

NOVEMBRE
2023
 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 2022)	1520 (9.9%)*	280 (10.1%)*	370 (9.5%)*	560 (10.3%)*	320 (9.6%)*
Entrées TH en formation PREPA ou QUALIF Emploi du Conseil régional (1 ^{er} semestre 2023)	1654 (13.8%)*	292 (13.4%)*	658 (16.8%)*	357 (10.8%)*	347 (13.4%)*
Taux d'évolution des entrées TH en formation PREPA ou QUALIF Emploi du Conseil régional entre le 1 ^{er} semestre 2023 et 2022	+1.5%	+0.05%	+0.9%	+0.7%	+2.6%
Entrées TH en apprentissage (2022)	620 (1.6%)*	111 (1.8%)*	197 (2.1%)*	222 (1.4%)*	90 (1.1%)*
Taux d'évolution des entrées TH en apprentissage entre 2021 et 2022	+0.2%	+1.4%	+1.3%	-0.8%	+0.1%
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 en fin de mois (moyennes T2 2023) et part des BOE	24 940 (10.6%)*	4 650 (11%)*	7 000 (11%)*	7 630 (10%)*	5 670 (+1%)*
Places en ESAT (2022)	6 418	1 167	1 788	2 061	1 402
Mobilisation des employeurs					
Entrées TH en SIAE (2022) et part des BOE	1 293 (10.3%)	310 (11.5%)	324 (11.8%)	433 (9.4%)	226 (8.9%)
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 (2021)	19 293				
Taux d'emploi direct secteur privé (2021)	4.1%				
Agents BOE dans les établissements publics assujettis à l'OETH (2022)	9 817	1 565	2 905	3 406	1 941
Taux d'emploi direct fonction publique (2022)	6.5%	6.2%	7.2%	6.4%	6.0%
Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi					
Inscriptions à Pôle emploi suite à licenciement pour inaptitude au premier semestre 2023	2 444	468	596	714	666
Assurés Carsat ayant au moins un arrêt de 90 jour consécutif 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 (2022)	961	180	301	275	205
Salariés BOE bénéficiaires de CEP (1 ou 2) réalisés par Groupement Evolution Bretagne (S1 2023)	482 (5.36%)*				
Salariés BOE bénéficiaires de CEP (1 ou 2) réalisés par Cap emploi (2022)	660	118	211	145	186

*Part des BOE dans l'effectif total



SOMMAIRE

Contexte : les personnes en situation de handicap.....	5
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 Pôle emploi.....	7
C. Les formations financées par le Conseil Régional	8
2. L'alternance	8
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.....	11
3. Le milieu protégé.....	13
III. Mobilisation des employeurs	14
1. Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap	14
2. Le secteur privé	15
A. L'obligation d'emploi des travailleurs Handicapés (OETH)	15
B. Le Réseau des Référents Handicap en entreprise (RRH).....	16
3. La fonction publique.....	17
IV. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi	18
1. Les licenciements pour inaptitudes.....	18
2. La population à risque	18
3. Les accompagnements	19
A. Accompagnements par le Service social Carsat au titre de la PDP	19
B. Accompagnements par Cap emploi au maintien dans l'emploi.....	19
4. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)	20
A. Les CEP réalisés par Groupement Évolution Bretagne.....	20
B. Les CEP réalisés par Cap emploi	20



Acronymes 21

EDITO

L'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, dite « loi handicap », a mis en évidence la **nécessité de renforcer le pilotage de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés et l'animation des partenariats** afin d'offrir aux personnes en situation de handicap un parcours vers l'emploi plus rapide et plus efficace.

Dans ce cadre, « 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. »

En 2023, à l'issue d'un long travail de concertation entre acteurs de terrain, la **Conférence Nationale du Handicap¹** (CNH), elle-même issue de la loi de 2005, a renouvelé la feuille de route nationale dans laquelle s'inscrivent les PRITH autour de 10 engagements et notamment celui d'assurer « L'accès à l'emploi, y compris l'emploi public et l'accompagnement dans le parcours d'insertion et de formation ».

Grâce à un dispositif de diagnostic territorial rénové, le **PRITH de Bretagne s'engage dans le renforcement du partenariat**. Celui-ci vise à donner une meilleure visibilité et une meilleure compréhension aux parcours des personnes, dans l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi. **Le présent tableau de bord construit pour et avec les acteurs de terrain est désormais disponible en ligne, et sera actualisé chaque semestre. Il offre une vision synthétique des grands enjeux du PRITH et concrétise un diagnostic partagé, sur la base de recueil de données partenariales et d'ateliers de co-analyse** permettant d'approfondir la compréhension des dynamiques territoriales, pour *in fine*, toujours mieux répondre aux objectifs du PRITH : l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

¹ <https://handicap.gouv.fr/la-conference-nationale-du-handicap-cn>

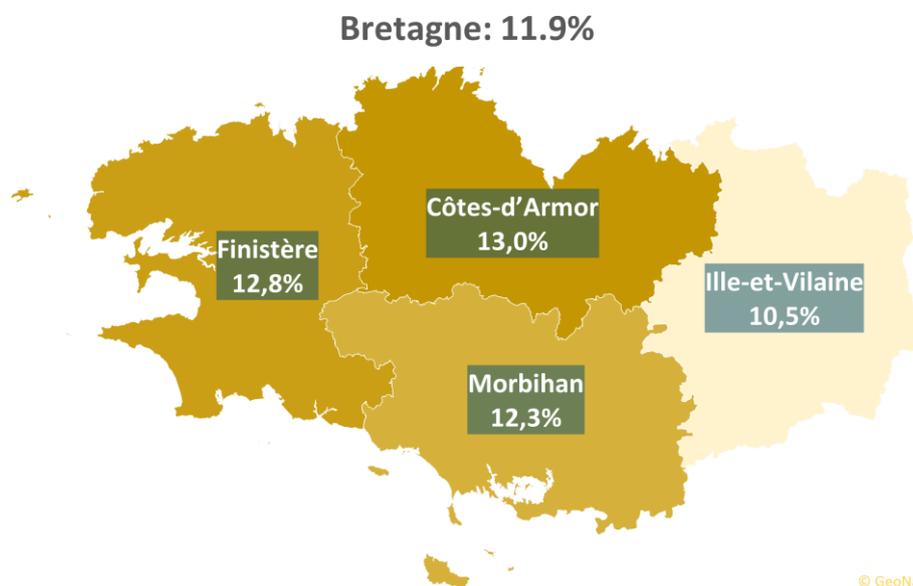
Contexte : les personnes en situation de handicap

« Plusieurs approches peuvent être utilisées pour dénombrer les personnes handicapées. En 2021, on estime en France à 14 % la proportion de personnes de 15 ans ou plus vivant à domicile qui sont handicapées en mobilisant deux critères déclaratifs : être fortement restreint pour des raisons de santé dans les activités de la vie quotidienne, ou bien être sévèrement limité, que ce soit sur d'un point de vue sensoriel, physique ou cognitif. »²

Selon l'enquête Vie quotidienne et santé, en Bretagne en 2021 ce sont sur ces critères 363 400 personnes, soit 13% des 15 ans et plus, qui ont une limitation fonctionnelle sévère ou une forte restriction d'activité. Cette proportion augmente avec l'âge : 9% pour les 15-64 ans contre 26% chez les 65 ans et plus.

Selon cette même enquête, en 2021 la Bretagne compte 251 000 personnes de 15 ans ou plus (9%) déclarant avoir une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

Part des 5 ans et plus ayant une limitation fonctionnelle sévère ou une forte restriction d'activités



Source : Enquête Vie quotidienne et santé 2021

Note : il s'agit ici de la proportion parmi les 5 ans et plus, l'information pour les 15 ans et plus n'étant pas disponible au niveau départemental

² Direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques (DREES), *En France, une personne sur sept, âgée de 15 ans ou plus, est handicapée, un adulte sur six et un mineur sur vingt sont proches aidants en 2021*

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 co-construire 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 2022 en Bretagne, 113 OF et CFA ont signé la Charte d'Engagement à la démarche de progrès, contre 54 en 2021.

Les actions collectives d'animation du réseau de Référents Handicap en Formation³ ont rassemblé 318 participations⁴ en 2022, dont 100 de référents handicap en OF et 119 de référents en CFA.

Sur l'année 2022, la RHF est intervenue pour appuyer les référents handicap des OF et CFA auprès de 322 personnes en situation de handicap.

Source : Agefiph

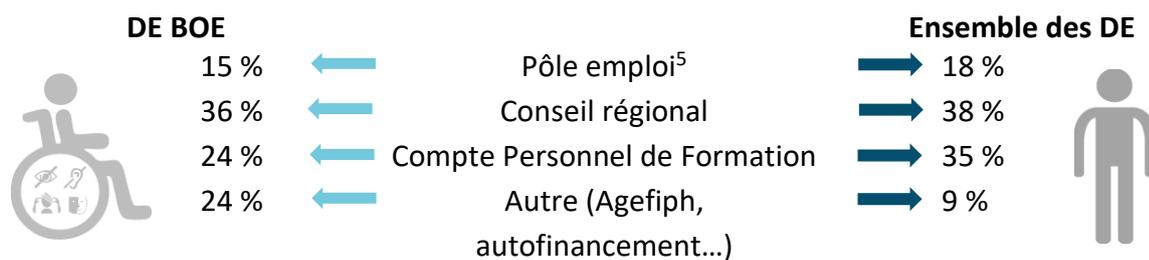
³ Webinaires Modul'Pro (à destination des référents handicap mais ouverts à tous) et actions en présentiel hors PRFPH

⁴ Une même personne est comptée autant de fois que d'actions auxquelles elle a participé

B. La formation des personnes inscrites à Pôle emploi

Au troisième trimestre 2022 en Bretagne, on compte 1 520 entrées en formation de demandeurs et demandeuses d'emploi (DE) bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), soit 9.9% de l'ensemble des entrées en formation de DE : 0.8 point de plus qu'au troisième trimestre 2021 et 1.8 points de plus qu'en France métropolitaine.

Répartition par type des entrées en formation de demandeurs et demandeuses d'emploi au troisième trimestre 2022



Source : Pôle emploi, Fichier des entrées en formation, Données brutes

Défis et Horizons

L'observation du nombre de reconnaissances administratives du handicap en cours de validité joue un rôle éclairant dans la compréhension de la population concernée par les politiques liées à l'emploi et au handicap. Au-delà de cet indicateur perfectible, il s'agit de promouvoir un suivi et un soutien plus approfondis de la trajectoire des individus. Pour atteindre cet objectif, plusieurs défis persistent, certains relevant de considérations techniques, tandis que d'autres touchent au cœur même de l'écosystème emploi-formation :

- Améliorer la précision et favoriser l'interopérabilité des systèmes d'information sont des axes clés pour affiner la compréhension et le suivi du public, ainsi que pour évaluer l'impact des actions entreprises. Cela pourrait inclure, par exemple, la ventilation des Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) par typologie de handicap, la valorisation des initiatives de maintien des Services de Prévention et de Santé au Travail, et le suivi à moyen et long terme des apprentis.
- Renforcer la coopération entre les intervenants des domaines variés de l'action publique (scolarisation, emploi, formation, maintien) est essentiel, en mettant particulièrement l'accent sur la mise en place de parcours, notamment dans le passage du milieu scolaire au marché du travail.
- Pour concrétiser ces ambitions, il est nécessaire de simplifier l'accès aux droits, par exemple en envisageant une attribution automatique de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) dans certaines situations, et en assouplissant les transitions entre les milieux protégé et ordinaire, comme prévu dans le Plan de transformation des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

⁵ 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)

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-qualifiant, 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](#)

Au premier semestre 2023, 12 000 personnes (inscrites ou non à Pôle emploi), dont 1650 ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), soit 13.8%, ont bénéficié de l'offre de formation professionnelle du Conseil régional. Les personnes ayant une RQTH sont davantage représentées dans la gamme PREPA (15.3%) que dans la gamme QUALIF (10.4%), en particulier dans l'offre PREPA Clés (20.4%) qui vise à acquérir les compétences indispensables pour aller vers un métier ou une formation qualifiante.

Les entrées BOE dans les programmes PREPA et QUALIF⁶ du Conseil régional au 1^{er} semestre 2023

		Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
PREPA	Entrées TH	1 269	218	528	254	269
	Part de TH	15.3%	13.7%	18.4%	12.1%	15.4%
	Evolution par rapport à 2022	+1.5%	+0.05%	+0.9%	+0.7%	+2.6%
QUALIF ⁶	Entrées TH	385	74	130	103	78
	Part de TH	10.4%	12.5%	12.4%	8.5%	9.2%
	Evolution par rapport à 2022	+0.2%	+1.4%	+1.3%	-0.8%	+0.1%

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

2. L'alternance

Les entrées en contrats de professionnalisation en Bretagne ont diminué en 2022 après le rebond observé en 2021. On est ainsi passé de près de 6 200 nouveaux contrats en 2021 à 5 800 en 2022 (-6 %). En France, 121 000 contrats ont débuté en 2022, soit quasiment autant qu'en 2021.

⁶ N'intègre pas les dispositifs QUALIF Sanitaire et social, QUALIF VAE et formation des détenus

Sur l'année 2022, en Bretagne, 3.2% (180 contrats) des contrats de professionnalisation ont été signés par des personnes reconnues Travailleur Handicapé (TH), contre 2.5% en France métropolitaine.⁷

Les entrées TH en contrat d'apprentissage en Bretagne en 2022

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Entrées TH	620	111	197	222	90
Taux d'évolution par rapport à 2021	+25%	+26%	+52%	+36%	-21%
Part de TH*	1.6%	(1.8%)	(2.1%)	(1.4%)	(1.1%)

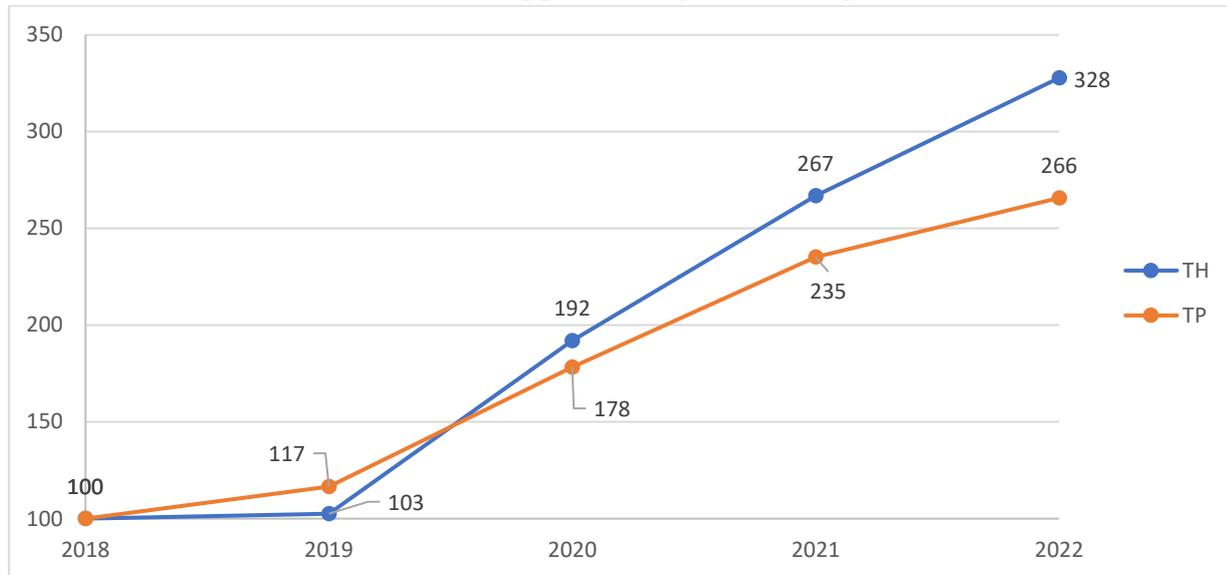
* 1.3% en France entière

On observe une augmentation du nombre des entrées des TH en apprentissage entre 2021 et 2022, en Bretagne de +25%. On remarque que l'évolution est pourtant négative dans le département du Morbihan : -21%. On note que dans le Finistère l'augmentation est quant à elle plus importante de +52%.

Les entrées TH en apprentissage sont par rapport au Tout Public (TP) caractérisées par un niveau de diplôme à l'entrée plus faible (46.7% de niveaux CAP ou moins contre 33.1% pour le TP), ainsi qu'un niveau de diplôme visé moins élevé (38.6% d'études supérieures contre 54.3%). Les entrants TH sont aussi plus âgés avec notamment 35.6% de 30 ans et plus contre seulement 1.1% dans le TP. En effet, s'il faut être âgé de 29 ans ou moins pour signer un contrat d'apprentissage pour le tout public, les travailleurs handicapés ne sont pas concernés par cette limite d'âge pour les personnes reconnues TH.

⁷ Source : SIP Dares, extraction au 5 octobre 2023

Evolution des entrées en contrat d'apprentissage en Bretagne, en base 100, en 2022



Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares.

Défis et Horizons

[L'apprentissage en Bretagne en 2022](#) : l'augmentation des entrées en contrat ralentit

Malgré leur représentation modeste, se chiffrant à 1,6 % soit 620 apprentis en 2022, le nombre d'apprentis bénéficiant de la reconnaissance en tant que travailleurs handicapés (RQTH) en Bretagne connaît une croissance plus rapide que l'ensemble des publics, affichant une augmentation de 228 % par rapport à 166 % pour l'ensemble entre 2018 et 2022.

II. Accès aux droits et à l'emploi

1. L'activité des MDPH

Les nouvelles reconnaissances et orientations des MDPH de Bretagne en 2022

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Accords de RQTH	34 276	5 113	12 240	8 692	8 231
Taux d'évolution des accords de RQTH entre 2021 et 2022	-5%	-8%	-9%	+1%	-4%
Accords d'AAH	22 461	3 402	7 672	6 091	5 296
Taux d'évolution des accords AAH entre 2021 et 2022	-6%	-5%	-16%	-3%	-7%
Orientations vers le marché du travail	17 467	1 114	2 562	7 210	6 581
Orientations vers le milieu protégé	2416	424	459	804	729
Orientations vers la formation en milieu spécifique (ESPO, ESRP, UEROS)	1146	95	386	545	120

Source : MDPH de Bretagne – Données d'activité

Par rapport à 2021, on observe en 2022 en Bretagne une légère baisse des attributions de RQTH (-5%) et d'AAH (-6%), ainsi qu'une légère hausse des orientations vers le marché du travail (+6%) et des orientations vers la formation en milieu spécialisé (+2%).

Concernant le milieu protégé, une campagne de prorogation des droits pour les usagers en contrat de soutien en ESAT en 2022 a conduit à une forte baisse des orientations par la MDPH du Finistère (459 en 2022 contre 1586 en 2021). Celle-ci explique une baisse de 31% de ces orientations en Bretagne (2416 en 2022 contre 3490 en 2021).

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

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

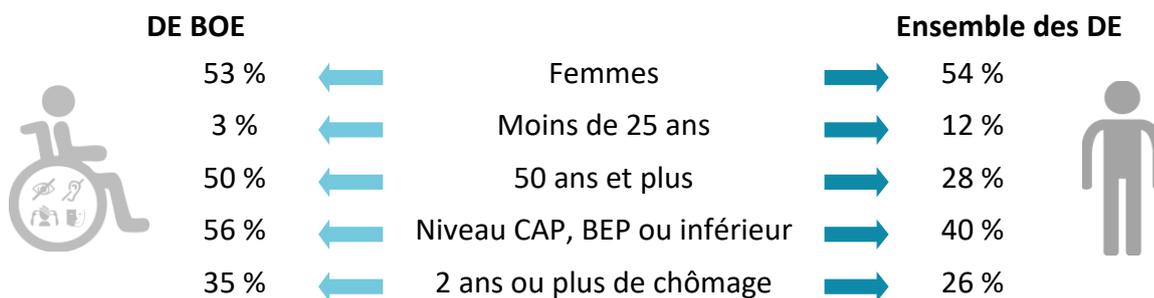
Les catégories A, B et C représentent les catégories de personnes inscrites à Pôle emploi et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. Elles peuvent être accompagnées par Pôle emploi, les Missions locales (pour les moins de 26 ans), et/ou Cap emploi (pour les personnes en situation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

Les Demandeurs et demandeuses d'Emploi (DE) en fin de mois en catégories A, B, C Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au deuxième trimestre 2023 (moyennes)

	Bretagne	Côtes- d'Armor	Finistère	Ille-et- Vilaine	Morbihan
DE BOE	24 940	4 650	7 000	7 630	5 670
Ensemble des DE	235 777	42 540	64340	76 990	51900
Part de DE BOE*	10.6%	10.9%	10.9%	9.9%	10.9%
Evolution par rapport au T1 2023	+0.4%	+0.3%	+0.4%	+0.4%	+0.4%

* : 12.7% en France métropolitaine

Caractéristiques des DE en catégories A, B, C en Bretagne au deuxième trimestre 2023



Source : Pôle emploi - STMT, Données brutes. Champ : DE en fin de mois (moyennes)

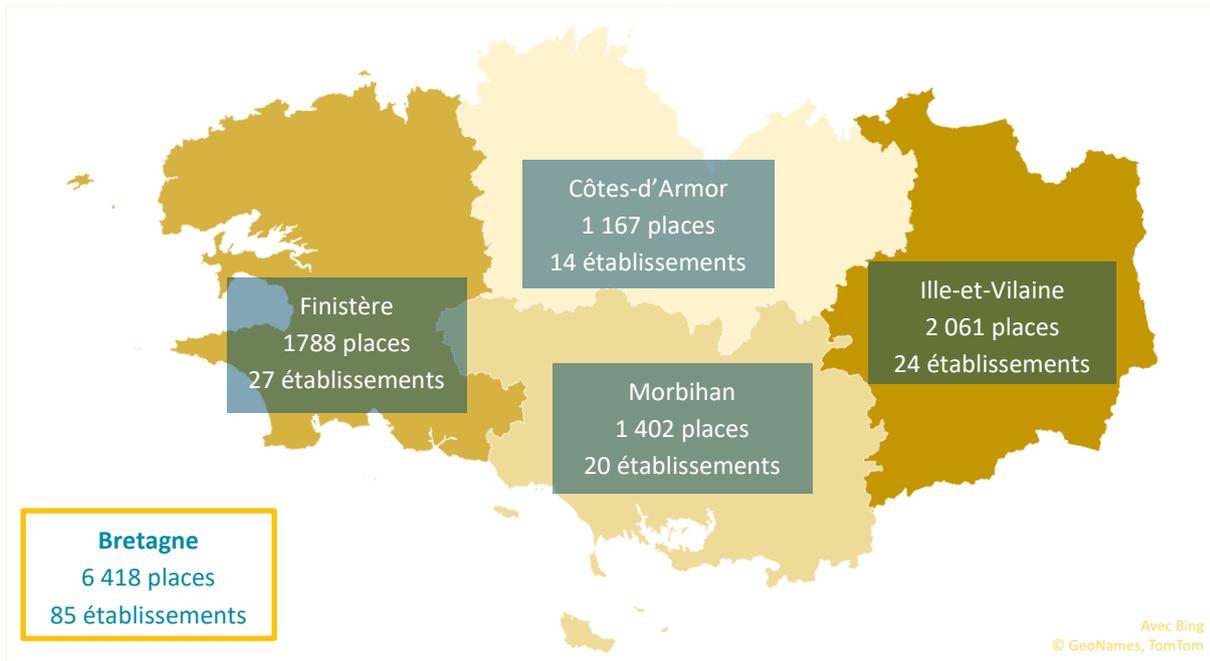
Défis et Horizons

Dans un contexte marqué par un taux de chômage historiquement bas, les tensions persistent sur de nombreux métiers, et les individus les plus éloignés du marché de l'emploi font toujours face à d'importants obstacles dans leur parcours professionnel. À cet égard :

- Projet de loi "Plein emploi" : adopté le 14/11/2023, a pour objectif de structurer le service public de l'emploi afin d'offrir un accompagnement à tous les demandeurs d'emploi. Pour les personnes les plus éloignées, il prévoit des prestations renforcées, notamment à travers le dispositif d'emploi accompagné.
- L'inscription généralisée à France Travail s'adresse à l'ensemble des chercheurs d'emploi, qu'il s'agisse de jeunes, de personnes bénéficiant du RSA, de personnes en situation de handicap, ou de simples demandeurs d'emploi. Ce processus comprend un diagnostic approfondi et un plan d'actions concrétisés par le biais d'un contrat d'engagement unifié.
- Dans le même cadre, l'objectif affirmé est de renforcer l'accès à l'emploi en milieu ordinaire pour les personnes en situation de handicap, qu'elles soient employées dans des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT), ou des Entreprises Adaptées.

3. Le milieu protégé

Les places en Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT) bretons en 2022



Source : Fichier Nationale des Etablissements Sanitaires et Sociaux (FINESS)

III. Mobilisation des employeurs

1. Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap

Les personnes accueillies dans les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) en 2022

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Nombre de TH	1 293	310	324	433	226
Part dans les personnes accueillies	10.3%	11.5%	11.8%	9.4%	8.9%

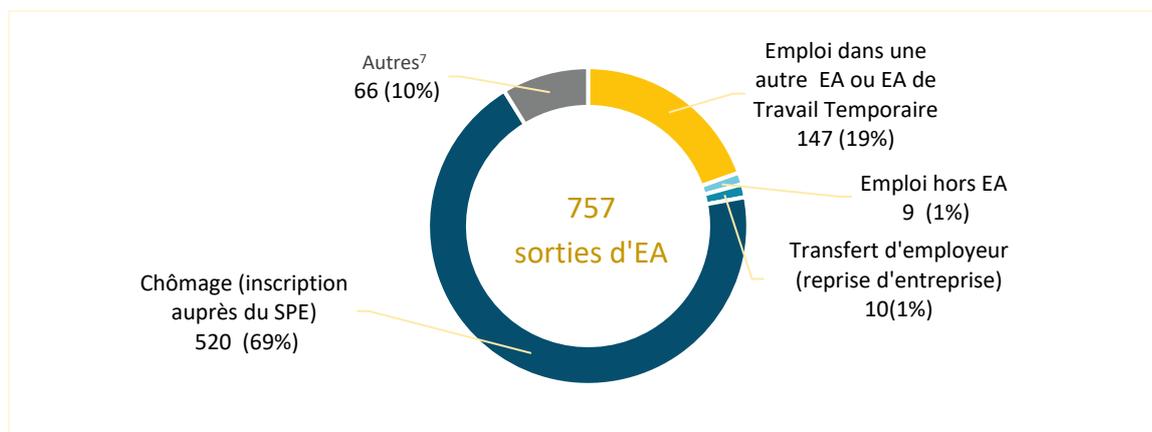
Source : ASP-Dares, données du 07/03/2023, traitement Dreetts SESE

Si le nombre total de personnes accueillies en SIAE en Bretagne a légèrement baissé de 2021 à 2022 (-2%), le nombre de TH a lui connu une hausse de 11%. En 2022 les TH représentent ainsi 10.3% des entrées en SIAE, contre 9.4% en 2021 et 9.8% en 2019.

Défis et Horizons

Le renforcement des ponts et le soutien accru aux Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) revêtent une importance particulière dans le contexte actuel. Ces structures jouent un rôle crucial en facilitant l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi. Il est à noter que, malgré leur rôle essentiel, seulement 7% des individus entrés en 2021 dans ces structures étaient bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Les personnes TH sorties d'une Entreprise Adaptée (EA) de Bretagne durant le 1^{er} semestre 2023



Source : Dreetts Bretagne, extraction au 15/09/2023

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

Part de BOE parmi les Parcours Emploi Compétences (PEC) et les Contrats Uniques d'Insertion (CUI) prescrits en Bretagne en 2022

	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

2. Le secteur privé

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

Réforme de l'OETH

La réforme de l'OETH dans le secteur privé, entrée en vigueur le 1er janvier 2020, a apporté des changements à tous les niveaux. Si elle exige toujours l'emploi d'au moins 6% de BOE, le champ des employeurs assujettis s'est nettement élargi puisqu'elle s'applique à présent aux entreprises, et non plus aux établissements autonomes, de 20 salariés ou plus. Le décompte des effectifs a également été modifié : en particulier, l'emploi de BOE âgés de 50 ans ou plus donne lieu à une survalorisation (majoration).

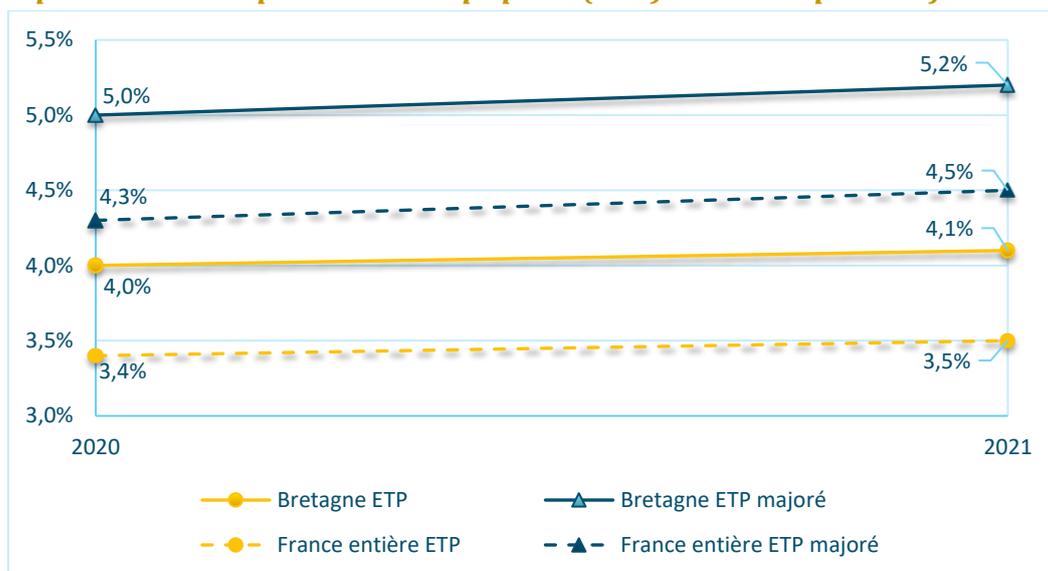
Les déductions et minorations des contributions éventuellement dues par les entreprises ont aussi connu des changements.

[En savoir plus sur cette réforme et son impact sur les séries de données](#)

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

	2020	2021
Entreprises assujetties	5 204	5 262
Effectifs assujettis (en ETP)	472 703	475 658
BOE employés (en ETP)	18 911	19 293

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



Source : Dares, DSN-Sismmo, extrait à juin 2022 (pour l'année 2020), et juillet 2022 (pour 2021).

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.

Après une période de diminution de l'activité (due notamment à la pandémie), le réseau breton connaît un nouvel élan en proposant une programmation variée et en intégrant régulièrement de nouveaux référents.

Evolution du RRH Breton depuis 2020

	2020	2021	1 ^{er} semestre 2022	Progression 2022
Nouvelles entreprises dans le réseau	3	9	62	+85%
Nombre d'entreprises ayant participé au moins à 1 événement du RRH	60	52	85	+39%

Source : Agefiph

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 : $[0,8 \cdot (6/12)] = 0,4$ ETP avant majoration et $0,4 \cdot 1,5 = 0,6$ ETP après majoration.

3. La fonction publique

Les employeurs publics assujettis à l'OETH en Bretagne, déclaration 2022

	Toutes fonctions publiques	Fonction Publique d'Etat	Fonction Publique Hospitalière	Fonction Publique Territoriale
Etablissements assujettis	731	26	107	598
Nombre d'agents BOE	9 817	1 000	3 128	5 689
Taux d'emploi direct	6.5%*	6.4%	5.7%	7.0%
Taux d'emploi direct France entière	5.5%	4.4%	5.5%	6.7%

*De 6.0% dans le Morbihan à 7.23% dans le Finistère

Source : FIPHFP, DOETH au 31/12

Calcul du taux d'emploi direct

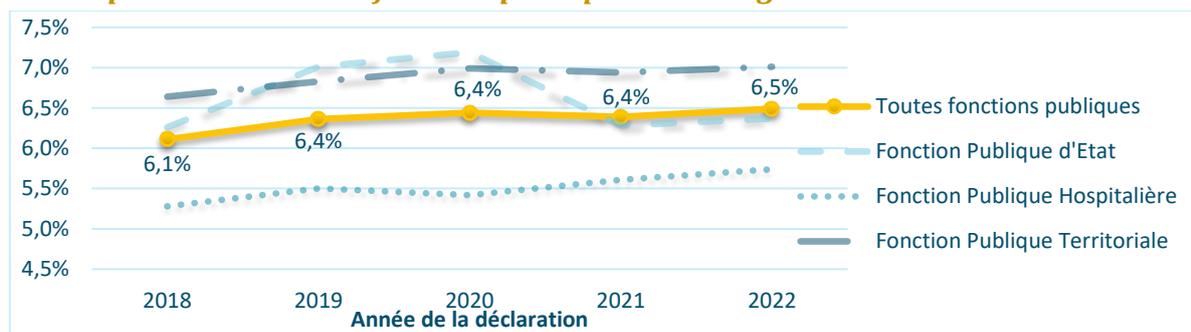
Le taux d'emploi direct ne peut pas être directement comparé entre la fonction publique et le secteur privé, étant soumis à deux modes de calcul différents.

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.

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

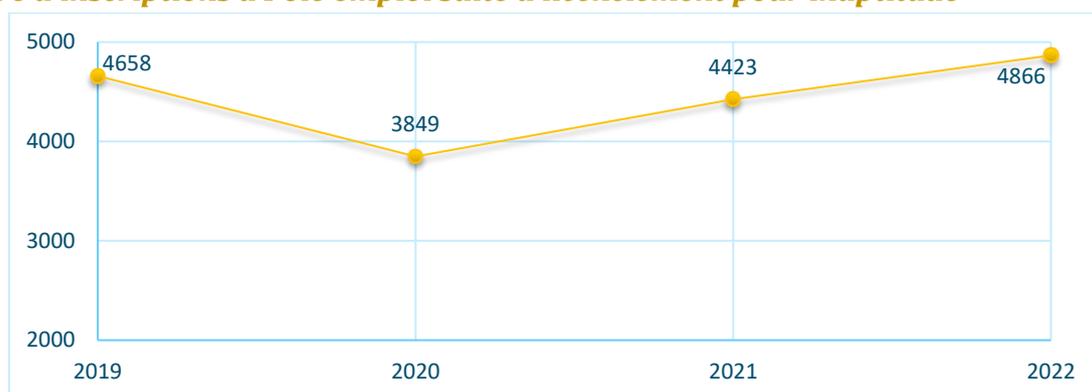


Source : FIPHFP

IV. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi

1. Les licenciements pour inaptitudes

Nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à licenciement pour inaptitude



Source : Pôle emploi, Direction régionale Bretagne, Service Statistiques.

En 2022, le nombre d'inscriptions à Pôle emploi suite à licenciement pour inaptitude retrouve et dépasse son niveau pré-covid : +2.9% en Bretagne depuis 2019, suite à une hausse 2021-2022 de 9.1%. Pour le premier semestre de l'année 2023, le nombre d'inscriptions semble suivre la même tendance qu'en 2022, dans tous les départements Bretons.

2. La population à risque

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)

3. Les accompagnements

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

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

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Nombre d'assurés reçus de façon individuelle	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 dans le 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 Pôle emploi, Cap emploi).

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

Les maintiens réussis réalisés par Cap emploi en 2022

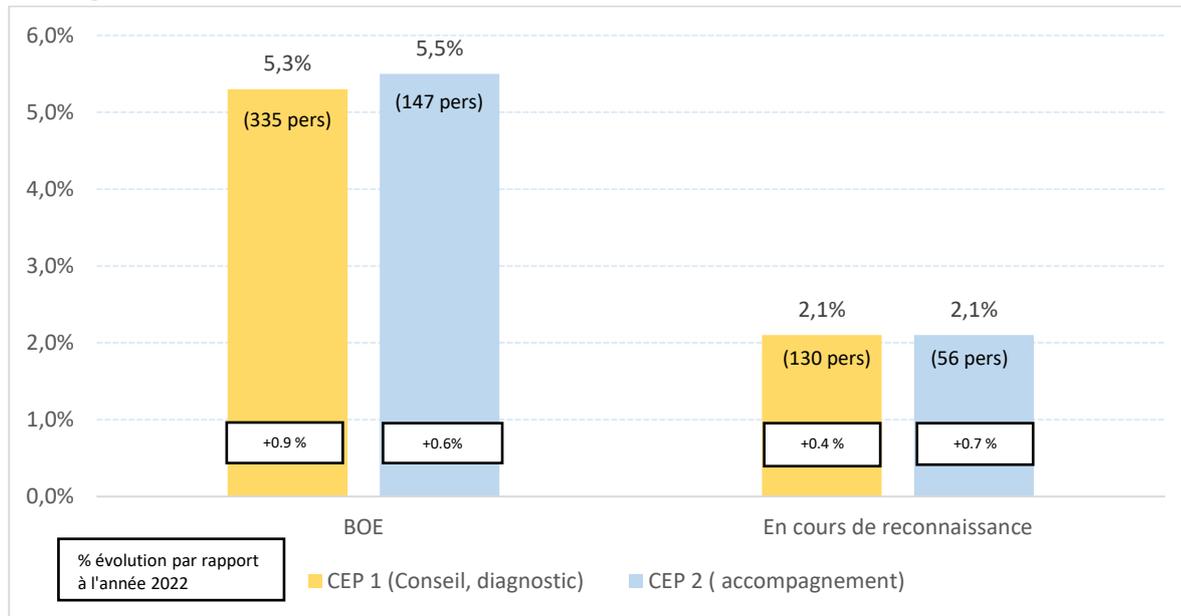
	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Maintiens réussis	961	180	301	275	205
Evolution 2021-2022	+7%	+2%	+3%	+18%	+6%
Dont maintiens dans le secteur privé	890	167	282	256	185

Source : Agefiph

4. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

A. Les CEP réalisés par Groupement Évolution Bretagne

Part de BOE parmi les salariés et travailleurs indépendants bénéficiaires du CEP en Bretagne au 1^{er} semestre 2023



Source : Groupement Évolution Bretagne

B. Les CEP réalisés par Cap emploi

Les salariés BOE bénéficiaires de CEP réalisés par Cap emploi en 2022

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
CEP 0 (accueil, information, réaiguillage, prise de rendez-vous)	766	144	220	247	255
CEP 1 (conseil, diagnostic)	549	100	146	181	122
CEP 2 (accompagnement)	208	18	65	61	64

Source : les Cap emploi de Bretagne

Par rapport à 2021, on constate en 2022 en Bretagne une forte baisse des CEP réalisés par Cap emploi (165 CEP 1 en moins et 78 CEP 2 en moins), à l'opposition de la forte hausse des BOE bénéficiaires de CEP réalisés par Groupement Évolution (84 en plus sur le CEP 1 et 73 sur le CEP 2).

Acronymes

Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées	ESAT	Établissement ou service d'aide par le travail
ARML	Association régionale des Missions locales	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	FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
CAP	Certificat d'aptitudes professionnelles	OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	OF	Organisme de formation
CEP	Conseil en évolution professionnelle	PEC	Parcours emploi compétences
CFA	Centre de formation des apprentis	PRFPH	Politique régionale de formation des personnes handicapées
CUI	Contrat unique d'insertion	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
		UEROS	Unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle



Plan régional d'insertion
des travailleurs handicapés

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 Drees, l'Agefiph, le Fiphfp, les MDPH, Chéops, les Missions locales, Pôle emploi, le Conseil régional, la Dares, la Drees, la Carsat, l'ARS.

Pour plus d'information, consultez notre site internet

www.prith-bretagne.fr