



**PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Osez le handicap ! Pourquoi pas vous ?

Découvrez tous les avantages
d'une politique handicap en entreprise
Témoignages de PME bretonnes et fiches pratiques



Initié par



**PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Sommaire

La DREETS Bretagne et l'AGEFIPH s'unissent pour sensibiliser et mobiliser les entreprises	4
Témoignages d'entreprises engagées	5
Fiche pratique n°1.....	11
Pourquoi m'engager dans une politique handicap ?	11
Une démarche en faveur du handicap apporte à votre entreprise.....	11
Fiche pratique n°2.....	13
Ma démarche pour construire ma politique handicap.....	13
Une politique handicap, ça consiste en quoi ?	13
Mettre en marche sa politique handicap	14
Contacts.....	15
Qui sommes-nous ?	16

Initié par

Politique Handicap en entreprise :

La DREETS Bretagne et l'AGEFIPH s'unissent pour sensibiliser et mobiliser les entreprises

La DREETS Bretagne et l'AGEFIPH ont choisi d'initier conjointement une campagne visant à sensibiliser et mobiliser les petites et moyennes entreprises bretonnes sur les avantages de la mise en place d'une politique handicap en entreprise, que ce soit au travers d'un plan d'action, d'un accord d'entreprise, d'une convention ou d'un accord agréé.

Cette campagne de sensibilisation et de mobilisation, diffusée à l'issue de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) du 20 au 26 novembre, est portée par des témoignages de petites et moyennes entreprises déjà engagées dans une démarche handicap pour illustrer les bénéfices perçus par ces dernières et transposables au sein d'autres entreprises.

La campagne a pour objectif de jouer un rôle actif dans l'encouragement des entreprises à franchir le pas et à mettre en place des politiques d'inclusion. Elle vise à éliminer certains préjugés et stéréotypes qui pourraient empêcher les entreprises de s'engager pleinement dans cette démarche d'inclusion.

Ce dossier recense les différents témoignages recueillis et explique, à travers une fiche pratique, comment se lancer dans une démarche handicap. Des contacts utiles pour répondre aux questions des entreprises aux différentes étapes de ce processus est également disponible.



Témoignages d'entreprises engagées

Qui sont-ils ?

CHRnumérique

CHR Numérique – Gouesnou (29)

Cette entreprise développe et commercialise une solution tactile « ePack Hygiène » permettant aux professionnels des métiers de bouche de réaliser leurs autocontrôles en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire.

160 collaborateurs, 15 000 clients, 14,7 millions € CA en 2022

lisi AEROSPACE
BLANC AERO TECHNOLOGIES

BLANC AERO TECHNOLOGIES – Plérin (22)

Cette entreprise industrielle, spécialiste dans la fabrication de fixations sur plan : goujons, vis, écrous et pièces mécaniques de révolution pour les industries de l'aéronautique, du sport automobile, de l'automobile, des véhicules de luxe.

120 collaborateurs, 14,5 millions € CA

cloître
IMPRESSIONS & SOLUTIONS

CLOÎTRE Imprimeurs – Saint-Thonan (29)

Cette entreprise d'imprimerie traditionnelle est une experte de l'impression offset, de l'impression numérique et de l'impression grand format.

115 collaborateurs, 14 000 dossiers traités/an, 17 millions € CA

IMS
COOPÉRATIVE D'ARTISANS

IMS – Saint-Didier (35)

C'est une coopérative de plus de 280 artisans plombiers, électriciens, chauffagistes et carreleurs sur les départements des Côtes d'Armor, de l'Ille-et-Vilaine et de la Mayenne. IMS accompagne ses adhérents dans le développement de leur activité en centralisant leurs achats et en leur mettant de nombreux services à disposition.

101 collaborateurs, 3 agences de proximité, stock de 15 000 références, 12 000m² surfaces

Éléments déclencheur

CHR
Numérique

“ À la suite de l'embauche d'un collaborateur révélant avoir une RQTH, nous avons eu la volonté de nous inscrire dans une démarche en faveur des personnes en situation de handicap ”

“ Nous avons initié une démarche RSE avec les 3 piliers : People, Profit, Planet et nous avons des besoins de recrutement, nous ne voulions pas nous fermer de portes.

” **Blanc Aero**
Technologies

Cloître
Imprimeurs

“ Cela fait 15 ans qu'il a été décidé d'intégrer les personnes de l'ESAT dans les locaux pour que ces compétences soient dans l'entreprise. Il y avait suffisamment de travail pour occuper 3 personnes sur des tâches de finition, généralement confiées à des ESAT dans le secteur de l'industrie. ”

“ Pour être honnête, il y a deux choses : le fait d'une part d'avoir un salarié ayant fait une demande RQTH et d'autre part, le fait d'avoir une contrainte légale. Pour autant, la Coopérative était déjà sensibilisée sur le handicap, de façon indirecte, puisque celle-ci vendait, par le biais de ses adhérents, des salles de bains « PMR » adaptés aux personnes à mobilité réduite. ”

IMS

Comment se mettre en action ?

CHR
Numérique

“ Nous avons eu des échanges réguliers avec CAP Emploi ”

“ Nous avons obtenu une certification ECOCERT 26000 et nous nous sommes également mis en lien avec une agence d'intérim qui nous a aidé dans la recherche de candidats. Les profils de travailleurs en situation de handicap sont majoritairement recrutés sur des postes de production. Nous faisons aussi appel à de la sous-traitance en ESAT pour des missions qui y sont adaptées. ”

Blanc Aero
Technologies

Cloître
Imprimeurs

“ Nous avons travaillé en lien avec un ESAT afin de les intégrer pleinement à notre entreprise. ”

“ Nous avons fait une campagne de sensibilisation avec un partenaire extérieur. Elle a été effectuée par voie d'affichage sur un outil de communication digitale interne « Steeple », et à cette occasion, une hotline (cellule d'accompagnement) avait été mise en place pour les collaborateurs souhaitant en parler avec des spécialistes. ”

IMS

Partenaires qui vous ont accompagné

CHR
Numérique

“ CAP Emploi nous a accompagné dans nos démarches ”

“ Nous travaillons principalement en autonomie. Pour l'aménagement de poste, nous faisons appel à l'AGEFIPH et à la Médecine du Travail. ”

Blanc Aero
Technologies

“ Notre partenaire principal est l'AGEFIPH qui nous a aidé à amorcer une démarche handicap et nous faisons des points régulièrement. Notre conseillère nous aide à identifier des pistes d'amélioration et de nouvelles idées à développer. L'AGEFIPH nous a proposé le dispositif « diagnostic action ». Autrement, nous avons des partenariats avec des entreprises adaptées pour les fournitures de bureau ou encore pour la construction de mobilier extérieur. Au niveau du recrutement, nous sommes en relation avec un partenaire de l'emploi « Up Intérim » pour le placement de personnes RQTH en intérim / CDD / CDI, et une école permettant la reconversion professionnelle de personnes en situation de handicap. Enfin, notre partenaire sur le terrain est bien entendu la médecine du travail. ”

IMS

Vos bonnes pratiques

CHR
Numérique

“ Aujourd'hui, il y a un aménagement de poste systématique pour les personnes en situation de handicap. Nous échangeons avec le médecin du travail et nous avons mis en place une sensibilisation et une formation aux bonnes postures sur les écrans. ”

“ Notre objectif est : 1 aménagement de poste / an. Il peut concerner tous les salariés (en prévention et pour plus de confort). Notre politique de recrutement est plus ouverte, on se dit qu'aujourd'hui, c'est possible. Nous sous-traitons d'avantage et nous faisons appel à notre Up Intérim. ”

Blanc Aero
Technologies

Cloître
Imprimeurs

“ Nous mettons un point d'honneur à bien communiquer et expliquer. Se parler avec bienveillance et prendre soin des uns des autres sont primordiales. ”

“ Nous faisons en sorte d'avoir un réflexe comme recourir à une entreprise adaptée pour le rendu d'une prestation de service. Nous sensibilisons nos collaborateurs via notre réseau social interne (publications) ou via des formations. Des actions de prévention sont effectuées pour prévenir les maux du quotidien et des aménagements de postes sont coordonnés entre l'entreprise et la médecine du travail. ”

IMS

Une expérience concrète à partager

« Une anecdote, à la suite d'une proposition de CDI à une employée, on s'est rendu compte qu'elle avait une RQTH. On ne l'avait même pas remarqué. Cela montre que les postes de travail peuvent tout à fait être adaptés à une personne ayant une RQTH. »

Blanc Aero
Technologies

Cloître
Imprimeurs

« Les personnes en situation de handicap ont « la banane », ils ne sont jamais malades ni en retard. Elles sont heureuses de travailler, elles n'ont peut-être pas toujours les mêmes cadences, mais elles font un travail qui a de la valeur du mieux qu'elles peuvent et le job est fait. »

« Récemment, nous avons accueilli une personne en situation de handicap pour une mission intérim. L'agence intérim s'est occupée avec une société externe de l'aménagement de poste. Tout était donc prêt à son arrivée et l'expérience a été très positive ! L'équipe l'a accueilli comme une ressource supplémentaire, sans préjugé ni inquiétude, et a été d'une totale compréhension avec ses besoins et contraintes physiques. »

IMS

Impact de votre engagement auprès de vos équipes

CHR
Numérique

« Du bien-être et du confort sont ressentis à la suite de l'aménagement du poste de travail, c'est un vrai plus. Il y a très peu d'arrêt de travail ou absence. Nous constatons également que la parole est plus libre pour les autres personnes en situation de handicap. »

« On ne se limite pas à un type de profil, on recrute un candidat, un parcours particulier. Il y a davantage d'ouverture d'esprit des salariés, ils ont une vision différente du handicap. Cela permet de la diversité dans les équipes, une variété des profils recrutés et cette hétérogénéité donne du souffle. L'intégration des nouveaux salariés en est même facilitée. Nous ressentons une fierté d'appartenance de TOUS nos salariés. »

Blanc Aero
Technologies

Cloître
Imprimeurs

« Les gens ont envie de venir bosser chez nous, l'ambiance est sympa. »

« Le sujet du handicap est démystifié. La campagne de sensibilisation et l'animation de la SEEPH permettent d'atténuer les clichés et les préjugés. Les dialogues sont donc plus ouverts. Concrètement, les salariés se confient plus facilement sur leurs problématiques de santé et la Direction ose parler de RQTH et de ses atouts. »

IMS

Bénéfices pour votre entreprise

CHR
Numérique

“ Le Dialogue Social est très fluide autour de ces questions. Il n’y a pas de réticence de la part de nos collaborateurs. ”

“ Nous sommes reconnues comme étant une entreprise qui recrute, une entreprise inclusive. Cela nous offre une meilleure visibilité auprès des réseaux économiques et de recrutement et donc moins de problème de recrutement. ”

Blanc Aero
Technologies

Cloître
Imprimeurs

“ Nous avons moins de problème de recrutement. Le chiffre d’affaires est en progression. Le travail réalisé est de qualité. ”

“ L’effet positif se porte sur notre marque employeur et notre attractivité. Notre politique d’inclusion est reconnue. ”

IMS



© Freepik

Quelques chiffres à partager

CHR
Numérique

« Nous avons embauché 5 personnes en situation de handicap depuis 2022 et nous avons réalisés 3 aménagements de poste dont 1 étude ergonomique pour revoir l'agencement d'un service. »

Cloître
Imprimeurs

« Nous avons aujourd'hui 8 % de nos salariés en situation de handicap. »

« Nous avons embauché 2 personnes en RQTH en 2 ans, nous avons un dossier en cours. 2 aménagements de poste ont également été réalisés. »

IMS

Votre conseil pour se lancer

CHR
Numérique

« Ne pas hésiter à embaucher des personnes en situation de handicap, bien au contraire, ce sont des richesses humaines qui permettent de briser les préjugés ! L'accompagnement est simple avec l'Agefiph et CAP Emploi (facile et peu coûteux). »

« OSEZ ! ne vous limitez pas.
Avant on se disait : « ce n'est pas possible ».
Aujourd'hui, on part de ce principe : « comment pourrions-nous faire ? »
Et cela change beaucoup de choses, on ouvre des portes. »

Blanc Aero
Technologies

Cloître
Imprimeurs

« Sortez de votre zone de confort, ce n'est pas compliqué et cela offre de nombreux avantages. Juste, essayer. Essayer c'est l'adopter. »

« Rien à perdre, tout à gagner ! »

IMS

Fiche pratique n°1

Pourquoi m'engager dans une politique handicap ?

Depuis 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont **l'obligation de recruter des travailleurs en situation de handicap** à hauteur de **6 %** de leur effectif total.

Disposer **d'une politique handicap** permet de **favoriser l'atteinte de cette obligation légale**. Outre cette dimension légale, la mise en œuvre d'une politique handicap vient **répondre à un certain nombre d'enjeux**.



© Freepik

Une démarche en faveur du handicap apporte à votre entreprise

- Un levier de **performance individuelle et collective** où l'entreprise place la santé physique et morale de ses individus au cœur de son management.
- Un **enjeu de qualité de vie au travail**, clé de **l'engagement et de la performance** à long terme des collaborateurs et un facteur de **performance économique**.

Cette démarche crée **un climat de confiance** en s'engageant dans une **volonté humaine et sociale**. Cela permet de faire **évoluer les mentalités** et sur le sujet.

Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Les **aménagements de l'environnement de travail** mis en place pour les **collaborateurs en situation de handicap** peuvent également être bénéfique pour tous. Ces aménagements de poste n'auraient peut-être pas existé s'ils n'étaient pas destinés dans un premier temps à améliorer les conditions de travail des personnes en situation de handicap.

L'installation d'un éclairage adapté, le test du télétravail puis sa généralisation, l'achat de matériel ergonomique (fauteuil, souris, repose-pieds...), ...

Responsabilité Sociétale des Entreprises

Le handicap est un pilier incontournable pour les entreprises, par sa **dimension humaine et sociale**.

D'autres enjeux peuvent être impactés par l'engagement de l'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap :

- **Des enjeux sociétaux** en favorisant **l'insertion, l'intégration sociale et professionnelle** des personnes en situation de handicap, cela **responsabilise l'entreprise** et contribue à **l'équité professionnelle**.
- **Des enjeux politiques** en démystifiant **la notion de handicap** et de diversité. Elle est intégrée à **la culture d'entreprise** tout en contribuant à développer la **créativité** de l'entreprise. La politique handicap **fédère un collectif** autour d'un projet porteur de sens et implique les **partenaires sociaux** dans une démarche consensuelle.
- **Des enjeux managériaux** en apprenant à gérer les différences. Elle permet **l'ajustement des pratiques managériales** qui amène l'entreprise à plus **d'adaptabilité et d'innovation**.
- **Des enjeux en termes de ressources humaines** en conservant et préservant **des compétences**. Elle améliore la gestion individuelle des salariés, de **réduire l'absentéisme et/ou la pénurie de main-d'œuvre** en s'ouvrant à de nouveaux viviers de candidats. La politique handicap favorise **l'innovation sociale, motive et fidélise ses salariés**, elle permet également de **fédérer et renforcer** la collaboration entre les services internes.
- **Des enjeux préventifs** en **améliorant les conditions de travail**, en **diminuant les risques d'accident, d'inaptitude au travail et des risques contentieux**.
- **Des enjeux d'image**, l'entreprise **se démarque positivement en interne comme en externe** en se faisant reconnaître comme une entreprise sensible au sujet du handicap, de la diversité et de l'égalité des chances.
- **Des enjeux commerciaux**, l'entreprise répond également à **la clause insertion**. C'est une condition d'exécution du marché souvent présente dans les appels d'offres imposant la réalisation d'une action d'insertion par l'activité économique par l'entreprise lauréate du marché. Cette action est définie par le code du travail comme devant permettre le retour à l'emploi de personnes en difficultés d'intégration sociale et professionnelle. Cette clause permet ainsi aux acheteurs de **privilégier les prestataires incluant une politique handicap** et elle induit également que le critère du handicap soit exigé pour être sélectionné lors de **consultations ou d'appels d'offres**.

L'intégration du handicap est un enjeu incontournable pour l'entreprise.

Fiche pratique n°2

Ma démarche pour construire ma politique handicap

Mettre en place **une politique handicap** repose sur l'élaboration d'une stratégie cohérente avec les **actions déjà en place dans l'entreprise**.

Elle peut s'intégrer pleinement à la **politique RH**, à la **politique QVCT** et plus globalement à la **stratégie RSE de l'entreprise**.

Avant tout, une **analyse de la situation** de votre entreprise par rapport à l'obligation d'emploi permettra de faire le point sur les actions à mener.



© Shutterstock

Une politique handicap, ça consiste en quoi ?

C'est une feuille de route qui fixe le **pilotage** de votre politique handicap, et qui agit sur différents volets : la **sensibilisation**, le **recrutement**, le **maintien en emploi**, le **recours aux entreprises adaptées ou aux ESAT**.

Cette feuille de route peut prendre **plusieurs formes** :

L'accord

Qu'il s'agisse d'un accord **agréé ou pas**, l'accord est le résultat d'une **négociation entre délégués syndicaux et employeur** portant sur des mesures précises visant notamment à **favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées**. En cas d'agrément de l'accord par la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) l'entreprise est **exonérée de sa contribution à l'Agefiph** durant la durée de l'accord. L'entreprise ne contribue donc plus à l'Agefiph même si elle n'atteint pas le quota de 6%. En revanche, **elle ne peut plus bénéficier des services et aides financières proposés par l'Agefiph**, sauf cas particuliers. La durée d'un **accord agréé est de 3 ans**. Il peut être **renouvelé 1 fois par la DREETS**, selon les résultats obtenus.

La convention

La convention est conclue **avec l'Agefiph** après **avis préalable des organisations syndicales représentatives** présentes dans l'entreprise et **information des instances représentatives du personnel**. Plus **souple dans sa définition et sa mise en œuvre**, la convention permet de **mettre en œuvre une politique handicap** tout en ayant un **appui expert et financier de la part de l'Agefiph**. L'entreprise signataire d'une convention continue à **verser une contribution à l'Agefiph** tant qu'elle n'atteint pas le quota légal de 6%. En revanche, elle **reçoit un financement de l'Agefiph** afin de **l'aider à mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre de la convention**. L'entreprise reste par ailleurs, **éligible à l'ensemble des services et des aides** financières de l'Agefiph. La convention est **non renouvelable et d'une durée maximum de 3 ans**.

Mettre en marche sa politique handicap

Pour vous accompagner dans la définition de votre politique handicap et sa mise en œuvre, vous pouvez vous tourner vers l'Agefiph et ses partenaires Cap Emploi, Pole Emploi et FIPHPH.

L'Agefiph peut notamment vous accompagner pour réaliser un diagnostic de votre situation (vos besoins, vos enjeux, vos pratiques). A l'issue de cette première étape, un plan d'action personnalisé et co-construit avec l'entreprise en identifiant les actions à mener à court, moyen et long terme avec des objectifs cohérents et réalisables par rapport aux capacités de votre entreprise.

Une fois le plan d'actions structuré, sa **mise en œuvre est la phase la plus décisive**. L'Agefiph vous propose des **rendez-vous d'appui à la mise en œuvre d'actions**. L'objectif est de vous apporter les **outils et les ressources** nécessaire pour mettre en œuvre votre plan d'action. Cela peut être de la **mise en relation avec les acteurs de votre territoire, l'accès à des outils de sensibilisation, des fiches pratiques, ...** mais également un **appui expert sur le sujet du handicap** en entreprise.

Pour obtenir des avancées concrètes, l'implication de la direction, des responsables RH, mais aussi des managers, des représentants du personnel et des équipes sur le terrain sera nécessaire.

Concrètement

- **Je m'informe**
- **Je mobilise mon entreprise**
 - ✓ Leviers : RSE, montant de contribution, ...
- **Je fais un état des lieux à l'aide de l'Agefiph**
- **Je construis mon plan d'action et le formalise avec l'appui de l'Agefiph**
 - ✓ Accord agréé
 - ✓ Convention
 - ✓ Accord d'entreprises
- **Je mets en œuvre mon plan d'action**
 - ✓ Appui sur les partenaires
- **Je communique sur mon engagement, mes bonnes pratiques et mes résultats**
 - ✓ Baromètre de l'emploi et du handicap : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/barometre-emploi-et-handicap>
 - ✓ Outils de communication de l'entreprise
 - ✓ Activateur de progrès : www.activateurdeprogres.fr
 - ✓ Participation au réseau des Référents Handicap de l'Agefiph

Contacts

Concrètement

Mon besoin	Qui contacter
J'ai besoin d'être accompagné pour développer ma politique handicap	AGEFIPH FIPHFP
J'ai besoin d'informations générales sur le champ du handicap et sur l'obligation d'emploi des TH	
J'ai besoin d'être accompagné pour répondre à mes besoins en recrutement	Cap Emploi Pôle Emploi
J'ai besoin d'être accompagné pour sécuriser l'intégration d'un nouveau salarié en situation de handicap à son poste	Cap Emploi
J'ai besoin d'information pour accompagner des salariés / agents en situation de handicap dans leur évolution ou transition professionnelle	
J'ai besoin d'être accompagné pour maintenir en emploi un salarié en situation de handicap	
J'ai besoin d'informations et de conseils pour compenser le handicap d'un salarié	AGEFIPH FIPHFP
J'ai besoin de participer à un réseau pour déployer ma politique handicap	
J'ai besoin de me professionnaliser sur le sujet du handicap en emploi	

Lancer son projet

Cap Emploi 35	www.capemploi35.fr	02 23 44 82 30 contact@capemploi35.com
Cap Emploi 22	www.capemploi-22.com	02 96 62 33 33 informations@capemploi22.org
Cap Emploi 29	www.capemploi-29.com	02 98 80 81 00 accueil.brest@capemploi29.com
Cap Emploi 56	www.capemploi-56.com	02 97 47 62 30 contact@capemploi56.fr
Pôle Emploi	www.pole-emploi.fr	39 95
Agefiph Bretagne	www.agefiph.fr/bretagne	entreprises.bretagne@agefiph.asso.fr
FIPHFP	www.fiphfp.fr	39 95
DREETS	bretagne.dreets.gouv.fr	02 99 12 22 22

Qui sommes-nous ?

La DREETS Bretagne

La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bretagne réunit les services de l'Etat qui pilotent et coordonnent au niveau régional la territorialisation des politiques publiques liées au développement économique, à l'emploi, au travail, à la cohésion sociale, à la concurrence et à la protection des consommateurs.

L'AGEFIPH

Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'Agefiph soutient le développement de l'emploi et le maintien en poste des personnes en situation de handicap dans les entreprises du secteur privé

Le PRITH

Ce plan régional d'insertion des travailleurs handicapés est un plan d'action unique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Inscrit dans une démarche partenariale, il est élaboré à l'échelle régionale sur la base d'un diagnostic et d'objectifs partagés. Il a pour objectif de renforcer la coordination des actions des partenaires et d'optimiser les ressources déployées dans les territoires. Ainsi il facilite le pilotage d'actions qui s'adressent aux personnes en situation de handicap et leur entourage, aux professionnels qui les accompagnent dans le cadre de l'insertion professionnelle et du maintien et aux employeurs.

Partenaires associés à cette campagne :

Le Rectorat de Bretagne, le Conseil régional, l'Agence régionale de santé (ARS), le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), Pôle Emploi, le Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (Chéops), l'association régionale des missions locales (ARML), les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT), les Caisses primaires de l'assurance maladie (CPAM), la Mutualité sociale agricole (MSA), l'Association régionale des services de santé au travail.

Contact presse :

Pôle communication - DREETS Bretagne :

Océane DEWAVRIN

06 19 18 10 89

oceane.dewavrin@dreets.gouv.fr

Manël BRAHIMI

07 61 62 78 11

manel.brahimi@dreets.gouv.fr

Pôle Entreprises - Agefiph :

Clémence CAILLEAU

c-cailleau@agefiph.asso.fr