**	**-**	1 036	80 %
Retenus	1 769	59 %	2 252	71 %	**4 020**	**65 %**	631	49 %
Entrées en formation	1 551	52 %	1 986	62 %	**3 537**	**57 %**		

Champ : Hors HSP

#comparaison avec le tout public

Par nature moins sélectif, l'HSP retient logiquement plus de candidatures (71 % contre 59 % pour l'ensemble des autres dispositifs). Bien que la déperdition soit plus grande entre la sélection et les entrées en formation, celles-ci restent également plus nombreuses en proportion (62 % contre 52 %). Tous dispositifs confondus, **57 % des 6 169 candidatures enregistrées entre 2021 et 2023 ont débouché sur une entrée en formation, soit une proportion nettement supérieure à celles enregistrées pour le tout public (52 %).**

Indicateurs de saturation par dispositif et mesure, hors HSP, pour les PSH

Les actions structurelles concentrent 87 % des candidatures, réparties entre les marchés qualifiants (58 %) et Amorce de parcours (42 %).

Le taux de convocation est plus élevé pour les actions structurelles (96 %) que pour les actions subventionnées (88 %). **Le taux de candidatures retenues est toutefois supérieur pour les actions subventionnées**, avec 82 % de candidatures retenues contre 67 % pour les actions structurelles *(#respectivement 79 % contre 70 % pour le tout public*).

Les actions structurelles affichent un **taux d'entrée en formation de 90 %**, supérieur à celui observé pour les actions subventionnées qui est de 75 %(*#86 % et 68 % pour le tout public*).

Les **personnes en situation de handicap** présentent un taux d'entrée en formation supérieur à la moyenne : **88 % contre 82 %** pour l'ensemble des candidats.

Les actions structurelles convoquent plus largement, mais sélectionnent plus strictement les candidats.

Dispositif et mesure	Nb candidatures (hors HSP)	Nb candidatures (base 100)	Nb convoqués	Nb présents	Nb retenus	Nb entrés formation
AS	**2 610**	**100**	**96**	**87**	**58**	**52**
FPQM (marchés qualifiants)	1 516	100	95	88	57	51
ORI (Amorce de parcours)	1 094	100	97	86	59	54
SUB	**376**	**100**	**88**	**82**	**67**	**50**
Développement	1	100	0	0	0	0
Remobilisation	138	100	88	88	72	59
Écoles 2e chance	103	100	85	77	68	61
Animation des territoires	34	100	85	79	68	56
Chantiers formation	14	100	86	71	71	43
Gde école du num	8	100	100	88	75	63
Universités	47	100	94	72	62	13
Publics spécifiques	18	100	94	94	44	39
Afest	13	100	100	92	46	8
Total	**2 986**	**100**	**95**	**86**	**59**	**52**
Total (candidatures tous candidats confondus)	**21 861**	**100**	**94**	**80**	**57**	**47**
Total (candidatures + 50 ans)	**3 223**	**100**	**95**	**85**	**56**	**50**
Total (candidatures Cap Emploi)	**748**	**100**	**97**	**89**	**61**	**56**
Total (candidatures CAP)	**6 246**	**100**	**94**	**79**	**55**	**48**

Champ : Hors HSP

Indicateurs de saturation par prescripteur, hors HSP, pour les PSH

Prescripteur	Nb candidatures (hors HSP)	Nb candidatures (base 100)	Nb convoqués	Nb présents	Nb retenus	Nb entrés formation
Accompagnateur Insertion	13	100	85	77	62	38
Autopositionnement candidat	573	100	93	85	56	49
Cap Emploi	734	100	97	89	60	56
CI droits des Femmes et des Familles	4	100	75	75	50	25
Conseil Départemental	48	100	94	79	65	52
Consulaires	9	100	100	100	100	100
Établissement public de coop. Intercommunale	2	100	100	100	100	100
France Travail	1 046	100	96	88	61	52
Insertion par l'Activité Économique	22	100	100	86	64	64
Mission Locale	423	100	92	80	56	47
Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi	112	100	99	91	58	50
Total	**2 986**	**100**	**95**	**86**	**59**	**52**
Total (candidatures tous candidats confondus)	**21 861**	**100**	**94**	**80**	**57**	**47**
Total (candidatures + 50 ans)	**3 223**	**100**	**95**	**85**	**56**	**50**
Total (candidatures Cap Emploi)	**748**	**100**	**97**	**89**	**61**	**56**
Total (candidatures CAP)	**6 246**	**100**	**94**	**79**	**55**	**48**

Champ : Hors HSP
Compte tenu du champ, certains prescripteurs *(Plateforme accueil éval. orientation suivi et Féd. des centres sociaux et socioculturels)*, non concernés, sont absents du tableau.

Les principaux prescripteurs sont **France Travail** (35 %), **Cap Emploi** (25 %)et les **Missions Locales** (14 %). L'autopositionnement représente 19 % des candidatures.

La part des candidatures aboutissant à une convocation est supérieure à la moyenne (88 % contre 82 % pour le tout public). Ce taux varie d'un prescripteur à l'autre, allant de 92 % pour les Missions Locales à 97 % pour les Cap Emploi.

Les candidatures de PSH positionnés par des Missions Locales et France Travail débouchent **moins souvent sur une entrée en formation** que la moyenne (84 % et 85 % contre 88 % en moyenne). Au contraire, les candidatures émises en **autopositionnement** (87 %) et par **Cap Emploi** (93 %) enregistrent de meilleurs taux d'entrée en formation. Certains prescripteurs, comme l'insertion par l'activité économique enregistre même un taux d'entrée en formation de 100 %, mais ce chiffre est à prendre avec précaution au vu du faible effectif (22).

Par ailleurs, la **sélection à l'issue de l'entretien** est plus rigoureuse pour les candidatures positionnées par **Cap Emploi** (67 %) et en **autopositionnement** (66 % contre 69 % en moyenne).

Indicateurs de saturation par domaine, hors HSP, pour les PSH

Le domaine des **Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication concentre 50 % des candidature**s émises par des personnes en situation de handicap. Il est **surreprésenté** par rapport à la moyenne tout public (45 %).

Les domaines des **arts, spectacle, industries créatives** (76 %), du **commerce, marketing finance**(81 %), de **l'économie, droit, science politique** (64 %) et du **transport, logistique** (80 %) aboutissent bien moins souvent à une entrée en formation qu'en moyenne (88 %).

Pour le domaine des **arts, spectacle, industries créatives** cela s'explique notamment par un taux de convocation dès le départ plutôt faible, ainsi que par une sélection très soutenue de la part des OF (46 % contre 69 % en moyenne).
Les OF opèrent une sélection très soutenue pour le domaine du **commerce, marketing, finance** également.

A contrario, le domaine du **BTP** (96 %), de **l'industrie, matière première** (92 %), **santé, social, sécurité** (92 %) et **vie et gestion des organisations** (91 %) enregistrent des taux plus favorables.
Les OF opèrent une sélection très favorable pour les domaines du **BTP**(76 %) et de **l'industrie, matière première (77 %).**

Pour le tout public, la tendance n'est pas la même concernant les domaines aboutissants moins souvent à une entrée en formation. Il s'agit des suivants :
Santé, social, sécurité, **Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication** et **Vie et gestion des organisations**

Pour les domaines aboutissants le plus souvent à une entrée en formation , la tendance est à peu près la même : **Agriculture, pêche, environnement**, **Industrie, matières premières** et **Bâtiment, travaux publics**

Domaine de formation	Nb candidatures (hors HSP)	Nb candidatures (base 100)	Nb convoqués	Nb présents	Nb retenus	Nb entrés formation
Agriculture, pêche, environnement	83	100	94	88	83	71
Arts, spectacle, industries créatives	24	100	88	83	38	29
Bâtiment, travaux publics	37	100	95	89	68	65
Commerce, marketing, finance	50	100	98	94	62	50
Économie, droit, science politique	32	100	72	72	53	34
Électronique, informatique, télécommunication	197	100	93	88	58	49
Énergie, électricité	11	100	100	91	64	64
Industrie, matières premières	90	100	98	96	74	68
Santé, social, sécurité	97	100	95	85	49	45
Sciences	6	100	100	100	67	67
Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication	1 486	100	96	86	60	53
Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	71	100	97	92	69	58
Transport, logistique	209	100	93	81	54	43
Vie et gestion des organisation	593	100	95	86	54	49
Total	**2 986**	**100**	**95**	**86**	**59**	**52**
Total (candidatures tous candidats confondus)	**21 861**	**100**	**94**	**80**	**57**	**47**
Total (candidatures + 50 ans)	**3 223**	**100**	**95**	**85**	**56**	**50**
Total (candidatures Cap Emploi)	**748**	**100**	**97**	**89**	**61**	**56**
Total (candidatures CAP)	**6 246**	**100**	**94**	**79**	**55**	**48**

Champ : Hors HSP

Indicateurs de saturation par département de formation, hors HSP, pour les PSH

Département formation	Nb candidatures (hors HSP)	Nb candidatures (base 100)	Nb convoqués	Nb présents	Nb retenus	Nb entrés formation
Charente	221	100	93	84	57	52
Charente-Maritime	201	100	98	93	68	64
Corrèze	144	100	98	85	52	44
Creuse	39	100	97	87	74	51
Deux-Sèvres	140	100	99	95	75	73
Dordogne	258	100	90	83	54	52
Gironde	686	100	95	86	56	44
Haute-Vienne	205	100	90	83	57	45
Landes	254	100	94	86	62	58
Lot-et-Garonne	201	100	96	86	54	50
Pyrénées-Atlantiques	521	100	98	88	61	55
Vienne	116	100	94	84	66	53
Total	**2 986**	**100**	**95**	**86**	**59**	**52**
Total (candidatures tous candidats confondus)	**21 861**	**100**	**94**	**80**	**57**	**47**
Total (candidatures + 50 ans)	**3 223**	**100**	**95**	**85**	**56**	**50**
Total (candidatures Cap Emploi)	**748**	**100**	**97**	**89**	**61**	**56**
Total (candidatures CAP)	**6 246**	**100**	**94**	**79**	**55**	**48**

Champ : Hors HSP

De fortes disparités sont constatées entre département pour certaines étapes du parcours. Le taux de candidatures retenus varie de 85 % en Creuse contre seulement 61 % en Corrèze. Le taux d'entrées en formation varie aussi beaucoup : 97 % d'entrées dans les Deux-Sèvres contre seulement 69 % en Creuse.

Les candidatures sur des formations dispensées en **Corrèze**, en **Creuse**, en **Gironde**, en **Haute-Vienne** et dans la **Vienne aboutissent moins souvent à une entrée en formation** que la moyenne (88 %). Pour le tout public, le même constat est fait pour la Gironde et la Haute-Vienne.

Cela s'explique par un **fort de taux de sélection par les OF pour les candidatures sur des formations dispensées en Corrèze** (61 %) **et en Gironde** (65 %). Le taux de présence à l'entretien est également plutôt faible pour les candidatures faites en Corrèze (87 % contre 91 % en moyenne).

A contrario, les **Deux-Sèvres** et la **Dordogn**e enregistrent d'excellents taux d'entrée en formation ; se rapprochant des 100 % (97 % et 96 %). Pour le tout public, nous retrouvons également les Deux Sèvres, ainsi que la Charente-Maritime, la Creuse et les Landes.

Les **Deux-Sèvres se caractérisent par un très bon parcours global**, avec un taux de convocation très élevé (99 %), 96 % de présents à l'entretien et un taux de sélection par les OF supérieur à la moyenne (79 % contre 69 % en moyenne). Le parcours pour les candidatures faites en Dordogne se distinguent également par un bon taux de présence (92 %) malgré un taux de convoqués plus faible qu'en moyenne et une plus forte sélection de la part des OF (65 % contre 69 % en moyenne).

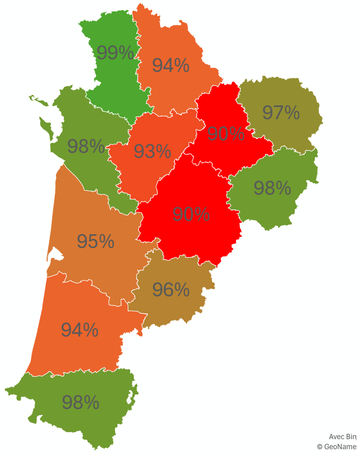
Indicateurs de saturation par département de formation, hors HSP

Cartographie des résultats à chaque étape du parcours pour les PSH et le tout public

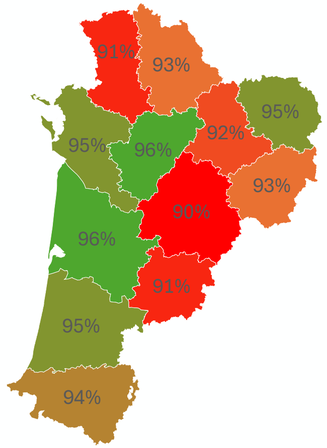
Les cartes PSH et tout public ne sont pas directement comparables. Ces cartes permettent de comparer les départements pour un public à chaque étape du parcours. Le parallèle PSH/tout public permet de mettre en évidence les départements qui ressortent de façon positive et négative à chaque étape de parcours chez les deux publics.
Exemple de lecture : Pour les PSH, les OF en Corrèze sont plus sélectifs qu'en Creuse : 61 % des candidatures sont retenues en Corrèze contre 85 % des candidatures en Creuse. Pour le tout public, les OF en Dordogne sont les plus sélectifs, avec 68 % de candidatures retenus contre 81 % en Charente.

% de convocation en entretien

PSH

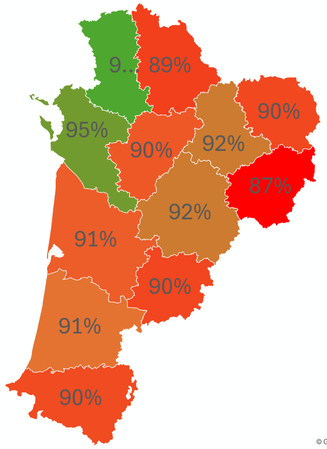


Tout public

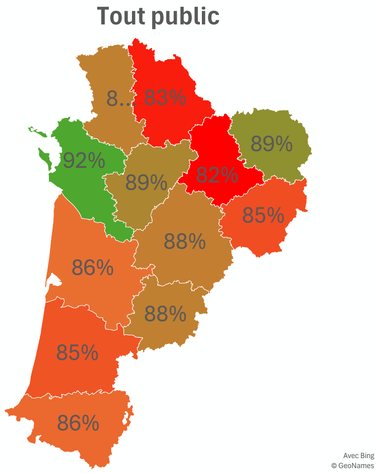


% de présence à l'entretien

PSH

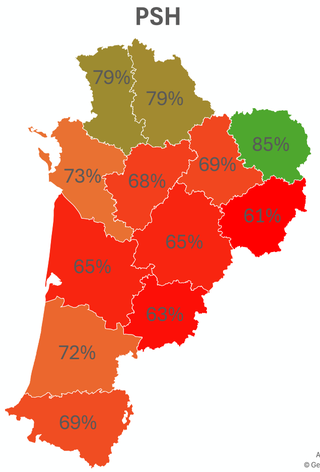


Tout public

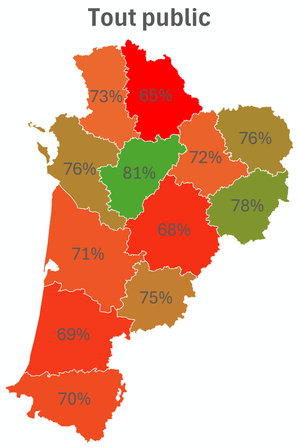


% de candidatures retenues par l'OF à l'issue de l'entretien

PSH

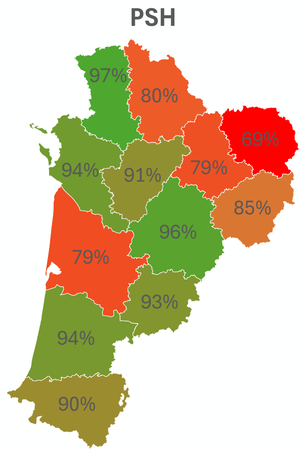


Tout public

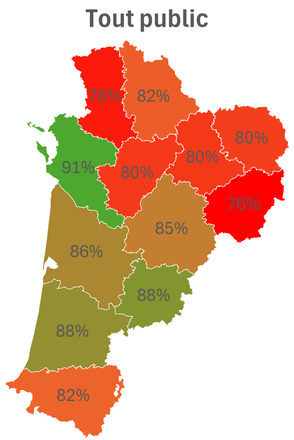


% d'entrées en formation suite à l'entretien

PSH



Tout public



Indicateurs de saturation par genre, âge, niveau, statut et mobilité, hors HSP, pour les PSH

Les femmes représentent la majorité des candidatures et bénéficient d'un taux de convocation et de présence légèrement supérieur à celui des hommes, ce qui se traduit par un taux d'entrée en formation équivalent (88 %) pour les deux genres. Il s'agit de la même tendance pour le tout public.

Les plus jeunes candidats (16-18 ans) **affichent un taux de convocation un peu plus faible** que les autres tranches d'âges (88 % contre 94 % en moyenne) mais conservent un taux d'entrée en formation égal à la moyenne des autres tranches d'âges (87 %).
Les candidats de plus de 50 ans, malgré un taux de sélection plus rigoureux de la part des OF (64 % contre 71 % en moyenne), montrent une forte assiduité avec un taux de présence à l'entretien élevé (93 %) et **un taux d'entrée en formation parmi les meilleurs** (91 %). La même tendance est constatée pour le tout public, bien que pour ce public, les 16-18 ans entrent moins souvent en formation qu'en moyenne.

Le niveau de diplôme semble avoir un impact variable : les titulaires d'un Bac ou d'un CAP réussissent bien leur accès en formation, tandis que **les candidats ayant un niveau supérieur à la maîtrise enregistrent un taux d'entrée plus faible** (76 %). Les candidats de niveau infra CAP affichent un taux d'entrée en formation élevé (90 %). La tendance est inverse pour le tout public : plus le niveau d'éducation initial des candidats est élevé, plus l'issue à chaque étape du parcours est favorable.

En ce qui concerne la situation professionnelle, **les demandeurs d'emploi inscrits constituent la majorité des candidatures** et présentent un bon équilibre entre convocation, présence et entrée en formation (88 %). Les sans emploi non inscrits ont un taux de convocation et de présence moindre, bien qu'ils soient plus souvent retenus par les OF.

Enfin, concernant la proximité géographique : les candidats résidant à moins de 10 km du lieu de formation présentent le taux d'entrée en formation le plus élevé (95 %). **Les candidatures dans la même commune et celles à plus de 100 km enregistrent le même taux d'entrée en formation** (85 %). Leur parcours est similaire, bien que les candidatures dans la même commune soient plus souvent retenues par les organismes de formation (71 %) que celles situées à plus de 100 km (65 %).
Comparé au tout public, la tendance est différente : les candidatures à plus de 100 km enregistrent un meilleur taux d'entrée en formation que celles dans la même commune (86 % contre 82 %).

Carac. socio-démographique	Nb candidatures (hors HSP)	Nb de candidatures (base 100)	Nb de convoqués	Nb de présents	Nb de retenus	Nb d'entrés en formation
Femmes	1 603	100	95	87	60	53
Hommes	1 383	100	95	86	58	51
16-18 ans	111	100	88	78	61	53
19-25 ans	421	100	95	83	57	48
26-29 ans	161	100	94	84	65	55
30-50 ans	1 383	100	96	87	60	53
Plus de 50 ans	910	100	96	89	57	52
Niveau > maîtrise	57	100	91	86	58	44
Niveau licence/maîtrise	124	100	97	86	60	52
Niveau Bac +2	312	100	95	90	58	49
Niveau Bac	825	100	96	88	62	54
Niveau CAP	1 147	100	95	85	58	51
Niveau infra CAP	521	100	95	84	59	53
Salarié	74	100	97	81	51	49
Demandeur d'emploi inscrit	2 538	100	96	88	60	53
Sans emploi non inscrit	374	100	91	79	56	48
Même commune	695	100	96	87	62	53
1 à 9 km	435	100	96	86	57	54
10 à 19 km	548	100	96	88	59	51
20 à 49 km	759	100	96	87	60	53
50 à 99 km	270	100	92	85	58	47
100 km et plus	154	100	93	84	55	47
Total	**2 986**	**100**	**95**	**86**	**59**	**52**
Total (candidatures tous candidats confondus)	**21 861**	**100**	**94**	**80**	**57**	**47**
Total (candidatures + 50 ans)	**3 223**	**100**	**95**	**85**	**56**	**50**
Total (candidatures Cap Emploi)	**748**	**100**	**97**	**89**	**61**	**56**
Total (candidatures CAP)	**6 246**	**100**	**94**	**79**	**55**	**48**

Champ : Hors HSP
Note : 125 communes non ou mal renseignées.

Avis de recrutement* des candidatures émises par des PSH

L'**avis formulé par l' OF** peut être de trois natures :

- Avis favorable
- Avis défavorable
- Avis en attente

Les analyses suivantes excluent les avis en attente. Elles permettent d'**étudier la part de candidatures retenues par les organismes de formation** et **les motifs ayant conduit au rejet** des autres candidatures, selon :

- Les certifications visées
- Les prescripteurs
- Les départements de formation

Bien que l'HSP soit non sélective, un avis est formulé par l' OF.
Les analyses suivantes incluent donc l'ensemble des candidatures (HSP compris).

*Les données de cette partie font référence aux candidatures et non aux candidats.

Répartition des candidatures de PSH par avis de recrutement

Principaux constats quantitatifs*

- Des avis globalement plus favorables pour les PSH
- Non conformité administrative : premier motif de rejet
- Un rôle central des prescripteurs spécialisés et de l'autopositionnement
- Des écarts d'accès selon les domaines de formation
- Des avis de recrutement inégaux entre les territoires

→ Retrouvez le détail des données quantitatives aux pages suivantes.

Constats issus des échanges qualitatifs*

Les organismes de formation et les prescripteurs convergent pour considérer l'entretien comme un temps clé d'orientation et de réajustement. Cap Emploi se distingue par un fort travail de préparation en amont. Les prescripteurs soulignent enfin de fortes contraintes territoriales, notamment en zones rurales, liées à la mobilité et à l'accès aux ressources, qui impactent particulièrement les parcours des personnes en situation de handicap.

- **Le handicap n'est pas présenté comme un critère d'admission**

Les critères utilisés lors du recrutement en formation sont la motivation, les prérequis, la faisabilité (mobilité, santé)et le projet. Les acteurs rencontrés indiquent que le handicap ne constitue pas, en tant que tel, un critère de refus.
Cap Emploi confirme que ce qui est transmis à l' OF, ce ne sont pas les diagnostics mais les limites fonctionnelles et besoins de compensation, ce qui oriente les aménagements, pas l'avis de recrutement.

- **Écart entre aménagements annoncés et réels**

Certains prescripteurs et acteurs de terrain soulignent un **décalage ponctuel entre les besoins d'aménagements identifiés** par les organismes de formation lors de la phase de candidature **et leur mise en œuvre effective au démarrage de la formation**.
Les acteurs rencontrés associent principalement ces difficultés à des délais d'instruction administratifs et à des enjeux de coordination au sein de la chaîne partenariale (absence de sollicitation en amont des Prestations d'Appui Spécifique - PAS, manque de synchronisation entre l'opérateur du SPE et l'OF). **Bien que les financements dédiés existent et soient mobilisables**, **un retard dans la mobilisation de ces expertises peut fragiliser le début de parcours** et conduire à des difficultés. Les acteurs insistent ainsi sur la nécessité d'anticiper les saisines et de renforcer le dialogue interpartenarial dès la phase de candidature.

- **Domaines d'orientation "par défaut"**

Les Cap Emploi signalent la tendance à orienter vers l'administratif après inaptitude physique. Or le quantitatif montre que les PSH sont moins retenus que la moyenne dans certains domaines tertiaires (vie et gestion des organisations, etc.).
On peut y lire un effet ciseau : beaucoup de PSH se positionnent sur ces domaines, mais les exigences sur ces domaines (prérequis, etc) sont peut être plus importantes.

Les prescripteurs expliquent qu'ils orientent en fonction de la faisabilité réelle, de la capacité à travailler en équipe, en fonction de la tolérance au bruit, aux cadences, aux consignes. Ils indiquent rechercher une adéquation entre les compétences et aspirations du candidat et les conditions réelles d'exercice du métier, par exemple en privilégiant un cadre de travail structuré et prévisible lorsque la situation l'exige.

*Les données qualitatives et les données quantitatives ne portent pas sur le même périmètre. Les échanges qualitatifs ont eu un champ d'application plus large que la seule offre de formation des demandeurs d'emploi financée par la Région, mais ils restent utiles pour illustrer et éclairer les résultats chiffrés.

Répartition des candidatures de PSH par avis de recrutement

Au total, hors Inclu'Pro, et hors avis en attente, **66 % des candidatures ont été retenues***, pour 34 % de non-retenues (contre 63 % en moyenne pour le tout public). Hors avis en attente, la proportion de candidatures retenues a baissé depuis 2023 et atteint 66 % en 2024 (contre 71 % en 2023).

Peu de différences notables sont observables en prenant en compte Inclu'Pro.

11 % des candidatures sont non conformes d'un point de vue administratif, soit un tiers des candidatures non retenues (13 % pour le tout public).

	Hors Inclu'Pro				Avec Inclu'Pro			
Résultat et motif de refus	**Nb candidatures**	**%**	***% hors avis en attente***	***Evolut° 23/24***	**Nb candidatures**	**%**	***% hors avis en attente***	***Evolut° 23/24***
Retenu	**4 021**	**65 %**	**66 %**	**-5 pts**	**4 652**	**62 %**	**64 %**	**-1 pt**
Non retenu, dont :	**2 073**	**34 %**	**34 %**	**+5 pts**	**2 655**	**36 %**	**36 %**	**+1 pt**
Non-conformité administrative	683	11 %	*11 %*		683	9 %	9 %	
Absence non justifiée	222	4 %	*4 %*		297	4 %	*4 %*	
Avis non transmis	177	3 %	*3 %*		256	3 %	*4 %*	
Session complète	175	3 %	*3 %*		225	3 %	*3 %*	
Personne injoignable	160	3 %	*3 %*		160	2 %	2 %	
Prérequis pédagogiques non satisfaits	115	2 %	2 %		126	2 %	2 %	
Candidat indisponible	104	2 %	2 %		182	2 %	2 %	
Formation qui ne correspond pas au projet	55	1 %	*1 %*		112	2 %	2 %	
Conditions admin. non satisfaites	31	1 %	*1 %*		49	1 %	*1 %*	
Session annulée	1	0 %	*0 %*		1	0 %	*0 %*	
Autres	*323*	5 %	*5 %*		*512*	7 %	*7 %*	
Non renseigné	*27*	0 %	*0 %*		*52*	1 %	*1 %*	
En attente d'avis	**75**	**1 %**			**154**	**2 %**		
Total	**6 169**	**100 %**	**100 %**		**7 461**	**100 %**	**100 %**	

* Reposant sur l'ensemble des candidatures, tous dispositifs confondus, le taux de candidatures retenues diverge de celui calculé plus haut (57 %), qui exclut le dispositif HSP.

Répartition des candidatures de PSH par motif de non-recrutement et dispositif

Les candidatures **Socles de compétences** sont plus souvent rejetées pour cause de non-conformité administrative (25 %), soit presque deux fois plus que pour le **1er niveau de qualification** (14 %). Ces deux dispositifs enregistrent les **taux de candidatures non retenus les plus faibles** (34 % et 18 %, contre 43 % et 22 % en moyenne pour le tout public).

Les **absences non justifiées sont le deuxième motif de rejet** en moyenne chez les PSH (tout comme pour le tout public). Ce motif touche particulièrement **les chantiers formation**, les grandes écoles **du numérique**, et les **actions dédiées à l'orientation** (amorce de parcours), avec des taux d'absence non justifiées allant de 10 à 14 %, bien au-delà de la moyenne (4 %).

L'absence d'avis de recrutement est plus de 5 fois supérieure à la moyenne pour les **écoles de la 2nd chance** (16 % contre 3 %). Ce motif impacte également les **chantiers formation** et les **publics spécifiques**.

Le **manque de place est** également un motif notable de non-recrutement. **Un tiers des candidatures provenant de publics spécifiques sont rejetées pour session complète**.

Dispositif et mesure	Nb candidatures	Non-conformité administrative	Personne injoignable	Absence non justifiée	Avis non transmis	Session complète	Candidat indisponible	Prérequis pédagogiques non satisfaits	Formation ne correspondant pas au projet	Conditions administratives/règlementaires non satisfaites
HSP	**3 183**	**21 %**	**5 %**	**-**	**2 %**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Socle de compétences	2 174	25 %	6 %	-	3 %	-	-	-	-	-
1er niveau de qualification	1 009	14 %	4 %	-	-	-	-	-	-	-
AS	**2 610**	**-**	**-**	**8 %**	**3 %**	**6 %**	**4 %**	**4 %**	**2 %**	**1 %**
FPQM (marchés qualifiants)	1 516	-	-	7 %	2 %	7 %	3 %	7 %	2 %	1 %
ORI (Amorce de parcours)	1 094	-	-	10 %	3 %	5 %	5 %	0 %	2 %	1 %
SUB	**376**	**-**	**-**	**5 %**	**10 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**
Remobilisation	138	-	-	1 %	12 %	1 %	1 %	1 %	1 %	-
Écoles 2e chance	103	-	-	8 %	16 %	-	-	-	1 %	1 %
Afest	13	-	-	8 %	-	-	8 %	8 %	-	-
Publics spécifiques	18	-	-	-	11 %	33 %	6 %	6 %	-	-
Animation des territoires	34	-	-	3 %	6 %	3 %	6 %	3 %	-	-
Universités	47	-	-	9 %	-	4 %	-	2 %	-	2 %
Chantiers formation	14	-	-	14 %	14 %	-	-	-	-	-
Gde école du num	8	-	-	13 %	-	-	-	-	-	-
Développement	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total PRF – PSH	**6 169**	**11 %**	**3 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF+Inclu'Pro – PSH	**7 461**	**9 %**	**2 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**
Total PRF - tous candidats confondus	**46 492**	**13 %**	**4 %**	**6 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – + 50 ans	**8 411**	**16 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – Cap Emploi	**1 618**	**11 %**	**2 %**	**3 %**	**2 %**	**4 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – niveau CAP	**13 150**	**11 %**	**4 %**	**6 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**

Champ : hors Inclu'Pro

Note : Les motifs « autres » et « non renseignés » n'apparaissent pas dans le tableau.

Répartition des candidatures de PSH par avis de recrutement et prescripteur

Hors avis en attente, les prescripteurs ayant la plus grande proportion de candidatures retenues sont :

- Les consulaires (100 %)*
- Les CCAS (100 %)*
- Les Etablissements publics de coop. Intercommunale (80 %)

Et sur des volumes plus significatifs :

- L'autopositionnement (68 %)*
- Les Cap Emploi (68 %)*
- France Travail (64 %)

Attention, cela ne signifie pas que ces candidatures déboucheront sur une entrée en formation : cette dernière étape d'accès à la formation dépend de la décision de la personne et des conditions concrètes de réalisation de son projet.

**Ces prescripteurs sont également ceux ayant la plus grande proportion de candidatures retenues parmi les candidatures tout public.*

Prescripteur	Nb candidatures	Retenu	Non retenu	En attente d'un avis	Total	*Retenu hors avis en attente*	*Evolut° 23/24*
Consulaires	9	100 %	-	-	100 %	*100 %*	-
CCAS	2	100 %	-	-	100 %	*100 %*	-
CI droits des Femmes et des Familles	9	67 %	33 %	-	100 %	*67 %*	*- 33 pts*
Autopositionnement candidat	1 053	66 %	32 %	2 %	100 %	*68 %*	*-4 pts*
Insertion par l'Activité Economique	82	72 %	24 %	4 %	100 %	*75 %*	*-6 pts*
Cap Emploi	1 584	67 %	32 %	1%	100 %	*68 %*	*-3 pts*
Établissement public de coop. Intercommunale	5	80 %	20 %	-	100 %	*80 %*	*-20 pts*
Conseil Départemental	85	69 %	28 %	2 %	100 %	*71 %*	*-12 pts*
France Travail	2 265	64 %	35 %	1 %	100 %	*64 %*	*-6 pts*
Accompagnateur Insertion	39	67 %	33 %	-	100 %	*67 %*	*+5 pts*
Mission Locale	776	63 %	35 %	2 %	100 %	*64 %*	*-2 pts*
Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi	224	64 %	36 %	0 %	100 %	*64 %*	*-9 pts*
Plateforme accueil éval. orientation suivi	36	69 %	31 %	-	100 %	*69 %*	*+14 pts*
Total PRF – PSH	**6 169**	**65 %**	**34 %**	**1 %**	**100 %**	*66 %*	***-5 pts***
Total PRF+Inclu'Pro – PSH	*7 461*	*62 %*	*36 %*	*2 %*	*100 %*	***64 %***	***-1 pt***
Total PRF - tous candidats confondus	*46 492*	*62 %*	*37 %*	*1 %*	*100 %*	***62 %***	***-3 pts***
Total PRF – + 50 ans	*8 411*	*62 %*	*37 %*	*1 %*	*100 %*	***63 %***	***-4 pts***
Total PRF – Cap Emploi	*1 618*	*67 %*	*32 %*	*1 %*	*100 %*	***68 %***	***+3 pts***
Total PRF – niveau CAP	*13 150*	*62 %*	*36 %*	*1 %*	*100 %*	***63 %***	***+3 pts***

Répartition des candidatures de PSH par motif de non-recrutement et prescripteur

La non-conformité administrative est supérieure à la moyenne pour les **établissements de coopération intercommunale** (20 %), **France Travail** (13 %) les **PLIE** (13 %) et la **Plateforme accueil évaluation orientation suivi** (22 %).
Les absences injustifiées, deuxième motif de rupture, sont supérieures à la moyenne pour les candidatures suivies par le **Conseil Départemental** (7 %) et la **mission locale** (6 %).

Prescripteur	Nb candidatures	Non-conformité administrative	Personne injoignable	Absence non justifiée	Avis non transmis	Session complète	Candidat indisponible	Prérequis pédagogiques non satisfaits	Formation ne correspondant pas au projet	Conditions administratives/ règlementaires non satisfaites
Consulaires	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CCAS	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CI droits des Femmes et des Familles	9	-	-	-	22 %	-	-	11 %	-	-
Autopositionnement candidat	1 053	8 %	1 %	4 %	2 %	3 %	2 %	3 %	1 %	2 %
Insertion par l'Activité Economique	82	11 %	2 %	4 %	2 %	1 %	1 %	2 %	-	-
Cap Emploi	1 584	11 %	2 %	3 %	2 %	4 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Établissement public de coop. Intercommunale	5	20 %	-	-	-	-	-	-	-	-
Conseil Départemental	85	5 %	5 %	7 %	4 %	2 %	1 %	-	-	-
France Travail	2 265	13 %	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %	1 %	0 %
Accompagnateur Insertion	39	10 %	8 %	-	8 %	-	3 %	-	-	-
Mission Locale	776	9 %	3 %	6 %	4 %	3 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi	224	13 %	2 %	3 %	1 %	3 %	3 %	2 %	1 %	0 %
Plateforme accueil éval. orientation suivi	36	22 %	3 %	-	6 %	-	-	-	-	-
Total PRF – PSH	**6 169**	**11 %**	**3 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF+Inclu'Pro – PSH	**7 461**	**9 %**	**2 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**
Total PRF - tous candidats confondus	**46 492**	**13 %**	**4 %**	**6 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – + 50 ans	**8 411**	**16 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – Cap Emploi	**1 618**	**11 %**	**2 %**	**3 %**	**2 %**	**4 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – niveau CAP	**13 150**	**11 %**	**4 %**	**6 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**

Note : Les motifs « autres » et « non renseignés » n'apparaissent pas dans le tableau.

Répartition des candidatures de PSH par avis de recrutement et domaine de formation

Les plus fortes proportions de candidatures acceptées par l' OF, hors avis en attente, sont relevées dans les domaines :

- **Agriculture, pêche, environnement (87 %)**
- **Bâtiment, travaux publics (78 %)**
- **Énergie, électricité (79 %)**
- **Industrie, matières premières (78 %)**
- **Sport, hôtellerie, restauration, tourisme (78%)**

Les mêmes domaines sont représentés pour le tout public.

A contrario, les candidatures en lien avec les arts, spectacle, industries créatives , l'économie, droit, science politique et la **vie et gestion des organisations** ont été moins retenues qu'en moyenne (66 %)

Ces tendances ne sont pas les mêmes que pour le tout public pour lequel, les candidats sont davantage retenus dans les domaines des arts (90 %), de l'industrie et de l'énergie (88 %). Ils le sont moins dans les domaines des sciences (61 %), en économie (77 %) et en sciences humaines (79 %).

Domaine de formation	Nb candidatures	Retenu	Non retenu	En attente d'un avis	Total	*Retenu hors avis en attente*
Agriculture, pêche, environnement	168	85 %	13 %	2 %	100 %	*87 %*
Arts, spectacle, industries créatives	24	38 %	50 %	13 %	100 %	*43 %*
Bâtiment, travaux publics	177	78 %	21 %	1 %	100 %	*78 %*
Commerce, marketing, finance	277	75 %	23 %	2 %	100 %	*76 %*
Économie, droit, science politique	32	53 %	44 %	3 %	100 %	*55 %*
Électronique, informatique, télécommunication	278	65 %	31 %	5 %	100 %	*68 %*
Énergie, électricité	78	78 %	21 %	1 %	100 %	*79 %*
Industrie, matières premières	206	78 %	21 %	1 %	100 %	*78 %*
Santé, social, sécurité	168	64 %	35 %	2 %	100 %	*65 %*
Sciences	6	67 %	33 %	-	100 %	*67 %*
Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication	3 673	64 %	36 %	0 %	100 %	*64 %*
Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	134	76 %	21 %	3 %	100 %	*78 %*
Transport, logistique	355	65 %	31 %	4 %	100 %	*68 %*
Vie et gestion des organisation	593	54 %	45 %	2 %	100 %	*55 %*
Total PRF – PSH	**6 169**	**65 %**	**34 %**	**1 %**	**100 %**	*66 %*
Total PRF+Inclu'Pro – PSH	*7 461*	*62 %*	*36 %*	*2 %*	*100 %*	***64 %***
Total PRF - tous candidats confondus	*46 492*	*62 %*	*37 %*	*1 %*	*100 %*	***62 %***
Total PRF – + 50 ans	*8 411*	*62 %*	*37 %*	*1 %*	*100 %*	***63 %***
Total PRF – Cap Emploi	*1 618*	*67 %*	*32 %*	*1 %*	*100 %*	***68 %***
Total PRF – niveau CAP	*13 150*	*62 %*	*36 %*	*1 %*	*100 %*	***63 %***

Note : L'évolution des domaines de formation (formacode) ne permet pas la réalisation de comparaison avec les années antérieures.

Répartition des candidatures par motif de non-recrutement et domaine de formation

Le domaine des **Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication** est le plus impacté par la **non-conformité administrative** (15 %), suivi par le **Commerce, marketing, finance** (14 %).
Nous pouvons noter que la **vie et gestion des organisation** enregistre des motifs de refus liés notamment aux **absences non justifiées** (8 %), pour **session complète** (9 %) et pour **pré-requis pédagogiques non satisfaits** (9 %).Ces deux derniers motifs impactent également le domaine des arts, spectacle, industries créatives (8 et 17%).
Les avis non transmis sont le principal motif de rupture pour le domaine Economie, droit, science politique, qui entre en jeu dans 25 % des cas.

Les tendances sont similaires pour le tout public.

Domaine de formation	Nb candidatures	Non-conformité administrative	Personne injoignable	Absence non justifiée	Avis non transmis	Session complète	Candidat indisponible	Prérequis pédagogiques non satisfaits	Formation ne correspondant pas au projet	Conditions administratives/ règlementaires non satisfaites
Agriculture, pêche, environnement	168	5 %	2 %	3 %	1 %	-	-	-	1 %	1 %
Arts, spectacle, industries créatives	24	-	-	-	4 %	8 %	-	17 %	-	-
Bâtiment, travaux publics	177	12 %	3 %	1 %	1 %	1 %	2 %	-	1 %	-
Commerce, marketing, finance	277	14 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	-
Économie, droit, science politique	32	-	-	-	25 %	-	3 %	3 %	-	-
Électronique, informatique, télécommunication	278	4 %	1 %	3 %	1 %	5 %	3 %	7 %	0 %	0 %
Énergie, électricité	78	12 %	4 %	1 %	-	1 %	-	1 %	1 %	-
Industrie, matières premières	206	9 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Santé, social, sécurité	168	4 %	3 %	5 %	1 %	3 %	3 %	4 %	-	5 %
Sciences	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication	3 673	15 %	3 %	3 %	4 %	2 %	2 %	0 %	1 %	0 %
Sport, hôtellerie, restauration, tourisme	134	6 %	1 %	2 %	1 %	2 %	-	1 %	-	1 %
Transport, logistique	355	5 %	2 %	6 %	1 %	5 %	2 %	2 %	2 %	1 %
Vie et gestion des organisation	593	-	-	8 %	3 %	9 %	2 %	9 %	2 %	1 %
Total PRF – PSH	**6 169**	**11 %**	**3 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF+Inclu'Pro – PSH	**7 461**	**9 %**	**2 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**
Total PRF - tous candidats confondus	**46 492**	**13 %**	**4 %**	**6 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – + 50 ans	**8 411**	**16 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – Cap Emploi	**1 618**	**11 %**	**2 %**	**3 %**	**2 %**	**4 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – niveau CAP	**13 150**	**11 %**	**4 %**	**6 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**

Note : Les motifs « autres » et « non renseignés » n'apparaissent pas dans le tableau.

Répartition des candidatures de PSH par avis de recrutement et département de formation

Hors avis en attente, les organismes de formation retenant la plus grande part de candidatures sont situés :

- **Dans les Deux-Sèvres** (77 %)
- **En Charente-Maritime** (75 %)
- **Dans la Vienne** (69 %)

A l'inverse, les candidatures portant sur des formations dispensées en Corrèze ont été plus souvent rejetées. Il s'agit de la Gironde pour le tout public.

Les organismes de formation situés en Charente et en Corrèze enregistrent la plus forte baisse du taux de candidatures retenues entre 2023 et 2024.

Département formation	Nb candidatures	Retenu	Non retenu	En attente d'un avis	Total	*Retenu hors avis en attente*	*Evolut° 23/24*
Charente	485	64 %	35 %	1 %	**100 %**	64 %	*-15 pts*
Charente-Maritime	552	75 %	25 %	1 %	**100 %**	75 %	*-2 pts*
Corrèze	292	59 %	41 %	-	**100 %**	59 %	*-11 pts*
Creuse	122	66 %	34 %	1 %	**100 %**	66 %	*-5 pts*
Deux-Sèvres	327	76 %	22 %	2 %	**100 %**	77 %	*-2 pts*
Dordogne	454	62 %	35 %	2 %	**100 %**	64 %	*-5 pts*
Gironde	1 456	63 %	36 %	1 %	**100 %**	64 %	*-8 pts*
Haute-Vienne	379	65 %	33 %	2 %	**100 %**	66 %	-
Landes	437	65 %	34 %	1 %	**100 %**	66 %	*-2 pts*
Lot-et-Garonne	393	61 %	37 %	2 %	**100 %**	62 %	*-3 pts*
Pyrénées-Atlantiques	908	63 %	35 %	1 %	**100 %**	64 %	*+1 pt*
Vienne	364	68 %	30 %	1 %	**100 %**	69 %	*-7 pts*
Total PRF – PSH	**6 169**	**65 %**	**34 %**	**1 %**	**100 %**	66 %	***-5 pts***
Total PRF+Inclu'Pro – PSH	*7 461*	62 %	36 %	2 %	*100 %*	***64 %***	***-1 pt***
Total PRF - tous candidats confondus	*46 492*	62 %	37 %	1 %	*100 %*	***62 %***	***-3 pts***
Total PRF – + 50 ans	*8 411*	62 %	37 %	1 %	*100 %*	***63 %***	***-4 pts***
Total PRF – Cap Emploi	*1 618*	67 %	32 %	1 %	*100 %*	***68 %***	***+3 pts***
Total PRF – niveau CAP	*13 150*	62 %	36 %	1 %	*100 %*	***63 %***	***+3 pts***

Répartition des candidatures de PSH par motif de non-recrutement et département de formation

Les candidatures auprès des organismes de formation situés en Charente sont plus souvent jugées non conformes (15 % contre 11 % tout département confondu).
Les organismes de formations situés dans la Creuse et dans la Vienne sont plus de deux fois plus impactés que la moyenne par les refus pour injoignabilité.
Le manque de place est un des principaux motifs de rupture en Haute-Vienne (7 %).

Département formation	Nb candidatures	Non-conformité administrative	Personne injoignable	Absence non justifiée	Avis non transmis	Candidat indisponible	Prérequis pédagogiques non satisfaits	Session complète	Formation ne correspondant pas au projet	Conditions administratives/ règlementaires non satisfaites
Charente	485	15 %	1 %	4 %	2 %	2 %	1 %	1 %	0 %	0 %
Charente-Maritime	552	12 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %
Corrèze	292	11 %	2 %	4 %	5 %	5 %	1 %	3 %	1 %	2 %
Creuse	122	13 %	7 %	3 %	6 %	6 %	1 %	1 %	-	-
Deux-Sèvres	327	11 %	1 %	1 %	3 %	3 %	1 %	4 %	-	-
Dordogne	454	8 %	2 %	4 %	5 %	5 %	1 %	4 %	1 %	0 %
Gironde	1 456	12 %	3 %	3 %	2 %	2 %	4 %	2 %	1 %	0 %
Haute-Vienne	379	9 %	3 %	4 %	4 %	4 %	1 %	7 %	1 %	1 %
Landes	437	10 %	1 %	4 %	5 %	5 %	2 %	2 %	1 %	0 %
Lot-et-Garonne	393	10 %	2 %	5 %	5 %	5 %	2 %	5 %	2 %	0 %
Pyrénées-Atlantiques	908	10 %	3 %	5 %	1 %	1 %	2 %	4 %	1 %	1 %
Vienne	364	10 %	8 %	3 %	4 %	4 %	1 %	1 %	-	0 %
Total PRF – PSH	**6 169**	**11 %**	**3 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF+Inclu'Pro – PSH	**7 461**	**9 %**	**2 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**
Total PRF - tous candidats confondus	**46 492**	**13 %**	**4 %**	**6 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – + 50 ans	**8 411**	**16 %**	**4 %**	**3 %**	**3 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – Cap Emploi	**1 618**	**11 %**	**2 %**	**3 %**	**2 %**	**4 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**	**1 %**
Total PRF – niveau CAP	**13 150**	**11 %**	**4 %**	**6 %**	**3 %**	**2 %**	**2 %**	**2 %**	**1 %**	**1 %**

Note : Les motifs « autres » et « non renseignés » n'apparaissent pas dans le tableau.

Zoom sur les candidatures de PSH non retenues(36 %)

Caractéristiques des non convoqués Hors HSP

143 candidatures n'ont pas abouti à une convocation.
- Elles sont principalement réalisées par **CI droits des femmes et des familles et Accompagnateurs Insertion** (respectivement 25 % et 15 % de candidatures n'ayant pas abouti à une convocation contre 5 % en moyenne). Sur de plus gros volume, les **Missions Locales** (8 % contre 5 % en moyenne).
- Elles visent la **Dordogne et la Haute-Vienne** (10 % pour chacun des 2 départements contre 5 % en moyenne)
- Elles visent des **actions subventionnées** (12 % contre 5 % en moyenne).

Cela concerne 141 candidats, plutôt :
- Des **sans emploi non inscrits à France Travail** (10 % contre 5 % en moyenne)
- De **niveau supérieur à une maîtrise universitaire** (10 % contre 5 % en moyenne)
- **Âgés de moins de 26 ans** (8 % contre 5 % en moyenne)
- **Bénéficiaire du RSA** (7 % contre 5 % en moyenne).

Pas de différence de genre notable ici.

Caractéristiques des non présents à l'entretien (parmi les convoqués) Hors HSP

261 candidatures n'ont pas abouti à un entretien malgré la convocation.
- Elles sont principalement réalisées par le **Conseil départemental, les IAE et les Missions Locales** (respectivement 16 %, 14 % et 13 % de candidatures convoqués n'ont pas abouti à un entretien contre 10 % en moyenne).
- Elles visent la **Corrèze** (13 % contre 10 % en moyenne).

Cela concerne 257 candidats, plutôt :
- Des **salariés** (18 % contre 10 % en moyenne)
- Des **sans emploi non inscrits à France Travail** (14 % contre 10 % en moyenne)
- De niveau **infra CAP** (13 % contre 10 % en moyenne)
- Âgés de **moins de 26 ans** (13 % contre 10 % en moyenne)
- **Bénéficiaire du RSA** (12 % contre 10 % en moyenne).

Pas de différence de genre notable ici.

Caractéristiques des non retenus (parmi les présents à l'entretien)

Hors HSP

812 candidatures n'ont pas été retenues à l'issue de l'entretien avec l'OF.
- Elles sont principalement réalisées par les **PLIE et l'autopositionnement** (respectivement 36 % et 34 % de candidatures non retenues après l'entretien contre 31 % en moyenne).
- Elles visent la **Corrèze et Lot-et-Garonne** (respectivement 39 % et 37 % contre 31 % en moyenne).

Cela concerne 780 candidats, plutôt :
- Des salariés (37 % contre 33 % en moyenne)
- Des sans emploi non inscrits à France Travail (14 % contre 10 % en moyenne)
- De niveau bac +2 (37 % contre 33 % en moyenne)
- De niveau supérieur à une maîtrise universitaire (36 % contre 33 % en moyenne)
- Âgés de + de 50 ans (37 % contre 33 % en moyenne)
- Bénéficiaire du RSA (35 % contre 33 % en moyenne).

Pas de différence de genre notable ici.

HSP

915 candidatures n'ont pas été retenues par les OF.
- Elles sont principalement réalisées par **France Travail** (33 % de candidatures non retenues contre 29 % en moyenne).
- Elles visent la **Creuse et la Corrèze** (respectivement 39 % et 35 % contre 29 % en moyenne).
- Elles visent le **Socle de compétences** (34 % contre 29 % en moyenne).

Cela concerne 878 candidats, plutôt :
- De niveau licence ou maîtrise (36 % contre 30 % en moyenne)
- Bénéficiaire du RSA (32 % contre 30 % en moyenne).

Pas de différence de genre notable ici.

Caractéristiques des non entrés en formation (parmi les retenus)

Hors HSP

218 candidatures n'ont pas abouti à une entrée en formation malgré un avis favorable.
- Elles sont principalement réalisées par les **Accompagnateurs Insertion et les Missions Locales** (respectivement 38 % et 16 % de candidatures n'ayant pas abouti à une entrée en formation contre 12 % en moyenne).
- Elles visent la **Creuse, la Gironde, la Vienne, la Haute-Vienne** (respectivement 31 %, 21 %, 21 % et 21 % contre 12 % en moyenne)
- Elles visent des **actions subventionnées** (25 % contre 12 % en moyenne).

Cela concerne 214 candidats, plutôt :
- De niveau bac +2 (16 % contre 13 % en moyenne)
- De niveau supérieur à une maîtrise universitaire (23 % contre 13 % en moyenne)
- Âgés de - de 26 ans (16 % contre 13 % en moyenne)

Pas de différence de genre notable ici.

HSP

266 candidatures n'ont pas été retenues par les OF.
- Elles sont principalement réalisées par les **PLIE et l'autopositionnement** (respectivement 19 % et 18 % contre 12 % en moyenne).
- Elles visent les **Landes, les Pyrénées-Atlantiques et la Haute-Vienne** (respectivement 18 %, 17 % et 17 % contre 12 % en moyenne).

Cela concerne 262 candidats, plutôt :
- De niveau supérieur à une maîtrise universitaire (21 % contre 13 % en moyenne)
- Bénéficiaire du RSA (15 % contre 12 % en moyenne)
- Âgés de – de 26 ans (14 % contre 12 % en moyenne).

Pas de différence de genre notable ici.

***** Les candidatures non retenues de ce domaine portent essentiellement sur Amorce de parcours, « La palette des savoirs », « Se former pour lire, écrire, agir » et « Français Langues Etrangères ».

Les freins d'accès à la formation* pour les personnes en situation de handicap

La méthode des **régressions logistiques** permet de neutraliser les « effets de structure » et de mettre en avant les réels facteurs explicatifs. **Un facteur peut être déterminant lorsque son effet est isolé** (régression logistique) malgré une apparente faiblesse du pouvoir de caractérisation de celui-ci par la statistique descriptive.

Par exemple, l'âge des candidats est fortement corrélé au prescripteur : les Missions Locales s'adressent à un public jeune. La régression logistique nous permettra de savoir lequel de ces deux critères est véritablement déterminant dans l'accès à la formation.

Les analyses suivantes permettent d'**étudier les principaux facteurs déterminants de** :

- La présence à la convocation
- L'issue favorable d'un entretien
- L'entrée en formation des candidats retenus

Les volumes de non-convoqués sont trop faible pour réaliser une régression logistique.

*Les données de cette partie font référence aux candidatures et non aux candidats.

Les freins d'accès à la formation pour les personnes en situation de handicap

Principaux constats quantitatifs*

- **Les freins spécifiques aux personnes en situation de handicap : être salarié, en situation d'illettrisme, allocataires du RSA, avoir plus de 50 ans, certains domaines de formation…**

→ ***Retrouvez le détail des données quantitatives aux pages suivantes.***

Constats issus des échanges qualitatifs

Les données montrent que **les freins à l'accès à la formation des personnes en situation de handicap sont liés au cumul de contraintes sociales, de santé et d'organisation**. Les échanges qualitatifs confirment le **poids déterminant de la mobilité, de la santé mentale, de la fatigabilité, des soins et des contraintes financières, qui expliquent les difficultés observées pour certains profils** (allocataires du RSA, séniors, personnes en situation d'illettrisme). La rigidité des formats de formation, majoritairement en temps plein, ainsi que la saturation et les délais de mobilisation des appuis spécialisés, limitent également l'entrée effective en formation malgré des avis favorables.

- **Le poids des freins sociaux et de santé**

Les prescripteurs insistent fortement sur la mobilité, les transports inexistants ou inadaptés, la santé mentale (anxiété, phobies, dépression, TSA), **la fatigabilité et soins lourds, les difficultés financières** et le besoin de travailler rapidement. Ces freins sont tout à fait cohérents avec les variables mises en avant dans les données quantitatives : RSA, âge, mobilité.

Les éléments quantitatifs montrent que l'illettrisme et le niveau infra-CAP réduisent certaines probabilités (présence, convocation). Les échanges avec les acteurs viennent confirmer cela : **les OF soulignent le besoin de remobilisation et de mises à niveau avant un titre**, les Missions Locales décrivent un rejet de l'école et de la formation, en particulier chez des jeunes sortis de dispositifs spécialisés.

Les données montrent que, à profil égal, **être allocataire du RSA diminue les chances d'être retenu ou d'entrer en formation**.
Les acteurs de terrain confirment une **pression financière forte pour certains profils, un besoin de travailler rapidement**, et la difficulté à tenir une formation longue mal rémunérée.

Les prescripteurs précisent que moduler les temps de formation (temps partiel, étalement) est techniquement et financièrement compliqué (même si ce n'est pas impossible) dans le cadre du Programme Régional de Formation. Seules quelques actions (socle HSP, par exemple) offrent cette modularité. Certaines adaptations peuvent nécessiter une organisation pédagogique spécifique ou une disponibilité accrue des formateurs, ce qui peut limiter les possibilités d'individualisation dans certains dispositifs, notamment lorsque leurs modalités de financement ou d'organisation offrent peu de souplesse.

Au-delà de l'organisation pédagogique des organismes de formation, l'individualisation des parcours se heurte à un enjeu de rémunération des stagiaires : un format aménagé à temps partiel peut impacter le niveau d'indemnisation ou la durée des droits, accentuant la précarité financière. Ainsi, un certain nombre de PSH, notamment celles confrontées à une fatigue importante ou des soins lourds, se heurtent à un arbitrage difficile : bien qu'ayant un avis favorable de l'OF, le format "temps plein" impose un rythme inadapté, tandis que le temps partiel ne garantit pas toujours un niveau de ressources suffisant.

- **Saturation des appuis spécialisés**

Certains acteurs ont fait part de difficultés ou de délais variables dans la mobilisation de certains partenaires, structures ou expertises spécialisées (notamment les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle - ESRP ou les Prestations d'Appui Spécifique - PAS). Ces retards tiennent davantage à des contraintes de disponibilité des acteurs ou à des délais d'organisation locaux qu'aux outils eux-mêmes. Par exemple, si une démarche de coopération comme ACCEA est mobilisable rapidement, son efficacité dépend de la disponibilité effective des intervenants autour du projet. Ces situations, bien que ponctuelles, se ressentent particulièrement en zones rurales.

*Les données qualitatives et les données quantitatives ne portent pas sur le même périmètre. Les échanges qualitatifs ont eu un champ d'application plus large que la seule offre de formation régionale ,mais ils restent utiles pour illustrer et éclairer les résultats chiffrés.

Conditions d'accès à la formation des PSH : quelles différences selon les étapes du parcours ?

	Présence à la convocation	Retenu par l'OF à l'issue de l'entretien (hors HSP)	Retenu par l'OF (HSP)	Entrée en formation
Hors Inclu'Pro	+	+	+	O
Avec Inclu'Pro	+	O	+	NC

Légende :
+ = effet positif du handicap sur cette étape du parcours d'accès à la formation
- = effet négatif du handicap sur cette étape du parcours d'accès à la formation
- o = aucun effet du handicap sur cette étape du parcours d'accès à la formation

Les personnes en situation de handicap accèdent globalement à chaque étape du parcours de formation dans des conditions comparables, voire légèrement plus favorables, à celles du tout public.

L'étape de l'entrée effective en formation se caractérise, en revanche, par une situation neutre, sans avantage particulier.

Facteurs déterminant la probabilité de se rendre à la convocation pour les PSH *(hors HSP)**

→Quels facteurs facilitent ou freinent la participation des PSH aux convocations ? ***Les facteurs que l'on retrouve uniquement chez les PSH sont soulignés.***

Comparaison non PSH
l'offre régionale de formation certifiante

Freins identifiés
-Salarié
-bénéficiaire du RSA
-19-29 ans

Augmente la probabilité de se rendre à la convocation		Diminue la probabilité de se rendre à la convocation	
Sans Inclu'Pro	**Avec Inclu'Pro**	**Sans Inclu'Pro**	**Avec Inclu'Pro**
Le candidat est **une femme**	"		
	Le candidat a **plus de 50 ans**	Le candidat est **salarié**	Le candidat est **allocataire du RSA**
			Le candidat a un **niveau infra CAP**
Le candidat vise une formation en **Charente Maritime, dans la Creuse, dans les Deux-Sèvres**	Le candidat vise une formation en **Charente Maritime**		Le candidat vise une formation en **Charente, en Corrèze, en Haute-Vienne ou dans le Lot-et-Garonne**
		Le candidat est **en situation d'illettrisme**	
Le candidat est positionné sur une **action subventionnée**	"		
	Le candidat est positionné par **Cap Emploi**		
Le candidat vise les domaines suivants : **Agriculture, pêche, environnement, Electronique, information, télécommunication, Industrie, matières premières**	"		

L'ensemble des facteurs que nous pouvons observer (genre, âge, niveau de formation initial, statut dans l'emploi, bénéficiaire du RSA, département de formation, prescripteur, dispositif, domaine de formation et mobilité) expliquent la probabilité de se rendre à la convocation.
A deux profils strictement similaires (en situation de handicap et sans handicap), certains facteurs augmentent la probabilité de se rendre à la convocation, tandis que certains facteurs diminuent cette probabilité.

Certains facteurs sont propres aux PSH, notamment :

- Avec Inclu'Pro : **Un positionnement par Cap Emploi** augmente les chances de se rendre à la convocation
  Détenir un niveau infra CAP ou candidater dans certains territoires (Corrèze, Haute-Vienne, Lot-et-Garonne) diminue les chances de se rendre à la convocation
- Hors Inclu'Pro : **Être en situation d'illettrisme** diminue les chances de se rendre à la convocation

Enjeu pour l'action publique : renforcer l'accompagnement administratif et territorial, sécuriser les parcours des publics en fragilité (illettrisme, infra-CAP, RSA), et valoriser le rôle des prescripteurs (comme Cap Emploi).

Retrouvez le détail des facteurs par profil en annexe p.62 et 63.

*Les facteurs déterminants de la probabilité de se rendre à la convocation après avoir reçu un avis de convocation par une régression logistique

Facteurs déterminant la probabilité d'être retenu* pour les PSH

Hors HSP

→ Les critères de sélection sont-ils les mêmes pour les PSH et pour le tout public ?

Comparaison non PSH
sur l'offre régionale de formation certifiante

Freins identifiés

- **Sans niveau spécifique**
- Bénéficiaire du RSA
- Plus de 50 ans
- Mission locale

- Santé, social, sécurité
- Vie et gestion des organisations
- **Tranche 5 et 6 de mobilité**

Augmente la probabilité d'être retenu par l' OF		Diminue la probabilité d'être retenu par l' OF	
Sans Inclu'Pro	**Avec Inclu'Pro**	**Sans Inclu'Pro**	**Avec Inclu'Pro**
		Le candidat est salarié ou **allocataire du RSA**	x
Le candidat est **une femme**	Le candidat est **une femme**		
Le candidat a **entre 16 et 18 ans**		Le candidat a **plus de 50 ans**	Le candidat a **plus de 50 ans**
Le candidat vise une formation en **Charente-Maritime,** dans la **Creuse**, dans les **Deux-Sèvres**, dans la **Vienne**	Le candidat vise une formation en **Charente-Maritime,** dans la **Creuse**, dans les **Deux-Sèvres**		Le candidat vise une formation en Corrèze
Le candidat est positionné sur une **action subventionnée**	Le candidat est positionné sur une **action subventionnée**		Le candidat participe au dispositif **Inclu'Pro**
Le candidat est positionné par le **Conseil départemental**	Le candidat est orienté par **Cap Emploi** ou par le **Conseil Départemental**	Le candidat est orienté par une **Mission Locale**	
Le candidat vise une formation dans un des domaines suivants : **Agriculture, pêche, environnement, Industrie, matières premières, Transport, logistique**	domaines suivants : **Agriculture, pêche, environnement, Industrie, matières premières, Transport, logistique**	Le candidat vise une formation dans un des domaines suivants : **Commerce, marketing, finance, Santé, social, sécurité, Vie et gestion des organisations**	Le candidat vise une formation dans un des domaines suivants : Commerce, marketing, finance, **Santé, social, sécurité, Vie et gestion des organisations**

A deux profils strictement similaires (en situation de handicap et sans handicap), certains facteurs augmentent la probabilité de se rendre à la convocation, tandis que certains facteurs diminuent cette probabilité.

Certains facteurs sont propres aux PSH, notamment :

- Avec Inclu'Pro : Positionnement par le Conseil Départemental → Augmente la probabilité de se rendre à la convocation
- **Avec et sans Inclu'Pro : S'orienter vers une formation en Corrèze, ou dans les domaines Commerce, marketing, finance →** diminue la probabilité de se rendre à l'entretien .

Enjeu pour l'action publique : Renforcer le rôle des prescripteurs spécialisés (Cap Emploi, Mission locale) pour sécuriser les chances d'être retenu et renforcer l'accompagnement territorial dans certains départements.

Retrouvez le détail des facteurs par profil en annexe p.62 et 63.

*Les facteurs déterminants de la probabilité d'être retenu par l'OF par une régression logistique.
**Les facteurs soulignés sont des spécificités liées aux personnes en situation de handicap, qu'on ne retrouve pas pour les personnes n'étant pas en situation de handicap.

Facteurs déterminant la probabilité d'être retenu* pour les PSH

Uniquement HSP

→ Les critères de sélection sont-ils les mêmes pour les PSH et pour le tout public ?

Comparaison non PSH sur l'offre régionale de formation certifiante

Freins identifiés

- **Niveau préqualification, sans niveau spécifique**
- Bénéficiaire du RSA
- **19-29 ans**
- **Landes**

- **Commerce, marketing, finance**
- Santé, social, sécurité
- Sport, hôtellerie, restauration, tourisme
- Transport, logistique
- Tranche 6 de mobilité

Augmente la probabilité d'être retenu par l' OF		Diminue la probabilité d'être retenu par l' OF	
Sans Inclu'Pro	**Avec Inclu'Pro**	**Sans Inclu'Pro**	**Avec Inclu'Pro**
Le candidat détient un **niveau bac**	Le candidat détient un **niveau bac**		
		Le candidat est **allocataire du RSA** (par rapport à un candidat non-allocataire)	Le candidat est **allocataire du RSA** (par rapport à un candidat non-allocataire)
Le candidat vise une formation en **Charente**-Maritime	Le candidat vise une formation en **Charente**-Maritime	Le candidat vise une formation dans la **Creuse**, en **Haute-Vienne** ou dans les **Pyrénées-Atlantiques**	Le candidat vise une formation dans la **Creuse**, en **Haute-Vienne** ou dans les **Pyrénées-Atlantiques**
Le candidat est inscrit via l'**autopositionnement, par un Cap Emploi, une structure d'IAE** ou par le **Conseil Départemental**	Le candidat est inscrit via l'**autopositionnement, par un Cap Emploi, une structure d'IAE** ou par le **Conseil Départemental**		
Le candidat est dans la **tranche 3 de mobilité**	Le candidat est dans la **tranche 3 de mobilité**		

A deux profils strictement similaires (en situation de handicap et sans handicap), certains facteurs augmentent la probabilité de se rendre à la convocation, tandis que certains facteurs diminuent cette probabilité.

Certains facteurs sont propres aux PSH, notamment :

- être **positionné par Cap Emploi** est un facteur augmentant la probabilité de se rendre à la convocation
- **S'orienter vers une formation en Creuse, Haute-Vienne ou dans les Pyrénées-Atlantiques**, diminue la probabilité de se rendre à l'entretien .

Retrouvez le détail des facteurs par profil en annexe p.62 et 63.

*Les facteurs déterminants de la probabilité d'être retenu par l'organisme de formation ont été identifiés par une régression logistique.
**Les facteurs soulignés sont des spécificités liées aux personnes en situation de handicap, qu'on ne retrouve pas pour les personnes n'étant pas en situation de handicap.

Facteurs déterminant la probabilité d'entrer en formation* pour les PSH

Sans Inclu'Pro

Données Inclu'Pro non disponibles

→ Est-ce que les facteurs impactant l'entrée en formation sont les mêmes pour les PSH que pour le tout public ?

Comparaison non PSH
sur l'offre régionale de formation certifiante

Freins identifiés
- **Niveau infra CAP**
- bénéficiaire RSA
- Autopositionnement candidat
- **LADOM**
- HSP
- Actions subventionnées
- **Inclu'Pro**
- Agriculture, environnement, pêche

Augmente la probabilité d'entrer en formation	Diminue la probabilité d'entrer en formation
	Le candidat dispose d'un **niveau de formation supérieur à une maitrise universitaire**
	Le candidat est **allocataire du RSA**
	Le candidat est inscrit via **autopositionnement**
Le candidat vise une formation en **Charente**, en **Charente-Maritime**, en **Corrèze**, dans **les Deux-Sèvres**, en **Dordogne**, dans le **Lot-et-Garonne**, dans les **Pyrénées-Atlantiques**	
	Le candidat est positionné sur l'**HSP** ou sur une **action subventionnée**
Le candidat vise une formation dans un des domaines suivants : **Commerce, marketing, finance** **Energie, électricité**	Le candidat vise une formation dans le domaine de **l'Agriculture, pêche, environnement**

A deux profils strictement similaires (en situation de handicap et sans handicap), certains facteurs augmentent la probabilité de se rendre à la convocation, tandis que certains facteurs diminuent cette probabilité.

Certains facteurs sont propres aux PSH, notamment :
- S'orienter vers une formation dans les Pyrénées Atlantiques, ou viser une formation dans le **Commerce, marketing, finance**
- **Energie, électricité** est un facteur augmentant la probabilité de se rendre à la convocation
- **Détenir un niveau supérieur à une maitrise universitaire** diminue la probabilité de se rendre à l'entretien .

Retrouvez le détail des facteurs par profil en annexe.

*Les facteurs déterminants de la probabilité d'être retenu par l'organisme de formation ont été identifiés par une régression logistique.
**Les facteurs soulignés sont des spécificités liées aux personnes en situation de handicap, qu'on ne retrouve pas pour les personnes n'étant pas en situation de handicap.

Accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Les analyses suivantes proviennent exclusivement d'entretiens qualitatifs.

Accès à l'emploi des personnes en situation de handicap (1/3)

Constats issus des échanges qualitatifs

La **formation facilite l'accès à l'emploi mais ne suffit pas** : l'insertion durable des PSH dépend surtout des immersions professionnelles, de l'organisation du travail et de la coordination des acteurs.

- **La formation aide à l'accès à l'emploi… mais ne suffit pas**

Les prescripteurs confirment **que la formation améliore la qualification et ouvre des portes** (via les stages, alternance, réseaux).
Toutefois, les PSH peuvent mettre plus de temps à retrouver un emploi après la formation. Certains bénéficiaient d'aménagement en formation, parfois de temps partiel mais ne retrouvent pas ces aménagements en poste, ce qui rend l'adaptation plus difficile dans certaines situations. **La demande de temps partiel est forte et l'offre insuffisante.**
Les employeurs restent parfois frileux face aux reconversions tardives ou aux aménagements de poste. Ils sont toutefois d'accord sur le fait qu'une expérience professionnelle, que ce soit par un stage ou par une alternance, facilite l'insertion. Elle est bénéfique du côté du stagiaire, afin de déterminer si sa vision du métier est la bonne et s'il se sent apte à l'exercer et cela rassure l'employeur quant à la possibilité d'une future embauche.

- **Suivi post-formation**

Les prescripteurs reprennent la main sur le suivi, après la formation.
France Travail et les Missions Locales assurent des suivis post-formation à 1 mois, puis jusqu'à 6 mois avec le nouvel accompagnement intensif. La formation fait partie du parcours d'accès à l'emploi, c'est un levier mais elle n'est pas forcément suffisante sans travail approfondi sur le projet, sur les problématiques de santé, de mobilité, et sans appui dans les aménagements de poste.

Cap Emploi reprend généralement le suivi des sortants de formation en situation de handicap, ou passe le relais à France Travail lorsque la situation est stabilisée.

Coté **OF, le suivi post-formation est limité**, centré sur les obligations réglementaires : ils suivent l'ensemble des sortants, sans faire de distinction sur le profil (ils n'identifient pas si le sortant est en situation de handicap).

- **Freins à l'insertion après la formation**

Des freins ressortent lors de l'insertion professionnelle :

Employeurs :
- méconnaissance des aides,
- crainte des coûts d'aménagement,
- préférence pour des profils "d'emblée opérationnels" (jeunes en voie initiale).

Format des postes :
- peu de temps partiel, alors que c'est une demande très forte des PSH,
- conditions de travail plus rigides que la formation, moins "aménageables".

Santé / trajectoires personnelles :
- instabilité médicale,
- processus d'acceptation du handicap pas toujours abouti.

Accès à l'emploi des personnes en situation de handicap (2/3)

Constats issus des échanges qualitatifs

- **L'accès à l'emploi est davantage un enjeu d'organisation plus que de handicap**

Les échanges avec les employeurs confirment que **le handicap n'est pas perçu comme un frein de principe à l'embauche**. Les difficultés d'accès à l'emploi relèvent davantage :

-de la **capacité de l'organisation à s'adapter** (rythmes, horaires, répartition des tâches),
-des **contraintes productives** de certains secteurs (cadences, travail physique, horaires décalés),
-et de la **gestion collective du travail**, notamment dans des équipes déjà sous tension.

- **Les immersions professionnelles sont un levier central d'accès à l'emploi**

Les employeurs interrogés soulignent le rôle déterminant des immersions professionnelles (PMSMP, DuoDay, stages, alternance) dans l'accès à l'emploi des PSH. **Ces dispositifs permettent à l'entreprise d'évaluer concrètement les compétences**, le comportement professionnel, la fatigabilité et les besoins d'aménagement. Ils peuvent permettre à la personne de tester la faisabilité réelle du poste, de confronter son projet à la réalité du travail et, dans certaines situations, de réduire les appréhensions.
Elles sont présentées comme un moyen de faciliter la rencontre entre les attentes du candidat et celles de l'entreprise, et comme une étape pouvant favoriser la transition entre formation et emploi.

- **Une déclaration du handicap qui n'est pas systématique**

Les acteurs rencontrés font état de situations de non-déclaration ou de déclaration différée du handicap lors de l'embauche.
Elle s'explique principalement par :
-la **crainte de discriminations** liées à des expériences professionnelles antérieures,
-la volonté de faire reconnaître d'abord ses compétences avant d'aborder la question du handicap.

Les entreprises expriment une préférence pour une information en amont afin d'anticiper les aménagements, tout en reconnaissant que la **construction de la confiance** est une condition préalable à cette transparence.

Accès à l'emploi des personnes en situation de handicap (3/3)

Constats issus des échanges qualitatifs

- **Aménagements de poste : des ajustements le plus souvent légers**

Contrairement aux représentations encore présentes, les entreprises rencontrées décrivent principalement des aménagements :
-organisationnels (horaires adaptés, modulation du temps de travail, répartition des tâches),
-matériels simples (ergonomie du poste, équipements informatiques),
-ou liés à la **gestion des temps de pause et de récupération**.
Les aménagements lourds restent minoritaires. Les entreprises soulignent que ces ajustements bénéficient fréquemment à l'ensemble des salariés, contribuant à une amélioration globale des conditions de travail

- **Le rôle clé du management et du collectif de travail**

L'accès durable à l'emploi repose fortement sur **l'implication du management de proximité**, **la sensibilisation des équipes**, et une **approche du handicap comme sujet d'organisation du travail**, et non comme exception individuelle. La période d'intégration est également essentielle pour tous les nouveaux arrivants et particulièrement pour les PSH.

Les actions de sensibilisation (SEEPH, temps d'échange, retours d'expérience) sont identifiées comme des leviers efficaces pour prévenir les incompréhensions et favoriser l'acceptation des aménagements, avec des effets positifs sur le climat social

- **Les leviers identifiés par les entreprises convergent autour de :**

-l'**anticipation des besoins** dès la phase de formation,
-le recours systématique aux **immersions**,
-l'**accompagnement par des acteurs spécialisés** (Cap Emploi, médecine du travail, appuis spécifiques),
-un **temps dédié à la coordination** entre acteurs,
-et un **engagement explicite de la direction**.

Les entreprises rappellent que l'accès à l'emploi des PSH ne peut reposer uniquement sur des initiatives individuelles, mais nécessite un **cadre structurant et pérenne**

Constats / défis issus de l'étude

Le rôle des acteurs et les outils mobilisés au cours du parcours de formation

Les prescripteurs

Cap Emploi, France Travail, Missions Locales, PLIE, IAE, Conseils Départementaux,

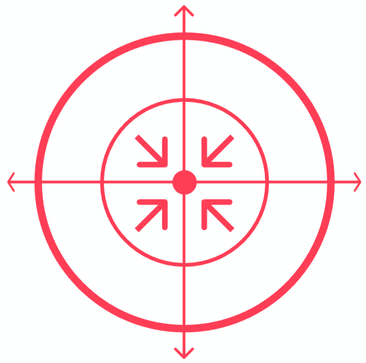
Rôle : Sécurisation du projet en amont

Outils et dispositifs mobilisés :
Anticipation des aménagements notamment avec la mobilisation des Prestataires d'Appui Spécifique via l'Agefiph, orientation vers des dispositifs préparatoires (Amorce, Palette)

Les employeurs

Rôle : Agir sur l'insertion professionnelle et transformer la formation en insertion durable.

Outils et dispositifs mobilisés : Aides AGEFIPH à l'embauche, aides à l'aménagement de poste, DuoDay, immersions professionnelles, stages et alternances.



Les organismes de formation

Rôle : Rendre la formation réellement accessible

Outils et dispositifs mobilisés : Référent handicap, mobilisation de l'Agefiph, aménagements pédagogiques (temps majoré, supports adaptés), aménagement du parcours co-construit avec Accea, aménagements organisationnels (rythme, pauses), mobilisation aides AGEFIPH pour matériel ou compensation

Les financeurs et cadres structurants

Région (PRF, HSP, AS, SUB), AGEFIPH, PRITH

Rôle : Compensent les surcoûts liés au handicap - Interviennent quand le "droit commun" ne suffit plus pour compenser le frein. Financement des parcours et aménagements, structuration de l'offre, coordination territoriale

Quels effets réels pour les personnes accompagnées ?

Impact sur l'accès – actions sur l'accessibilité des formations

Taux d'entrée comparables ou supérieurs au tout public, sécurisation des projets,

Défis : Travailler sur l'attractivité pour le jeune public et lever les freins logistiques pour **réduire les inégalités territoriales**.

Impact pendant la formation

Aménagements majoritairement légers (pauses, tiers-temps, supports), accompagnement renforcé en amont, entretien comme étape de réajustement, , la coordination entre acteurs améliore la sécurisation.

Défis : Sécuriser la mise en œuvre effective des aménagements et adapter les parcours pour **sécuriser les reconversions des + de 50 ans.**

Impact sur l'insertion

Immersions professionnelles comme levier majeur, alternance et stage nécessaires pour une meilleure insertion

Défis : Renforcer la coordination OF/Employeurs pour **agir sur l'insertion professionnelle** et éviter les ruptures après l'entrée formation.

Pistes de réflexion

Ces éléments issus de l’étude constituent des points d’appui pour les échanges entre partenaires. La définition et la priorisation des actions s’inscrivent dans les cadres de concertation et les dispositifs régionaux concernés.

Points d'attention issus de l'étude

1. Un bon accès à la formation pour les PSH, dépendant de l'accompagnement

Constats*

- **Les personnes en situation de handicap accèdent à la formation autant voir davantage que le tout public** (52 % vs 47 %).
- Ces résultats peuvent notamment reposer sur un **accompagnement renforcé en amont** (très bon taux observé des suivis Cap emploi).
- Les acteurs rencontrés insistent sur **l'importance de la qualité du projet** construit et de sa **préparation en amont**.
- Les aménagements sont majoritairement légers (organisationnels), mais leur mise en œuvre peut dans certains cas être inégale : retards, écarts entre prévu et réalisé , saturation / méconnaissance.

Axes de vigilance

- **Consolider un accès durable** sans dépendre uniquement du sur-accompagnement.
- **Sécuriser** la chaîne opérationnelle des **aménagements.**
- **Maintenir et renforcer les moyens d'ingénierie de parcours : s'assurer que tous les acteurs se saisissent des outils existants.**
- **Mieux outiller / renforcer l'appropriation des outils** pour les acteurs de terrain (France Travail, Missions locales).

Pistes de réflexion

- **Poursuivre un suivi systématique des aménagements (notamment à travers le dossier de préconisation complété par l'OF)**
  - besoins identifiés / solutions mobilisées / délais / réalisation effective
- **Anticiper les besoins et suivi des délais de mise en œuvre des aménagements.**
- **Renforcer la formation des conseillers** (Cap emploi, team handicap FT, référent handicap missions locales) : dispositifs mobilisables , circuits d'appui, interlocuteurs clés…
- Poursuivre le développement **d'outils de suivi des aménagements** (portfolio individuel).
- Structurer les échanges autour de l'accueil des PSH, entre organismes de formation et employeurs pour capitaliser les solutions.
- Poursuivre et renforcer l'existant : présentation outils AGEFIPH, ….

*Constats issus des données quantitatives présentées et/ou des entretiens avec les professionnels rencontrés. Les éléments qualitatifs éclairent des situations et des perceptions, ils ne permettent pas d'en mesurer la fréquence ni de les généraliser à l'ensemble des publics, des organismes ou des dispositifs.

Points d'attention issus de l'étude

2. Des parcours longs et peu lisibles : sécuriser sans ralentir

Constats*

- Recours important **aux formations non certifiantes** (62 %) dans une logique de sécurisation.
- Orientation fréquente vers le tertiaire administratif, parfois peu adaptée au profil.
- **Périmètre de l'offre centré sur les premiers niveaux de qualification** : accès plus faible pour les profils très diplômés (bac+4 et +, 76 % vs 90 % pour le niveau CAP), l'offre financée visant en priorité la qualification et l'insertion sur les métiers en tension.
- Parcours peu lisibles pour les personnes.

Axes de vigilance

- Trouver un **équilibre** entre sécurisation et efficacité.
- **Réduire les parcours** à rallonge.
- Diversifier les orientations et **éviter les biais** de représentation.
- Adapter les parcours aux contraintes de vie dans les limites acceptables des formations de droit commun rendues accessibles.

Pistes de réflexion

- **Définir des jalons de parcours avec points de décision formalisés** afin d'éviter les enchaînements par défaut.
- **Donner une vision claire du parcours à la personne** : lisibilité de l'objectif de chaque étape préparatoire et de son articulation avec la suite du parcours.
- **Limiter les formations préparatoires successives** en posant des critères d'orientation vers des parcours certifiants dès que possible.
- **Intégrer plus tôt des immersions en entreprise** pour confronter le projet à la réalité du monde du travail.
- **Diversifier les secteurs proposés** (travail sur les représentations métiers) ; outiller les prescripteurs pour renforcer leur connaissance des différents types de handicap et de leurs incidences fonctionnelles.
- **Développer des parcours adaptés pour les profils qualifiés** : valorisation des acquis, orientation vers des reconversions de niveau équivalent et évitement des orientations vers des formations en deçà de leur niveau de qualification.

*Constats issus des données quantitatives présentées et/ou des entretiens avec les professionnels rencontrés. Les éléments qualitatifs éclairent des situations et des perceptions, ils ne permettent pas d'en mesurer la fréquence ni de les généraliser à l'ensemble des publics, des organismes ou des dispositifs.

3. Freins sociaux et organisationnels…aggravés par le handicap

Constats*

- Les **principaux freins** sont :
  - La mobilité et isolement territorial,
  - La santé (fatigabilité, soins, santé mentale),
  - les contraintes financières (besoin de revenus rapides),
  - La rigidité des formations (temps plein).
- Le handicap agit comme **facteur aggravant.**
- Décalage fréquent entre avis favorable et entrée effective impossible.
- **Mobilisation des appuis spécialisés :**

Cette mobilisation suppose une coordination entre les différents acteurs. Selon leur disponibilité, celle-ci peut être susceptible d'allonger les délais d'instruction et de décaler le montage de certains dossiers.

•Cette coordination apparaît néanmoins nécessaire au bon déroulement des projets et peut, dans certains cas, conduire à un report de leur mise en œuvre.

Axes de vigilance

- **Anticiper les freins** avant l'entrée en formation.
- **Traiter les freins** concrets qui empêchent l'entrée et le maintien.
- Adapter les parcours aux contraintes de vie, tout en restant dans un parcours de droit commun.
- Réduire les inégalités territoriales.

Pistes de réflexion

- Intégrer un **diagnostic systématique des freins périphériques** dès la prescription.
- **Soutenir des solutions locales de mobilité** (partenariats avec collectivités, covoiturage organisé, aides ciblées).
- **Anticiper les besoins de revenus pendant la formation** pour les publics les plus fragiles.
- **Adapter les calendriers de formation** aux contraintes des publics lorsque cela est faisable.
- **Étudier le développement de formats de formation plus modulables** : temps partiel, rythmes aménagés, hybridation, lorsque cela est compatible avec les contraintes pédagogiques et organisationnelles. Ces formats peuvent toutefois placer le candidat face à un arbitrage entre un rythme adapté et le maintien d'un niveau de ressources suffisant..
- **Renforcer l'accompagnement des PSH dans les territoires** présentant de faibles taux d'entrée en formation.
- **Réduire les délais de mobilisation des appuis spécialisés :** simplification des circuits, outils de diagnostic partagés entre prescripteurs et OF.

*Constats issus des données quantitatives présentées et/ou des entretiens avec les professionnels rencontrés. Les éléments qualitatifs éclairent des situations et des perceptions, ils ne permettent pas d'en mesurer la fréquence ni de les généraliser à l'ensemble des publics, des organismes ou des dispositifs.

4. L'entrée effective en formation et l'insertion : des étapes particulièrement sensibles du parcours

Constats*

- Peu de freins à l'entrée en formation, mais des **ruptures :**

➢ **avant l'entrée effective.**
➢ **à la sortie de formation.**

- L'insertion peut être plus lente et plus fragile, nécessitant davantage d'accompagnement.
- Les aménagements mobilisés en formation ne sont pas toujours reconduits lors de l'accès à l'emploi.

Axes de vigilance

- Passer d'une logique d'accès à la formation à une **logique d'accès à l'emploi durable** en sécurisant le passage formation → emploi → maintien.
- **Mieux préparer les employeurs** à l'accueil des PSH.
- **Mieux préparer les PSH** à gérer leur insertion et la suite de leur parcours.

Pistes de réflexion

- Lisibilité de l'interlocuteur de référence et continuité des relais entre formation et emploi
- Mobiliser les immersions lorsque celles-ci sont pertinentes pour le projet et la situation de la personne.
- **Mettre en place un suivi des sorties de formation** pour prévenir les ruptures post-formation.
- **Anticiper l'intégration en entreprise** : en mobilisant des dispositifs d'appui en amont, préparation de l'employeur.
- **Formaliser un passage de relais structuré** entre formation et emploi (engagements OF / prescripteur / employeur).
- Mobiliser les managers et collectifs de travail (ex : en mobilisation par exemple les prestations type ACCEA).
- Développer les **entreprises partenaires de parcours** : engagement d'accueil, logique de vivier.
- **Renforcer le pouvoir d'agir des personnes** : former les PSH à leurs propres aménagements (explication des besoins, etc), kit personnel de parcours, atelier « se projeter dans l'emploi ».

*Constats issus des données quantitatives présentées et/ou des entretiens avec les professionnels rencontrés. Les éléments qualitatifs éclairent des situations et des perceptions, ils ne permettent pas d'en mesurer la fréquence ni de les généraliser à l'ensemble des publics, des organismes ou des dispositifs.

5. Continuité du parcours : un enjeu central qui passe par la coordination entre les acteurs

Constats*

- **Parcours fragmentés** entre acteurs et dispositifs.
- Ruptures "invisibles" entre les étapes.
- **Multiplicité d'intervenants,** manque de lisibilité pour la personne.
- **Absence de pilotage** clairement identifié concernant la coordination des acteurs locaux autour de la situation d'une PSH.

Cette problématique relève notamment d'un fort turnover des professionnels.

- **Délais** d'appui et de mobilisation des aides.
- **Pilotage centré sur l'entrée en formation** plutôt que sur le parcours complet.
- Certains professionnels évoquent des **difficultés à identifier l'interlocuteur** assurant la continuité du parcours, notamment lors de changements d'intervenants.

Axes de vigilance

- **Assurer une continuité réelle des parcours,** piloter les parcours dans leur globalité.
- Clarifier le pilotage et les **responsabilités.**
- **Réduire les pertes d'information.**
- Réduire les délais : d'entrée en formation, de mobilisation des aides.

Pistes de réflexion

- **S'appuyer sur le référent unique de parcours** (cf. thématique 4) comme pivot opérationnel de la coordination entre acteurs.
- **Clarifier** : le pilotage des parcours, les rôles et responsabilités de chaque acteur, les moyens mobilisés.
- **Formaliser un contrat de continuité de parcours** :
  - engagements OF / prescripteur / employeur.
  - les étapes concrètes (immersion, entretien de suivi, insertion).
- Appropriation et articulation des outils de suivi existants.(cf. thématique) :
  - informations clés, statut du parcours, besoins identifiés.
  - **transitions** des formés(entrée, sortie, insertion) et en particulier les sorties de formations sans suite.
- Mesurer les délais réels entre étapes (prescription – entrée – emploi).

*Constats issus des données quantitatives présentées et/ou des entretiens avec les professionnels rencontrés. Les éléments qualitatifs éclairent des situations et des perceptions, ils ne permettent pas d'en mesurer la fréquence ni de les généraliser à l'ensemble des publics, des organismes ou des dispositifs.

Points d'attention issus de l'étude

6. Publics spécifiques : adapter les réponses

Constats*

- **Surreprésentation des +50 ans** (36 % des candidatures, soit 2x plus que le tout public).
- Sous-représentation des jeunes, souvent en décrochage.
- **Moindre recours des profils très qualifiés :** l'offre régionale étant axée sur les premiers niveaux de qualification, les publics diplômés accèdent moins aux formations financées et peuvent être confrontés à des réorientations vers des formations d'un niveau inférieur à leur qualification initiale.
- **Reconversions souvent contraintes** (après inaptitude) et orientées par défaut vers le tertiaire administratif, parfois peu adapté.

Axes de vigilance

- **Adapter les réponses** aux profils.
- Prévenir les **ruptures précoces** chez les jeunes.
- Éviter les **situations de déclassement**.

Pistes de réflexion

- **Développer une stratégie dédiée aux jeunes PSH :**
  - repérage précoce,
  - stages découverte courts,
  - lien renforcé avec établissements scolaires,
  - examiner les leviers financiers pour réduire les freins à l'entrée (rémunération, aides complémentaires).
- **Construire des parcours adaptés pour les +50 ans :**
  - valorisation des compétences transférables pour un accès rapide à l'emploi,
  - reconversions qualifiantes adaptées aux profils qualifiés,
  - diversifier les secteurs ciblés au-delà du tertiaire administratif (industrie, services à la personne, numérique) en travaillant les représentations et les restrictions médicales réelles.
- Renforcer la communication sur les dispositifs existants.

De manière transversale : les entretiens font ressortir un **besoin de lisibilité des dispositifs existants**, **des possibilités d'accompagnement et des interlocuteurs mobilisables.**

*Constats issus des données quantitatives présentées et/ou des entretiens avec les professionnels rencontrés. Les éléments qualitatifs éclairent des situations et des perceptions, ils ne permettent pas d'en mesurer la fréquence ni de les généraliser à l'ensemble des publics, des organismes ou des dispositifs.

Annexes

Les acteurs et dispositifs de l'accompagnement en Nouvelle-Aquitaine

Les acteurs :

Région Nouvelle-Aquitaine

Pilote la politique régionale de formation professionnelle et d'apprentissage et le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes en situation de Handicap.
Finance le programme de formation des demandeurs d'emploi et la rémunération des stagiaires.

Le CRFH *(Centre Ressource Formation Handicap)*

Centre régional qui accompagne les organismes de formation et CFA dans la démarche d'accessibilité.
Appuie le développement du réseau des Référents Handicap et diffuse la professionnalisation sur le territoire.

L'Agefiph

Finance la compensation du handicap, soutient le maintien dans l'emploi et propose des aides financières aux entreprises et personnes. – secteur privé

FIPHFP

Accompagne et finance l'aménagement des postes et l'insertion dans les trois fonctions publiques (État, Territoriale, Hospitalière). – secteur public

La MDPH *(Maison Départementale des Personnes Handicapées)*

Elle évalue les besoins globaux et attribue la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), indispensable pour déclencher de nombreux dispositifs et le financement d'aménagements.

France Travail, Cap Emploi, Missions locales

Ils assurent l'orientation amont des candidats vers les formations les plus adaptées à leur projet professionnel.

Le référent handicap

Chaque organisme de formation (OF) et centre de formation d'apprentis (CFA) dispose d'un référent handicap. Il assure une double mission de coordination :
En interne : Il fait le lien entre l'apprenant, la direction, les équipes administratives et les formateurs pour adapter le dispositif pédagogique et l'accessibilité.
En externe : Il sert de point de contact unique pour mobiliser les partenaires spécialisés et sécuriser le financement des compensations.

ESRP

Établissements et services proposant un accompagnement médico-psycho-social et professionnel, ainsi que des actions de formation adaptées aux besoins des personnes.

Les dispositifs :

Appuis spécifiques

Équipes expertes (auditif, visuel, moteur, psychique) : identification des moyens de compensation et sécurisation du parcours.

Dispositif ACCEA

Parcours aménagés co-construits (apprenant, CFA/OF, partenaire, employeur) mobilisables dans le cadre du PRAFQPH et financés par l'Agefiph.

Le Programme Régional de Formation (PRF)

Le PRF est le volet opérationnel du Service Public Régional de la Formation (SPRF), cadre général qui sert à structurer et organiser l'offre de formation financée par la Région. Il met en œuvre cette offre à travers trois dispositifs :

- **Habilitation de Service Public (HSP)**

Dispositif non sélectif du PRF, sans convocation ni sélection, bien que certaines candidatures puissent être écartées pour des raisons techniques ou administratives.

- **Actions structurelles (AS)**

Actions de formation initiées et pilotées par la Région qui structurent l'offre régionale.

- **Actions subventionnées (SUB)**

Actions de formation initiées par un organisme externe et financées par la Région pour répondre à un besoin de territoire.

Déterminants du succès à chaque étape du parcours

PSH

	Présent à la convocation (hors HSP)	Retenu par l'OF à l'issue de l'entretien (hors HSP)	Retenu par l'OF (HSP)	Entrée en formation
2023-2024 Sans Inclu'Pro	Augmente les chances • Femme • Charente-Maritime • Creuse • Deux-Sèvres • Actions subventionnées • Agriculture, pêche, environnement • Electronique, information, télécommunication • Industrie, matières premières Diminue les chances • Salarié • **Illettrisme**	Augmente les chances • Femme • 16-18 ans • Charente-Maritime • Creuse • Deux-Sèvres • Vienne • Conseil départemental • Actions subventionnées • Agriculture, pêche, environnement • Industrie, matières premières • Transport, logistique Diminue les chances • **Salarié** • RSA • Plus de 50 ans • Mission Locale • **Commerce, marketing, finance** • Santé, social, sécurité • Vie et gestion des organisations	Augmente les chances • Niveau bac • Charente-Maritime • Autopositionnement • **Cap Emploi** • Conseil Départemental • IAE • Tranche 3 de mobilité Diminue les chances • bénéficiaire du RSA • **Creuse** • **Haute-Vienne** • **Pyrénées-Atlantiques**	Augmente les chances • Charente • Charente-Maritime • Corrèze • Deux-Sèvres • Dordogne • Lot-et-Garonne • **Pyrénées-Atlantiques** • **Commerce, marketing, finance** • **Energie, électricité** Diminue les chances • **Supérieur à une maîtrise universitaire** • bénéficiaire du RSA • Autopositionnement • HSP • Actions subventionnées • Agriculture, pêche, environnement

Légende : en gras, les facteurs explicatifs que l'on ne retrouve que chez les PSH (pas chez les autres)

Non PSH

	Présent à la convocation (hors HSP)	Retenu par l'OF à l'issue de l'entretien (hors HSP)	Retenu par l'OF (HSP)	Entrée en formation
2023-2024 Sans Inclu'Pro	Augmente les chances • Femme • **Bac** • **bac+2** • **Licence** • **supérieur à maitrise** • **plus de 50 ans** • **Charente** • Charente-Maritime • **Corrèze** • Creuse • Deux-Sèvres • **Dordogne** • **Landes** • **Lot-et-Garonne** • **Pyrénées-Atlantiques** • **Autopositionnement** • **IAE** • **Mission Locale** • Actions subventionnées • Tous les domaines de formation plutôt que Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication Diminue les chances • Salarié • **bénéficiaire du RSA** • **19-29 ans**	Augmente les chances • Femme • **Licence ou maîtrise** • **bac +2** • 16-18 ans • Tous les départements plutôt que la Gironde • **Autopositionnement** • **IAE** • Actions subventionnées • Agriculture, pêche, environnement • **BTP** • **Energie, électricité** • Industrie, matières premières • **Sport, hôtellerie, restauration, tourisme** • Transport, logistique Diminue les chances • **sans niveau spécifique** • bénéficiaire du RSA • Plus de 50 ans • Mission Locale • Santé, social, sécurité • Vie et gestion des organisations • **Tranche 5 et 6 de mobilité**	Augmente les chances • **Femme** • **Licence** • Bac • **plus de 50 ans** • **Charente** • Charente-Maritime • **Creuse** • **Deux-Sèvres** • **Dordogne** • **Vienne** • **Accompagnateur Insertion** • Autopositionnement candidat • Conseil départemental • IAE • **Mission Locale** • **PLIE** • **Plateforme accueil, éval., orientation suivi** • **Autres petits prescripteurs** • **1er niv de qualification** • **Tranche 2** et 3 de mobilité Diminue les chances • **niveau préqualification** • **sans niveau spécifique** • bénéficiaire RSA • **19-29 ans** • **Landes** • **Commerce, marketing, finance** • Santé, social, sécurité • Sport, hôtellerie, restauration, tourisme • Transport, logistique • Tranche 6 de mobilité	Augmente les chances • **Sans emploi non inscrit** • **Bac** • **bac +2** • **16-18 ans** • **26-29 ans** • **Charente** • Charente-Maritime • Corrèze • Deux-Sèvres • Dordogne • **Landes** • Lot-et-Garonne • **Consulaires** • **Santé, social, sécurité** • **Vie et gestion des organisations** Diminue les chances • **infra CAP** • bénéficiaire RSA • Autopositionnement candidat • **LADOM** • HSP • Actions subventionnées • Agriculture, environnement, pêche

Légende : en gras, les facteurs explicatifs que l'on ne retrouve pas chez les PSH

Déterminants du succès à chaque étape du parcours

PSH

	Présent à la convocation (hors HSP)	Retenu par l'OF à l'issue de l'entretien (hors HSP)	Retenu par l'OF (HSP)	Entrée en formation
2023-2024 Avec Inclu'Pro	Augmente les chances • Femme • Plus de 50 ans • Charente-Maritime • **Cap Emploi** • Actions subventionnées • Agriculture, pêche, environnement • Electronique, information, télécommunication • Industrie, matières premières Diminue les chances • **infra CAP** • RSA • **Charente** • **Corrèze** • **Haute-Vienne** • **Lot-et-Garonne**	Augmente les chances • Femme • Charente-Maritime • Charente • Creuse • Deux-Sèvres • Cap Emploi • **Conseil départemental** • Actions subventionnées • Agriculture, pêche, environnement • Industrie, matières premières • Transport, logistique Diminue les chances • Plus de 50 ans • **Corrèze** • Inclu'Pro • **Commerce, marketing, finance** • **Santé, social, sécurité** • Vie et gestion des organisations	Augmente les chances • Niveau bac • Charente-Maritime • Autopositionnement • **Cap Emploi** • Consei l Départemental • IAE • Tranche 3 de mobilité Diminue les chances • bénéficiaire du RSA • **Creuse** • **Haute-Vienne** • **Pyrénées-Atlantiques**	

Légende : en gras, les facteurs explicatifs que l'on ne retrouve que chez les PSH (pas chez les autres)

Non PSH

	Présent à la convocation (hors HSP)	Retenu par l'OF à l'issue de l'entretien (hors HSP)	Retenu par l'OF (HSP)	Entrée en formation
2023-2024 Avec Inclu'Pro	Augmente les chances • Femme • **Bac** • **bac+2** • **Licence** • **supérieur à maitrise** • plus de 50 ans • **Charente** • Charente-Maritime • **Corrèze** • **Creuse** • **Deux-Sèvres** • **Dordogne** • **Landes** • **Lot-et-Garonne** • **Pyrénées-Atlantiques** • **Autopositionnement** • Conseil départemental • IAE • Mission Locale • Actions subventionnées • **Inclu'Pro** • Tous les domaines de formation plutôt que Sciences humaines, langues, pédagogie, information, communication Diminue les chances • **Salarié** • bénéficiaire du RSA • 19-29 ans	Augmente les chances • Femme • **bac +2** • **16-18 ans** • Tous les départements plutôt que la Gironde • **Autopositionnement** • Cap Emploi • IAE • Actions subventionnées • Agriculture, pêche, environnement • **BTP** • **Energie, électricité** • Industrie, matières premières • **Sport, hôtellerie, restauration, tourisme** • Transport, logistique Diminue les chances • **sans niveau spécifique** • **bénéficiaire du RSA** • Plus de 50 ans • **Mission Locale** • Inclu'Pro • Vie et gestion des organisations • **Tranche 5 et 6 de mobilité**	Augmente les chances • **Femme** • **Licence** • Bac • **plus de 50 ans** • **Charente** • Charente-Maritime • **Creuse** • **Deux-Sèvres** • **Dordogne** • **Vienne** • **Accompagnateur Insertion** • Autopositionnement candidat • Conseil départemental • IAE • **Mission Locale** • **PLIE** • **Plateforme accueil, éval., orientation suivi** • **Autres petits prescripteurs** • **1er niv de qualification** • **Tranche 2** et 3 de mobilité Diminue les chances • **niveau préqualification** • **sans niveau spécifique** • bénéficiaire RSA • **19-29 ans** • **Landes** • **Commerce, marketing, finance** • **Santé, social, sécurité** • **Sport, hôtellerie, restauration, tourisme** • **Transport, logistique** • **Tranche 6 de mobilité**	

Légende : en gras, les facteurs explicatifs que l'on ne retrouve pas chez les PSH

CAP MÉTIERS
Nouvelle-Aquitaine

POUR ALLER PLUS LOIN….

Retrouvez les travaux de **l'observatoire de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap** en Nouvelle-Aquitaine sur la page dédiée du site internet de Cap Métiers.

Accédez à tous les travaux de l'Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) sur pro.cap-metiers.fr

Notre site internet

pro.cap-metiers.fr

@capmetiers

Rédaction – statistiques – cartographie : Direction des ressources et analyses emploi – formation – territoires.
Réalisation : Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine – 2026
Toute utilisation des informations de ce document doit mentionner les sources, la date de référence des données et la mention « Réalisation Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, 2026 ». Crédits photos : Adobe stock.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

Région Nouvelle-Aquitaine