

Retour sur la concertation mise en œuvre dans le cadre de la conception du nouveau PRITH* Bretagne 2027 - 2030

Septembre 2025 – juillet 2026

** Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés*





Présentation du PRITH Bretagne et de la concertation

Compte rendu des focus group

>> Les enjeux d'insertion et de recrutement des personnes en situation de handicap (PSH)

>> Les enjeux de formation des PSH

>> Les enjeux de maintien dans et en emploi des PSH

>> L'articulation entre le PRITH et les instances de droit commun

Glossaire

Prochaines étapes pour le PRITH Bretagne



Présentation du PRITH de Bretagne et de la concertation

Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

Qu'est-ce que le PRITH ?

Les Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) sont déployés sur l'ensemble des Régions. Inscrits dans le Code du Travail depuis 2011, ils ont pour vocation de définir et mettre en cohérence les politiques d'emploi et de formation professionnelle des travailleurs handicapés. En Bretagne, il est piloté par la DREETS Bretagne, l'Agefiph et le FIPHFP avec pour objectifs :

- d'être un **outil de coopération et de mise en commun** des acteurs régionaux et départementaux engagés en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés
- de soutenir la **mise en œuvre, l'essaimage et la valorisation d'actions ou de groupes de travail** sur les thématiques clés issues d'un diagnostic partagé, en articulation avec les dispositifs et dynamiques existantes.

Les acteurs mobilisés

- Les acteurs **institutionnels** (Etat, CARSAT, ARS, etc)
- Les acteurs du **Réseau pour l'Emploi** (Cap emploi, CPAM, MDPH, MDA, OPCO, etc)
- Les **bénéficiaires** (employeurs, personnes en situation de handicap)

Les orientations du PRITH sont définies en lien avec les instances de gouvernance territoriales de l'emploi, de la formation et de l'insertion : CREFI, CDEFI, CTEFI.

Les axes de travail

Axe 1 – Faciliter l'accès à la formation des personnes en situation de handicap
Axe 2 – Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle
Axe 3 – Mobilisation des employeurs
Axe 4 - Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi
Axe 5 - Observer, informer, valoriser

Comment bénéficier du PRITH ?

- **Participez** à une action ou à un groupe de travail existant
- **Valorisez** vos actions et projets
- **Sollicitez** un soutien matériel, financier et/ou en ingénierie de projets pour lancer un projet

Quels projets peuvent être soutenus ?

Le PRITH Bretagne soutient la mise en place :

- D'actions précises, ponctuelles et concrètes,
- De groupes de travail réunissant des personnes de différentes structures pour travailler sur un objectif commun ou pour résoudre des problématiques spécifiques au handicap

Ces actions et groupes de travail doivent contribuer à l'un des grands objectifs du PRITH (détaillés sur la première page).

Comment se traduit le soutien du PRITH ?

Le PRITH propose un appui :

- en **communication** pour valoriser votre action ou appuyer l'organisation d'un événement (afficher un partenariat dans le cadre du PRITH et bénéficier de la communication institutionnelle pour relayer votre action)
- en **ingénierie** pour bénéficier d'un appui méthodologique ou technique (intervention d'une assistance à maîtrise d'ouvrage pour mettre en œuvre votre action)
- en **financement** de votre projet (location de salles, défraiement d'intervenants et de formateurs, proposition de prestations, etc.)

Qui peut candidater ?

Les structures publiques ou privées (spécialisées dans le handicap ou non) peuvent déposer un projet. L'action ou le groupe de travail peut être en projet ou déjà créé.

Attention, le PRITH ne peut pas soutenir de dispositif, ni de personne.

Comment soumettre mon projet ?

- Il est possible de candidater toute l'année.
- Pour cela, renvoyez la [fiche téléchargeable](#) complétée à l'adresse contact@prith-bretagne.fr avec comme objet "*Demande d'inscription d'une action dans le cadre du PRITH*".
- Votre projet fera l'objet d'une instruction par l'AGEFIPH, la DREETS et le FIPHFP Bretagne, qui reviendront rapidement pour vous apporter une réponse.

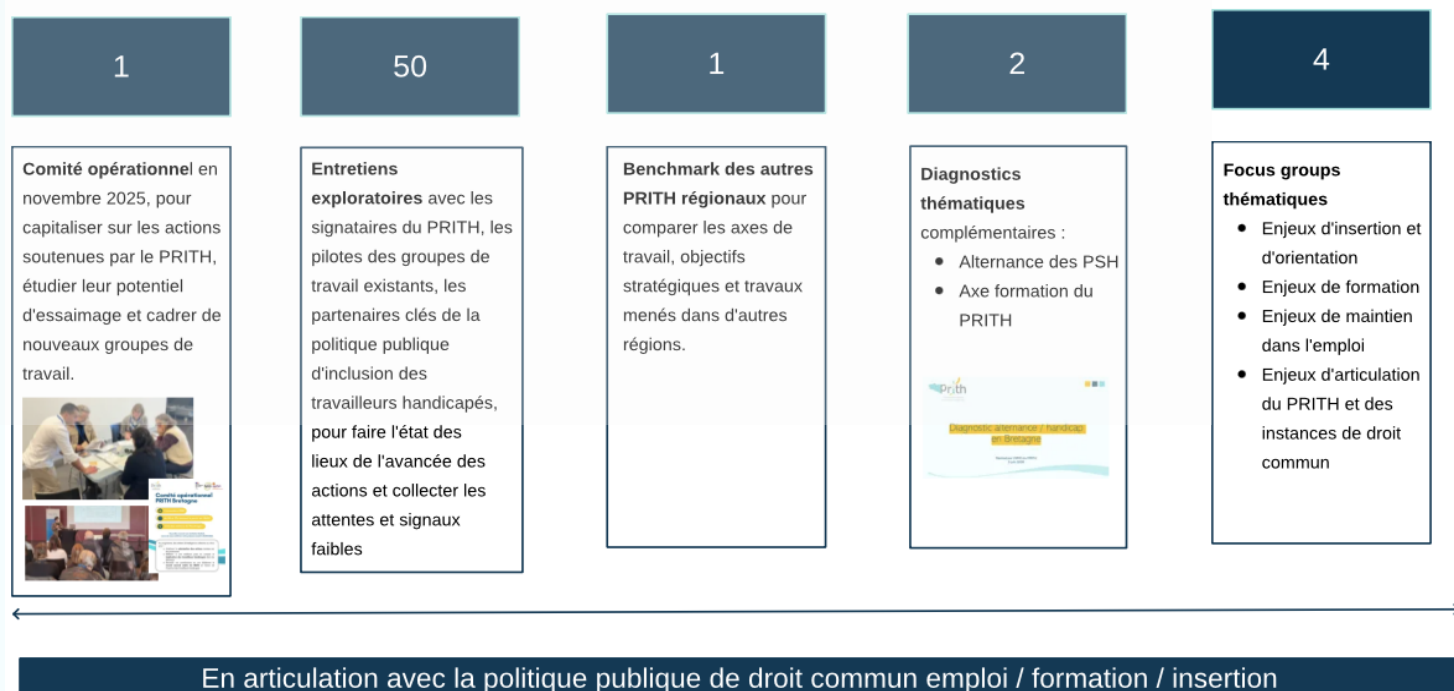
Pour soumettre votre projet, complétez la [fiche téléchargeable](#) et envoyez-la à contact@prith-bretagne.fr avec comme objet "*Demande d'inscription d'une action dans le cadre du PRITH*".x

Pourquoi une concertation ?

L'accord cadre du PRITH Bretagne est arrivé à échéance fin 2025. Un avenant a été signé pour le prolonger d'une année, et permettre la réalisation d'un **diagnostic partagé**. Ce travail de **consultation des acteurs**, réalisé de septembre 2025 à juillet 2026, vise à **définir pour la période 2027-2030 un accord cadre PRITH étant au plus près des enjeux et besoins des territoires**.

En parallèle, les nouvelles instances de gouvernance de la Loi Plein Emploi se mettent en place. Il s'agit donc pour le PRITH de s'articuler pleinement avec elles.

4 focus groups ont été organisés entre juin et juillet 2026. Ils ont permis de réunir en visio des acteurs, signataires ou non du PRITH actuel, pour échanger sur les besoins, les solutions existantes et la priorisation des objectifs.



Les 4 focus groups en synthèse

Les enjeux d'insertion et de recrutement des personnes en situation de handicap (PSH) : 18 juin 2026

- 34 participants, env 26 organisations

→ [Consultez la présentation en plénière](#)

Les enjeux de formation des PSH : 24 juin 2026

- 43 participants, >30 organisations

→ [Consultez la présentation en plénière](#)

Les enjeux de maintien dans et en emploi des PSH : 25 juin 2026

- 19 participants, env 17 organisations

→ [Consultez la présentation en plénière](#)

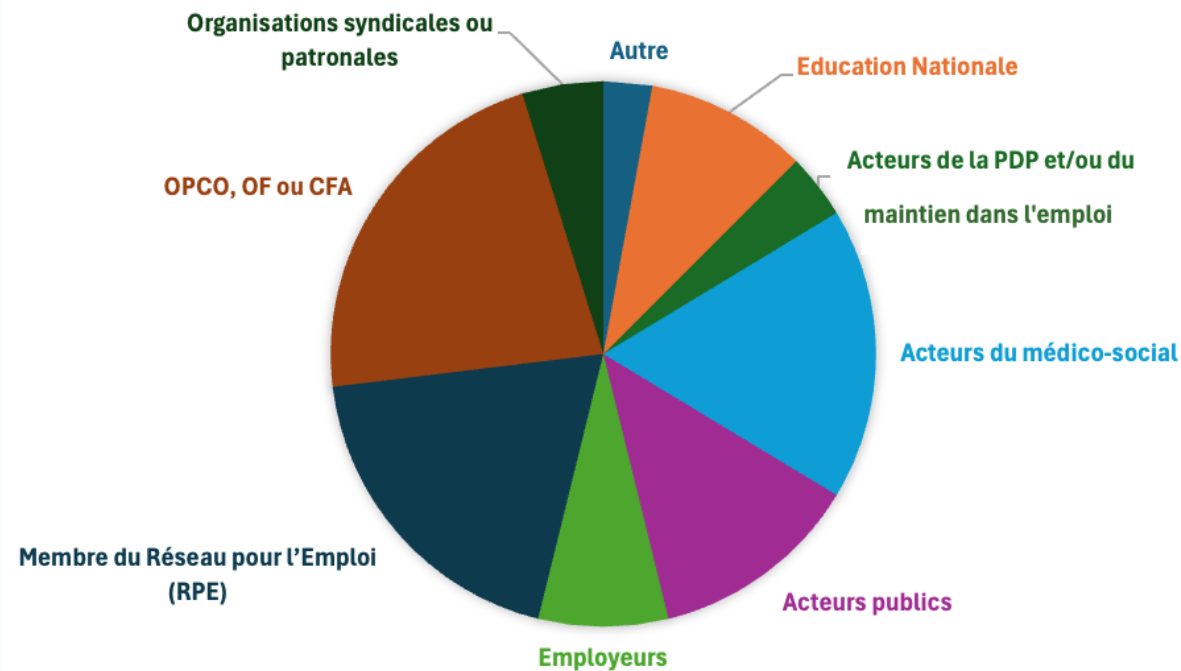
L'articulation entre le PRITH et les instances de droit commun : 1er juillet 2026

- 12 participants, soit 11 organisations

→ [Consultez la présentation en plénière](#)

80 participants, soit
54 organisations

TYPLOGIE DE PARTICIPANTS





Observations



Les points remontés pour améliorer la coordination des actions en faveur des PSH et clarifier le positionnement du PRITH :

- Le PRITH doit intervenir **en soutien à la coordination et l'interconnaissance des acteurs.**
 - Le PRITH doit permettre **d'améliorer la lisibilité et visibilité des outils et actions.** Certaines solutions ou projets gagneraient à être connus de tous. → *Ce document reprend les ressources et acteurs cités lors des échanges.*
 - La création d'outils ou de cartographies ne remplacent pas le besoin de « **passer par l'humain** » (webinaires, évènements, ...) pour apprendre à travailler ensemble.
 - Le PRITH peut, à la demande des acteurs, intervenir au niveau départemental pour accompagner l'animation d'un groupe de travail, creuser les besoins spécifiques / thématiques en lien avec le handicap sur un territoire donné
 - Il est nécessaire de **coordonner les travaux menés sur le handicap** dans le cadre du CREFI, CROCT, PRIC pour aller dans le même sens et ne pas doubler.
 - Le PRITH doit **veiller à ce que les PSH et les employeurs soient impliqués dans l'identification des solutions.** Pour cela, le lien entre le PRITH et le réseau des référents handicap (des entreprises, des acteurs publics et des OF/CFA) est à renforcer.
- 

Proposition de révision des axes de travail du PRITH à l'horizon 2027-2030 (travail en cours)

PROPOSITION D'EVOLUTION DES AXES DE TRAVAIL DU PRITH POUR 2027-2030

Axe 1 - Faciliter l'accès à la formation des PSH

Axe 2 - Accès à l'emploi - Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle

Axe 3 – Mobilisation des employeurs

Axe 4 - Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi

Axe 5 - Observer, informer, valoriser

Axe 1 - Faciliter l'accès et le maintien en formation des personnes en situation de handicap

Axe 2 - Améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle pérenne des personnes en situation de handicap

Axe 3 - Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en et dans l'emploi

Axe 4 - Eclairer, observer, soutenir et valoriser

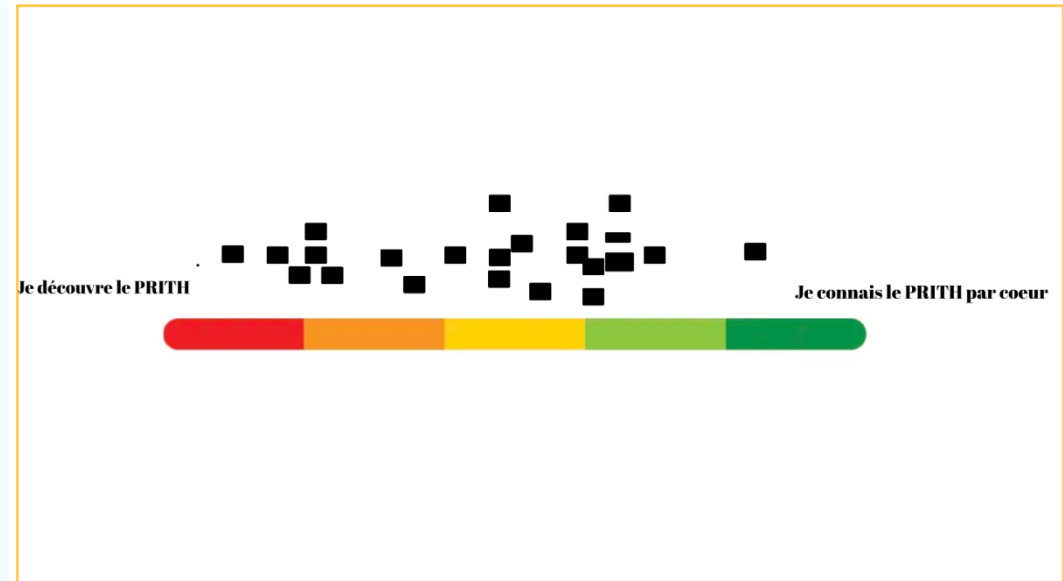


Les enjeux d'insertion et de recrutement des PSH

Focus group du 18 juin 2026

Un premier focus group mobilisateur

Ce premier focus group, consacré à l'insertion et au recrutement des personnes en situation de handicap, a réuni plus de 30 participants. La plupart avaient une connaissance limitée du PRITH.



Zoom sur les enjeux d'insertion et de recrutement des TH dans le PRITH

Le groupe de travail SIAE et handicap



[Retrouvez les autres actions du PRITH dans son bilan 2025](#)

SIAE et Handicap

Groupe de travail

Description de l'action

Structuration d'une communauté IAE-Handicap pour favoriser l'inclusion des travailleurs handicapés dans les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et fluidifier les parcours.

Pilotes du groupe de travail

DDETS 56

Contact

Perrine QUERE
perrine.quere@morbihan.gouv.fr

Territoire concerné

Morbihan

Appui du PRITH

Appui de l'AMO : préparation d'une formation-action, aide sur la communication

Objectifs

- Améliorer la coordination entre professionnels
- Favoriser l'interconnaissance et la logique de réseau
- Mieux articuler IAE et santé mentale : outillage des SIAE qui accompagnent des PSH
- Produire des diagnostics partagés et réponses concrètes

Réalisations

- 23 janvier 2025 : organisation d'une journée de formation action regroupant 49 ESAT/EA et SIAE
- Création et animation d'un Padlet "Réseau HandIAE" pour partager les ressources et contacts
- Poursuite du rapprochement Cap emploi et SIAE via la participation de DEBOE et de conseillers à des visites de SIAE

Suites et perspectives

Proposer l'essaimage de cette initiative dans d'autres départements
Organiser un événement par an pour poursuivre la dynamique

Bilan

→ [Lien vers le padlet du réseau HandIAE 56](#)

Zoom sur les enjeux d'insertion et de recrutement des TH dans le PRITH



Le groupe de travail « *Sensibilisation des employeurs à la santé mentale dégradée et aux troubles psychiques* », présenté en focus group, a été lancé en Ille-et-Vilaine par le C2IAE et bénéficie du soutien du PRITH.

SANTÉ MENTALE & EMPLOI
Les leviers des employeurs en Ille-et-Vilaine

LA SANTÉ MENTALE, C'EST QUOI ?
« Un état de bien-être mental permet de faire face aux sources de stress de la vie, de développer son potentiel, d'apprendre, de travailler et de contribuer à la vie de la communauté. »
— Organisation mondiale de la santé (OMS)

UNE MAUVAISE SANTÉ MENTALE, C'EST UN HANDICAP ?
« Constitue un handicap, toute limitation substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »
— Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des territoires, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

8 façons d'agir en faveur de la santé mentale dans votre entreprise

1 COMPRENDRE
S'autoformer rapidement pour appréhender les enjeux

Le service d'appui à la professionnalisation de l'Agefiph et de ses partenaires est ouvert à tous les professionnels. Il propose un module en auto-formation d'une durée de 20 mn, intitulé « Santé mentale et travail : Comprendre, Prévenir, Agir ».

Conçu comme un road movie d'entreprise, chacune des scènes proposées constitue une véritable « halte » permettant d'explorer une nouvelle facette du sujet : préjugés, signaux faibles, cadre législatif, ressources disponibles, etc.

Il permet notamment :

- d'analyser les sources de risques psychosociaux (RPS), y compris les causes organisationnelles et managériales,
- d'identifier des pistes concrètes et des stratégies d'adaptation pour accompagner les collaborateurs concernés.

2 SENSIBILISER
Communiquer auprès de ses salariés

Afin d'informer vos équipes en amont de l'arrivée d'un salarié concerné par un trouble psychique et/ou dans l'objectif de les sensibiliser plus largement, vous pouvez organiser des ateliers. Plusieurs associations locales en proposent, comme l'UNAFAM, ClubHouse Rennes, Icuat ou encore l'antenne bretonne de Santé Mentale France.

Cette dernière propose également une formation d'une journée dédiée aux managers. Elle donne des clés pour comprendre et apporte des éclairages sur les vulnérabilités psychologiques, les facteurs de risques et les signaux faibles. Elle évoque notamment le burn-out et l'épuisement professionnel.

EN SAVOIR PLUS



COMITE DÉPARTEMENTAL POUR L'EMPLOI, LA FORMATION ET L'INSERTION D'ILLE-ET-VILAINE

ACTION '3 : Sensibiliser les employeurs à la prise en compte des problématiques de santé mentale

Contexte et chiffres clés

La Loi Plein Emploi (décembre 2023) instaure la création de Comités Régionaux, Départementaux et Locaux. Ces instances font partie du nouveau dispositif de gouvernance territoriale de l'emploi, de la formation et de l'insertion prévu par cette loi. Dans le cadre du CDEFI (Comité départemental emploi formation insertion) d'Ille-et-Vilaine, installé en décembre 2024, des travaux collaboratifs menés par une équipe projet départementale (DDETS, Préfecture, Département, Région, France travail, Cap emploi et Missions locales) depuis début 2025 ont permis :

- De partager des éléments saillants issus des territoires
- De faire émerger et de proposer des thématiques et actions prioritaires à inscrire dans la feuille de route départementale au regard d'un partage du diagnostic/des besoins dont celui de la santé mentale.

4 problématiques ont été retenues dont « **Santé mentale : comment mieux prendre en charge les problématiques de santé mentale dans les parcours d'insertion professionnelle ?** ».

Cela a débouché sur 3 actions prioritaires proposées :

- Former et accompagner les entreprises à la prise en compte des problématiques de santé mentale
- Développer le nombre d'immersion, travailler l'attractivité des métiers et soutenir l'accueil des entreprises - employeurs
- Renforcer l'accompagnement et la médiation dans l'emploi des publics

C'est dans ce cadre que cette action « **Sensibiliser les employeurs à la prise en compte des problématiques de santé mentale** » est née, en articulation avec les projets et dispositifs existants en Ille-et-Vilaine (notamment le PTSM 35), dans une dynamique partenariale. Le groupe de travail constitué à cette occasion propose de réaliser une action visant à **sensibiliser les employeurs au recrutement et au maintien dans l'emploi de personnes souffrant ou pouvant souffrir d'une santé mentale dégradée, qu'elles soient concernées ou non par un trouble psychique.**

Co-pilotes

- CAP EMPLOI
- AGEFIPH
- PTSM35

Contributeurs

FranceTravail/ ICUAL/ Médecine du Travail/ UNAFAM/ LADAPT/ Représentants sanitaire et psychiatrie/ MDPH/ Vigimental/ Chambred'agriculture d'Ille-et-Vilaine/ Conseil Départemental 35/ APASE /Représentants des usagers/ Associations/ Groupes d'Entraide Mutuelle/ Clubhouse/ Santé Mentale France en Bretagne/ MEDEF/ RPE/ CPME 35/ ARS/ CCI

Moyens mobilisés

- Ressources existantes des contributeurs ou des partenaires (salles, temps affecté au GT...)
- AMO PRITH

Résultats attendus

- Réalisation d'une cartographie des ressources existantes à destination du RPE
- Réalisation d'un outil de sensibilisation des employeurs
- Nombre d'employeurs et d'accompagnateurs au recrutement et au maintien dans l'emploi mobilisés
- Diffusion des outils créés

Prochaines échéances

- Présentation d'un prototype du livrable en C2IAE : 28 avril 14h

Livrable en cours de finalisation

Objectifs et sous-objectifs proposés



Proposition Axe 2 - Améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap

Faire monter en compétences les prescripteurs / RPE pour une meilleure orientation des PSH

♥ 4

- Favoriser le repérage par les acteurs du RPE des besoins des BOE pour cibler les dispositifs et structures inclusives (EA/ESAT/SIAE) pouvant y répondre
- Proposer une orientation adaptée aux projets pro. et aux capacités des PSH
- Favoriser la coordination des acteurs pour accompagner vers l'emploi les jeunes handicapés en fin de formation initiale (ex : *GT Transition Jeunes*)

Développer les passerelles entre le médico-social (ESAT, ESPO/ESRP), le milieu ordinaire (EA...) et les SIAE

♥ 3

- Accompagner le rapprochement entre IAE et les acteurs du handicap (ex : *GT SIAE Handicap 56*)
- Fluidifier la sortie durable dans le milieu de travail ordinaire des TH en fin de parcours dans une structure inclusive (ex : *convention Andicat / SPE, ESAT de Transition*)

Inciter et accompagner les employeurs à recruter et acheter inclusif

♥ 3

- Accompagner la consolidation des dispositifs d'appui à l'accès à l'emploi pour les PSH et leurs employeurs (ex : *Plateforme de l'Emploi Accompagné*)
- Développer les rencontres entre employeurs et BOETH pour répondre aux besoins de recrutement, notamment des TPE/PME (ex : *Duoday, DSVE*)
- Sensibiliser et outiller les employeurs au recrutement de PSH
- Sensibiliser les entreprises et acteurs publics aux achats inclusifs

Développer l'emploi des DE BOE sur des métiers porteurs

♥ 3

- Accompagner la transformation des activités des ESAT et EA en lien avec les métiers porteurs pour faciliter l'employabilité des TH
- Veiller à la prise en compte des PSH dans la mise en oeuvre des Pactes Sectoriels
- Travailler avec les branches professionnelles pour identifier des métiers propices au recrutement de TH

En synthèse sur l'axe 2 – insertion et recrutement

Axe 2 - Accès à l'emploi - Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle



Axe 2 - Améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle pérenne des personnes en situation de handicap

Besoin d'interconnaissance et d'une montée en compétences de l'ensemble de l'écosystème :

- Les participants au focus group s'accordent sur le besoin de **travailler en coopération sur l'orientation des publics en situation de handicap** : clarifier et communiquer sur le rôle de chaque acteur du Réseau pour l'Emploi (RPE), valoriser les dispositifs adaptés aux PSH (critères d'éligibilité, fonctionnements, etc.), former les prescripteurs / orienteurs (Missions Locales, acteurs du médico-social, conseillers emploi...)
- Une meilleure **connaissance de l'offre de service et d'accompagnement de chaque acteur** permettrait d'accompagner les équipes à monter en compétence sur l'orientation des PSH (analyse de cas pratiques, formations de l'Agefiph...)

Fort enjeu à sécuriser le parcours des jeunes demandeurs d'emploi :

- Il **manque des solutions et débouchés pour les 16-20 ans** : par exemple, les ESAT ne peuvent embaucher qu'à partir de 20 ans et font face à une longue liste d'attente.
- Se pose la question de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap sur leur projet professionnel lorsqu'ils ne sont pas suivis en classe ULIS → Pour cela, **rendre plus « attractive » la RQTH auprès des jeunes PSH et de leurs familles**
- Besoin de **faciliter la demande de RQTH** pour les jeunes afin de sécuriser leur accompagnement et parcours (de formation notamment) → En réponse, l'équivalence jeune permet l'attribution automatique d'une RQTH jusqu'au 20 ans.

En synthèse sur l'axe 2 – insertion et recrutement

Axe 2 - Accès à l'emploi - Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle



Axe 2 - Améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle pérenne des personnes en situation de handicap

Vis à vis des employeurs :

- Mobiliser des employeurs dans la **création des parcours** par le développement de stages / d'immersions, innover et accompagner dans la mise en œuvre (format collectif, accompagnement au sein de l'entreprise des stagiaires, etc.)
- **Valoriser les dispositifs existants auprès des employeurs** (immersion facilitée, PMSMP...), et **les adapter aux TPE/PME** (=outils clefs en main) → Créer un support de communication présentant les acteurs du "handicap", leurs rôles, les contacts/personnes ressources, sur leur territoire
- **Communiquer davantage sur les aides à l'embauche d'une PSH en alternance et stage.** Exemple : besoin d'outiller les organisations syndicales pour aborder le sujet en CSE
- Travailler avec les clubs d'entreprises, sans les sursolliciter
- Développer des ateliers collectifs dédiés aux entreprises de moins de 50 salariés pour les aider à mieux comprendre les publics et à les sensibiliser aux accompagnements disponibles pour recruter (aides AGEFIPH, passage par un GEIQ...)

En synthèse sur l'axe 2 – insertion et recrutement

Axe 2 - Accès à l'emploi - Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle



Axe 2 - Améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle pérenne des personnes en situation de handicap

Développer les passerelles entre le médico-social (ESAT, ESPO/ESRP/SESSAD), le milieu ordinaire (EA...) et les SIAE :

- Communiquer sur l'offre et le fonctionnement des structures inclusives auprès des acteurs du Réseau Pour l'Emploi (RPE). Les ESAT sont encore méconnus par le RPE.
- **Favoriser les rencontres entre SIAE/EA/ESAT pour mieux accompagner les TH vers et en emploi**
- **S'appuyer sur les conventions entre le RPE et les ESAT** pour organiser des visites de structures par des conseillers emploi → Le PRITH pourrait aider à la concrétisation et au suivi des conventions
- **Sensibiliser les structures de l'IAE aux moyens de compensation pour faciliter les recrutements**
- Accompagner le développement de l'attractivité des structures inclusives auprès des bénéficiaires et de leur entourage

Valoriser les aides à la mobilité disponibles pour les PSH : la mobilité est un frein d'accès à l'emploi (et la formation) d'autant plus important pour les PSH, pas uniquement les jeunes. Il serait utile d'avoir un support clef en main précisant les acteurs et aides mobilisables en Bretagne pour faciliter l'accessibilité.

Ressources pour aller plus loin...



Qu'est-ce que la "Team Handicap" de France Travail et Cap Emploi ?

La plateforme "**HandiMatch**" de France Travail aide les employeurs à identifier des candidats en situation de handicap, et aux candidats d'accéder aux offres d'emploi d'entreprises « handi-engagées ».

La Communauté 360, présente dans tous les départements de France, propose un numéro vert à destination des personnes en situation de handicap et des aidants pour répondre à leurs questions et les orienter.

Les modules de professionnalisation (**AppuiPro**) de l'AGEFIPH, gratuits et ouvert à tous, donnent accès à des ressources et webinaires sur l'emploi et le handicap.

L'Académie France Travail est un espace de ressource et de développement de compétences pour les acteurs du Réseau pour l'Emploi

Exemples de fiches pratiques sur les passerelles ESAT/IAE réalisées dans la région du Grand-Est



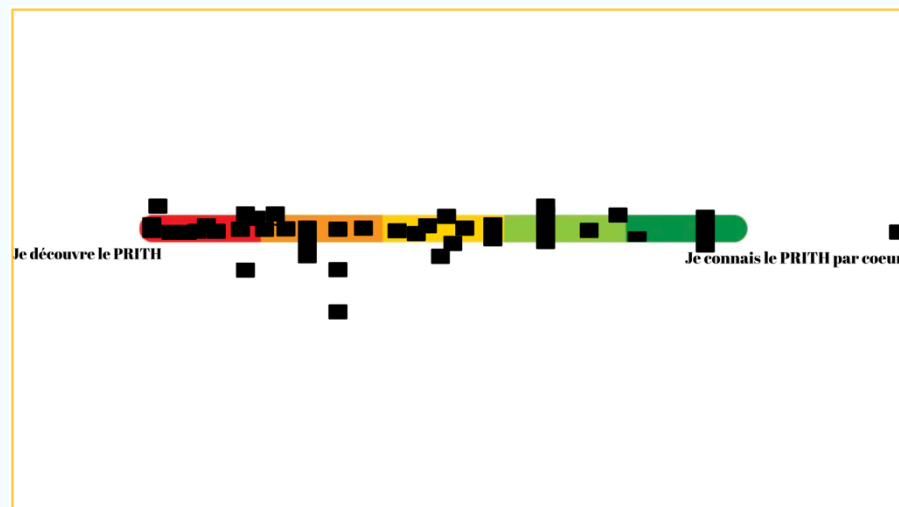
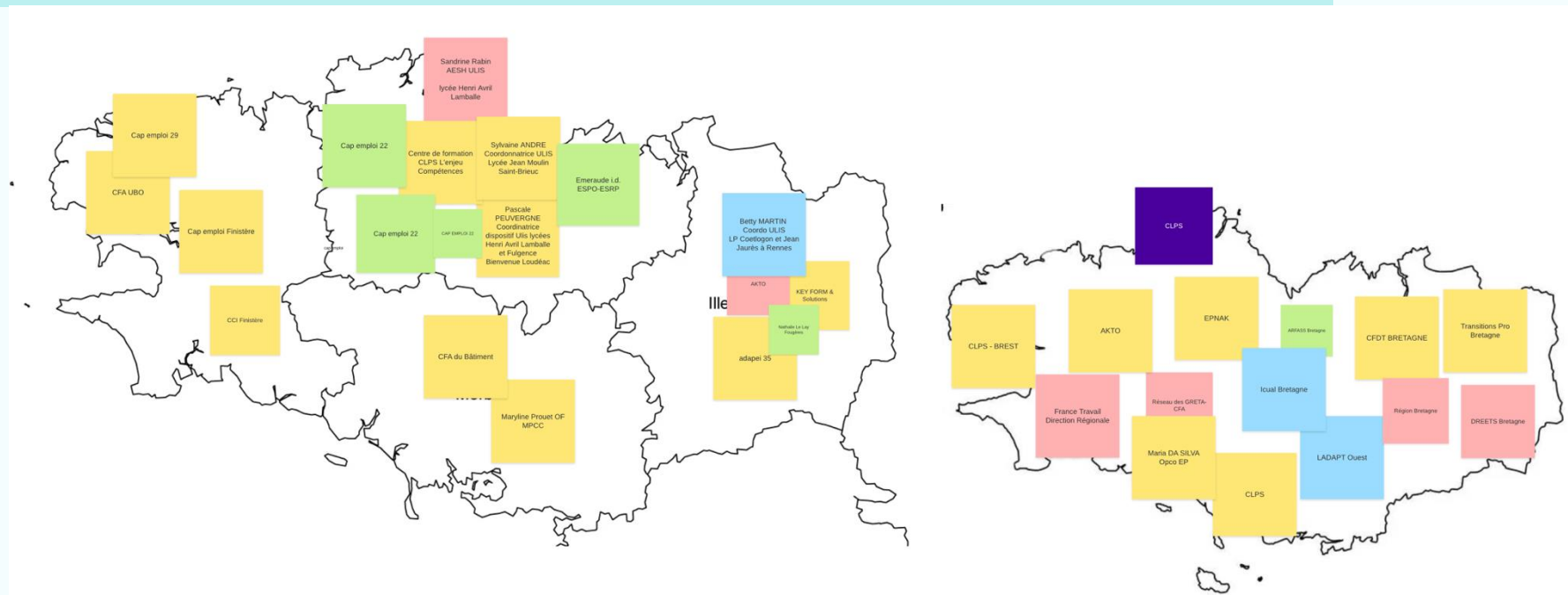
Les enjeux de formation des PSH

Focus group du 24 juin 2026

La formation, une thématique prisée



Ce deuxième focus group consacré à la formation a réuni près de 45 participants.



Zoom sur les enjeux d'insertion et de recrutement des TH dans le PRITH

Le groupe de travail Cartographie des dispositifs de remobilisation



Retrouvez les autres actions du PRITH dans son bilan 2025

Cartographie des dispositifs de remobilisation

Groupe de travail

Description de l'action

Elaboration d'un cahier des charges partagé pour élaborer une cartographie des dispositifs d'accompagnement vers la formation et l'accès à la qualification des personnes en situation de handicap en Bretagne (dispositifs spécifiques pour les PSH, de droit commun, issus du PACTE...). Suite à ce travail, il a été décidé d'utiliser l'outil national, collaboratif et gratuit: **DORA** (Plateforme de l'inclusion) qui recense les dispositifs de levée des freins à l'emploi et à la formation. Cette modalité sera expérimentée en Ile et Vilaine

Objectifs

- Créer un guichet unique pour faciliter l'orientation des PSH vers des dispositifs par les conseillers
- Structurer l'offre d'accompagnement, en recensant les initiatives et communiquant sur les publics cibles, le nombre de bénéficiaires et les modalités de financement
- Faciliter le travail partenarial

Pilotes du groupe de travail

Agefiph Bretagne et
Région Bretagne

Contact

Soazig VADAINÉ
s-vadaine@agefiph.asso.fr

Territoire concerné

Bretagne

Appui du PRITH

Appui financier : financement du travail de préfiguration de la cartographie bretonne

Bilan

Réalisation

- Entretiens qualitatifs pour définir les attentes des signataires de l'accord-cadre portant sur la "politique régionale de formation pour les personnes en situation de handicap", le périmètre et les données à recenser
- Identification des plateformes existantes et des dispositifs à référencer

Suites et perspectives

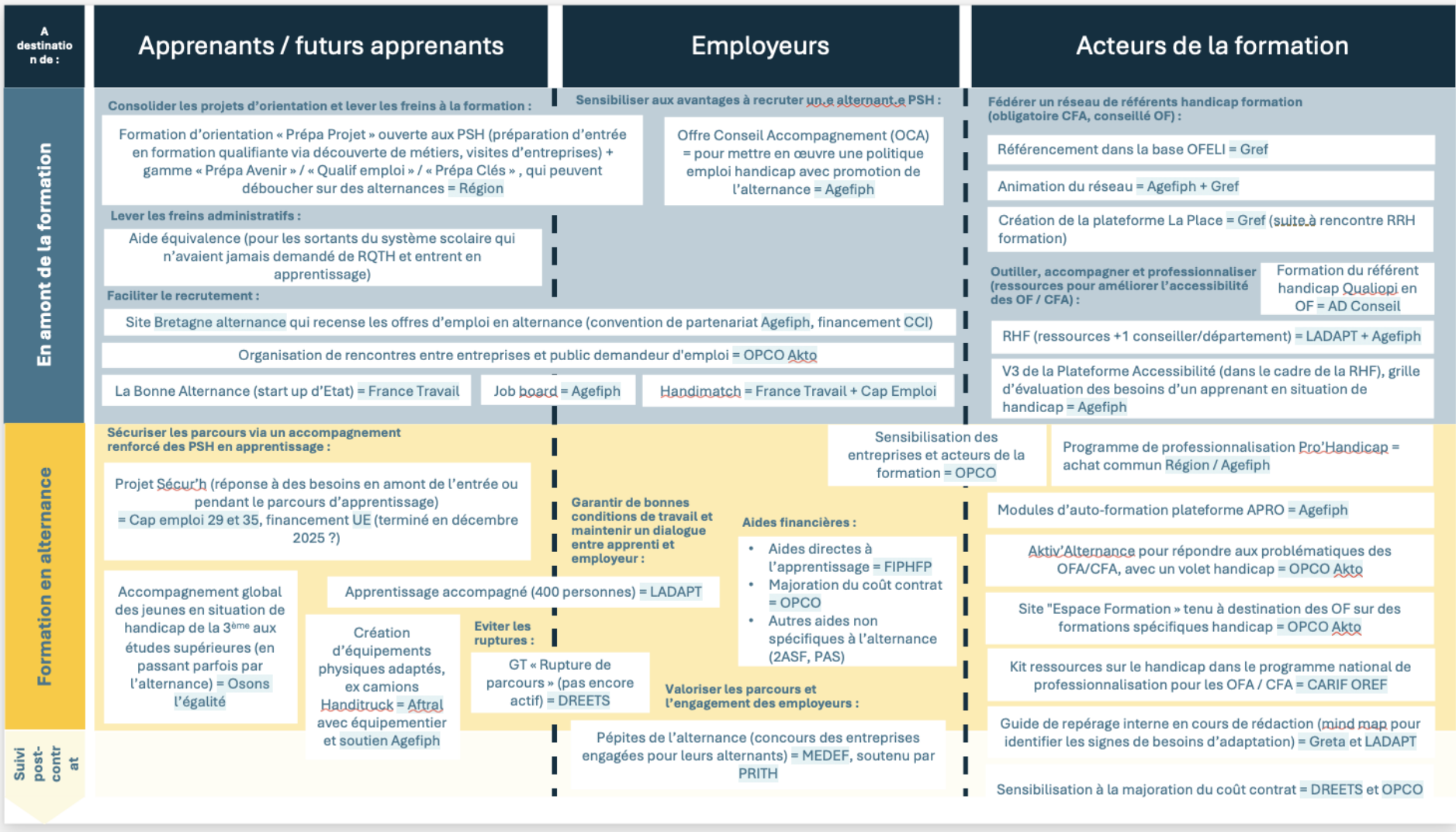
- Alimentation des données sur DORA : T1 2026
- Test utilisateurs : T1 2026
- Communication et déploiement auprès des conseillers : T2 2026

Logos: République Française, DORA Plateforme de l'inclusion, GREF Bretagne, Préfet de la Région Bretagne, Contrat de plan Etat-Région, Région Bretagne, France Travail, PRITH, fiphfp, agefiph, ars.

Zoom sur les enjeux de formation des TH dans le PRITH



Zoom sur le diagnostic alternance/handicap réalisé au S1 2026



Prochaines étapes 2026

- 5 novembre : Atelier inter-OPCO pour concevoir un plan d'actions alternance DREETS / AGEFIPH
- SEEPH du 16 au 22 nov.

Vidéos de témoignage de parcours de PSH en alternance diffusés

- 1er décembre : Webinaire de restitution du diagnostic alternance ouvert à tous

Objectifs et sous-objectifs proposés



Proposition Axe 1 - Faciliter l'accès et le maintien en formation des personnes en situation de handicap

Consolider l'offre de formation adaptée



- Clarifier et rendre lisible les formations adaptées aux PSH et l'accompagnement proposé pour y accéder (ex : cartographie des dispositifs de remobilisation)
- Impliquer les entreprises dans la construction de parcours de formation adaptés à leurs besoins de recrutement
- Identifier les métiers porteurs et accessibles aux PSH pour adapter les parcours de formations concernés

Professionnaliser les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi sur le handicap et l'accessibilité

♥ 5



- Accompagner les OF et CFA bretons à penser et organiser leur accessibilité (organisationnelle, technique, physique, pédagogique...) (ex : RHF)
- Structurer l'animation du réseau des référents handicap (RRH) des OF / CFA en créant des synergies avec le RRH des entreprises
- Systématiser la formation au handicap pour les conseillers et ingénieurs pédagogiques

Amplifier le recours à l'alternance des PSH

♥ 1



- Améliorer les processus de sourcing d'alternants en situation de handicap
- Sensibiliser les employeurs à l'embauche de PSH en alternance et former davantage les maîtres d'apprentissage
- Promouvoir l'alternance auprès des personnes en situation de handicap (ex : Breizh Alternance, Diagnostic Alternance)

Sécuriser le parcours des PSH en amont, pendant et en aval de leur formation

♥ 4



- Mobiliser les dispositifs d'immersion et de préqualification accessibles aux PSH en amont de leur entrée dans un parcours de formation (cf. DORA)
- Développer des outils d'évaluation des compétences, capacités et appétences des PSH pour valider leur projet professionnel en amont de la formation (cf. PECF Aftral)
- Améliorer le suivi des PSH pendant la formation et jusqu'à 6 mois après leur sortie de formation
- Travailler sur la résolution des autres freins de l'accès à l'emploi et la formation en lien avec les acteurs de l'orientation et le SPE



En synthèse sur l'axe 1 - Formation

- Reformuler en « formation accessible » (plutôt qu'« adaptée ») car l'enjeu est de rendre un maximum de formations et métiers accessibles aux PSH.
- Préciser ce qui est inclus dans « métiers porteurs » : la DREETS précise que le Gref a publié une liste à l'échelle de la région sur laquelle on peut s'appuyer.
- Articuler PRIC et PRITH

Vis-à-vis des employeurs :

- **Impliquer les entreprises en amont de l'entrée en formation** (immersion, découverte métier)
- Assurer un **suivi amont-pendant-après et reprise d'études** via la création d'un carnet de bord partagé entre écoles, OF/CFA, accompagnateurs/employeurs
- Besoin d'appui au **sourcing d'alternants**
- Communiquer auprès des employeurs sur des réussites en alternance pour **changer l'image de l'alternant PSH**
- Organiser des rencontres entre le réseau des référents handicap (RRH), entreprises et OF / CFA animées par l'AGEFIPH
- **Former les tuteurs en entreprise**
- **Aider les entreprises à identifier les moyens de compensation pour prévenir les risques de rupture**



En synthèse sur l'axe 1 – Formation

Vis-à-vis des prescripteurs et acteurs du RPE :

- **Informé le RPE sur les dispositifs de formations handi-accessibles** pour qu'il y ait plus d'orientations
- **Faire connaître la RHF (Ressources Handicap Formation) et DFA (Dispositif Formation Accompagné)** : partager des témoignages et succès d'accompagnement
- Être vigilant sur les délais d'obtention de la RQTH en amont de la formation : cela peut être un point de rupture dans le parcours
- Veiller à l'auto-détermination des PSH lorsqu'on travaille sur le positionnement de candidats sur les métiers en tension

Sécuriser le parcours de formation :

- Travailler sur les sorties d'école en lien avec plus d'acteurs et réaliser un suivi rapproché une fois sortie de formation => **enjeu de sécurisation du parcours de formation en non uniquement celui de l'accessibilité de la formation**
- Faire le lien avec l'emploi accompagné pour le **suivi post-formation** afin de favoriser l'accès à l'emploi
- Faire connaître les ESRP / ESPO : le Dispositif Formation Accompagnée n'est pas utilisé à 100%. Besoin de simplifier le dossier pour y accéder.

En synthèse sur l'axe 1 – Formation



Vis-à-vis des acteurs de la formation :

- Sensibiliser les OPCO et leurs conseillers, permettre le partage de bonnes pratiques entre référents handicap → rôle du Réseau des référents handicap OF/CFA animé par l'AGEFIPH
- Former les équipes des OF/CFA au-delà des référents handicap pour qu'elles identifient des moyens de compensation à mettre en place
- Accompagner les plus petits OF qui n'ont pas suffisamment de moyens/temps pour l'accompagnement des PSH
- Adapter les solutions aux **handicaps qui deviennent de plus en plus complexes** (handicap psychique, cumul de handicaps) :
 - Développer les outils d'accessibilité pédagogique via le numérique
 - **Adapter les rythmes de formation** et remonter les besoins d'adaptation pour s'assurer que la certification (formation et examen) soit bien accessible (le format 35h de stage peut être trop intense, proposer du distanciel...). Certains critères et formats de formation sont décidés au national et ne peuvent être adaptés au niveau régional pour répondre aux besoins spécifiques.
- Accompagner les OF/CFA à travailler sur les compétences transférables pour permettre **l'employabilité des PSH**
 - Développer des outils pour tester les niveaux des PSH en entrée en formation afin d'éviter les ruptures en début de formation => risque fort de rupture pour les 16-20 ans en sortie de classe ULIS (car ESAT à partir de 20 ans) + **ne pas oublier les jeunes en situation de handicap n'étant pas suivi en classes ULIS**

Ressources pour aller plus loin...



- [AGORA](#) est la plateforme de référence d'échange et de partage de données de la formation professionnelle (suivi des parcours de formation des individus, salarié ou demandeur d'emploi). Elle est accessible uniquement aux organismes financeurs.
- [Les modules de professionnalisation \(AppuiPro\) de l'AGEFIPH](#), gratuits et ouvert à tous, donnent accès à des ressources et webinaires sur l'emploi et le handicap. Certains ciblent les référents handicap d'OF et CFA.
- [Outil Glaaster](#) : intelligence artificielle pour faciliter la lecture et la compréhension des cours des élèves avec troubles DYS
- [Brochure PECF \(Prestation d'Evaluation à la Capacité à la formation\)](#) : action expérimentale de l'Agefiph et l'Aftral pour évaluer la capacité d'accès aux formations et aux métiers de conduite de marchandises, voyageurs et chariots élévateurs
- [Rejoindre la communauté des référents handicap des OF et CFA de l'AGEFIPH Bretagne \(La Place\)](#)
- [Brochure du Dispositif de Formation Accompagnée \(DFA\) de LADAPT Bretagne](#)
- [Observatoire des métiers et des certifications d'Akto Bretagne](#)
- Pour participer au webinaire de restitution du Diagnostic Alternance et PSH, réalisé par l'AMO du PRITH en 2026, envoyer un mail à contact@prith-bretagne.fr. Webinaire prévu le 1er décembre 2026.



Les enjeux de maintien dans et en emploi

Focus group du 26 juin 2026

Troisième focus group sur les enjeux de maintien



Ce focus group a réuni 25 participants de l'ensemble de la Bretagne.



Je découvre le PRITH

Je connais le PRITH par coeur

Zoom sur les enjeux de maintien dans et en emploi des PSH



Les modules de professionnalisation des acteurs du maintien



Dans le cadre du 4ème **Plan Régional de Santé au Travail (PRST)**, un groupe de travail s'est constitué afin de contribuer à la professionnalisation **des acteurs intervenants sur les champs de la prévention, de l'usure professionnelle et du maintien en emploi.**

Ce groupe de travail a défini une offre de professionnalisation construite **par ces acteurs et pour ces acteurs** via la **programmation de webinaires.**

Enjeu :

- **Permettre une meilleure appropriation et compréhension des offres de services des acteurs du maintien et de la prévention de la désinsertion professionnelle**

Les acteurs : Agefiph / Transition pro / Cap Emploi / CARSAT-CPAM / Co-Réso / AraCT / SPSTI / MSA

Format : les "jeudis du maintien" --> webinaire de présentation des différentes offres de services portées par les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle

Dates: de nov 2024 à mars 2025

Retrouvez les autres actions du PRITH dans son bilan 2025

Zoom sur les enjeux de maintien dans et en emploi des PSH



Un tableau de présentation des dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) / remobilisation

LA FORMATION COMME LEVIER POUR LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Bretagne			
Maj le 11/07/2025			
Page 1/2			
Dispositif	Public	Objectif	Conditions d'éligibilité
Temps partiel thérapeutique	- Tous assurés en arrêt de travail - Salariés - Exploitants agricoles/TI	☐ Permettre une reprise progressive du travail ou éviter un arrêt à temps plein (depuis le 01/01/2020)	☒ Prescription par le médecin traitant ☒ Accord de l'employeur et du médecin du travail
Bilan de compétences 24 heures (face-à-face) sur une période de 3 à 5 mois VAE : 24 heures de rendez-vous sur plusieurs mois	- Tous assurés en arrêt de travail - Salariés - Exploitants agricoles/TI - Sans emploi	☒ Réorientation professionnelle (maintien en emploi)	☒ Être en risque de désinsertion professionnelle (lien avec des problématiques santé/handicap au poste) ☒ Accord du médecin traitant
Formations « durées courtes » : CACES, RAN... Financiers du coût pédagogique : employeurs-CPF...	- Tous assurés en arrêt de travail - Salariés - Exploitants agricoles/TI - Sans emploi Sur les postes de sécurité, une validation préalable du médecin du travail est indispensable pour s'assurer de l'absence de contre-indications au poste.	☒ Maintien en entreprise en amont de la reprise de poste ☒ Réorientation professionnelle (maintien en emploi)	☒ Être en risque de désinsertion professionnelle (lien avec des problématiques santé/handicap au poste) et/ou dans l'objectif d'un maintien dans l'emploi ☒ Accord du médecin traitant
Formations « longues durées »	- Tous assurés en arrêt de travail - Salariés	☒ Réorientation professionnelle Hypothèses rencontrées : - Personnes en arrêt : anticipation pour travailler un nouveau projet professionnel - Formation possible au moment de la reprise avec autorisation d'absence de l'employeur	☒ Être en risque de désinsertion professionnelle (lien avec des problématiques santé/handicap au poste) ☒ Accord du médecin traitant
ESPO-ESPR Pré-orientations Formations diplômantes	- Tous assurés en arrêt de travail - Salariés	☒ Réorientation professionnelle	☒ Prescription MDPH
Stage COMETE	- Assurés suivis par COMETE - Salariés - Sans emploi	☒ Réorientation professionnelle ou tester ses capacités sur son ancien poste	☒ Être suivi par COMETE
Essai encadré 14 jours renouvelable 1 fois	- Assurés en arrêt de travail - Salariés	☒ Réorientation professionnelle ☒ ou tester ses capacités sur son ancien poste	☒ Prescription par un partenaire (service social CARSAT, COMETE, CAP EMPLOI, SPST) ☒ Accord médecin traitant, médecin du travail
Convention de Rééducation en Entreprise	Salariés en arrêt de travail	☒ Réadaptation à l'ancien poste de travail aménagé ou apprendre l'exercice d'une nouvelle profession dans l'entreprise d'origine	☒ Présomption d'invalidité par le médecin du travail

Dans le cadre du PRITH Bretagne, les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) que sont les SPSTI, l'Assurance maladie, les Cap emploi, l'AGEFIPH, Transitions Pro, ont produit un tableau de recensement des actions de remobilisation possibles pendant un arrêt de travail.

Ce tableau où vous retrouverez des informations pour chaque dispositif, à savoir le public / l'objectif / les conditions d'éligibilité, est également une annexe de la charte régionale des Cellules PDP impulsées par le PRST Bretagne.

[Téléchargez le tableau ici](#)

Objectifs et sous-objectifs proposés



Proposition Axe 3 - Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en et dans l'emploi

Outiller les acteurs pour agir en matière de prévention des RPS et de l'usure professionnelle

♥ 3

- Mettre en place une démarche collective de prévention de l'usure professionnelle
- Eclairer les acteurs sur des secteurs ou métiers à risque, selon les pathologies, pour soutenir des actions de prévention de l'apparition du handicap ou de l'aggravation de la situation (ex : Créer des kits de prévention sur les secteurs d'activité particulièrement à risque ?)

Contribuer à la professionnalisation et à l'articulation des acteurs du maintien en et dans l'emploi des PSH

♥ 4

- Développer le travail en réseau entre les acteurs du maintien pour connaître l'offre de chacun (ex : Modules de professionnalisation)
- Professionnaliser la médecine du travail et les médecins conseil sur les handicaps, notamment invisibles, et l'offre intégrée des partenaires (ex : PDP)
- Faciliter le partage entre pairs et l'articulation des acteurs via l'analyse de situations individuelles

Mobiliser les employeurs

♥ 3

- Sensibiliser les employeurs aux enjeux de santé au travail et de prévention (ex : GT santé mentale dégradée VS troubles psychiques)
- Outiller les employeurs, notamment les TPE/PME, pour éviter l'inaptitude
- Apporter une meilleure lisibilité sur qui accompagne selon la situation pour les employeurs (privés, publics, inclusifs)
- Développer l'intégration l'enjeu de PDP dans le dialogue social (ex : kit d'animation auprès des CSE, OS et OP ?)

Poursuivre le développement et la structuration des cellules PDP

♥ 3

- Faciliter l'appropriation des outils et leviers mobilisables par les professionnels
- Favoriser la montée en charge des cellules PDP, ainsi que l'interconnaissance et le partage de bonnes pratiques (ex : tableau des dispositifs de PDP)
- Accompagner les actions portant sur la reprise d'un emploi ou la reconversion professionnelle en lien notamment avec le médico-social (éviter la rupture post-rééducation, préparation d'une VAE...)

En synthèse sur l'axe 3 – PDP, maintien en et dans l'emploi

Axe 4 - Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi



Axe 3 - Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en et dans l'emploi

- **Veiller à une bonne articulation entre le PRST (CROCT) et le PRITH** pour aller dans le même sens sans doubler => l'axe "PDP, maintien en et dans l'emploi" reprendra les objectifs validés dans le cadre du prochain PRST.
- Les participants au focus group valident la reformulation "en et dans l'emploi" car ce ne sont pas les mêmes acteurs impliqués et à sensibiliser par la suite (opérateurs de compétences, élus du CSE). Cela permet d'insister sur le rôle des employeurs dans l'identification des solutions permettant d'éviter un licenciement pour inaptitude. Avant de demander des compensations du handicap sur le poste actuel, il peut être envisagé une mobilité interne.
- La notion d'**anticipation** est à mettre davantage en avant : **faire un repérage précoce des situations** pour limiter le risque d'inaptitude et orienter vers les dispositifs adaptés (ex : ARPIJ)
- **Expliciter les cellules PDP et développer l'interconnaissance avec le RPE** : quelles sont leurs missions et périmètre d'actions ? Comment fonctionnent-elles ? Qui sont les acteurs impliqués ?
- **Faire monter en compétence les médecins du travail et les médecins conseil** sur les aides, dispositifs et acteurs sur le maintien. Pour la cible des médecins conseil, se référer à la CARSAT dont c'est le rôle. A titre d'exemple, il y a une méconnaissance de la RQTH, l'AAH, le CRPE et l'essai encadré.
- **Faire monter en compétence les accompagnateurs et prescripteurs sur la reconversion professionnelle des PSH** (Vers qui orienter ? Sur quelle formation métier repositionner la personne selon ses restrictions médicales ?...)

En synthèse sur l'axe 3 – PDP, maintien en et dans l'emploi

Axe 4 - Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi



Axe 3 - Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en et dans l'emploi

- Outiller les entreprises pour permettre le suivi et pilotage du maintien (outils clef en main)
- Adapter **le discours aux TPE/PME** (ex : méconnaissance du RDV de liaison)
- **Réviser les DUERP avec les employeurs** pour les rendre plus précis (ex : analyse genrée des risques) et y intégrer le concept de « Prévention de la désinsertion professionnelle » (PDP) en tant que risque
- Améliorer la lisibilité des rôles de chaque acteur du maintien pour faire gagner du temps aux employeurs
- **Sensibiliser les employeurs et les élus CSE** (dont ceux des entreprises de moins de 50 salariés) sur les enjeux de prévention
- Sensibiliser les opérateurs de compétences
- **Développer la prévention collective et pas uniquement individuelle** : besoin d'analyses en lien avec la « prévention primaire » (accidents/RPS/TMS/absentéisme) pour identifier des secteurs ciblés sur lesquels formaliser un plan d'actions. Par la suite, cibler des branches sectorielles avec qui avancer sur les enjeux de prévention de l'usure et de PDP. → Ce travail est prévu dans le cadre du nouveau PRST.
- **Développer le lien employeur classique et ESRP/ ESPO** pour que l'entreprise puissent faire le lien avec eux en cas de risque d'inaptitude

Ressources pour aller plus loin...



[Vidéo « Comprendre le rôle de chaque acteur du maintien »](#) réalisée par la CPAM 35

[Plan national santé au travail 2026-2030](#)

[Tableau de recensement des actions de remobilisation possibles pendant un arrêt de travail](#)

[Kit méthodologique DUERP \(Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels\)](#)

[Instruction DGT mise en place des cellules PDP en 2022](#)

[Dispositif SOS IJ](#), mis en place en septembre 2026 en Bretagne, qui vise à réduire les arrêts maladie de longue durée. Il permet aux médecins de signaler une problématique sur un dossier (accès aux soins, difficultés d'accompagnement du patient...)

[Décret datant d'avril 2026](#) sur le partage d'information réciproque entre les services du contrôle médical et les SPSTI pour faciliter la prévention de la désinsertion professionnelle.

[Dispositif Conseil en Evolution Professionnelle \(CEP\)](#), issu du droit commun, aide à la reconversion professionnelle (prestataire : Avenir Actif)





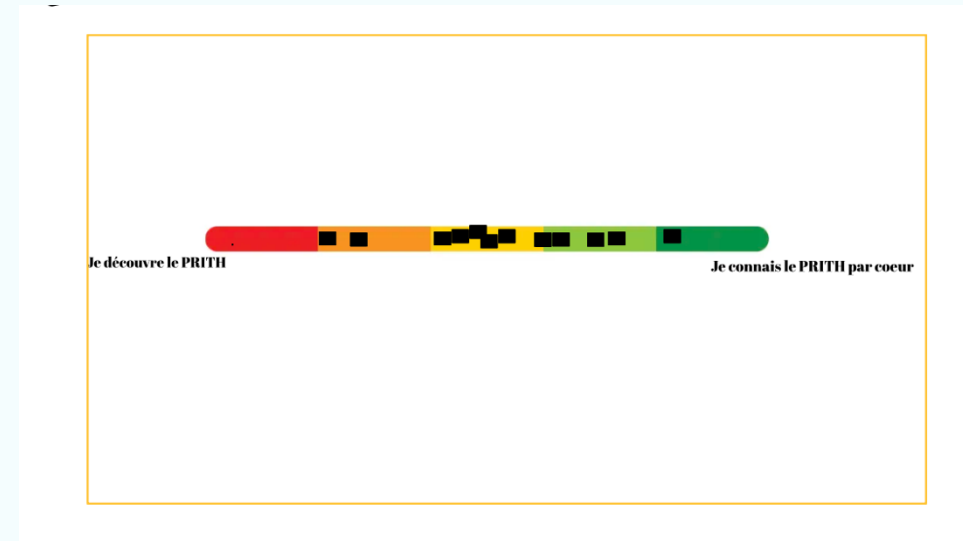
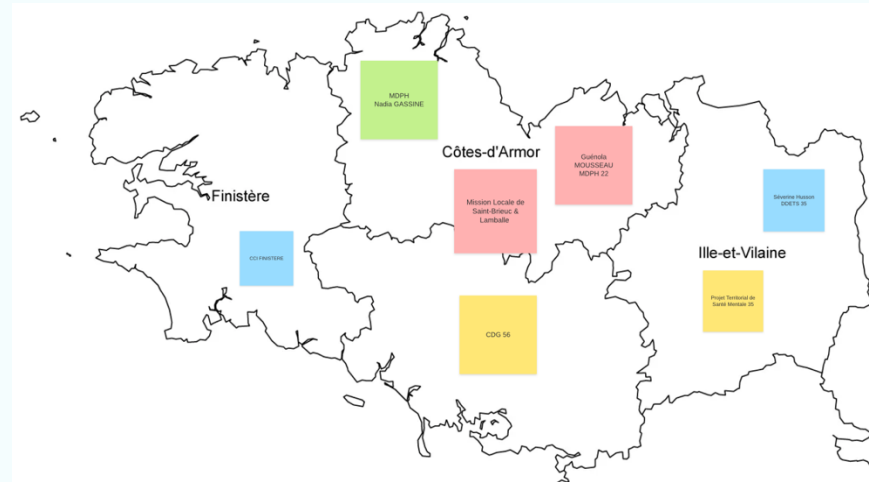
L'articulation du PRITH et des instances de droit commun

Focus group du 1^{er} juillet 2026

Quatrième focus group



Ce focus group a réuni
12 participants sur l'ensemble
de la Bretagne.





	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Formation et préparation à l'emploi					
Entrées en formation continue des DE BOE en 2025¹	5720	1103	1704	1823	1090
Part de DE BOE dans les entrées en formation continue	11,6 %	12,9 %	12,8 %	10,9 %	10,3 %
Entrées BOE en formation PRÉPA ou QUALIF Emploi du Conseil régional (2025)	3009²	576	1050	769	554
Part de BOE dans les entrées en formation PRÉPA ou QUALIF Emploi	13,8 %	14,3 %	16,6 %	11,5 %	13,2 %
Évolution 2024-2025 de la part d'entrées BOE en formation PRÉPA ou QUALIF Emploi du Conseil régional	+0,9 pt	+0,5 pt	+1,6 pt	+0,6 pt	+0,9 pt
Apprentissage – contrats privés :					
Entrées TH en apprentissage (2024)	803				
Part de TH dans les entrées en apprentissage	2 %				
Évolution 2023-2024 de la part de TH dans les entrées en apprentissage	+0,4 pt				
Apprentissage – contrats publics :					
Entrées TH en apprentissage (2024)	88				
Part de TH dans les entrées en apprentissage	7,1 %				
Évolution 2023-2024 de la part de TH dans les entrées en apprentissage	0				
Accès aux droits et à l'emploi					
Accords de ROTH (2025)	37372	7189	10153	12817	7213
Évolution 2024-2025 du nombre d'accords de ROTH	-10,1 %	-0,4 %	-2 %	-7 %	-30 %
Accords d'AAH (2025)	26325	4140	8056	9447	4682
Évolution 2024-2025 du nombre d'accords AAH	+8 %	+7 %	+19 %	+13 %	-14 %
DE BOE en cat. A, B, C au 31/12/2025¹	27580	4980	8230	9780	5590
Part de DE BOE parmi l'ensemble des DE en cat. A, B, C au 31/12/2025¹	10,4 %	10,8 %	11,4 %	9,9 %	9,7 %
Places en ESAT au 01/01/2025	6338	1162	1766	2076	1334
Mobilisation des employeurs					
BOE employés dans les entreprises privées assujetties à l'OETH en ETP (2024 données provisoires)	22851				
Évolution 2023-2024 du nombre de BOE employés dans les entreprises privées assujetties à l'OETH	+8 %				
Taux d'emploi direct en ETP majoré³ – secteur privé (2024 provisoire)	5,9 %				
Agents BOE dans les établissements publics assujettis à l'OETH (déclaration 2024)	10772	1775	3239	3521	2237
Évolution 2023-2024 du nombre d'agents BOE dans les établissements publics	+4,5 %	+8,5 %	+3,5 %	+2,4 %	+6,2 %
Taux d'emploi direct fonction publique (Déclaration 2024)	6,88 %	6,79 %	7,81 %	6,37 %	6,63 %
Nombre de sorties de travailleurs handicapés d'entreprises adaptées (2025)	2482				
Entrées TH en SIAE (2025)	1461	366	361	466	268
Part des TH dans les entrées en SIAE	12,3 %	14,0 %	14,2 %	10,7 %	11,3 %
Évolution 2024-2025 de la part d'entrées BOE en SIAE	+0,5 pt	+0,1 pt	+0,8 pt	+0,1 pt	+1,6 pt
Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi					
Inscriptions à France Travail suite à licenciement pour inaptitude en 2025	5318	1011	1480	1546	1281
Assurés Carsat ayant au moins un arrêt de 90 jours consécutifs ou plus (2024)	65911	11456	19196	19571	15688
Signalements au Service social dans le cadre de la PDP, émanant du Service médical (2024)	3613	487	804	1412	910
Assurés accompagnés individuellement par le Service social Carsat au titre de la PDP (2024)	7494	1621	2415	1745	1713
Salariés BOE ou en cours de reconnaissance bénéficiaires de CEP (1 ou 2) réalisés par Avenir Actifs Bretagne (2025)	1376	233	427	432	284
Part des salariés BOE ou en cours de reconnaissance parmi les bénéficiaires du CEP réalisés par Avenir Actifs Bretagne (2025)	9 %	9 %	11 %	8 %	9 %
Maintiens réussis réalisés par Cap emploi (2025)	1061	196	310	335	210
Salariés BOE bénéficiaires de CEP (1 ou 2) réalisés par Cap emploi (2025)	365	120	40	87	128

1. Depuis janvier 2025, les personnes en situation de handicap suivies par Cap emploi sont systématiquement inscrites à France Travail, au même titre que les bénéficiaires du RSA et les jeunes suivis par les missions locales. Pour tenir compte de ces nouveaux publics, deux catégories statistiques (F et G) ont été créées. Le repérage des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap a récemment évolué, avec une incidence limitée sur les volumes observés.

2. L'effectif Bretagne est différent de la somme des quatre départements car il comprend l'ensemble des BOE formés en Bretagne, y compris ceux qui n'y résident pas.

3. La majoration consiste à appliquer pour chaque travailleur handicapé âgé de 50 ans ou plus un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs de BOETH.

JUILLET 2026

Retrouvez le tableau de bord du PRITH (juillet 2026)

Objectifs et sous-objectifs proposés



Proposition Axe 4 - Eclairer, soutenir, valoriser

Eclairer les politiques publiques grâce à un observatoire régional de l'insertion, l'emploi et la formation des PSH

♥ 4



- Partager des données utiles au pilotage de la politique publique d'insertion des TH, local et régional (ex : Tableau de bord du PRITH)
- Etudier les caractéristiques de publics spécifiques (seniors, jeunes, BRSA/AAH, publics en SIAE...) rencontrant une situation de handicap reconnue ou des problèmes de santé (ex : enjeu BRSA TH dans le 35, Diagnostic jeunes à venir)
- Veiller à la bonne prise en compte des PSH dans les actions issues du droit commun (ex : diagnostics complémentaires aux diagnostics territoriaux ?)

Soutenir l'émergence et l'essaimage d'actions spécifiques et de groupes de travail multi-acteurs

♥ 3



- Identifier les besoins d'actions spécifiques pour le public BOE, en complémentarité avec le droit commun
- Soutenir financièrement ces actions spécifiques (ex : SEEPH)
- Etudier les conditions d'essaimage des actions à fort impact (ex : réunions de partage d'analyse de situation ou fiches cas pratiques)

Valoriser les actions, ressources et bonnes pratiques

♥ 6



- Déployer des outils de communication opérationnels sur la formation, l'emploi et le maintien en emploi des PSH, pour accompagner et mobiliser les bénéficiaires du PRITH (employeurs et PSH)
- Renforcer le partage d'expérience et l'interconnaissance des acteurs (ex: Comité opérationnel du PRITH)

En synthèse sur l'axe 4 – Eclairer, observer, soutenir et valoriser



Axe 5 - Observer, informer, valoriser



Axe 4 - Eclairer, observer, soutenir et valoriser

- Dans une **logique de parcours**, se poser les questions suivantes à chaque étape où est la PSH : Est-ce que le droit commun peut répondre à son besoin ? Vers quel dispositif ou acteur orienter ? Quel outil de communication est le plus adapté ? Quand / comment / à qui le diffuser ?
- Ordre de l'intitulé : il est d'abord nécessaire d' « Eclairer » les politiques publiques, d' « observer » ce qui fonctionne bien ou moins bien, puis de soutenir l'« essaimage ».
- Les objectifs d'observation et de valorisation sont importants car nous allons entrer en 2027 dans une période de transition politique avec la présidentielle. Il est donc nécessaire de **porter à connaissance des élus les problématiques pour en faire une priorité de leur mandat**.
- **Validation du besoin de « soutenir » financièrement et d'accompagner les actions spécifiques**. Par exemple, le C2IAE d'Ille-et-Vilaine a une sous-commission handicap qui a identifié des actions à mener. Cela s'est traduit par la création de deux groupes de travail soutenus par l'AMO du PRITH.
- Besoin de centraliser les données (ex : France Travail sur les données des demandeurs d'emploi) pour gagner du temps
- Il y a un **manque de « valorisation » et d'articulation de actions, données et ressources existantes** pour que tous en bénéficient et éviter de doubler. Bien s'interroger sur la nécessité de créer de nouveaux outils, en regardant ce qui existe déjà.
- Sur l'objectif d'« Observer », il manque des données pour aider à prioriser les chantiers ou voir si les actions ont eu l'impact souhaité. (ex : résultats des immersions réalisées au sein des entreprises participantes à Handimatch).
- *Piste de groupe de travail « PTSM, emploi et handicap » à créer : tous les PTSM travaillent sur l'accès et le maintien dans l'emploi. Il peut être utile de prévoir des temps de partage, co-construits avec les acteurs spécialisés dans le handicap pour répondre aux besoins (PTSM 35).*

Ressources pour aller plus loin...



Article du GREF Bretagne expliquant le fonctionnement CDEFI/CDEFI/CTEFI et des feuilles de route

Article du GREF Bretagne expliquant la structuration du Réseau pour l'Emploi (RPE)

Guide pratique sur l'emploi des jeunes en situation de handicap (mai 2026) réalisé par l'Agefiph, l'APF France handicap et l'Association Régionale des Missions Locales (ARML)

Site Focus Emploi-Formation, animé par le GREF Bretagne, permet de visualiser et d'obtenir en quelques clics, des données clefs sur l'emploi, le marché du travail, la formation au niveau régional et sur les territoires de Bretagne.

Etude nationale sur la reconversion professionnelle des PSH (réalisée en 2024 par Transition Pro en partenariat avec l'Agefiph)

La Place – Communauté Bretagne est un outil animé par le GREF Bretagne pour donner accès aux acteurs du Plan d'investissement dans les compétences à des ressources, un annuaire, des actualités...

GLOSSAIRE (1/2)



ARPIJ : Action de remobilisation professionnelle en indemnités journalières -> Ce dispositif inter-régimes (MSA, CPAM, ENIM, la Sécurité sociale pour les indépendants, avec soutien de l'AGEFIPH) doit permettre à des salariés et non salariés agricoles, confrontés à un problème de santé avec risque d'inaptitude à tous postes dans l'entreprise ou activité d'origine, de préparer leur retour à l'emploi avant la fin de l'indemnisation de l'arrêt de travail.

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CLEP : Les comités locaux de l'emploi public ont été mis en place dans le cadre de la stratégie territoriale pour la fonction publique de l'État. Elle est déclinée dans chaque région sous la forme d'une feuille de route de stratégie RH.

CFA : Centre de formation générale et technique d'apprentis

CFAS : Centre de formation des apprentis spécialisés.

CREFI : comité régional emploi formation insertion / **CDEFI** (départemental) / **CTEFI** (territorial)

CROCT : comité régional de l'orientation des conditions de travail

DFA : dispositif formation accompagnée dédié aux 16 ans et plus, en situation de handicap (RQTH), en formation ou avec un projet de formation abouti et qui ont besoin d'aménagements et d'accompagnements spécifiques.

DUERP : Le document unique d'évaluation des risques professionnels est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié.

GLOSSAIRE (2/2)



OPCO : Opérateur de compétences, organisme agréé par l'État chargé d'accompagner la formation professionnelle des salariés.

Equivalence jeune : depuis janvier 2024, les jeunes de 15 ans à 20 ans bénéficient automatiquement d'une équivalence de RQTH, dès lors qu'ils bénéficient de : l'allocation d'éducation de l'enfant handicap (AEEH), la prestation de compensation du handicap (PCH) OU d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS). Il n'est donc pas nécessaire de remplir un dossier de demander de RQTH à la MDPH à la sortie de du lycée.

ESPO : établissement et service de pré-orientation / **ESRP** : établissement et service de réadaptation professionnelle

PDP : prévention de la désinsertion professionnelle

PRIC : Plan régional d'investissement dans les compétences

PRST : Plan régional santé au travail / **PST** : Plan santé au travail (national)

RPE : Réseau pour l'Emploi

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé >> [vidéo explicative](#) sur la demande de RQTH / [Flyer en FALC](#)

SPSTI : Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

ULIS : Unité localisée pour l'inclusion scolaire. Dispositif permettant la scolarisation d'élèves en situation de handicap au sein d'établissements scolaires ordinaires.



Quelles prochaines étapes pour le PRITH Bretagne ?



La révision de l'accord cadre du PRITH Bretagne sera finalisée à partir de ces retours et d'échanges avec les directions des signataires d'ici la fin d'année 2026.

Un **Comité Opérationnel du PRITH est prévu le 5 février 2027** pour réunir les signataires de l'accord cadre et les acteurs agissant en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés. En tant que participants à la concertation, vous recevez une invitation pour y participer. Au programme : la signature du nouvel accord cadre du PRITH, des temps d'interconnaissance et la valorisation de travaux et groupes de travail en cours.

Merci pour votre participation à cette concertation !

Inscrivez-vous à la newsletter du PRITH ici, pour rester informé !