

Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (Prith Provence – Alpes – Côte d'Azur)

Les Cahiers du Prith N°5

AXE 2 Accès à la formation



Handicap, formation et retour à l'emploi

Les fins de formation, maillon faible
de l'ingénierie pédagogique ?

Introduction

La formation professionnelle des DEBOE, priorité des politiques du handicap

- Les demandeurs d'emploi en situation de handicap (ou Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi - DEBOE) représentent 9 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Le nombre de DEBOE a augmenté de 7 % en un an (cf. Chiffres-clés (1)). La proportion de demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur au bac est nettement plus faible parmi les DEBOE (42 %) que parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi (56 %). Or, le diplôme et le niveau de formation ont souvent valeur de passeport vers l'emploi alors que la scolarité des travailleurs handicapés a fréquemment été contrariée (diagnostic tardif, déficit d'intégration dans le collectif de pairs, absences pour effectuer des soins). En conséquence, la formation professionnelle est un levier prioritaire pour sécuriser les trajectoires des personnes handicapées. Ainsi, l'accès à la formation constitue un des quatre axes emblématiques du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (Prith Provence – Alpes – Côte d'Azur) : porté par l'État, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le **Prith Provence – Alpes – Côte d'Azur** est copiloté par le Réseau pour l'emploi - associant en particulier France Travail, les Cap emploi et missions locales -, l'Agence régionale de santé (ARS) et la Région. La collectivité régionale, « chargée de la politique régionale de formation professionnelle des jeunes et adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation » (loi du 5 mars 2014) a signé avec l'Agefiph et le FIPHFP en 2023 une **Convention-cadre quadriennale** afin de « favoriser l'emploi par la formation et d'accompagner l'innovation en matière de formation professionnelle ».



Chiffres-clés (1) – Un outil pour suivre l'évolution de l'engagement des OF et CFA

Au lancement de la Convention-cadre *Pour l'inclusion de toutes et tous en formation et en emploi*, le Carif-Oref a été mobilisé pour concevoir et alimenter un tableau de bord annuel destiné à accompagner la réflexion stratégique de la Région, de l'Agefiph et du FIPHFP relative à la prise en compte du Handicap en formation.

En 2024, dans les organismes de formation (OF), centres de formation d'apprentis (CFA) et les instituts financés par la Région, on dénombre **1 250 stagiaires de la formation professionnelle disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**. Sur la même période, France Travail indique avoir financé 2 902 entrées en formation à des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (AFC, AIF et POEI).

La Région, l'Agefiph et le FIPHFP ont pour ambition d'accroître le taux de personnes en situation de handicap (PSH) accédant à une formation soutenue par la Région et souvent par France Travail : en effet, les travailleurs handicapés représentent, en 2024, **3 % de l'ensemble des stagiaires** entrés dans les dispositifs de formation professionnelle financés par le Conseil régional et 9% des dispositifs financés par France Travail. **78 organismes accueillent des PSH**, soit 4/5^{ème} de l'ensemble des prestataires de formation ; cette proportion étant plutôt stable.

Dans ce contexte, afin de favoriser un plus large accès des travailleurs handicapés aux formations et de sécuriser au mieux leur parcours, les OF, CFA et instituts sont invités à s'engager dans une « **démarche de progrès accessibilité généralisée** ». Cette démarche, qui permet de rejoindre une communauté de référents handicap, passe notamment par la signature d'une charte d'engagement et la rédaction d'un plan d'action annuel.

Quelle présence des publics en situation de handicap dans les dispositifs de formation professionnelle financés par la Région ? - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur

Des pistes pour sécuriser les formations jusqu'à leur terme ? Pour mieux prendre en compte les situations de handicap dans les dispositifs de formation, le Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur avait conduit en 2022 une [enquête auprès des OF et CFA sur leurs besoins de professionnalisation](#).

Cette première enquête avait révélé que si les organismes tentent de plus en plus de rendre leurs formations accessibles et adaptées, c'est vers l'*amont* des formations que les efforts sont dirigés (prise en compte du handicap en réunion d'information collective et en entretien de premier accueil, informations sur le site de l'organisme, etc.), certains organismes souhaitant être davantage aidés à accompagner leurs stagiaires en situation de handicap dans la phase *aval* des formations : préparation des examens, conditions de passation, vérification du projet professionnel en fin de cycle, modalités de rapprochement avec le monde économique.

En conséquence, le **comité des financeurs de la Mission observation Handicap du Carif-Oref** a souhaité que la mission conduise une nouvelle enquête pour préciser les problématiques de fin de formation ainsi que les pistes de sécurisation des dispositifs jusqu'à leur terme. Cette enquête qualitative est orientée sur trois cibles :

- ➊ Des représentants d'OF et de CFA (interrogés par questionnaire) ;
- ➋ Des DEBOE ayant bénéficié d'une formation ;
- ➌ Des conseillers de France Travail.

30 personnes ont été auditionnées ; la **Direction régionale de France Travail** ayant permis d'interroger des conseillers d'agence ainsi que des DEBOE témoignant de fins de formation difficiles.

⇒ La présentation des résultats de cette enquête est précédée d'une synthèse des politiques de sécurisation des formations dédiées aux demandeurs d'emploi.

I – Les politiques publiques, engagées pour l'inclusivité des formations

Parmi l'offre de formation professionnelle des demandeurs d'emploi financée par la Région, les dispositifs ou « marchés » sont variés.

Le *Marché compétences professionnelles* (MCP), publié en décembre 2021 et construit sur la base d'une enquête auprès des acteurs économiques, se décline en 16 domaines professionnels.

Les formations de l'enseignement supérieur sont également soutenues par la Région et intégrées dans le *Marché compétences professionnelles*.

D'autres marchés spécifiques sont à mentionner comme les formations du *Sanitaire et social* ou celles dédiées aux personnes placées sous-main de justice (PPSMJ).

Quant aux *Actions de formation collective* (AFC), il s'agit de formations déléguées à France Travail en 2024. A noter que, sur la même période, France Travail a été financeur de 1 883 places.

Chiffres-clés (2) : formations financées par la Région et stagiaires en situation de handicap (nombre et part)

Dispositifs de formation	Nombre PSH (2024)	Part PSH (2024)
Marché compétences professionnelles (MCP)	424	9 %
Formations de l'enseignement supérieur	129	14 %
Formations sanitaires et sociales	184	1 %
Formations pour les personnes placées sous main de justice	21	2 %
Actions de formation collective (AFC) déléguées à France Travail	492	15 %

Source : Région – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

En volume, les dispositifs **MCP et AFC comptent le plus de stagiaires en situation de handicap** : ces deux dispositifs cumulent près des ¾ des PSH inscrites dans une formation financée par la Région, notamment dans les AFC. À ce titre, le point 2 ci-dessous évoque l'engagement important de France Travail pour la formation et l'emploi des personnes en situation de handicap.

1. Un cadre d'intervention clairement édicté par la Région pour booster le retour à l'emploi

Pour son *Marché compétences professionnelles* et sur la période 2022-2026, la collectivité régionale a souhaité « renforcer le lien formation/emploi en continu et en sortie de formation », en particulier par un accompagnement individualisé vers l'emploi. Cet accompagnement concerne en particulier l'inclusivité des personnes en situation de handicap. Les orientations de la Région en matière de formation professionnelle s'inscrivent plus globalement dans le cadre de la **Stratégie régionale d'achat de formations** construite depuis 2018, stratégie fondée sur plusieurs dynamiques d'intervention : *Marché compétences professionnelles*, convention de partenariat avec France Travail, Fonds d'innovation pour la formation, aides individuelles *Pass Sud Formation*, etc.

Pour la Région, l'ingénierie du retour à l'emploi s'appuie sur trois sésames, à savoir la promotion de formations passerelles vers les secteurs en tension ; l'importance accordée aux périodes d'alternance, tout au long de la formation ; et la commande de certifications de durée plus courte débouchant sur une insertion plus rapide.

Dans le cadre de l'accompagnement *individuel* des stagiaires, les organismes de formation sont amenés à travailler l'appariement entre la demande de compétences des employeurs du territoire et l'offre de compétences des stagiaires en recherche d'emploi.


La sécurisation des parcours formation/emploi, au regard de la prescription initiale de formation, s'appuie aussi sur trois points d'étape *collectifs* : la **Commission d'accès à la formation (CAF)**, la rencontre des stagiaires en cours de formation par le chargé de mission référent, rattaché au Service d'animation territoriale (SAT), et enfin la tenue d'une **Commission d'accès à l'emploi (CAE)**.

Initiatives (1) – La CAE, une instance dédiée à la transition formation/emploi

Comme indiqué dans le *Cahier des clauses techniques* destiné aux organismes de formation retenus dans le cadre du *Marché compétences professionnelles*, « l'organisme réalisant la formation s'engage à organiser des instances d'accès à l'emploi ». En ayant pris soin d'informer les services de la Région et de convier le prescripteur ainsi que des entreprises locales, la CAE poursuit un double objectif :

- ♦ Faire le point sur la situation de chaque stagiaire ;
- ♦ Organiser un temps d'accès à l'emploi : « Ce temps peut s'appuyer sur l'évocation de recrutement en cours, la diffusion d'offres d'emploi, voire sur une démarche de job dating. » (*chargée de mission du SAT*)

La CAE s'inscrit dans la continuité d'une ingénierie de formation qui privilégie la préparation à l'insertion professionnelle : modules de techniques de recherche d'emploi, participation à des événements comme des forums pour l'emploi, découvertes d'entreprises et bien sûr périodes d'alternance.



Après la sortie de formation, les OF, CFA et instituts sont tenus par une **obligation de suivi à 6 mois** de la situation de chaque ancien stagiaire. Cet état de situation doit être saisi et édité par chaque organisme sur le système d'information de la Région dédié aux formations professionnelles (portail SAFRan) : il s'agit de renseigner le « parcours post-formation » de chaque stagiaire, d'éviter de perdre le contact et au besoin de faciliter son retour vers l'emploi.

⇒ Dans les faits, le suivi de la qualité et de l'efficacité des formations « jusqu'à leur terme » tel qu'il est prévu par la Région est-il mis en œuvre par les organismes, et en particulier en fin de dispositif ? Si tel est le cas, les demandeurs d'emploi (en particulier en situation de handicap) en perçoivent-ils la plus-value ? Il s'agira plus avant d'apporter des premiers éléments de réponse à ces deux questions.

2. Des aides de l'Agefiph et ses partenaires pour sécuriser les parcours de formation

L'article 323-10-1 du Code du travail précise que les organismes de formation doivent mettre en place des modalités adaptées, qu'il s'agisse de conditions de suivi (temps partiel ou discontinu, distanciel ou mode hybride, etc.), de durée de formation ou de mode d'évaluation des compétences.

Si la Région veille à interpellier et encourager les organismes sur leurs pratiques d'inclusivité (ayant diligenté en 2024 une enquête sur ce sujet, auprès de 240 opérateurs de formation, parmi lesquels un sur deux a répondu), l'Agefiph quant à elle apporte des aides aux organismes de formation et aux PSH concernées pour améliorer le retour à l'emploi. Pour les organismes, elle propose en particulier l'[Aide à l'adaptation des situations de formation \(A2SF\)](#) qui peut financer des équipements techniques, supports pédagogiques adaptés, aides humaines ou organisationnelles. Pour les personnes, elle peut financer l'achat, la location ou la réparation de matériels à travers l'[Aide technique en compensation du handicap](#) qui complète la Prestation de compensation du handicap (PCH) et d'autres financements existants.

Zoom sur la Ressource handicap formation (RHF) en Provence – Alpes – Côte d'Azur

En outre, pour accompagner les référents handicap des OF et CFA, la [Ressource Handicap Formation Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) copilotée par l'Agefiph propose aux organismes de s'engager dans une démarche de progrès 'accessibilité généralisée'.

Cette démarche volontaire se matérialise par différents appuis de plus en plus sollicités par les OF, CFA et instituts (cf. Chiffres-clés (3)). Les organismes ont ainsi la possibilité de rejoindre une communauté de pairs ; de s'inscrire à l'espace membres de la RHF donnant accès à un grand nombre de ressources en ligne ; de s'engager dans une démarche de progrès (signature d'une charte d'engagements, réalisation d'un auto-positionnement, rédaction d'un plan d'action annuel).



Chiffres-clés (3) : le développement de l'activité de la RHF en 2024

Parmi les OF, CFA ou instituts financés par le Conseil régional :


54 % sont membres de la communauté RHF, proportion en forte hausse (**45 % en 2023**) ;

17 % sont inscrits à l'espace membres de la RHF (**16 % en 2023**) ;

30 % sont engagés dans une démarche de progrès Accessibilité, part en nette progression (**22 % en 2023**).

Les OF et CFA interrogés dans le cadre d'un questionnaire auto-administré (cf. Chapitre II) sur leur accompagnement par la RHF ont, pour une majorité d'entre eux, bénéficié de cette ressource. Tous ont jugé « utiles » ou « très utiles » les actions entreprises par l'Agefiph en faveur de l'insertion des PSH.

Initiatives (2) – Des tables rondes filmées, pour faire remonter l'avis des utilisateurs de la RHF



La RHF sollicite régulièrement l'avis des organismes de formation et des CFA ainsi que des PSH. Avec l'aide de l'association [Moderniser Sans Exclure](#) (MSE Sud), sont ainsi réalisées des « enquêtes utilisateurs » qui s'appuient sur une démarche participative nommée *Automédiatisation* : les parties prenantes de dispositifs, qu'il s'agisse des bénéficiaires ou des opérateurs engagés dans ces dispositifs, sont associées à la préparation et à la réalisation de vidéos. Celles-ci permettent de faire remonter directement des avis et attentes aux décideurs afin de faire « bouger les lignes » de l'action publique. Ainsi, une [vidéo intitulée Ce n'est pas juste un bout de papier](#) témoigne de l'utilité de la RHF et met en avant de nouveaux axes de progrès.

⇒ Destinée à accompagner l'adaptation des parcours étape par étape, la RHF est en général très appréciée. Mais propose-t-elle des ressources spécifiquement dédiées à l'accompagnement des fins de dispositifs ? Si tel est le cas, comment sont perçus ces outils par les utilisateurs ?

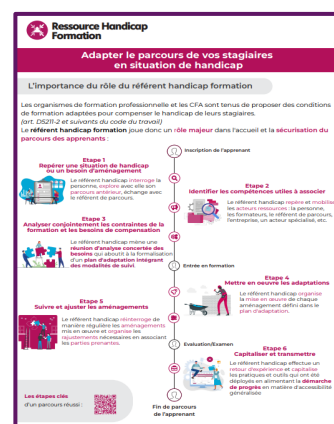
Avant de considérer ces questions au prisme de l'enquête conduite auprès de représentants d'organismes de formation et de DEBOE, l'examen du site de la RHF Provence – Alpes – Côte d'Azur apporte des premiers éléments de réponse.

Entre l'inscription de l'apprenant et la fin de son parcours, la RHF formule des « pistes d'appui aux situations individuelles », étape par étape. Parmi les six [étapes-clés d'un parcours réussi](#) (schéma ci-dessous), les étapes d'inscription et d'entrée en formation sont très outillées, celles relatives à la fin du parcours mobilisant des ressources de manière plus inégale.

Concernant les modalités de préparation d'examen et les conditions de passation, les ressources sont bien fléchées. Une [grille d'évaluation](#) permet au référent handicap d'accompagner la mise en place d'un plan d'adaptation des épreuves d'examen aux stagiaires en situation de handicap (par exemple en termes d'ajustements horaires, de matériels, et d'aides humaines à mobiliser).

La Ressource handicap formation fournit des outils pratiques pour garantir l'égalité des chances relative aux conditions d'examen (webinaires, [plateforme « APro »](#), etc.)

Une grille d'analyse et des outils spécifiques peuvent être mis en place pour mieux préparer la sortie de formation. Il s'agirait d'aider le référent handicap à réamorcer la réflexion du DEBOE sur son projet professionnel (modalités d'exercice du futur métier, compensations à solliciter, formalisation des acquis de formation, etc.) avant le retour au Service public de l'emploi (SPE)...



3. Un appui personnalisé du SPE, de la prescription de formation au retour à l'emploi

Présents au sein du comité de pilotage de la Ressource handicap formation, la direction régionale de France Travail, le réseau Cheops (Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés) qui représente les Cap emploi, ainsi que l'Association régionale des missions locales (ARDML), sont associés au déploiement de la démarche de progrès « Accessibilité » dans les OF et CFA.


Sur le terrain, un conseiller de France Travail, Cap emploi ou de mission locale peut être à l'origine de la prescription de formation d'un demandeur d'emploi en situation de handicap.

Cette prescription s'inscrit dans le cadre d'un accompagnement personnalisé au retour à l'emploi dont le contenu, la fréquence et les modalités sont calibrés pour répondre aux besoins spécifiques de chaque demandeur d'emploi (trois modalités étant actuellement en vigueur pour les demandeurs d'emploi accompagnés par France Travail - *Accompagnement renforcé*, *Accompagnement guidé* et *Suivi*—, ces modalités étant en cours d'évolution, avec des expérimentations locales).

De la prescription à la sortie de formation, les contours du suivi varient en fonction des personnes, en termes de mode de contact avec le conseiller (de *visu*, par téléphone ou par mail), de nombre de rendez-vous, etc. Le contact régulier avec le conseiller peut se révéler opportun si la formation constitue un changement important pour la personne (préparation d'une première certification, réorientation complète, etc.)

Dans la prescription, clé de voûte du parcours de formation du demandeur d'emploi, le projet de formation doit être clairement « identifié, validé et sécurisé ». Sécuriser le projet de formation peut donc impliquer de prévoir les étapes de suivi.

Cependant le conseiller peut aussi adapter au fil de l'eau les modalités d'accompagnement tout comme le « contrat d'engagement » du DEBOE : le SPE stipule en effet que l'engagement peut être révisé à tout moment en fonction de la situation de handicap et de son éventuelle évolution. Ceci vaut aussi bien pour le parcours de formation que pour l'engagement dans les démarches de retour à l'emploi.



En conséquence, les séquences de suivi par le conseiller de France Travail sont dans l'ensemble très variables : présence ou non lors de l'information collective (ICO) ; réalisation d'un ou de plusieurs points d'étape en cours de formation.

En revanche, **immédiatement après la formation, la convocation de chaque stagiaire est une étape obligée** : les demandeurs d'emploi (handicapés ou pas) participent à un « **Atelier Sortants de Formation** » dans les 30 jours qui suivent la fin du dispositif.



Initiatives (3) – De nombreuses ressources à disposition des Teams Handicap

Comme indiqué sur le site de France Travail, « Les demandeurs d'emploi en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement unique dans toutes les agences France Travail grâce à des **équipes mixtes composées de conseillers France Travail et Cap emploi** : les [Teams Handicap](#). ». En complément de la collaboration étroite entre conseillers de ces deux réseaux, instaurée dès octobre 2022, l'accompagnement des DEBOE bénéficie d'autres croisements de regards : des **psychologues du travail** sont présents dans les agences, leur expertise étant notamment mobilisée dès lors qu'il s'agit d'approfondir la problématique de santé/handicap. L'organisation interne s'appuie également sur un **double système de « référents formation »**, chacun suivant un portefeuille d'OF et CFA, opportunité de développer une connaissance fine des certifications de chaque organisme, ainsi que de sa pédagogie, **et de conseillers en charge de la relation entreprise**. Ensemble, ils se coordonnent pour accompagner le demandeur d'emploi à chaque étape de son parcours. Et, au-delà de leur appréhension des besoins et pratiques de recrutement, les conseillers France Travail agissent en lien étroit avec Cap emploi en matière de compensation et d'adaptation des postes de travail.

En outre, le portail [Académie France Travail](#) permet aux équipes du réseau pour l'emploi de bénéficier d'une large **offre de professionnalisation dans le champ du handicap** (parcours en e-learning comprenant modules en ligne et vidéos), orientée en particulier sur cinq entrées thématiques : la compréhension générale du handicap (types de handicap, droit des publics DEBOE, notions d'adaptation et de compensation, etc.) ; les outils d'accompagnement et recrutement des personnes en situation de handicap (permettant notamment d'approfondir la connaissance de l'offre de services des Cap emploi) et trois thématiques plus spécifiques sur les troubles du spectre autistique, sur l'accessibilité numérique et sur la « gamification inclusive ».

⇒ En situation, quelles sont les interrelations entre les conseillers, les représentants d'OF et CFA et les demandeurs d'emploi en situation de handicap bénéficiant d'une formation ? Comment ces derniers perçoivent-ils l'appui du conseiller à l'emploi notamment en fin de formation ?

II – Les fins de formation, un enjeu sous-estimé

Au regard du cadre de référence des politiques publiques, il s'agit maintenant d'examiner à la loupe comment les trois types de témoins interrogés en enquête (représentants d'organismes de formation, sortants de formation et conseillers en agences France Travail) considèrent le sujet des fins de formation :

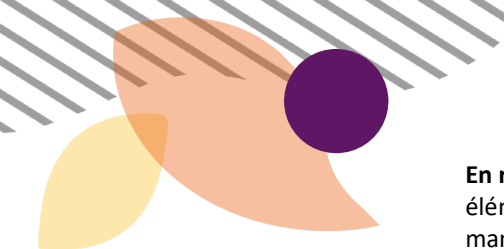
- ♦ Quelle importance accordent ces témoins à la période de fin de formation ?
- ♦ Comment cette période est-elle structurée et outillée (préparation aux examens, modalités de passation, réflexion sur le projet professionnel, préparation aux recherches d'emploi...) ?
- ♦ Dans quelle mesure les répondants-ils sont confrontés à des problématiques en fin de dispositifs ?
- ♦ Et le cas échéant de quelle(s) nature(s) sont ces difficultés ?

De manière générale, on peut noter un décalage (commun aux trois catégories de répondants) entre l'évocation *au premier abord* de la thématique des fins de formation, sujet peu abordé spontanément dans les témoignages, et *dans un deuxième temps*, la remontée effective de difficultés.

1. Une question peu investie ou occultée...

Une revue de littérature conduite avant de lancer l'enquête de terrain révèle que **les fins de formation ne font quasiment pas l'objet de travaux de recherche**, études ou articles.

Si quelques guides pratiques sont consacrés à la prise en compte du handicap en formation (par exemple le document *Accompagner une personne en situation de handicap en formation* publié par INTERMIFE France, le réseau des Maisons de l'information sur la formation et l'emploi), les problématiques de transition entre la formation et l'emploi n'y sont pas spécifiquement abordées.



En région Provence – Alpes – Côte d'Azur et à un niveau plus opérationnel, des éléments relatifs aux enjeux de fin de formation ont été capitalisés mais de manière ponctuelle. Comme l'indique une actrice de l'appui aux politiques du handicap, « On aborde partiellement et indirectement ce sujet à deux niveaux, *via* un état des lieux sur les transitions école/emploi (centré sur la formation initiale) et dans le cadre du groupe de travail Alternance et Handicap du Prith qui articule formation et accès durable à l'emploi. »

Considérant le manque de retour sur la thématique des fins de formation, on peut établir les constats suivants, public par public :

D'abord, **les DEBOE ont tendance à taire leurs déconvenues**, qu'elles concernent l'ensemble du parcours ou spécifiquement les fins de formation. Deux raisons principales sont invoquées. Certaines personnes, prenant sur elles, décident d'adopter une posture discrète : « J'ai des soucis de santé, mais qui n'a pas de problème... et j'ai la chance d'avoir été acceptée en formation donc j'ai fait profil bas ». D'autres passent sous silence les difficultés qu'elles rencontrent spécifiquement en fin de formation pour « aller de l'avant ». En effet, leur priorité est centrée sur le retour à l'emploi : « Ayant eu mon diplôme et comme j'allais revoir mon conseiller France Travail, je me suis dit que ça ne valait pas la peine de faire des histoires, et pourtant la fin de formation n'a pas été facile ! ».

En conséquence, **les conseillers de France Travail ne sont pas toujours au courant**, en détails, des difficultés rencontrées par le bénéficiaire de formation. Plusieurs professionnels interrogés signalent avoir vent de critiques répétées émanant de stagiaires de formation à l'encontre de certains organismes : « Cet organisme a la réputation d'être un peu limite en termes de temps d'attente avant le passage des examens (alors qu'il n'y a plus de cours) et d'annonce des résultats » ; « J'ai plusieurs fois entendu parler que cet OF a tendance à casser les stagiaires, en disant à certains qu'ils auront du mal à trouver du travail ». Néanmoins ces conseillers ont **tendance à attendre avant de lancer une sérieuse alerte**, soit parce que l'organisme est seul sur le territoire à préparer une certification ; soit « parce qu'il a pignon sur rue ».

Méthodo - 3 échantillons d'enquête (total de 31 répondants)

Représentants d'organismes de formation (16 répondants)

- L'essentiel (13) des OF/CFA bénéficient d'un **financement Région** pour former les demandeurs d'emploi.
- La **majorité** des répondants (10) sont '**référénts handicap**'.
- **Près de la moitié** (7) ont des **contacts avec la RHF**.

Le questionnaire concernait cinq thématiques : le nombre d'abandons ; les principales raisons sous-jacentes ; les axes d'amélioration de la prise en charge des formés ; les pierres d'achoppement propres aux fins de formation ; et les initiatives visant à juguler ces difficultés.

DEBOE (5 répondants)

Les répondants, aux profils sociodémographiques variés (3 femmes, 2 hommes ; 1 de moins de 26 ans, **1 de 26-49 ans, 3 de 50 ans et plus**), ont tous connu une **fin de formation difficile**. Avant leur formation, ces demandeurs d'emploi en situation de handicap avaient été confrontés à divers risques physiques ou psychosociaux (trouble musculosquelettique, accident orthopédique, maladie chronique évolutive, trouble neurologique, dépression). Ils avaient effectué leur formation professionnelle dans **différents domaines** (commerce, secrétariat, transport de voyageurs, insertion professionnelle, industrie). Tous ont été contactés *via* leur conseiller France Travail.

Professionnels du champ de l'emploi (10 répondants)

Cinq entretiens de cadrage ont été réalisés auprès de **chargés de mission et managers** intervenant dans l'appui aux Politiques du Handicap (Agefiph, assistance à maîtrise d'ouvrage du Prith, Direction régionale de France Travail, Région).

Cinq autres auprès de **conseillers en agence France Travail** (Aix-en-Provence, Brignoles, Draguignan, Grasse et Marseille) qui exercent leur fonction **au sein d'une Team Handicap et se distinguent par des** spécificités en termes de modalités d'accompagnement (*renforcé, guidé...*) ou d'attributions complémentaires (réfèrent formation, réfèrent sectoriel, secouriste en santé mentale, etc.).

Enfin, au sein de l'échantillon interrogé, **de nombreux OF et CFA semblent rencontrer des difficultés à se saisir de la question des fins de formation**. Certes, en début de questionnaire, cette thématique mobilise peu, les répondants n'en faisant pas une priorité. Mais en examinant à la loupe les étapes et objectifs de fin de formation, sur certains aspects comme le travail sur le projet professionnel ou l'ingénierie des Commissions d'Accès à l'Emploi, les répondants expriment le souhait d'être accompagnés dans leur réflexion (précisant ainsi le besoin de disposer d'outils pour mieux gérer la phase aval des formations, besoin précédemment signalé – cf. enquête de 2022 mentionnée en page 2 -).



Chiffres-clés (4) : avis des OF et CFA sur les fins de formation des DEBOE

Les 16 organismes ayant répondu au questionnaire estiment d'emblée que les fins de formation ne sont pas particulièrement difficiles à gérer.

Cependant, lorsque l'on examine leurs réponses en détail, des « problèmes relatifs à la passation des examens des PSH » sont invoqués par **un répondant sur trois** (du fait notamment de modalités peu adaptées).

De même, « l'incertitude sur le projet professionnel » peut être un sujet en fin de formation dans le cas des PSH alors que **ce sujet ne ressort pas dans le cas des stagiaires « tous publics »**.

En effet, **certains OF et CFA minorent leur responsabilité sur la question des transitions formation/emploi** :

- Une directrice signale des conditions d'accueil favorables au sein de son organisme « On est un petit OF à échelle humaine avec des promotions limitées en nombre de stagiaires. » Elle estime donc qu'il n'y a pas de nécessité à mobiliser des moyens supplémentaires pour accompagner les fins de formation : « Chez nous, ça se fait naturellement. Au moindre souci, les stagiaires frappent à ma porte et m'interpellent. »
- Une responsable de formation concède avoir peu travaillé l'accompagnement des fins de formation, invoquant d'autres priorités : « Ce n'est pas évident de faire un suivi rapproché car c'est une période où l'on est trop accaparé pour s'occuper des corrections, pour faire le bilan et pour organiser la prochaine promo. »
- Enfin, s'agissant du suivi des DEBOE en fin de formation, une autre interlocutrice mentionne avoir été peu sensibilisée sur la thématique du handicap (cette personne ne connaissait pas la RHF) : « J'aimerais bien faire une formation sur le handicap, pour l'instant ce n'est pas le cas donc je fais ce que je peux ! »

Les organismes interrogés semblent avoir **besoin de sensibilisation et d'encouragements pour mieux répondre aux exigences de la Région** en matière d'accompagnement des transitions formation/emploi :

- Interrogés sur leur expérience des Commissions d'accès à l'emploi, près de la moitié des répondants ont expliqué ne pas avoir entendu parler de ce dispositif !
- Parmi les OF et CFA qui organisent des CAE, plusieurs semblent en difficulté pour mobiliser la participation des acteurs économiques à ces sessions, en particulier des entreprises de leur territoire.
- Alors que la moitié des répondants indique développer des initiatives pour accompagner les DEBOE sortants de formation, force est de constater que ces initiatives sont limitées : si certains OF mettent en place un « accompagnement technique à la recherche d'emploi », d'autres mentionnent simplement un « maintien du contact » avec leurs anciens stagiaires en situation de handicap...mais sans plus de précision ; le suivi à 6 mois ne semblant pas faire l'objet d'une pratique systématisée.

2. Des difficultés pour sécuriser les parcours jusqu'à la certification

Après avoir mis à distance la question des fins de formation, les représentants d'organismes - comme leurs stagiaires en situation de handicap - révèlent ensuite des difficultés susceptibles de compromettre la réussite des parcours certifiants.

Pour les opérateurs de formation, un enjeu de renforcement des savoirs de base : les réponses au questionnaire soumis aux OF et CFA indiquent que les freins à la sécurisation des parcours semblent différents pour les stagiaires « tous publics » et les stagiaires en situation de handicap. Dans le cas des stagiaires « tous publics », les OF et CFA invoquent plutôt un « manque de motivation », des difficultés financières et plus largement des « freins périphériques » au suivi de la formation (mobilité, logement, garde d'enfants).

Le poids des freins périphériques ressort également pour les stagiaires en situation de handicap mais pas le manque de motivation. En revanche, les OF et CFA mentionnent des « enjeux d'adaptation aux situations d'apprentissage » et des « problématiques de savoirs de base » (cf. Chiffres-clés (5)).

Considérant l'enjeu de renforcement des savoirs de base, rappelons que les PSH entrant en formation sont dans l'ensemble moins qualifiés que le reste de la population (56 % des DEBOE entrés en formation en 2024 avaient au plus un niveau de qualification CAP-BEP contre 40 % des stagiaires tous publics). On peut supposer qu'en cas de reconversion professionnelle (notamment suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle) et d'une formation initiale ancienne, les problématiques de savoirs de base des personnes en situation de handicap sont exacerbées.



Chiffres-clés (5) : la perception des OF et CFA sur les difficultés vécues de leurs stagiaires

	Tous publics (n)	PSH (n)
Difficultés perçues (nombre d'OF mentionnant ces difficultés Nombre d'OF s'estimant bien préparés)	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés financières ou matérielles (9 1) • Freins périphériques (8 0) • Motivations incertaines (7 3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Problématiques de savoirs de base (6 5) • Adaptation difficile aux situations d'apprentissage (6 *) • Freins périphériques (5 0)

* Cet item n'a pas été renseigné

Clé de lecture : six OF interrogés sur les principales difficultés rencontrées par les PSH en cours de formation ont évoqué les problématiques de savoirs de base, parmi lesquels cinq s'estimaient bien préparés à la problématique en règle générale.

En complément, les entretiens approfondis conduits auprès d'organismes de formation mettent en évidence deux conditions pour renforcer les savoirs de base des DEBOE :

- **Avant l'entrée en formation**, il est nécessaire de **garantir que les contenus pourront être assimilés** : « On vérifie bien sûr les pré-requis mais il faudrait au besoin pouvoir renforcer de façon individualisée les capacités langagières, le calcul, l'usage de l'informatique voire les connaissances techniques de base propres au domaine de formation. » Pour ce faire, une **étape de formation « pré-qualifiante »** peut être utile pour consolider les savoirs de base. Plusieurs témoignages d'organismes de formation et de conseillers de France Travail laissent par ailleurs entendre que l'accès aux formations pré-qualifiantes mériterait d'être davantage encouragé, à la fois en termes d'information sur l'offre existante et de financement (cf. Initiatives (4)).
- **En cours de formation**, un appui individualisé peut **favoriser l'appropriation des apports** de formation, et **accompagner la préparation aux examens...** Certains OF et CFA sollicitent la Ressource handicap formation pour adapter les apprentissages. Mais d'autres organismes n'ont pas ce réflexe, estimant que les équipes pédagogiques sont peu en mesure d'effectuer un suivi personnalisé des stagiaires en situation de handicap par manque de temps : « Pour les formateurs, dispenser les cours, s'adapter à la dynamique collective et accompagner l'alternance c'est déjà beaucoup, alors suivre au quotidien chaque stagiaire en situation de handicap, c'est tendu ! ». Une option idéale mentionnée par trois personnes (une représentante d'OF et deux stagiaires de formation en situation de handicap) serait de pouvoir bénéficier d'une **aide humaine ponctuelle**, mobilisée en fonction des besoins : « Un truc bien serait de pouvoir réviser et se préparer aux examens avec une personne exerçant une activité un peu comme les AESH avec les élèves handicapés. ».



Initiatives (3) – Des dynamiques de préformation à valoriser

Via une prescription du Service public de l'emploi, plusieurs prestations peuvent être très utiles en amont d'un projet : destiné aux demandeurs d'emploi tous publics, [Activ'Projet](#) se situe idéalement en amont d'un projet de reconversion. Sur 8 à 12 semaines, ce dispositif aide à préciser une orientation (motivations, compétences transférables, marché du travail, etc.)


[Prépa Compétences](#) accompagne plus spécifiquement les projets de formation sur 8 à 32 jours. Cette action offre l'opportunité à un demandeur d'emploi qui souhaite se former de « construire et tester son projet professionnel, identifier la formation adaptée et préparer l'entrée effective en formation ».

Enfin, s'agissant de dispositifs 'tous publics', pour découvrir ou confirmer un métier ou un secteur d'activité il peut être opportun de mobiliser une immersion professionnelle en amont de sa formation, avec son conseiller ou en autonomie, via le [site immersion facilitée](#).

Dans le cas des personnes disposant d'une RQTH, les [ESPO](#) (établissements et services de pré-orientation) permettent « d'identifier et d'évaluer les capacités et difficultés pour l'exercice d'une activité professionnelle » avec l'intégration de mises en situation pédagogiques et professionnelles. Cette action se déroule sur une durée plus longue de 14 semaines à 24 mois.

À noter que plusieurs professionnels interrogés en enquête ont enfin signalé avoir souvent mobilisé Inclu'Pro Formation, dispositif introduit par l'Agefiph de 2021 à 2025 - afin d'accompagner les personnes en situation de handicap à élaborer, valider et préparer un projet de formation -. Inclu'Pro Formation semblait notamment apporter une plus value à ces professionnels pour aider au repérage et au renforcement des savoirs de base en amont d'une formation. Cette dimension de repérage et de renforcement des savoirs de base est perçue comme une des clés de voûte des dispositifs de pré-formation.

Pour conclure à propos des préformations, les témoignages récoltés mentionnent la nécessité de faire davantage connaître l'offre de services existante ainsi que de favoriser plus amplement l'accès à ce type de dispositifs.



Pour les stagiaires de formation, fatigue et sentiment de solitude dominant, autour de la période des examens : les DEBOE mettent en évidence des difficultés qui, pour beaucoup, concernent plutôt la période de fin de formation.

Avant d'aborder les fins de formation, les témoignages plus généraux font ressortir **sur la durée complète des dispositifs des pédagogies jugées souvent trop traditionnelles :**

- Les approches « expositives », apports de connaissances par les formateurs, dominant légitimement... mais trop exclusivement au détriment des approches « réflexives » : « Dans ma formation de conseillère en insertion, on nous a fait des cours sur la recherche d'emploi, ce qui est un comble alors qu'on aurait dû nous accompagner à y réfléchir. »

Pour les cours en salle, les travaux pratiques (études de cas, mises en situation et travaux de groupes, etc.) pourraient être davantage valorisés ; de même que l'expérience acquise préalablement par les stagiaires : « Il aurait fallu nous faire réfléchir davantage, en nous interrogeant régulièrement sur les raisons de notre engagement dans une formation, qu'est-ce qu'elle nous apprend ? Quels liens on fait entre nos stages et ce que les formateurs nous transmettent... mais tout cela n'était pas très présent. »

Enfin, les séquences d'appropriation des apports de la formation sont à développer : « Ils auraient dû nous proposer des petits quiz en ligne pour déconnecter un peu des cours. »

- Pour les périodes d'alternance, s'il est jugé structurant que les formés cherchent d'abord par eux-mêmes des entreprises d'accueil, ensuite un relais devrait davantage être assuré par l'organisme de formation.

Concernant la **prise en compte du handicap**, la période d'accueil apporte en général satisfaction (mise en avant de la politique handi-accueillante de l'organisme, écoute des besoins individuels, modalités d'information *ad hoc* auprès de l'équipe et/ou du collectif de pairs). Mais ensuite **des manquements sont aussi mentionnés :**

- Lorsque l'organisme n'est pas engagé avec la RHF dans une démarche de progrès « accessibilité généralisée », l'adaptation pédagogique est souvent déficiente : « Mon handicap a été évoqué mais on n'en a rien fait ! ». La mise en relation avec le référent handicap de l'organisme peut être tardive (« Je l'ai rencontré au bout de trois mois, je ne savais pas qu'il y en avait un. ») voire inexistante.

- Les exemples de manque de matériel adapté sont fréquents : « Avec mon cancer générant des problèmes de dos, je me suis sentie toute retournée en suivant les cours sur un petit bureau, assise 7 heures sur une chaise en bois comme à l'école primaire ». Les aides techniques ou humaines sont insuffisamment mobilisées: « Du fait de ma maladie, j'ai déjà normalement des troubles visuels... mais à prendre des notes en cours sur mon ordi toute la journée, je ressens encore plus de fatigue, J'ai demandé de l'aide mais rien ne s'est passé ».

Enfin, la « plateforme de prêt » mise en place par l'Agefiph mérite, sans doute, une plus large information.

- Parmi les personnes interrogées, les **seniors** confrontés à une problématique de santé sont dominants. Ces actifs plus âgés évoquent quatre niveaux de problématiques physiques et psychosociales qui se superposent.

Comme mentionné dans plusieurs travaux du Carif-Oref dédiés aux actifs les plus âgés (notamment une étude sur les freins et leviers à leur insertion, le retour à l'emploi des seniors nécessite un surcroît d'attention (cf. le schéma ci-contre).

Difficultés mentionnées par les PSH seniors en formation



(Source : Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur)

Certaines **difficultés spécifiques à la fin de la formation** semblent transversales ; elles ne concernent pas uniquement les personnes en situation de handicap : en référence au concept de « [phases de la vie d'un groupe en formation](#) », au fur et à mesure de l'avancée du dispositif (période de stage en fin de dispositif, passage des examens finaux, premières recherches d'emploi, etc.), des témoignages soulignent la montée du stress voire le repli sur soi, et la difficulté à quitter le groupe de pairs (phase dite de « dissolution »).

Pour l'échantillon de sortants de formation en situation de handicap, la fatigue physique et les appréhensions peuvent être particulièrement présentes, avec en particulier la réactivation de problématiques passées : « Avant les examens, je me suis fait un coup de flip autour de mon retard scolaire. », « J'ai fait une rechute que les formateurs ne comprenaient pas parce qu'en début et milieu de stage j'étais très volontaire. ».



Le repli sur soi en fin de formation est d'autant plus manifeste que les cours collectifs se raréfient, les dernières séquences sollicitant plutôt des efforts individuels (recherche de stage, préparation d'examens, remise à jour des outils de recherche d'emploi). Pour autant, l'accompagnement personnalisé semble moins présent : « Les dernières semaines, j'ai gardé pour moi mon angoisse du retour à l'emploi alors qu'il faudrait d'office intégrer des heures d'accompagnement individuel pour préparer la sortie. »

Enfin, les fins de formation s'accompagnent parfois d'un temps d'attente des résultats, qui amplifie le sentiment d'être livré à soi-même et la difficulté à se projeter dans l'avenir : « Jusqu'au moment où j'ai su que j'étais admis, il s'est écoulé plusieurs semaines où il ne s'est rien passé, le formateur était aux abonnés absents. »

Quelques (rares) exemples de bonnes pratiques de préparation des fins de formation sont cependant à signaler :

- **Regards croisés de formateurs lors de la préparation aux examens :** « On a fait deux journées d'examens blancs ; trois formateurs principaux ont été mobilisés... Après, on m'a demandé comment cela s'était passé avec mon handicap pour, au besoin, corriger le tir. »
- **Capitalisation régulière des acquis, aptitudes et expériences au cours de la formation :** « On a travaillé les outils de recherche d'emploi à différents moments, pour ne pas se retrouver à l'arrache en dernière minute. »
- **Mise en relation avec des employeurs, en clôture de formation :** « Le dernier jour, lors de la remise du diplôme, la responsable avait invité tous les maîtres de stage et d'autres employeurs ; on a pu les rencontrer tour à tour. »

3. Le conseiller à l'emploi, trait d'union essentiel pour les DEBOE

Pour les DEBOE qui ont répondu à l'enquête, le conseiller à l'emploi est le meilleur interlocuteur de l'amont à l'aval de la formation. Les louanges sont généralisées, tant sur le plan du soutien personnel que de l'interface concrète pour monter le dossier de formation et solliciter des aides : « La conseillère, je ne la remercierai jamais assez. Elle a rempli beaucoup de papiers pour moi, m'a aidé à monter le dossier MDPH et m'a trouvé une aide aux transports. »

Le maintien du contact durant la formation est fréquent, privilégiant une forme souple et réactive : « Elle m'envoyait un petit mail pour savoir comment ça allait. ». Seule option éventuelle d'optimisation, un bilan à tripartite à mi-parcours à l'initiative du conseiller serait apprécié pour les formations se déroulant sur une durée longue.

En sortie de formation, plusieurs outils mis en place par la Team Handicap sont appréciés :

- la réunion d'information et d'échange pour faire le lien entre la formation et l'emploi - cf. Atelier Sortants de formation - (« Le fait de me retrouver à nouveau en groupe, c'était stimulant pour aborder la recherche d'emploi ») ;
- l'action de mise en relation avec les experts du champ du handicap (« Dans l'agence, un goûter a été organisé où on nous a expliqué le Cap emploi, l'Agefiph, qui étaient présents, et les associations spécialisées sur des handicaps. ») ;
- l'utilisation du '[Duo Day](#)' précédé d'une formule de réunion de présentation du dispositif et de préparation, perçu comme une première intermédiation avec le monde du travail et le futur métier : « Cela m'a mis en confiance d'être accompagné par une personne de l'entreprise, et elle m'a donné des conseils d'entreprises à cibler. »

Initiatives (4) : Trois exemples d'action conjuguant Emploi et Handicap

Les Teams Handicap favorisent les échanges entre demandeurs d'emploi et veillent activement à « ouvrir les chakras » des acteurs économiques, dans un esprit de créativité et de convivialité.

À Grasse ou dans d'autres agences, le « [Club chercheurs DESH](#) » (demandeurs d'emploi en situation de handicap) est un espace d'échange, de soutien et d'innovation destiné à valoriser les compétences, à favoriser l'entraide et le partage d'expériences. Durant des séances de deux heures, en présentiel, les participants partagent leurs stratégies pour surmonter les défis liés au handicap.

L'agence de Grasse porte également plusieurs initiatives rapprochant les DEBOE du tissu économique local : « Classiquement, on accompagne les DESH sur les forums de l'emploi. On a aussi développé deux initiatives plus originales : une expo de portraits de travailleurs handicapés sur leur poste de travail et des ateliers d'improvisation théâtrale mixant employeurs et demandeurs d'emploi en situation de handicap ; chacun ne sachant pas qui est employeur ou DESH pour faciliter les échanges, sans *a priori*. »

Suivant ce principe de décloisonnement, l'agence d'Aix-Galice réunit publics en insertion et acteurs économiques pour visionner et mettre en débat le documentaire « [Handicap sur le Kilimandjaro](#) - l'ascension de tous les possibles » qui valorise le dépassement de soi et l'accessibilité, même dans les situations les plus extrêmes !

Des échanges de pratiques entre conseillers et avec les partenaires du territoire sont également développés au sein du réseau France Travail : l'agence Marseille Pont-de-Vivieux participe ainsi au « [Handitour France Travail](#) » qui renforce la coopération entre acteurs de l'emploi et de l'insertion.

Dans une logique de coopération constructive avec les partenaires de terrain (responsables Diversité, Inclusion, Santé au travail et Handicap...), des démarches de [Co-Dev](#) (co-développement) sont mises en place sous la forme d'ateliers en distanciel pour clarifier des situations professionnelles et développer des solutions concrètes.



Conclusion

La formation des DEBOE s'accompagne d'appréhensions, notamment quand la formation initiale est ancienne et limitée, quand le projet de formation correspond à une reconversion et quand il s'agit de se préparer au futur métier en envisageant des compensations du fait d'un problème de santé ou d'un handicap. Ces appréhensions peuvent être particulièrement marquées en fin de dispositif, dès lors que les stagiaires doivent composer avec l'enjeu de préparation des examens, l'arrêt de la dynamique collective et l'imminence de la recherche d'emploi.

La sécurisation du parcours de formation doit être pensée comme un processus continu, jalonné sur quatre étapes depuis la prescription de formation, à savoir la phase d'accueil, le suivi en cours de formation, la préparation de la fin de formation et le suivi post formation.

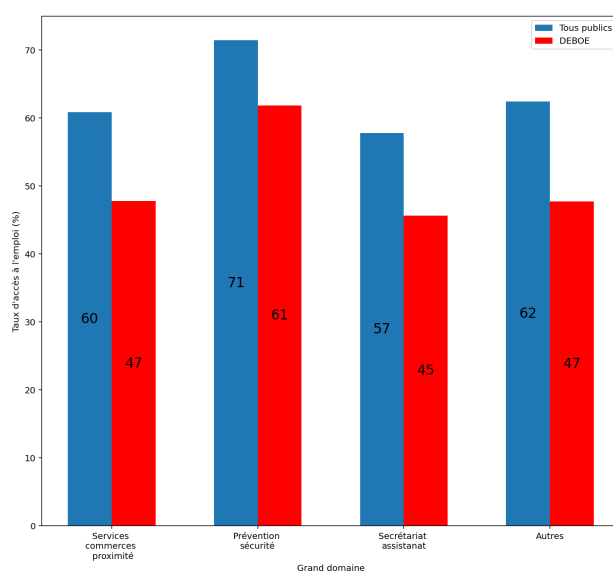
Des travaux antérieurs à la Mission observation Handicap ont apporté des éléments de connaissance et des points de vigilance relatifs à la phase d'accueil d'une part (prise en compte du handicap en information collective, dans le dossier de candidature et lors de l'entretien de premier accueil) ; et au suivi en cours de formation d'autre part (facteurs d'intégration dans le collectif de pairs, variété et accessibilité des modalités d'apprentissage).

En revanche, la « fin » de formation et la « sortie » de formation sont des étapes à travailler davantage. Autour du DEBOE, ce travail doit associer l'ensemble des parties prenantes impliquées dans la réussite d'une formation, que ce soit les représentants de l'OF ou ses partenaires (institutions en charge du handicap, service public de l'emploi, milieu économique du territoire).

Si les fins de formation sont souvent négligées, les OF et CFA sont preneurs d'appuis pour bien gérer la sortie de dispositif des demandeurs d'emploi, *a fortiori* DEBOE :

- L'ingénierie de fin de formation semble assez lacunaire. Excepté les modalités de passation des examens bien encadrées par les politiques du handicap et stimulées par la RHF, la préparation des épreuves est plus aléatoire. La démobilisation des stagiaires peut être très manifeste, sous l'effet de « trous dans les plannings » fréquents en fin de dispositif, de l'attente des résultats aux examens, ou encore de l'absence courante de debriefing avec un représentant de l'équipe pédagogique ou le référent handicap ainsi que de recadrage du projet professionnel (manques de soutien qui peuvent décourager certains DEBOE)
- En sortie de formation, la prise de relais par les agences France Travail semble fort appréciée. Mais, malgré un engagement très attendu par la Région (Commission d'accès à l'emploi, suivi à 6 mois), les organismes de formation peuvent se sentir livrés à eux-mêmes, manquant de moyens pour maintenir un contact personnalisé avec les sortants de formation. OF et CFA sont en attente d'aides, qu'il s'agisse d'échanges de pratiques, d'outillage ou de sollicitations du tissu économique pour optimiser la CAE et le suivi à 6 mois.

Chiffres-clés (6) : taux d'accès à l'emploi à 6 mois des sortants de formation de 2024 par domaine



Source : Direction régionale France Travail Provence – Alpes – Côte d'Azur – Traitement Carif-Oref Provence – Alpes – Côte d'Azur

Une exploration plus approfondie des transitions formation/emploi sur quelques domaines de formation ?

Il s'agirait de repérer les pratiques habituelles et besoins d'accompagnement des DEBOE en sortie de formation ainsi que les initiatives pionnières au regard des attendus des employeurs.

En effet, grâce aux statistiques sur les taux d'accès à l'emploi à 6 mois, communiquées par France Travail, on peut observer des inégalités sectorielles en matière de retour au travail ; les demandeurs d'emploi en situation de handicap se formant majoritairement (54%) dans le **Secrétariat**, la **Prévention**, et le **Commerce de proximité**.

Avec le soutien de :



En coopération avec :



Directrice de publication GÉRALDINE DANIEL

Réalisation

Pierre LORENT, avec l'appui de Vincent QUEDEVILLE et Jérémy YORILLO

Conception graphique, PAO Marie-Louise MENDY