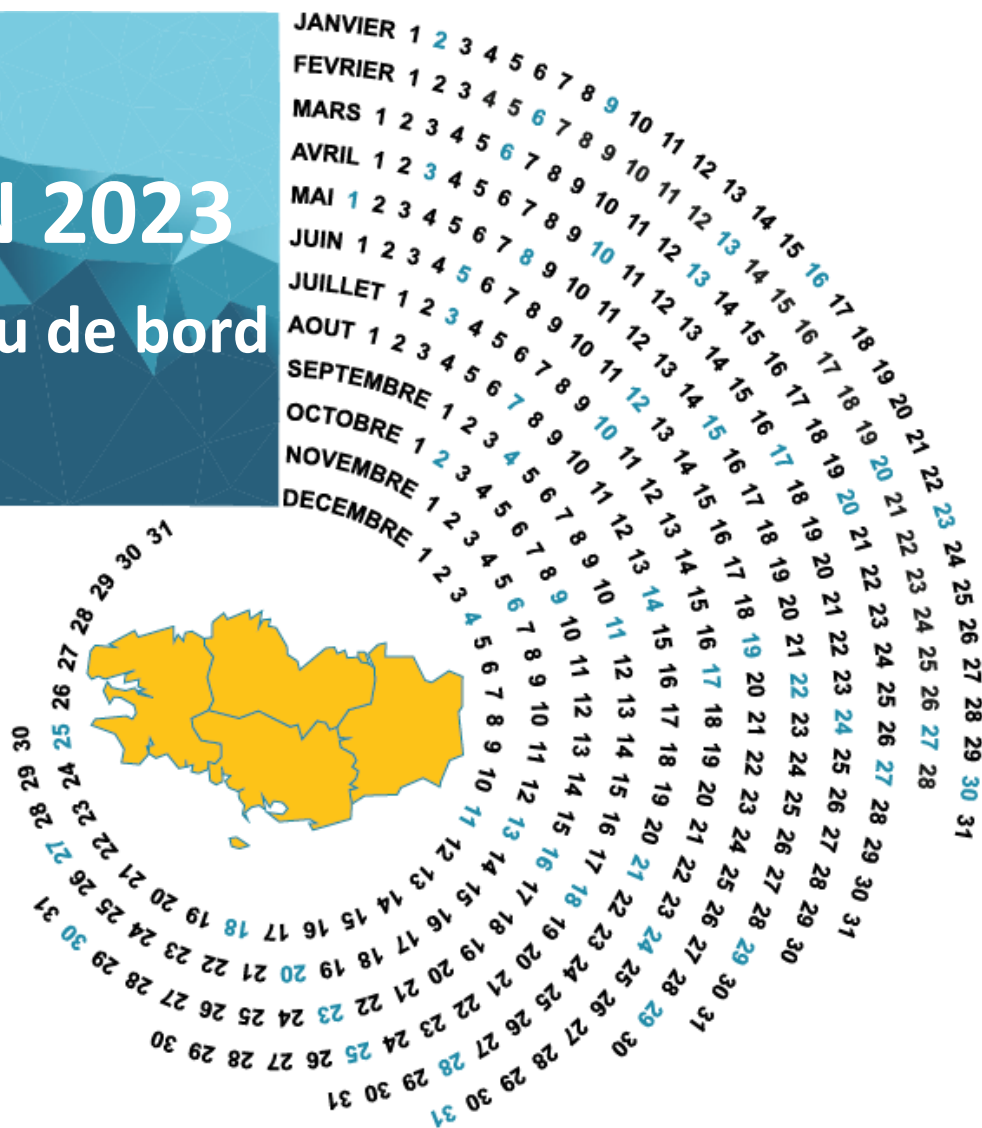


JUIN 2023
Tableau de bord



SYNTHESE – CHIFFRES CLES

	Bretagne	Côtes- d'Armor	Finistère	Ille-et- Vilaine	Morbihan
Formation et préparation à l'emploi					
Entrées en formation continue des DE BOE (T3 2022)	1520 (9.9%)	280 (10.1%)	370 (9.5%)	560 (10.3%)	320 (9.6%)
Entrées TH en formations PREPA ou QUALIF Emploi du Conseil régional (2022)	3117 (12.2%)	628 (12.5%)	1095 (15.2%)	792 (10.5%)	617 (11.3%)
Entrées TH en apprentissage (2021)	494 (1.4%)	88 (1.6%)	129 (1.5%)	163 (1.1%)	115 (1.6%)
Accès aux droits et à l'emploi					
Accords de RQTQH (2022)	34 276	5 113	12 240	8 692	8 231
Accords d'AAH (2022)	22 461	3 402	7 672	6 091	5 296
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 T1 2023)	24 850 (10.2%)	4 630 (10.5%)	7 060 (10.6%)	7 510 (9.5%)	5 650 (10.5%)
Places en ESAT (2022)	6 418	1 167	1 788	2 061	1 402
Mobilisation des employeurs					
Entrées TH en SIAE (2022)	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 (2022)	429 (25%)	115 (33%)	94 (11%)	132 (42%)	88 (40%)
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 (2022)	4 798	783	1 257	1 551	1 207
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 (2022)	660 (4.5%)				
Salariés BOE bénéficiaires de CEP (1 ou 2) réalisés par Cap emploi (2022)	660	118	211	145	186



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.....	10
1. L'activité des MDPH.....	10
2. La demande d'emploi catégories A, B et C.....	10
3. Le milieu protégé.....	12
III. Mobilisation des employeurs	13
1. Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap	13
2. Le secteur privé	14
A. L'obligation d'emploi des travailleurs Handicapés (OETH)	14
B. Le Réseau des Référents Handicap en entreprise (RRH).....	15
3. La fonction publique.....	16
IV. Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi	17
1. Les licenciements pour inaptitudes.....	17
2. La population à risque	17
3. Les accompagnements	18
A. Accompagnements par le Service social Carsat au titre de la PDP	18
B. Accompagnements par Cap emploi au maintien dans l'emploi.....	18
4. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)	19
A. Les CEP réalisés par Groupement Évolution Bretagne.....	19
B. Les CEP réalisés par Cap emploi	19
Acronymes.....	20

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 rappelle que « la gouvernance territoriale des politiques de l'emploi des personnes handicapées s'appuie sur le plan régional l'insertion professionnelle 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. »

Le Comité interministériel du handicap d'octobre 2022, dans la perspective de France Travail, prévoit l'écriture d'une nouvelle feuille de route et met en avant des politiques prioritaires en matière d'emploi et de maintien dans l'emploi :

- Améliorer le diagnostic de la capacité de travail et l'orientation des personnes,
- Favoriser l'accès à la formation de droit commun,
- Poursuivre la transformation des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et le développement des entreprises adaptées,
- Mieux accompagner les employeurs.

Grâce à un dispositif de diagnostic territorial rénové, le PRITH de Bretagne s'engage dans le renforcement du partenariat. 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.

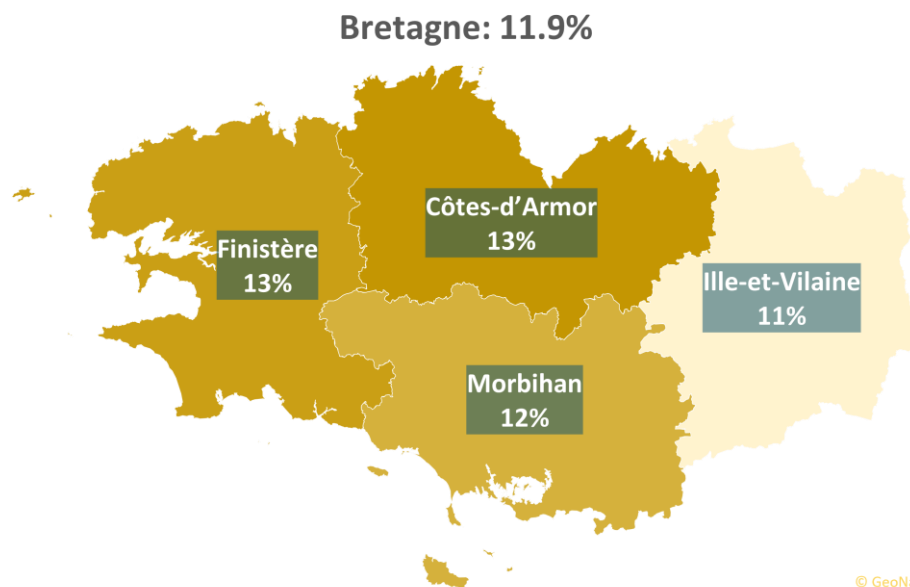
Contexte : les personnes en situation de handicap

« 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. »¹

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

¹ 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 Formation² ont rassemblé 318 participations³ 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

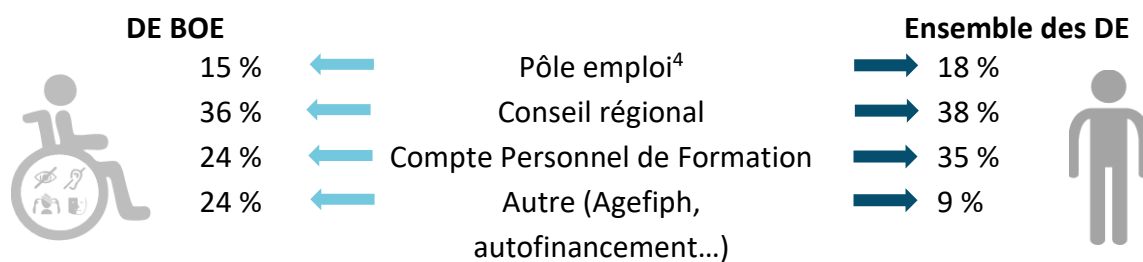
² Webinaires Modul'Pro (à destination des référents handicap mais ouverts à tous) et actions en présentiel hors PRFPH

³ 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

Paroles d'expert

Une simplification nécessaire des démarches

« Être Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) ne signifie pas forcément avoir une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Nous sommes régulièrement face à des personnes qui ont déjà une reconnaissance administrative de BOE mais qui demandent à la Maison Départementale de Personnes Handicapées (MDPH) ou à la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA) une RQTH pour parvenir à faire valoir leurs droits pour l'entrée en formation.

Par ailleurs, les jeunes déjà suivis par la MDPH dans le cadre de leur scolarité devraient pouvoir bénéficier des droits dans le cadre de l'entrée en apprentissage sans passer par une demande de RQTH⁵. Nous attendons avec impatience que ce soit mis en place car nous voyons des parcours de jeunes qui démarrent leur contrat d'apprentissage de manière classique, mais pour lesquels des difficultés sont mises en évidence plusieurs mois après au Centre de Formation des Apprentis ou dans l'entreprise, et c'est seulement là qu'il y a une demande de RQTH. Ce sont pourtant des jeunes qui ont parfois déjà eu des droits dans le champ du handicap dans leur parcours à l'enfance. » Référent pour l'Insertion Professionnelle, MDA du Morbihan

⁴ 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)

⁵ Dans le cadre de la Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dite « loi 3DS »

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](#)

En 2022, 25 500 personnes (inscrites ou non à Pôle emploi), dont 3 100 ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), soit 12.2%, ont bénéficié de l'offre de formation professionnelle du Conseil régional. Les personnes ayant une RQTH sont davantage représentées dans la gamme PREPA (13.8%) que dans la gamme QUALIF (9.8%), en particulier dans l'offre PREPA Clés (19.7%) 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 en 2022

		Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
PREPA	Entrées TH	2 115	442	801	490	413
	Part de TH	13.8%	13.2%	17.5%	11.4%	12.8%
QUALIF ⁶	Entrées TH	1 002	186	294	302	204
	Part de TH	9.8%	11.1%	11.1%	9.3%	9.1%

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

2. L'alternance

En 2021 en Bretagne, 6 205 contrats de professionnalisation ont été signés, dont 2.7% (170 contrats) par des personnes reconnues Travailleur Handicapé (TH), contre 2.2% en France métropolitaine.⁷

Les entrées TH en contrat d'apprentissage en Bretagne en 2021

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan
Entrées TH	494	88	129	163	115
Part de TH*	1.4%	1.6%	1.5%	1.1%	1.6%

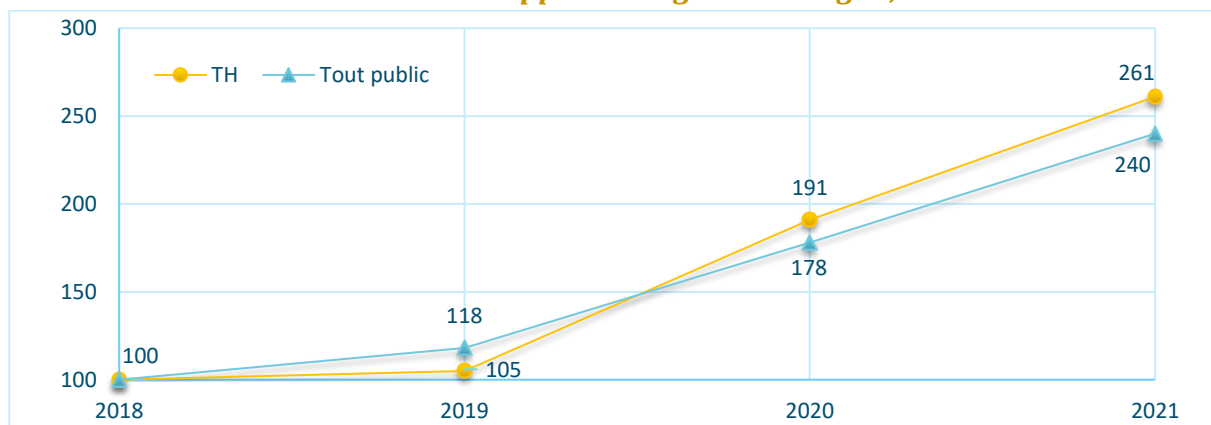
* 1.3% en France entière

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

⁷ Source : SIP Dares, extraction au 2 mai 2023

Les entrées TH en apprentissage sont par rapport au Tout Public (TP) caractérisées par un niveau de diplôme à l'entrée plus faible (44.2% de niveaux CAP ou moins contre 33.2% pour le TP), ainsi qu'un niveau de diplôme visé moins élevé (41.7% d'études supérieures contre 53.6%). Les entrants TH sont aussi plus âgés avec notamment 32.5% de 30 ans et plus contre seulement 0.9% dans le TP. En effet, s'il faut être âgé de 29 ans ou moins pour signer un contrat d'apprentissage, une dérogation supprime cette limite d'âge pour les personnes reconnues TH.

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



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

Paroles d'experte

Hausse de la part des TH dans les entrées en contrat d'apprentissage

« Sur l'apprentissage, il y a toute une communauté d'acteurs qui sont animés, coordonnés depuis quelques années à la fois poussés par des politiques publiques mais aussi par des dynamiques régionales qui se mettent en place à la faveur d'événements ou de partenariats qui peuvent se nouer. La réforme de l'apprentissage avec l'arrivée des référents a permis une meilleure appropriation du sujet du handicap dans les organismes de formation, et une meilleure appréciation en termes d'évaluation à l'entrée en apprentissage par les CFA. C'est un travail au long cours, donc on peut imaginer que ce travail collectif par tous les acteurs régionaux fait que petit à petit, on grignote des parts, même si c'est léger. » Responsable service entrepreneuriat formation, CCI Bretagne

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
Accords d'AAH	22 461	3 402	7 672	6 091	5 296
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

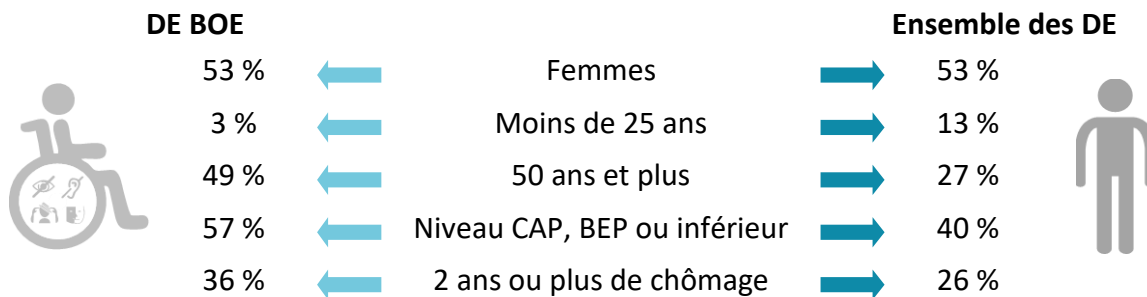
Les catégories A, B et C représentent les catégories de personnes inscrites à Pôle emploi et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. Elles peuvent être accompagnées par Pôle emploi, les Missions locales (pour les moins de 26 ans), et/ou Cap emploi (pour les personnes en situation 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 premier trimestre 2023 (moyennes)

	Bretagne	Côtes- d'Armor	Finistère	Ille-et- Vilaine	Morbihan
DE BOE	24 850	4 630	7 060	7 510	5 650
Ensemble des DE	243 590	44 010	66 850	78 880	53 850
Part de DE BOE*	10.2%	10.5%	10.6%	9.5%	10.5%

* : 8.7% en France métropolitaine

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



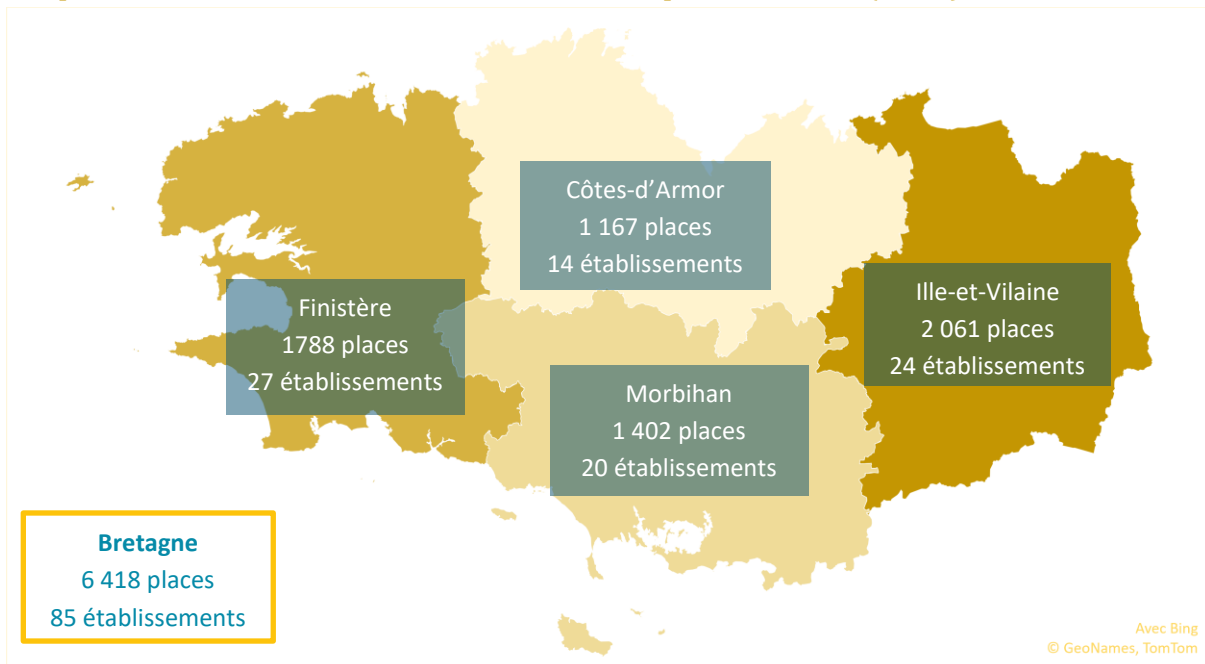
Source : Pôle emploi - STMT, Données brutes. Champ : DE en fin de mois (moyennes)

Paroles d'experte

« En Bretagne, sur les Côtes-d'Armor et le Morbihan, la MDPH envoie à Pôle emploi suite à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) la liste des personnes reconnues TH. Cette liste est ensuite enregistrée par un collaborateur Pôle emploi. Dans le Finistère et l'Ille-et-Vilaine, des flux automatiques ont été mis en place pour faire gagner du temps à tous, et permettre une meilleure prise en charge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dès leur inscription en tant que demandeur ou demandeuse d'emploi. Ces flux sont en cours de déploiement à l'échelle nationale, et devraient être mis en place dans l'ensemble des départements dès septembre. » Chargée des partenariats Pôle emploi Bretagne

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%

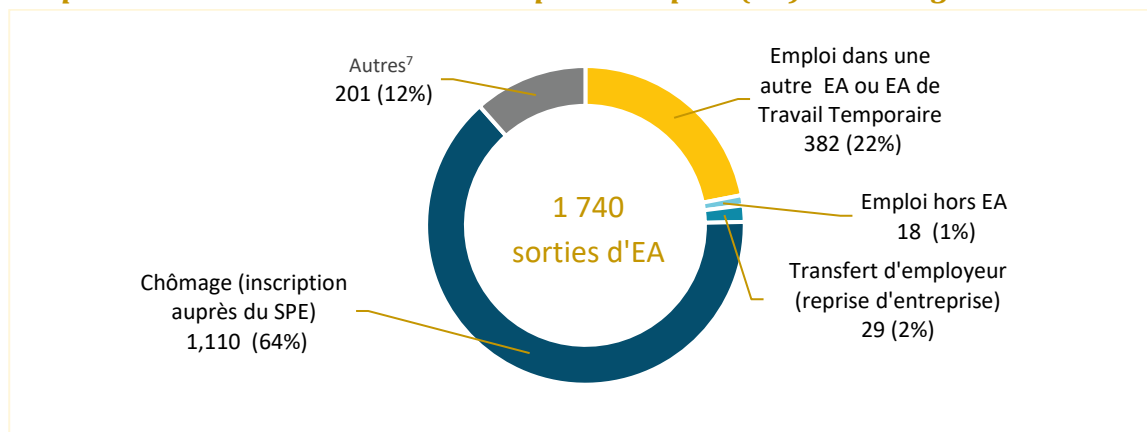
Source : ASP-Dares, données du 07/03/2023, traitement Dreets SESE

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.

Parole d'experte

« Dans le Finistère, le département a créé quatre [ateliers d'insertion Déclic](#), à destination des personnes ayant une RQTH. Ce ne sont pas des SIAE : les personnes ne sont pas rémunérées, il n'y a pas de contrat de travail. Toutefois ces dispositifs de remobilisation vers l'emploi portés par des Etablissements ou Services Médico-Sociaux (ESMS) permettent aux bénéficiaires de reprendre un rythme en intégrant un atelier de production d'ESAT, tout en étant accompagnés sur leur projet professionnel. » Responsable du pôle insertion professionnelle, MDPH du Finistère

Les personnes TH sorties d'une Entreprise Adaptée (EA) de Bretagne en 2022



Source : Dreets Bretagne, extraction au 14/06/2023

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).

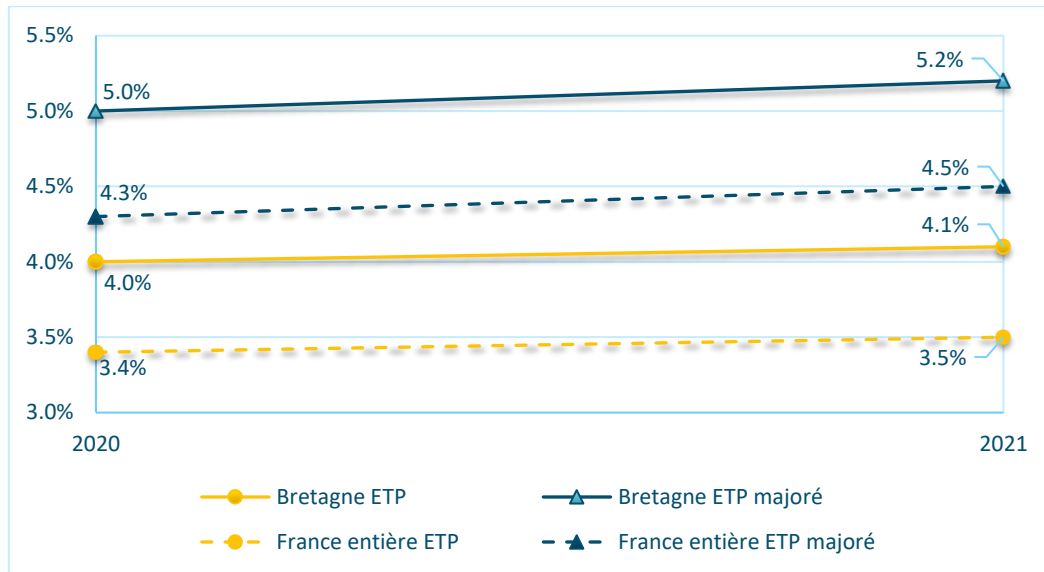
Les déductions et minorations des contributions éventuellement dues par les entreprises ont aussi connu des changements.

[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 récession d'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 : $[0,8 * (6/12)] = 0,4$ ETP avant majoration et $0,4 * 1,5 = 0,6$ 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

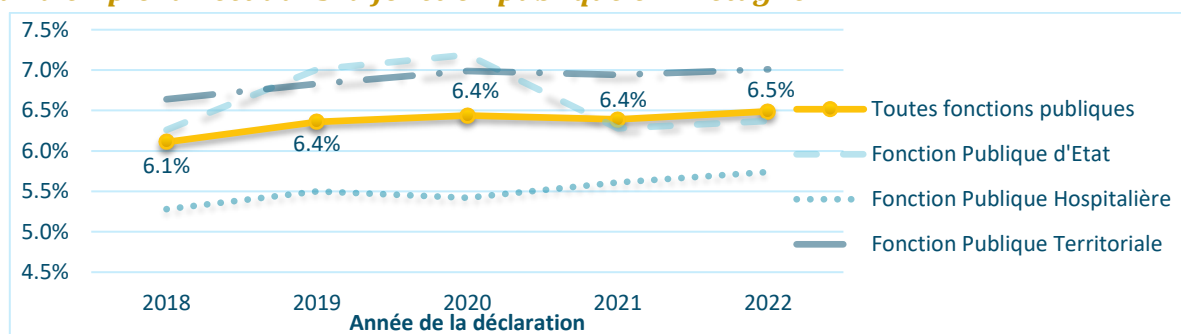
Le taux d'emploi direct ne peut pas être directement comparé entre la fonction publique et le secteur privé, étant soumis à deux modes de calcul différents.

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

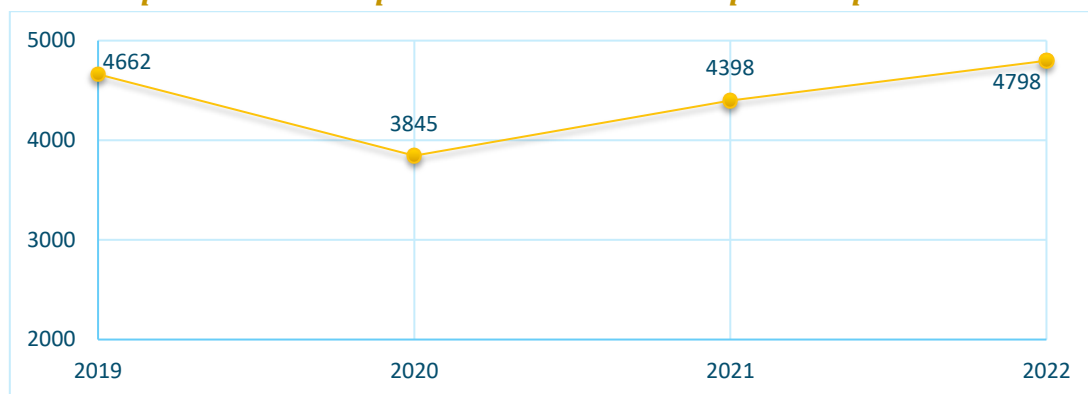


Source : FIPHFP

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%. Cette hausse est particulièrement marquée dans l'Ille-et-Vilaine (+18.6% depuis 2021, et +15.9% depuis 2019), tandis que les Côtes-d'Armor sont le seul département où ce nombre est en baisse en 2022 (-6.8% par rapport à 2021 et -10.9% par rapport à 2019).

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

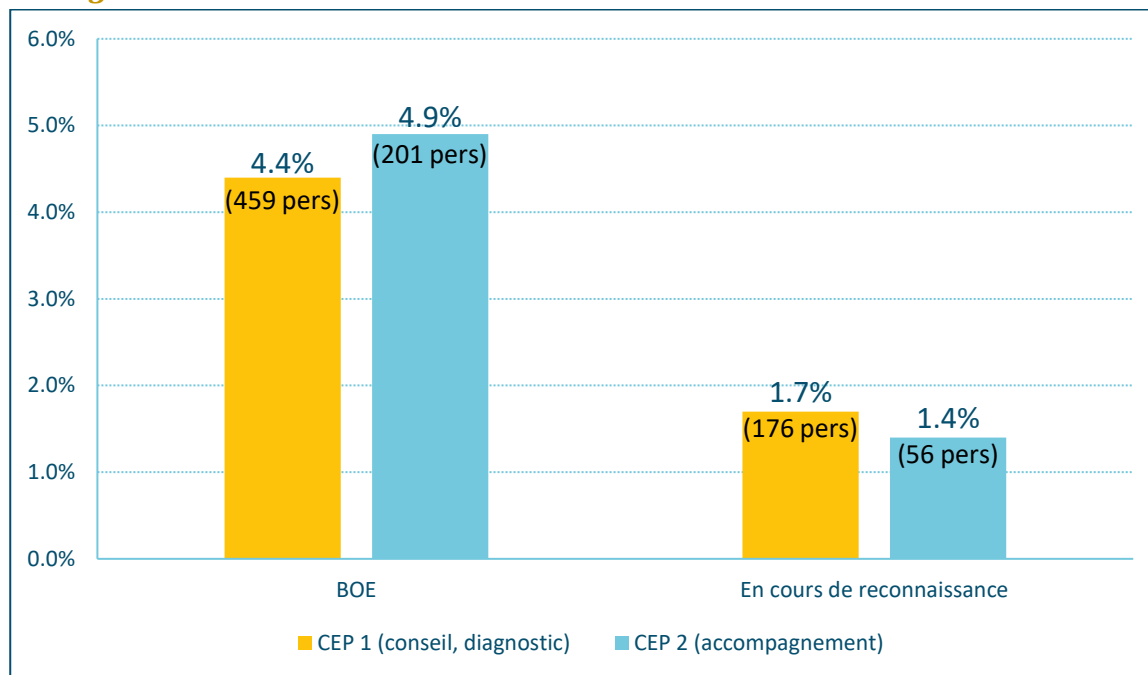
	Bretagne	Côtes- d'Armor	Finistère	Ille-et- Vilaine	Morbihan
Maintiens réussis	961	180	301	275	205
Evolution 2021-2022	+7%	+2%	+3%	+18%	+6%
Dont maintiens dans le secteur privé	890	167	282	256	185

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 en 2022



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, réajustage, 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'opposé 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