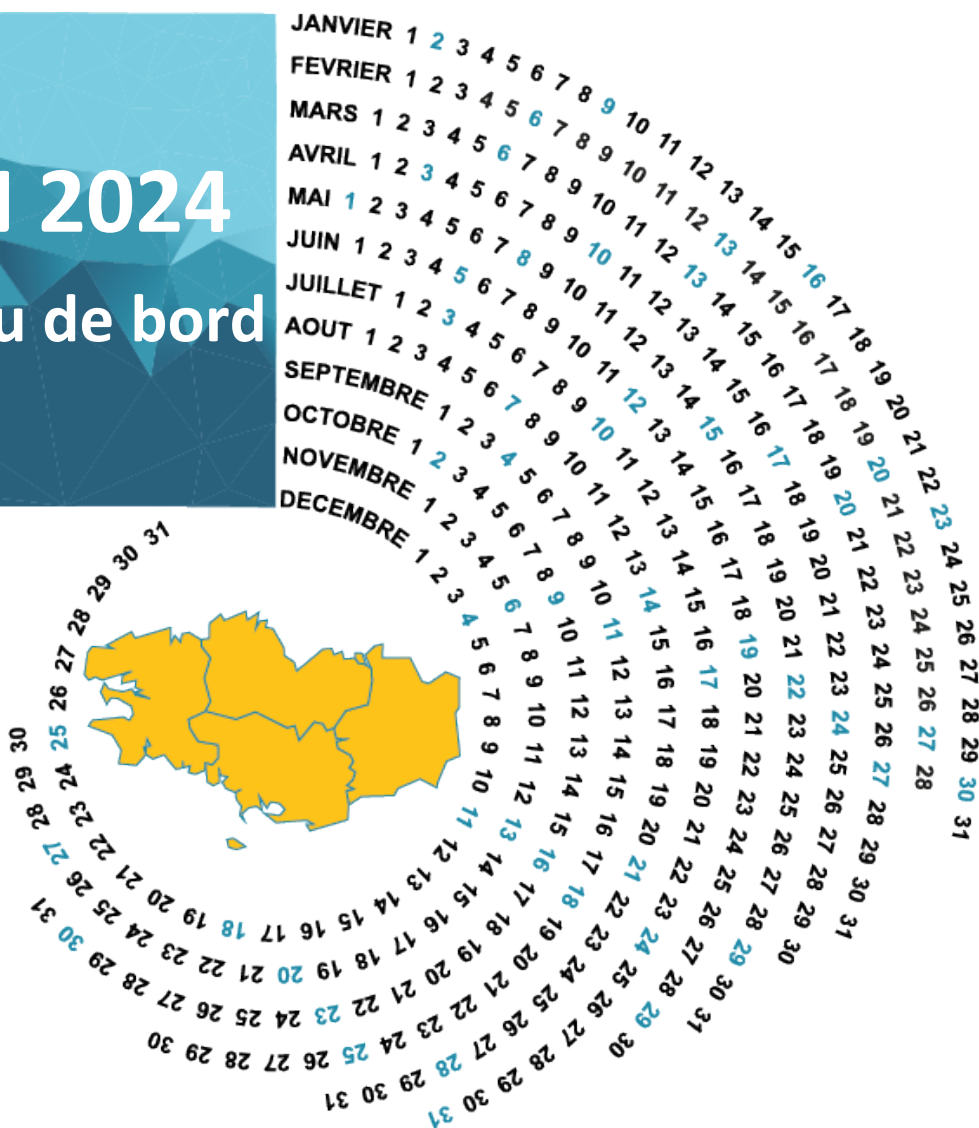


JUIN 2024
Tableau de bord



SYNTHESE – CHIFFRES CLES

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Formation et préparation à l'emploi					
Entrées en formation continue des DEBOE (T3 2023)	1 410 (11.2%)	250 (11.2%)	380 (11.9%)	450 (10.7%)	340 (11.6%)
Entrées TH en formation PREPA ou QUALIF Emploi du Conseil régional (année 2023)	3 367 (12.9%)*	622 (13.2%)*	1 300 (16.2%)*	753 (10.0%)*	658 (12.1%)*
Evolution 2022-2023 de la part d'entrées TH en formation PREPA ou QUALIF Emploi du Conseil régional	+0,4 pt	+0,7 pt	+1,1 pt	-0,5 pt	+0,8 pt
Entrées BOE en apprentissage (2023)	825				
Part de BOE dans les entrées en apprentissage, et évolution 2022-2023	2,1% (+0,4 pt)				
Accès aux droits et à l'emploi					
Accords de RQTH (2022)**	34 276	5 113	12 240	8 692	8 231
Taux d'évolution des accords de RQTH entre 2021 / 2022	-5%	-8%	-9%	+1%	-4%
Accords d'AAH (2022)**	22 461	3 402	7 672	6 091	5 296
Taux d'évolution des accords AAH entre 2021 / 2022**	-6%	-5%	-16%	-3%	-7%
Orientations vers le marché du travail (2022)**	17 467	3 402	7 672	6 091	5 296
DE BOE en cat. A, B, C au 31/12/2023	25 670 (10.6%)*	4 750 (11%)*	7 160 (11%)*	8 200 (10%)*	5 560 (10%)*
Places en ESAT au 01/01/2024	6 433	1 167	1 788	2 076	1 402
Mobilisation des employeurs					
Entrées TH en SIAE (2023) et part des BOE	1 518 (12.2%)	362 (13.3%)	372 (13.8%)	527 (11.7%)	257 (10.2%)
Evolution 2022-2023 de la part d'entrées BOE en SIAE	+1,9 pts	+1,8 pts	+1,9 pts	+2,3 pts	+1,3 pts
Sorties en emploi parmi les sorties TH d'EA (1 ^{er} semestre 2023)**	166 (22%)*	64 (52%)*	27 (6%)*	56 (43%)*	19 (31%)*
BOE employés dans les entreprises privées assujetties à l'OETH (2022 données provisoires) et évolution N-1	19 871 (+1,6%)				
Taux d'emploi direct secteur privé (2022 provisoire)	4.1%				
Agents BOE dans les établissements publics assujettis à l'OETH (déclaration 2023) et évolution N-1	10 309 (+5,0%)	1 636 (+4,5%)	3 129 (+07,7%)	3 437 (+0,9%)	2 107 (+8,6%)
Taux d'emploi direct fonction publique (décl. 2023)	6.7%	6.4%	7.7%	6.2%	6.3%
Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi					
Inscriptions à France travail suite à licenciement pour inaptitude en 2023	4 906	908	1 282	1 415	1 301
Assurés Carsat ayant au moins un arrêt de 90 jours consécutifs ou plus (2022)**	66 727	11 440	19 587	19 451	16 249
Signalements au Service social dans le cadre de la PDP, émanant du Service médical (2022)**	3 025	815	548	982	680
Assurés accompagnés individuellement par le Service social Carsat au titre de la PDP (2022)**	6 368	1 438	1 979	1 526	1 450s
Maintiens réussis réalisés par Cap emploi (2023)	1 010	191	339	270	210
Salariés BOE ou en cours de reconnaissance bénéficiaires de CEP (1 ou 2) réalisés par Avenir Actifs Bretagne (2023)	1 315 (7,6%)*	202 (7,0%)*	400 (9,1%)*	416 (6,8%)*	297 (7,7%)*
Salariés BOE bénéficiaires de CEP (1 ou 2) réalisés par Cap emploi (2023)	632	186	134	111	201

*Part dans l'effectif total

** Données non actualisées au printemps 2024 : rappel des dernières données disponibles

SOMMAIRE

I. Formation et préparation à l'emploi	6
1. Les formations de droit commun	6
A. Organismes de formation engagés dans une démarche d'accessibilité	6
B. La formation des personnes inscrites à France travail	7
C. Les formations financées par le Conseil Régional	7
2. L'alternance	9
II. Accès aux droits et à l'emploi	11
1. L'activité des MDPH	11
2. La demande d'emploi catégories A, B et C	12
3. Le milieu protégé	13
III. Mobilisation des employeurs	14
1. Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap dans les SIAE et entreprises adaptées	14
2. Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap par le dispositif de l'emploi accompagné	15
3. Le secteur privé	16
A. L'obligation d'emploi des travailleurs Handicapés (OETH)	16
B. Le Réseau des Référents Handicap en entreprise (RRH)	17
4. La fonction publique	17
IV. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi	19
1. Inscriptions à France travail suite à licenciement pour inaptitude	19
2. La population à risque	19
3. Les accompagnements	20
A. Accompagnements par le Service social Carsat au titre de la PDP	20
B. Accompagnements par Cap emploi au maintien dans l'emploi	20
4. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)	21
A. Les CEP réalisés par Cap emploi	21
B. Les CEP réalisés par Avenir Actifs Bretagne	21

ACTUALITES

La gouvernance territoriale des politiques de l'emploi des personnes handicapées s'appuie sur le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (**PRITH**) qui **formalise l'engagement régional de l'Etat et de ses partenaires intervenant dans ce domaine**. Le PRITH prend ainsi une dimension globale et intégrée : un seul diagnostic, des objectifs partagés, un seul plan d'action coconstruit permettant de présenter l'engagement de tous les acteurs sur les territoires, une évaluation concertée.

La loi plein emploi, publiée en décembre 2023, apporte d'importants changements pour le monde du travail en France. Ses articles 10 à 16 détaillent différentes mesures ayant pour but d'améliorer l'embauche des personnes en situation d'handicap, telles que la pérennisation des CDD Tremplin et des entreprises adaptées de travail temporaire, la pérennisation du motif de recours à l'intérim pour les bénéficiaires de l'OETH, la conservation des équipements de compensation du handicap entre entreprises ou encore la création du « Sac à dos numérique ». Autant de mesures qui ne manqueront pas de concourir à l'amélioration des conditions d'accès et de maintien dans et en emploi des personnes en situation de handicap.

S'inscrivant dans un paysage qui évolue sans cesse, les membres du comité opérationnel du PRITH Bretagne ont souhaité se doter d'un dispositif de diagnostic territorial rénové, et ont conçu un tableau de bord destiné à éclairer la gouvernance mais également l'ensemble des partenaires mobilisés sur le champ du handicap ainsi que les acteurs intervenant sur le droit commun de l'emploi sur le parcours des personnes en situation de handicap, dans l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi.

L'ensemble des données a été recueilli au 1^{er} trimestre 2024 auprès des partenaires du handicap et de la santé au travail. Un atelier de co-analyse réuni fin mai 2024 pour débattre et interpréter les 4 axes du tableau de bord a également permis de proposer des pistes d'évolution de ce dernier, parmi lesquelles on peut notamment citer :

- la mise en exergue de certaines données qualitatives sur la formation des personnes en situation de handicap,
- les différents types d'orientations des MDPH,
- la volumétrie de l'accompagnement des jeunes par les missions locales vers une reconnaissance de leur handicap des jeunes,
- l'activité des entreprises adaptées,
- le suivi des personnes déclarées inaptes,
- l'activité des MSA concernant en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.

Nous remercions [l'ensemble des contributeurs](#) à cette nouvelle édition. Découvrez aujourd'hui la version actualisée au printemps 2024 du tableau de bord.

Ensemble, poursuivons l'engagement du PRITH : l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

I. Formation et préparation à l'emploi

1. Les formations de droit commun

A. Organismes de formation engagés dans une démarche d'accessibilité

La Ressource Handicap Formation (RHF)

La RHF est un service qui s'inscrit dans le cadre des politiques régionales concertées de formation et ambitionne d'y associer l'ensemble des acteurs concourant à la formation des personnes en situation de handicap. Son enjeu est de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder aux formations de « droit commun » en prenant mieux en compte le handicap. La RHF propose donc un appui pour accompagner **les acteurs de la formation** à mieux répondre à leurs obligations en termes d'accessibilité et de compensation du handicap et coconstruire des solutions d'aménagement des parcours de formation.

A travers la RHF, la **démarche de progrès** est un service d'accompagnement des organismes de formation (OF) et centres de formation des apprentis (CFA) souhaitant s'engager dans un processus d'amélioration continue afin d'améliorer l'accès à leurs formations pour les personnes en situation de handicap.

Le **programme de professionnalisation** de la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées (PRFPH) et le **réseau des Référents Handicap en Formation** créé en 2022 permettent en outre le développement des compétences des acteurs de la formation dans le champ du handicap.

[En savoir plus sur la RHF en Bretagne](#)

En 2023 en Bretagne, les actions collectives d'animation du réseau de Référents Handicap en Formation¹ ont rassemblé 635 participations² soit deux fois plus qu'en 2022. Elles ont réuni 260 référents handicap d'OF (contre 100 en 2022) et 309 référents en CFA (119 en 2022).

Si seules 33 nouvelles Chartes d'Engagement à la démarche de progrès ont été signées (contre 113 en 2022), une nouvelle plateforme régionale RHF a été mise en place. Cette plateforme numérique d'appui au développement d'une démarche d'accessibilité continue, vise à accompagner efficacement les OF et les CFA dans la mise en œuvre et le développement d'une politique d'accueil et d'accessibilité étendue. Lancée en septembre 2023, elle compte 82 OF et CFA inscrits (au 14/05/2024).

Source : Agefiph

¹ Webinaires Modul'Pro (à destination des référents handicap mais ouverts à tous) et actions en présentiel hors PRFPH

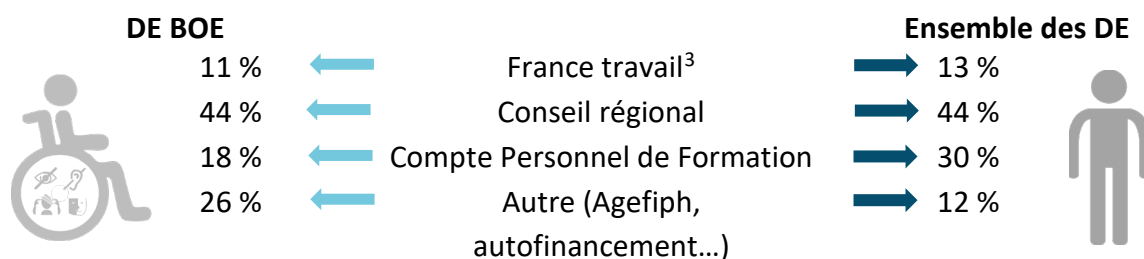
² Une même personne est comptée autant de fois que d'actions auxquelles elle a participé

B. La formation des personnes inscrites à France travail

Au troisième trimestre 2023 en Bretagne, on compte 1 410 entrées en formation de demandeurs et demandeuses d'emploi (DE) bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), 7% de moins qu'au troisième trimestre 2022. Cette baisse annuelle est moins marquée que celle observée dans le tout public (-19%), amenant les BOE à représenter 11.2% des entrées contre 9.9% un an auparavant, et contre 8.7% en France métropolitaine.

Cette proportion varie peu en région : de 10.7% en Ile-et-Vilaine à 11.9% dans le Finistère.

Répartition par type des entrées en formation de demandeurs et demandeuses d'emploi au troisième trimestre 2023



Source : France travail, Fichier des entrées en formation, Données brutes

C. Les formations financées par le Conseil Régional

L'offre de formation de la Région Bretagne

Pour répondre au mieux aux besoins des personnes en recherche d'emploi ainsi qu'à la réalité économique du territoire Breton, la Région décline son offre de formation professionnelle en deux gammes :

La gamme **PREPA** propose des parcours pré-qualifiants, basés sur la découverte des métiers, l'élaboration du projet professionnel et l'acquisition de compétences clés.

La gamme **QUALIF** offre des formations qualifiantes, basées sur les compétences « métiers » pour accéder à l'emploi dans les secteurs qui recrutent en Bretagne.

[En savoir plus sur l'offre de formation du Conseil régional](#)

En 2023, 26 200 personnes (inscrites ou non à France travail) ont bénéficié de l'offre de formation professionnelle du Conseil régional. 3360 d'entre elles, soit 12.9% disposaient d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), contre 12.4% en 2022. Cette proportion varie de 10.5% en Ile-et-Vilaine à 15.2% dans le Finistère.

Si la part d'entrées TH reste quasi-stable pour la gamme QUALIF (-0.2 point en un an), elle est en hausse dans la gamme PREPA (+0.8 point) qui compte 11.2% d'entrées TH de plus qu'en 2022 (contre +5.3% d'entrées tout public).

³ Aide individuelle à la formation (AIF), Action de Formation Conventionnée (AFC), Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) individuelle ou collective, Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)

Les entrées BOE dans les programmes PREPA et QUALIF⁴ du Conseil régional en 2023

		Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
PREPA	Entrées TH	2 388	451	971	502	451
	Part de TH	14.7%	14,3%	18,1%	11,2%	13,9%
	Evolution par rapport à 2022	+0,8 pt	+1,2 pt	+0,7 pt	-0,2 pt	+1,1 pt
QUALIF ⁶	Entrées TH	979	171	329	251	207
	Part de TH	9,9%	10,9%	12,4%	8,2%	9,3%
	Evolution par rapport à 2022	+0,1 pt	-0,3 pt	+1,3 pt	-1,1 pt	+0,2 pt

Source : Conseil Régional, entrées en formation par département de résidence des stagiaires

La parole aux partenaires *

La forte mobilisation des formations pré-qualifiantes, et en particulier des dispositifs visant à acquérir les compétences clés pour accéder à l'emploi ou la formation qualifiante traduit la présence d'un public en situation de handicap particulièrement éloigné de l'emploi. Les acteurs du service public de l'emploi témoignent de l'importance d'accompagner ces personnes vers des parcours qualifiants, qu'il s'agisse de jeunes dont l'insertion professionnelle passe par une formation en amont, par exemple au travers du Contrat d'Engagement Jeune, ou de personnes en reconversion professionnelle, souvent vécue comme subie. Les dispositifs comme la gamme PREPA du Conseil Régional sont ainsi mobilisés comme porte d'entrée dans cette démarche, première marche permettant d'atteindre les prérequis de la formation.

Afin de sécuriser la continuité et la qualité des parcours, plusieurs défis subsistent :

- Assurer un accès effectif à la formation qualifiante suite à la formation pré-qualifiante, nécessitant parfois un accompagnement spécifique. C'est par exemple l'objet du dispositif d'accompagnement à la qualification, du Conseil régional.
- Veiller, au-delà de l'entrée en formation qualifiante, à la qualité du parcours des personnes en situation de handicap, qui, dans certains domaines valident moins souvent la certification préparée. Or celle-ci constitue un facteur déterminant de la future situation d'emploi. Un suivi spécifique du devenir des sortants bénéficiaires de l'obligation d'emploi permettrait d'éclairer ces éléments, comme c'est le cas pour l'ensemble des publics prioritaires via [l'enquête annuelle du GREF Bretagne sur l'insertion professionnelle](#).
- Bien que les données permettent de rendre compte de l'accès à la formation des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les organismes de formation accueillent également de nombreuses personnes ayant des besoins spécifiques sans pour autant disposer d'une reconnaissance administrative d'une situation de handicap, les rendant invisibles dans les indicateurs statistiques.

*Propos recueillis lors de l'atelier de co-analyse du 23/05/24

⁴ N'intègre pas les dispositifs QUALIF Sanitaire et social, QUALIF VAE et formation des détenus

2. L'alternance

Les entrées BOE en contrat d'apprentissage en Bretagne

	2021	2022	2023
Entrées BOE	482	638	825
Evolution N-1		+32%	+29%
Part de BOE	1,4%	1,7%	2,1%

Les entrées BOE en contrat de professionnalisation en Bretagne

	2021	2022	2023
Entrées BOE	174	178	137
Evolution N-1		+2%	-23%
Part de BOE	2,8%	3,1%	2,6%

Source : DGEFP et Agefiph.

En 2023, la forte hausse des contrats d'apprentissage signés par des personnes BOE se poursuit. Les BOE représentent ainsi 2.1% des contrats signés, soit 0.7 point de plus qu'en 2021.

Leur effectif recule en revanche dans les contrats de professionnalisation, alors qu'il était stable entre 2021 et 2022. Les BOE représentent ainsi 2.6% des contrats de professionnalisation, une proportion légèrement inférieure à celle observée en 2021 (-0.2 point en deux ans).

Pourquoi choisir une formation en alternance ?

L'alternance présente un intérêt majeur pour une personne en situation de handicap. Elle peut en effet permettre de construire un parcours vers l'emploi adapté à sa situation, d'entrer ou de se reconverter progressivement dans le monde professionnel.

- **Le chemin vers un emploi durable**

L'alternance permet d'acquérir des compétences à la fois théoriques et pratiques : c'est-à-dire une expérience professionnelle et un diplôme (ou certificat équivalent) reconnu sur le marché du travail et recherchés par les recruteurs.

- **Un accompagnement personnalisé**

Un tuteur est désigné au sein de l'entreprise pour accompagner chaque personne en contrat d'alternance. Son rôle : établir un contact direct entre l'alternant ou alternante et son environnement professionnel, faciliter l'intégration dans l'entreprise et la prise en compte du handicap.

Quelles sont les différences entre la professionnalisation et l'apprentissage ?

Une formation en alternance peut donner lieu à la signature d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, tous deux possibles pour les personnes en situation de handicap dès 16 ans et quel que soit leur âge.

• Le contrat de professionnalisation

La période de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois.

Le ou la bénéficiaire suit la formation théorique dans un centre de formation ou dans l'entreprise si elle dispose d'un centre de formation. Sa durée représente entre 15 et 25 % de la durée du contrat et ne peut pas être inférieure à 150 heures.

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une qualification reconnue ouvrant droit, dans certains cas à un certificat de qualification professionnelle.

• Le contrat d'apprentissage

La période d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 4 ans et la durée consacrée à la formation hors de l'entreprise est de 400 heures minimum par an.

Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles.

La compensation du handicap pendant la formation :

Le coût contrat majoré est mis en œuvre pour compenser les besoins individuels d'un apprenant en situation de handicap en apprentissage par rapport aux conséquences de son handicap. Il permet au CFA de tenir compte des besoins spécifiques de l'alternant en permettant l'adaptation de son accueil et de son parcours. Ce sont les coûts supplémentaires générés et supportés par le CFA en fonction de la situation de handicap de l'alternant qui peuvent être pris en charge en totalité, ou en partie, par cette majoration. Le montant total ne peut excéder 4 000 euros, le versement de cette aide est effectué par l'OPCO à chaque échéance. Si nécessaire, et si la majoration n'est pas suffisante, le CFA peut adresser une demande à l'Agefiph.

Sont concernés par la majoration du coût contrat les **contrats d'apprentissage** conclus à compter du 1er janvier 2021, et ceux conclus avec une personne en situation de handicap ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Et pour les mineurs âgés d'au moins seize ans, les titres suivants valent RQTH ([Décret d'application, 1° de l'art. L.6332-14 du C. Tr](#))

- Notification de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH)
- Notification de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH)
- Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS)

II. Accès aux droits et à l'emploi

1. L'activité des MDPH

Les nouvelles reconnaissances et orientations des MDPH de Bretagne en 2023

	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan*
Accords de RQTH	6 375	11 489	12 176	8 231
Taux d'évolution des accords de RQTH entre 2022 et 2023	+25%	-6%	+40%	-4%
Accords d'AAH	3 160	6 473	6 440	5 296
Taux d'évolution des accords AAH entre 2022 et 2023	-7%	-16%	+6%	-7%
Orientations vers le marché du travail	1 407	2 012	9 356	6 581
Orientations vers le milieu protégé	465	456	981	729
Orientations vers la formation en milieu spécifique (ESPO, ESRP, UEROS)	141	301	547	120

* Données 2022, dernières données disponibles pour la MDA du Morbihan

Source : MDPH de Bretagne – Données d'activité

Les nombres de reconnaissances et orientations connaissent de fortes variations dans les différents départements de Bretagne entre 2022 et 2023.

Celles-ci s'expliquent en partie par des facteurs organisationnels et de gestion internes aux MDPH. Un travail de rattrapage du retard suite à une année 2022 particulièrement faible en nombre de décisions a par exemple été réalisé en Ille-et-Vilaine, conduisant à une hausse marquée en 2023. Dans le Finistère, une baisse 2022-2023 est observée, ce travail de « déstockage » ayant été réalisé en 2022.

Le décret relatif à la prorogation de droits sans limitation de durée

Le décret n° 2019-1501 du 30 décembre 2019, progressivement mis en œuvre dans les MDPH, leur permet de s'auto-saisir pour prolonger des droits⁵, sans demande des personnes. A titre d'exemple, ce sont 2000 situations concernées en 2023 en Ille-et-Vilaine, participant à la hausse importante du nombre de décisions prononcées.

Ce décret prévoit également l'allongement de la durée maximale d'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)⁶, ainsi que du complément de ressources de l'AAH.

⁵ Cette prorogation automatique concerne l'Allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP), l'Allocation adulte handicapé (AAH) au titre de l'article L821-1, les Cartes mobilité inclusion (CMI) stationnement ou invalidité, l'orientation marché du travail, la Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH).

⁶ Pour les personnes dont le taux d'incapacité est reconnu d'au moins 80% pour une durée limitée, cette durée maximale passe de 5 à 10 ans

2. La demande d'emploi catégories A, B et C

Les demandeurs et demandeuses d'emploi en catégories A, B, C

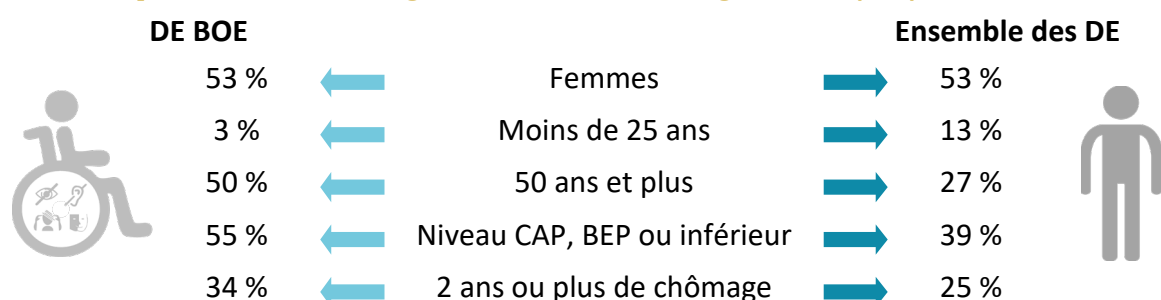
Les catégories A, B et C représentent les catégories de personnes inscrites à France travail et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. Elles peuvent être accompagnées par France travail, les Missions locales (pour les moins de 26 ans), et/ou Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap).

Les Demandeurs et demandeuses d'Emploi (DE) en catégories A, B, C Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au 31/12/2023

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
DE BOE	25 680	4 790	7 140	8 130	5 620
Ensemble des DE	247 890	44 320	67 770	80 920	54 880
Part de DE BOE*	10.4%	10.8%	10.5%	10.0%	10.2%
Evolution par rapport au 31/12/2022	-0.1 point	-0.3 point	-1.1 point	+0.4 point	-0.1 point

* : 9.2% en France métropolitaine

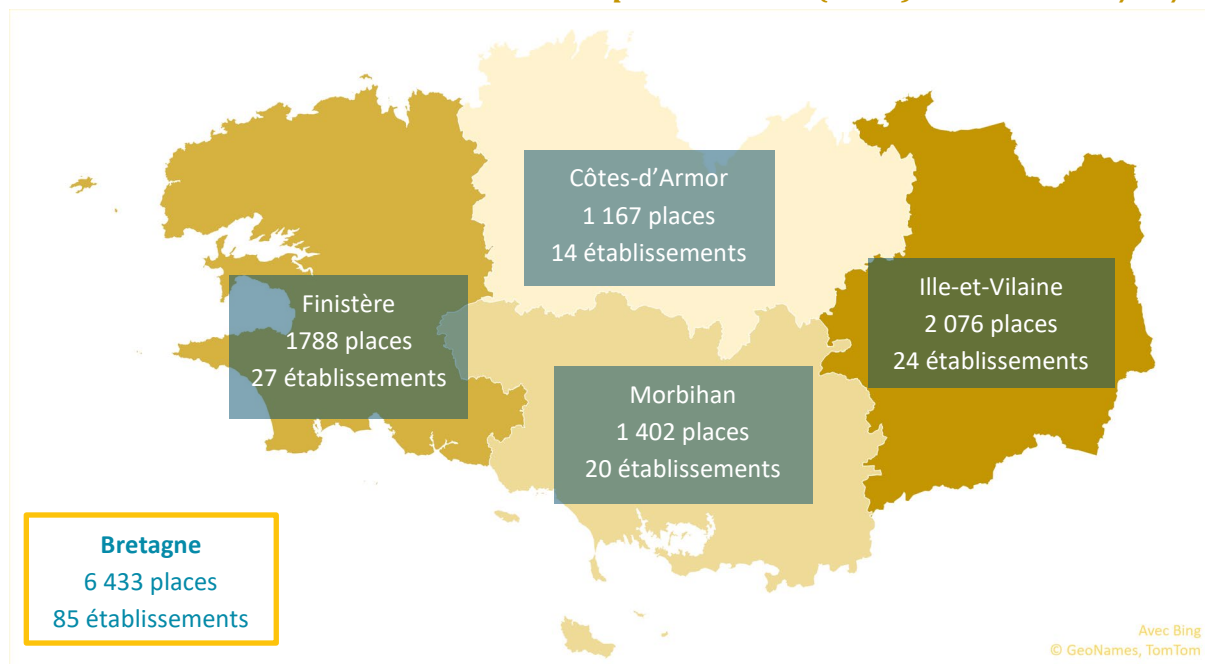
Caractéristiques des DE en catégories A, B, C en Bretagne au 31/12/2023



Source : France travail - STMT, Données brutes. Champ : DE en fin de mois

3. Le milieu protégé

Places en Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT) bretons au 01/01/2024



Défis et Horizons

L'adoption de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 transforme l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi, notamment en situation de handicap : les modalités suivantes ont été annoncées ; certains décrets d'application sont toujours attendus à la date de publication du tableau de bord :

- L'inscription à France travail est généralisée, associée à une orientation vers la structure d'accompagnement la plus adaptée aux besoins des personnes, dans une logique de coopération renforcée de l'ensemble des acteurs de l'emploi.
- Cap emploi aux côtés de l'opérateur France Travail formule des propositions sur l'orientation ESAT / ESRP à la CDAPH.
- Les jeunes de 15 à 20 ans bénéficient d'une équivalence de RQTH sans déposer de demande à la MDPH. Cela concerne les jeunes bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap (PCH), de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ou d'un projet personnalisé de scolarisation.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité ont accès aux mêmes droits que les personnes titulaires d'une RQTH.
- Les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) et les CDD dits "Tremplin" (CDDT) sont pérennisés.
- Un service numérique baptisé "sac à dos numérique" recensera les aménagements dont bénéficie une personne handicapée, afin de prévoir les conditions de portabilité des équipements de compensation en cas de changement d'employeur.

III. Mobilisation des employeurs

1. Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap dans les SIAE et entreprises adaptées

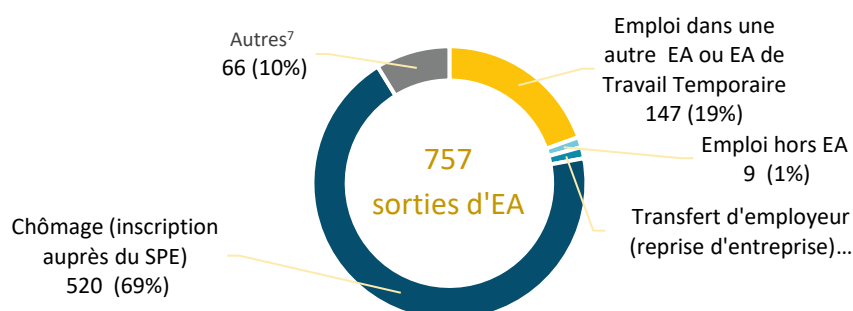
Personnes accueillies en Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) en 2023

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Nombre de TH	1 518	362	372	527	257
Part dans les personnes accueillies	12,2%	13,3%	13,8%	11,7%	10,2%

Source : ASP-Dares, données du 22/02/2024, traitement DreetS SESE

En continuité de l'évolution 2021/2022, l'ensemble des entrées en SIAE en Bretagne a légèrement baissé de 2022 à 2023 (-1%), tandis que le nombre de TH a bénéficié d'une forte hausse : de +14% dans le Morbihan à +22% en Ille-et-Vilaine pour une moyenne régionale de +17%. En 2023 les TH représentent ainsi 12.2% des entrées en SIAE, contre 10.3% en 2022 et 9.4% en 2021.

Les personnes TH sorties d'une Entreprise Adaptée (EA) de Bretagne durant le 1^{er} semestre 2023⁷



Source : DreetS Bretagne, extraction au 15/09/2023.

Part de BOE parmi les Parcours Emploi Compétences (PEC) et les Contrats Uniques d'Insertion (CUI) prescrits en Bretagne en 2022⁷

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Part de BOE parmi les CDD PEC	29%	37%	29%	26%	26%
Part de BOE parmi les CDI PEC	26%	40%	28%	24%	25%
Part de BOE parmi les CDD CUI	4%	6%	1%	3%	5%
Part de BOE parmi les CDI CUI	3%	3%	2%	3%	2%

Source : SID-DGEFP, données 2022 actualisées au 03/06/23.

⁷ Données non actualisées au printemps 2024 : rappel des dernières données disponibles

⁸ Décès, retraite, rupture pendant la période d'essai, sans nouvelle, entrée en formation

2. Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap par le dispositif de l'emploi accompagné

L'emploi accompagné, c'est quoi ?

L'emploi accompagné est un dispositif **financé par l'ARS, l'Agefiph et le FIPHFP**. Il s'agit d'un **dispositif d'appui** pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre **d'obtenir et de garder un emploi rémunéré** sur le marché du travail.

Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un **accompagnement de l'employeur, public ou privé**.

Il comporte :

- Un accompagnement médico-social ;
- Et un soutien à l'insertion professionnelle

Nombre de personnes accompagnées par département au titre de l'emploi accompagné

	En 2021	En 2022	En 2023	Taux d'évolution 22/23
Côtes-d'Armor	65	95	127	33,68%
Finistère	61	102	126	23,53%
Ille-et-Vilaine	52	85	114	34,12%
Morbihan	50	77	104	35,06%
Total Bretagne	228	359	471	31,20%

Accès à l'emploi au 31 décembre 2023

- 58 % des personnes sont en activité professionnelle
- Environ 7% des personnes ont repris un parcours de formation
- 43% des personnes ont signé en CDI ou CDD
- 2% des personnes en emploi le sont dans le cadre d'un contrat en alternance (donnée stable)
- Le recours au travail temporaire reste minoritaire : 2% des personnes

Ainsi, au 31/12/23, la Bretagne est la troisième région concernant la mise à l'emploi.

Sources : ARS, Agefiph

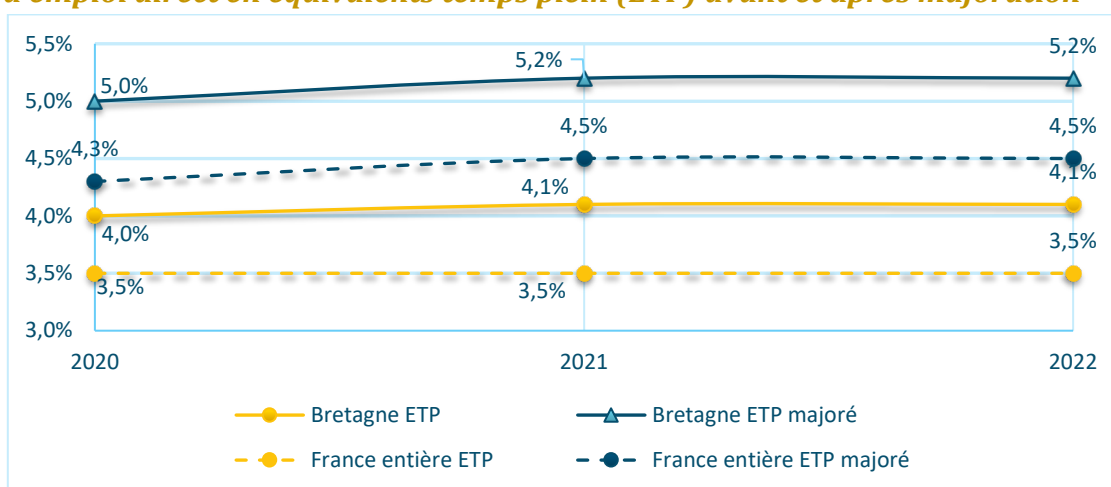
3. Le secteur privé

A. L'obligation d'emploi des travailleurs Handicapés (OETH)

Les entreprises bretonnes assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

	2020	2021	2022	Evolution 2020-2022
Entreprises assujetties	5 204	5 315	5 451	+4,7%
Effectifs assujettis (en ETP)	472 703	480 774	486 389	+2,9%
BOE employés (en ETP)	18 911	19 551	19 871	+5,1%

Taux d'emploi direct en équivalents temps plein (ETP) avant et après majoration⁹



Source : Dares, DSN-Sismmo, 2021 et 2022 données provisoires.

Le taux d'atteinte direct de l'OETH est le rapport entre le nombre de BOE employés directement par les entreprises assujetties (c'est-à-dire hors ceux mis à disposition), en équivalent temps plein et en prenant en compte la majoration de ceux âgés de 50 ans ou plus, et les effectifs attendus (6% des effectifs assujettis). En 2022 ce taux d'atteinte est de 96% en Bretagne, contre 81% en France entière. En effet la cible des 6% est atteinte ou dépassée par 36% des entreprises Bretonnes, soit 7 points de plus qu'au niveau national.

⁹ Le décompte des BOE employés en ETP s'effectue au prorata du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance. La majoration consiste à appliquer pour chaque BOE de 50 ans ou plus un coefficient de valorisation de 1,5. Par exemple, une personne de 55 ans ayant travaillé à 80 % à compter du 1er juillet de l'année compte pour : $[0,8 * (6/12)] = 0,4$ ETP avant majoration et $0,4 * 1,5 = 0,6$ ETP après majoration.

B. Le Réseau des Référents Handicap en entreprise (RRH)

L'Agefiph Bretagne anime sur le territoire le Réseau des référents handicap (dont la désignation est obligatoire dans les entreprises de + 250 salariés).

Il permet aux entreprises bretonnes de partager leurs expériences, de s'outiller et se professionnaliser en vue de déployer leur politique handicap et d'accompagner au mieux leurs collaborateurs.

Evolution du RRH Breton depuis 2020

	2020	2021	2022	1 ^{er} semestre 2023
Nouvelles entreprises dans le réseau	3	9	140	104
Nombre d'entreprises ayant participé au moins à 1 événement du RRH	60	52	164	119

Source : Agefiph.

4. La fonction publique

Les employeurs publics assujettis à l'OETH en Bretagne, déclaration 2023

	Toutes fonctions publiques	Fonction Publique d'Etat	Fonction Publique Hospitalière	Fonction Publique Territoriale
Etablissements assujettis	737	27	105	605
Nombre d'agents BOE	10 309	1 022	3 261	6 026
Taux d'emploi direct	6,7%*	6,5%	5,8%	7,3%
Taux d'emploi direct France entière	5.7%	4.6%	5.6%	6.9%

*De 6.2% en Ille-et-Vilaine à 7.7% dans le Finistère

Source : FIPHFP, déclaration 2023 – effectifs au 31/12/2022

Calcul du taux d'emploi direct

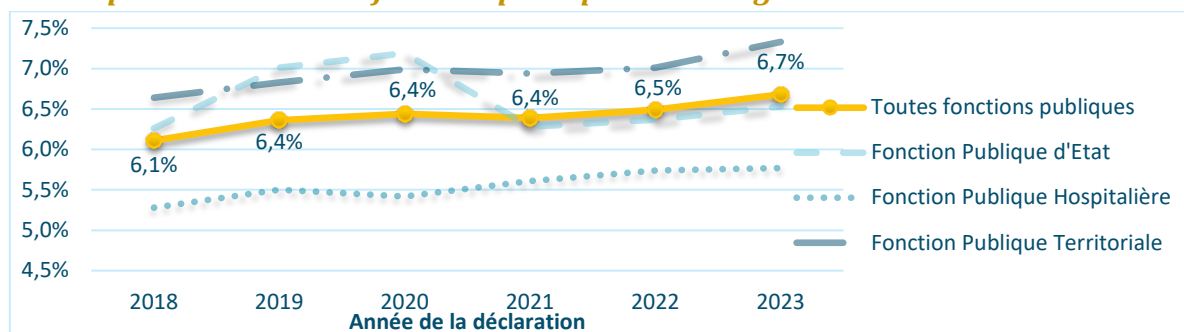
Le taux d'emploi direct ne peut pas être directement comparé entre la fonction publique et le secteur privé, étant soumis à deux modes de calcul différents.

Dans le secteur privé, il rapporte le nombre de BOE à l'effectif salarié comptabilisés en ETP, c'est-à-dire au prorata du temps réel de travail et de présence dans l'année. L'emploi de BOE âgés de 50 ans ou plus donne lieu à une survalorisation (majoration).

Dans la fonction publique sont décomptés les BOE ainsi que les agents reclassés. Leur nombre est rapporté à l'effectif total rémunéré (ETR) : chaque agent compte pour une unité.

Sources : Agefiph, FIPHFP

Taux d'emploi direct dans la fonction publique en Bretagne



Source : FIPHFP

La parole aux partenaires *

Les données statistiques concernant l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne permettent pas de traduire entièrement la complexité de cette thématique, conduisant à un manque de visibilité sur plusieurs aspects :

- S'il est possible de capturer l'image des emplois, il est plus difficile d'offrir une représentation de l'ensemble des flux, en lien avec les parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Qu'il s'agisse de stages, de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) prescrites par France travail, Cap emploi, les Missions locales, les SIAE..., de Mise en Situation Professionnelle en ESAT (MISPE) prescrites par les MDPH, de transitions des ESAT vers le milieu ordinaire de travail, des EA ou des SIAE vers l'emploi en entreprise classique, etc.
- Depuis la réforme de l'obligation d'emploi en 2020, les effectifs sont calculés au niveau de l'entreprise et non de l'établissement, les données traduisent ainsi l'emploi dans les entreprises dont le siège est breton, sans offrir de visibilité sur les emplois de BOE sur le territoire régional. De plus, bien que les chiffres clés renseignent sur l'ensemble des entreprises, ils ne capturent pas toutes les hétérogénéités (ni leurs causes) qui peuvent exister selon les secteurs, les tailles des entreprises, etc. [La Dares rapporte](#) par exemple qu'en 2022, le taux d'emploi direct majoré en France varie du simple au double en fonction du secteur d'activité.
- Les statistiques peinent à intégrer les personnes ayant des problématiques de santé importantes, sans reconnaissance administrative, qu'elles soient en SIAE, en entreprise classique, ou à toute étape de leur parcours professionnel. Ces chiffres masquent alors également le travail effectué par les acteurs de l'insertion et de l'emploi (France travail, Cap emploi, Missions locales, etc.), tant d'accompagnement de ces personnes vers et dans l'emploi que vers la reconnaissance.

*Propos recueillis lors de l'atelier de co-analyse du 23/05/24

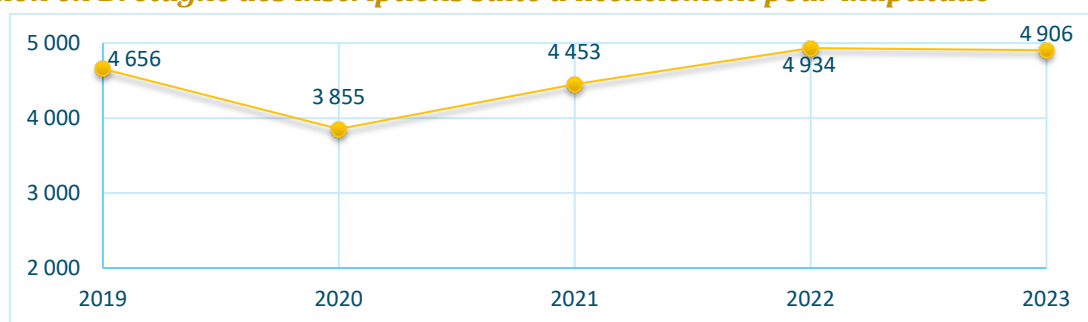
IV. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi

1. Inscriptions à France travail suite à licenciement pour inaptitude

Nombre d'inscriptions à France travail suite à licenciement pour inaptitude en 2023

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Inscriptions à France travail suite à licenciement pour inaptitude	4 906	908	1 282	1 415	1 301
Evolution 2022-2023	-0,6%	+13,1%	-0,9%	-11,8%	+5,6%

Evolution en Bretagne des inscriptions suite à licenciement pour inaptitude



Source : France travail, Direction régionale Bretagne, Service Statistiques. Février 2024

2. La population à risque¹⁰

Les arrêts de 90 jours ou plus et signalements du Service médical de l'Assurance maladie en 2022

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Assurés ayant au moins un arrêt de travail de plus de 90 jours consécutifs (1)	66 727	11 440	19 587	19 451	16 249
Evolution 2021-2022	+0.5%	+1.2%	-1.0%	+0.3%	+2.3%
Signalements au Service social dans le cadre de la PDP, émanant du Service médical	3 025	815	548	982	680
Evolution 2021-2022	+25%	+59%	-5%	+7%	+67%

(1) Source : CNAM SIAM ERASME -- L'Observatoire des Fragilités Grand Nord

(2) Source : BO - Miss (Mesure des Indicateurs du Service Social)

¹⁰ Données non actualisées au printemps 2024 : prochaine actualisation au second semestre 2024

3. Les accompagnements

A. Accompagnements par le Service social Carsat au titre de la PDP¹¹

Nombre d'assurés accompagnés par le Service social Carsat au titre de la PDP

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Assurés reçus individuellement	6,368	1,438	1,979	1,526	1,450
Evolution 2021-2022	10.9%	27.9%	-10.4%	10.3%	1,425
Dont maintiens secteur privé	890	167	282	256	185

Source : Service social Carsat.

Sur 3 848 assurés avec une fin d'accompagnement PDP par le Service social Carsat en 2022, 21% ont conservé une activité professionnelle, et 35% ont été maintenus sur le marché du travail (orientation vers France travail, Cap emploi).

B. Accompagnements par Cap emploi au maintien dans l'emploi

Les maintiens réussis réalisés par Cap emploi en 2023

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Maintiens réussis	1010	191	339	270	210
Evolution 2022-2023	+5%	+6%	+13%	-2%	+2%
Dont maintiens dans le secteur public	94	15	29	25	25
Dont maintiens dans le secteur privé	916	176	310	245	185

Source : Agefiph

La parole aux partenaires *

Les visites de pré reprise représentent une part croissante des consultations des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), traduisant une conscience des salariés vis-à-vis de leurs limites. L'anticipation, et la coordination entre les acteurs (SPSTI, Carsat, Cap emploi, MSA, etc.) sont des enjeux cruciaux afin qu'un accompagnement et un travail sur les possibilités de rebond puissent être réalisés dès lors qu'un risque d'inaptitude est identifié, bien en amont de la fin des indemnités journalières. C'est entre autres l'objet des cellules PDP des SPSTI qui œuvrent en coordination avec la Carsat, la CPAM... L'UNEA souligne que la coordination avec les entreprises adaptées (EA) offre des solutions de continuation du parcours professionnel, puisque depuis leur réforme, les personnes en risque de perdre leur emploi sont immédiatement éligibles à un emploi en EA.

Bien que les statistiques nous renseignent sur l'accompagnement en PDP en région, et peuvent nous éclairer sur les personnes déclarées inaptes, à l'heure actuelle le devenir des personnes suite à l'inaptitude, et donc la poursuite des actions mises en place en amont, leur échappent. Un travail est toutefois en cours au sein des SPSTI, afin de permettre le suivi des personnes pour qui est prononcée l'inaptitude.

*Propos recueillis lors de l'atelier de co-analyse du 23/05/24

¹¹ Données non actualisées au printemps 2024 : prochaine actualisation au second semestre 2024

4. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

A. Les CEP réalisés par Cap emploi

Les salariés BOE bénéficiaires de CEP réalisés par Cap emploi en 2023

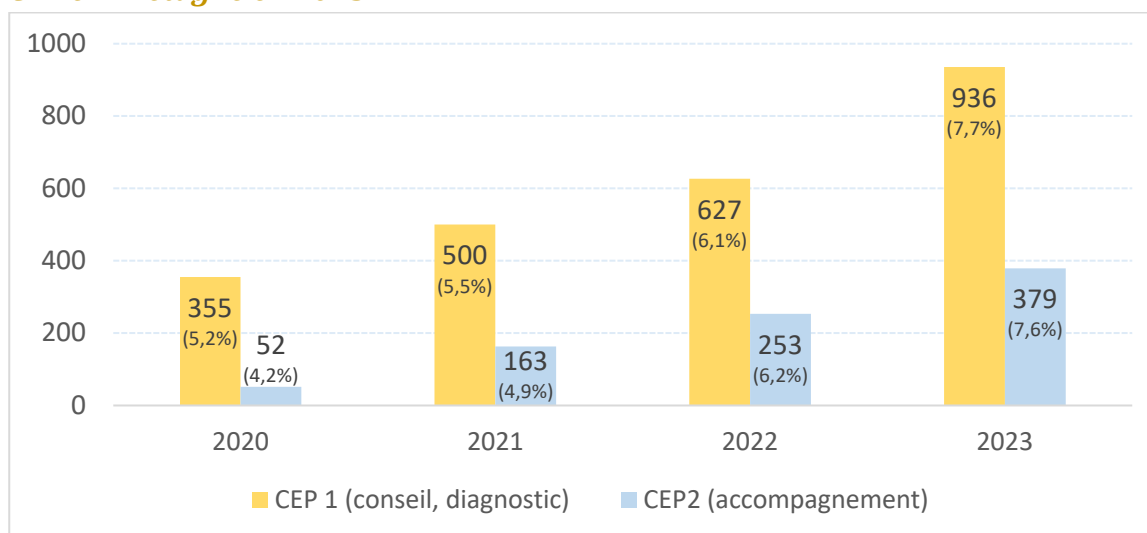
	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
CEP 0 (accueil, information, ré-aiguillage, prise de rendez-vous)	939	196	264	227	252
CEP 1 (conseil, diagnostic)	440	124	95	79	142
CEP 2 (accompagnement)	192	62	39	32	59

Source : les Cap emploi de Bretagne

En 2023, on compte dans les CEP réalisés par Cap emploi 9% de CEP 1 en moins mais 10% de CEP 2 en plus, constituant une légère baisse (-4%) pour l'ensemble des CEP 1 et 2. Cheops indique que cette baisse ne traduit pas une diminution du besoin du public, mais un travail d'affinage du fléchage réalisé entre Cap emploi et Avenir Actifs, nécessaire face à la hausse du nombre de personnes sollicitant les Cap emploi chaque année. Ce travail permet aux Cap emploi de continuer à accompagner les personnes les plus en difficulté du fait du handicap, tout en orientant les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi vers les autres opérateurs du CEP.

B. Les CEP réalisés par Avenir Actifs Bretagne

Nombre et part de BOE parmi les salariés et travailleurs indépendants bénéficiaires du CEP en Bretagne en 2023



Source : Avenir Actifs Bretagne

La part de BOE dans les bénéficiaires de CEP réalisés par Avenir Actifs Bretagne progresse chaque année depuis 2020. Ainsi entre 2022 et 2023, on constate une forte hausse des effectifs BOE (+45% pour les CEP 1 et +37% en CEP 2) dépassant largement l'évolution constatée chez le tout public (+19% pour les CEP 1 et +24% pour les CEP 2). L'augmentation est encore plus marquée pour les personnes en cours de reconnaissance : +61% en CEP 1 et +96% en CEP 2.

ACRONYMES

Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées	ESPO	Établissements et services de pré-orientation
ARS	Agence régionale de santé	ESRP	Établissements et services de réadaptation professionnelle
ASP	Agence de services et de paiement	ETP	Equivalent temps plein
BEP	Brevet d'études professionnelles	ETR	Effectif total rémunéré
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	FIPHPF	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
CAP	Certificat d'aptitudes professionnelles	MSA	Mutualité sociale agricole
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
CEP	Conseil en évolution professionnelle	OF	Organisme de formation
CFA	Centre de formation des apprentis	PEC	Parcours emploi compétences
CUI	Contrat unique d'insertion	PRFPH	Politique régionale de formation des personnes handicapées
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie	PRITH	Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
DE	Demandeur ou demandeuse d'emploi	RHF	Ressource handicap formation
DOETH	Déclaration sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	SESE	Service études-statistiques-évaluation
DREES	Direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques	SIAE	Structure de l'insertion par l'activité économique
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités	Sismmo	Système d'information sur les mouvements de main-d'œuvre
DSN	Déclaration sociale nominative	STMT	Statistiques trimestrielles du marché du travail
EA	Entreprise adaptée	TH	Travailleur handicapé ou travailleuse handicapée
ESAT	Établissement ou service d'aide par le travail	UEROS	Unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle
		UNEA	Union nationale des entreprises adaptées

REMERCIEMENTS



Ce document a été élaboré dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés avec l'appui de la coordination du PRITH en collaboration avec de nombreux partenaires locaux en tant que source d'informations statistiques : la DREETS, l'Agefiph, le Fiphfp, les MDPH, Chéops, les Missions locales, Pôle emploi, le Conseil régional, la Dares, la Drees, la Carsat, l'ARS.

Nous remercions également l'ensemble des partenaires qui se sont mobilisés dans le cadre de l'Atelier de co-analyse du 23 mai 2024 : l'Agefiph, France Travail, la MDA56, la MDPH29, la MDPH 22, la Mission Locale du Pays de Vannes, CHEOPS Bretagne, l'UNEA, la DDETS 35, le Conseil régional, la CPAM du Morbihan, la MSA Portes de Bretagne, Santé Travail en Iroise à Brest, la CFE-CGC

Pour plus d'information, consultez notre site internet

www.prith-bretagne.fr



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

