

L'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées

EN BRETAGNE

BILAN 2010

Ce bilan fait suite à celui élaboré en 2009 par l'Observatoire Régional de l'Emploi des Personnes handicapées - Association ALternance, Formation, Apprentissage, Handicap (ALFAH)

Sommaire

Préambule.....	1
LA POPULATION HANDICAPEE.....	2
Les bénéficiaires des lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005	2
La reconnaissance du handicap et l'orientation professionnelle	2
➤ La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	3
➤ L'orientation professionnelle (ORP) par les MDPH	3
La reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle	3
La reconnaissance d'une invalidité	6
Les bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapé et les titulaires d'une carte d'invalidité	6
➤ Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé.....	6
➤ Les titulaires d'une carte d'invalidité.....	7
La population handicapée en milieu spécialisé	7
Les jeunes accueillis dans le secteur médico-éducatif	7
Les adultes accueillis dans les établissements et services pour adultes handicapés.....	9
La population handicapée salarié en milieu ordinaire.....	14
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé	14
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public	14
Les risques d'inaptitude identifiés par la médecine du travail.....	16
La population handicapée demandeur d'emploi	16
La demande d'emploi au 31 décembre 2010.....	16
Avertissement sur l'évolution de la demande d'emploi.....	17
Les caractéristiques du public handicapé demandeur d'emploi	19
➤ Nature de la reconnaissance.....	19
➤ Sexe et âge.....	19
➤ Niveau de formation.....	21
➤ Niveau de qualification	22
➤ Ancienneté d'inscription à Pôle Emploi	22
➤ Les principaux métiers recherchés	24
Éléments de contexte	25
La démographie en Bretagne.....	25
Les entreprises et l'emploi en Bretagne.....	25
➤ Les entreprises et l'emploi salarié.....	25
➤ Les indicateurs de chômage	26
➤ Les offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi	27
Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi	28
Dans le secteur privé	28
Dans le secteur public	29

LES MOYENS ET ACTIONS MIS EN OEUVRE.....	31
Les moyens organisationnels et humains.....	31
Les partenaires institutionnels	31
Les programmes et conventions structurant l'insertion et le maintien dans l'emploi.....	33
Les dispositifs de l'insertion et du maintien dans l'emploi	34
Les actions menées vers les personnes handicapées	37
L'accueil et la prise en charge des personnes handicapées par les Cap Emploi	37
➤ Indicateurs d'activité en 2010.....	37
➤ Caractéristiques des personnes prises en charge en 2010	38
L'accueil des jeunes handicapés par les Missions Locales.....	39
L'orientation et la formation des personnes handicapées	40
➤ Les formations financées par le Conseil Régional de Bretagne.....	40
➤ Les actions d'orientation de l'AFPA	41
➤ Les actions de formation de l'AFPA	41
➤ Les prestations spécifiques de l'AGEFIPH.....	43
La formation des publics handicapés par l'alternance	43
➤ Les entrées en contrat d'apprentissage et de professionnalisation	43
➤ L'accompagnement des jeunes handicapés en apprentissage	44
L'accueil des salariés handicapés par les Services de maintien à l'emploi (SAMETH).....	45
➤ L'activité des SAMETH.....	45
➤ Caractéristiques des employeurs	46
➤ Caractéristiques des salariés.....	46
Zoom sur les résultats des dispositifs d'appui spécifique	47
➤ Le réseau Comète.....	47
➤ Adaptech Bretagne	47
➤ Osons l'égalité.....	48
➤ Handisup.....	49
Les actions menées vers les entreprises	49
Les offres d'emploi enregistrées par les Cap Emploi	49
Les actions menées dans le cadre de la PRFPH	50
LES RESULTATS EN TERME D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	52
L'insertion professionnelle	52
Les insertions réalisées par le réseau Cap Emploi	52
La sortie du chômage	53
Les contrats bénéficiant d'une aide de l'Etat.....	54
Les financements et interventions de l'AGEFIPH.....	54
Les résultats du maintien dans l'emploi	55
Synthèse des résultats.....	57
Sigles et abréviations.....	59

Préambule

Rapport d'information au Sénat n° 365 – Volet 3 formation et emploi des personnes handicapées

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a profondément modifié la politique en faveur des personnes handicapées. Très ambitieuse, la loi dite « Handicap » entend couvrir tous les aspects de la vie des personnes handicapées. Cette approche transversale constitue sa force et exige un travail important de pilotage et de mise en œuvre.

La loi de 2005 a consacré un changement dans la manière de traiter la question de l'emploi des personnes handicapées.

Traditionnellement abordée à partir de l'incapacité de la personne, la question de l'emploi des personnes handicapées s'apprécie désormais à partir de l'évaluation de ses capacités.

L'intégration professionnelle des personnes handicapées peut s'appréhender alors comme un élément à part entière de leur citoyenneté.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est maintenue pour tous les employeurs privés et publics, ayant 20 salariés ou plus, dans la proportion de 6% de l'effectif total, même si ces derniers peuvent s'en acquitter selon diverses modalités. Surtout, la loi étend aux employeurs publics le dispositif de contribution annuelle financière pour compenser le non respect de l'obligation d'emploi, en créant le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Elle prévoit par ailleurs la mise en œuvre de politiques régionales concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées et charge les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) d'évaluer leur employabilité et de les orienter vers le marché du travail.

Cette politique à la fois incitative et coercitive commence à porter ses fruits mais des efforts restent à faire comme en témoignent les chiffres suivants :

• Dans le secteur privé :

- au niveau national, en 2009, 65% des établissements assujettis employaient directement au moins un travailleur handicapé contre 56% en 2007. La proportion d'établissements dits à « quota zéro » est passée de 29% à 11% sur la même période ; le nombre d'établissements cotisant à l'AGEFIPH est en constante diminution depuis 2007.

- au niveau régional, en 2009, 73% des établissements assujettis employaient directement au moins un travailleur handicapé contre 66% en 2007 tandis que la proportion d'établissements dits à « quota zéro » est passée de 27% à 9% sur la même période.

• Dans le secteur public :

- le taux d'emploi direct était de 3,75% au niveau national et de 4,74% au niveau régional.

- le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est passé pour la Bretagne de 5 412 au 1^{er} janvier 2008 à 5 696 au 1^{er} janvier 2009.

Malgré ces constats encourageants et pour la même période, au niveau national le taux d'emploi ⁽¹⁾demeure en deçà de l'objectif des 6% : il ne s'établit qu'à 3,5% dans le privé et à 4,0% dans le public. Au niveau régional en 2009, ce taux est de 4,5% dans le privé et de 5,1% dans le public :

Le taux d'emploi global des personnes handicapées est quant à lui, nettement inférieur à celui de l'ensemble de la population active : au niveau national, en 2008, 36% contre 64% et le taux de chômage⁽²⁾ deux fois plus important (22% contre 10%)⁽³⁾.

Le principal obstacle à l'accès et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées est leur faible niveau de qualification : 75% avaient, fin 2010 une qualification égale ou inférieure au CAP ou au BEP.

En conclusion, plusieurs leviers d'actions ont été identifiés parmi lesquels notamment :

- relever le niveau de qualification des personnes handicapées pour permettre une meilleure adéquation entre l'offre et la demande ce qui suppose déjà prioritairement en direction des jeunes (leur faciliter l'accès aux études supérieures, mieux les informer sur les parcours possibles, les rapprocher du monde de l'entreprise, etc...)

- permettre un réel accès à la formation professionnelle en rendant les lieux et le contenu des formations accessibles, en accompagnant les travailleurs handicapés tout au long de leur parcours professionnel, en accélérant la mise en œuvre des politiques régionales concertées.

⁽¹⁾ Rapport entre le nombre de bénéficiaires (personnes physiques) et les effectifs d'assujettissement.

⁽²⁾ Rapport entre le nombre de chômeurs et la population active de 15 à 64 ans correspondante (actifs occupés et chômeurs). La situation de chômage repose ici sur les déclarations spontanées des personnes. Cette notion de chômage est différente en l'occurrence de celle au sens du Bureau International du Travail (BIT).

⁽³⁾ Source : enquête 2008 "Enquête Handicap et Santé auprès des ménages" Insee/Drees.

Les bénéficiaires des lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005

La reconnaissance du handicap et l'orientation professionnelle

Au titre de la loi du 10 juillet 1987 renforcée par celle du 11 février 2005, les types de reconnaissance ouvrant à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) sont :

- les personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui a repris les compétences des anciennes Cotorep depuis le 1er janvier 2006. Cette reconnaissance, d'une durée de validité comprise entre 1 et 5 ans, est renouvelable ;

- les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) ayant une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre de la Sécurité sociale ou tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

- les pensionnés d'invalidité, sous condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur incapacité de travail ou de gain ;

- les invalides de guerre, les victimes civiles de guerre ou d'acte de terrorisme, les pompiers volontaires ainsi que leurs conjoints, concubins, partenaires liés par un Pacs et leurs enfants ou orphelins ;

- les titulaires d'une carte d'invalidité dont l'attribution résulte d'une décision prise par la CDAPH à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est égal à 80% à titre définitif ou pour une durée déterminée ;

- les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapée (AAH) qui est un minimum social destiné aux adultes handicapés âgés de 20 ans ou plus.

Depuis 2008 tous les bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé doivent être orientés vers le marché du travail par les maisons départementales des personnes handicapées.

La loi du 11 février 2005 a créé un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées : la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Celle-ci offre, dans chaque département, un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées. Elle «exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps».

Elle a 8 missions principales :

- informer et accompagner les personnes handicapées et leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution ;

- mettre en place et organiser l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne sur la base du projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap ;

- assurer l'organisation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et le suivi de la mise en œuvre de ses décisions, ainsi que la gestion du fonds départemental de compensation du handicap ;

- recevoir toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la CDAPH ;

- organiser une mission de conciliation par des personnes qualifiées ;

- assurer le suivi et la mise en œuvre des décisions prises ;

- organiser les actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux et désigner en leur sein un référent pour l'insertion professionnelle. Elle met en place un numéro d'appel et une équipe de veille pour les soins infirmiers.

➤ La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par les MDPH

En 2010, les MDPH ont décidé favorablement plus de 25 800 demandes de reconnaissance de travailleurs handicapés. Pour les départements où cet indicateur est connu, entre 91% et 100% des demandes ont donné lieu à un accord.

La reconnaissance de travailleur handicapé (RTH) par les MDPH en 2010

Les demandes de RTH en 2010	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*
Nombre de demandes reçues (1)	nd	2 274	nd	4 263	5 927	5 011	nd	nd	//	nd
Nombre de demandes décisionnées	2 514	3 086	1 609	5 062	6 439	3 800	nd	3 315	//	15 263
Nombre de décisions favorables	2 388	2 992	1 468	4 713	6 420	3 687	4 193	nd	25 861	nd
Part des décisions favorables	95,0%	97,0%	91,2%	93,1%	99,7%	97,0%	nd	nd	//	nd

Source : année 2010 MDPH rapports d'activité, année 2009 * Bilan TH Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées/ALFAH

(1) Premières demandes et renouvellements confondus

nd : non disponible

➤ L'orientation professionnelle (ORP) par les MDPH

L'absence de données pour deux départements ne permet pas de globaliser l'ensemble des décisions d'orientation professionnelle favorables. Les demandes ont donné lieu à un accord dans 100% des cas (Côtes-d'Armor) et dans 93% des cas en Ille-et-Vilaine.

L'orientation professionnelle par les MDPH en 2010

Les demandes d'ORP en 2010	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*
Nombre de demandes reçues (1)	nd	1 494	nd	2 335	3 923	2 586	nd	nd	//	nd
Nombre de demandes décisionnées	1 503	2 161	nd	3 119	4 268	2 338	4 222	1 942	//	9560
Nombre de décisions favorables	1 498	1 806	nd	2 931	3 984	2 246	nd	nd	//	nd
Part des décisions favorables	99,7%	83,6%	nd	94,0%	93,3%	96,1%	nd	nd	//	nd

Source : année 2010 MDPH rapports d'activité, année 2009 * Bilan TH Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées/ALFAH

(1) Premières demandes et renouvellements confondus

nd : non disponible

La reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Le terme « accident du travail » regroupe couramment trois catégories d'événements distincts :

- les accidents du travail (AT) : « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise »

- Les accidents de trajets : « est également considéré comme accident de travail, l'accident survenu à un travailleur, pendant le trajet aller-retour entre sa résidence principale (ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial) et le lieu de travail habituel »

- Les maladies professionnelles (MP) : « une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle ».

Au terme d'une période de soins ou d'arrêt de travail, l'accident va évoluer vers la guérison ou la consolidation. Après consolidation, l'organisme de sécurité sociale apprécie l'atteinte partielle ou totale de la capacité de travail. Le taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP) permet de déterminer l'attribution d'une indemnité en capital (si IPP < 10%) ou d'une rente (si IPP ≥ 10 %). Les personnes entrant dans le champ de la loi de 2005 sont celles dont l'IPP est supérieure ou égale à 10%.

Statistiques 2010 CARSAT - Bretagne

En 2010, le nombre total de sinistres AT/MP avec arrêt s'est élevé à 37 588 à l'échelle de la région.

Le nombre de sinistres AT/MP avec arrêt poursuit sa décroissance (-3%) déjà constatée les années précédentes.

La répartition départementale est la suivante :

- Côtes-d'Armor : 7 154 AT/MP avec arrêt,
- Finistère : 10 267 AT/MP avec arrêt,
- Ille-et-Vilaine : 12 371 AT/MP avec arrêt,
- Morbihan : 7 796 AT/MP avec arrêt.

Il est constaté une hausse de près de 6% des accidents de trajet avec cependant une baisse du nombre des décès.

■ Les accidents du travail

Hors CTN⁽⁴⁾ Z (voir encart ci-après : **les Comités Techniques Nationaux**) le nombre total d'accidents du travail avec arrêt diminue de 3% par rapport à l'année précédente alors que le nombre total de salariés augmente de 2%. Cela induit une baisse sensible de l'indice de fréquence A/S⁽⁵⁾ (41,1‰ en 2010 contre 43,4‰ en 2009).

Le bâtiment et les travaux publics demeurent nettement le secteur d'activité à la plus forte sinistralité, avec un indice A/S égal à 88,3‰ cependant en très nette diminution par rapport à 2009 (indice A/S= 95,7‰).

En termes d'accidentologie, les CTN F, D, C et I se distinguent avec des indices supérieurs à l'indice régional moyen. L'indice de fréquence baisse dans l'ensemble des secteurs excepté le CTN C et surtout le CTN E où est enregistrée une augmentation des AT de 6% couplée à une baisse du nombre de salariés de 1,6% ce qui génère une progression de l'IF de près de 8%.

Le nombre d'accidents graves suit la même tendance avec une décroissance de 5% Le nombre de décès passe de 35 en 2009 à 29 en 2010 pour l'ensemble des branches.

En comparant l'indice de fréquence régional moyen (hors CTN Z) avec l'indice de fréquence national moyen (toujours hors CTN Z), la Bretagne présente une sinistralité en termes d'accidents du travail avec arrêt qui reste supérieure de près de 15 points à la moyenne nationale.

■ Les accidents de trajet

Une hausse des accidents de trajet est de nouveau constatée en 2010 (+ 5,5%) avec parallèlement un accroissement des journées perdues. Par contre, le nombre de décès est en diminution.

La sinistralité trajet des CTN D (alimentation) et I (notamment travail temporaire) est nettement plus élevée que la moyenne régionale (4,4‰).

⁽⁴⁾ Chaque risque professionnel est associé à un Comité technique national (CTN). Les CTN regroupent des branches ou groupes de branches d'activité. Ils centralisent et étudient les statistiques concernant leurs branches de production respective.

⁽⁵⁾ Indice de fréquence A/S = $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre de salariés}} \times 1000$

■ Les maladies professionnelles

Après le très fort accroissement de 2009 (+20%), accroissement dû pour partie à une évolution de la comptabilisation lors de cet exercice, l'année 2010 renoue avec la tendance baissière (-5 %) constatée les années précédentes. Cette décroissance globale est portée par la diminution des maladies professionnelles ayant de forts dénombrements tels que l'amiante ou les troubles musculo-squelettiques.

Le nombre de décès est également en baisse passant de 24 à 16.

Par contre, le nombre de journées perdues est en augmentation de 1%.

Entre 2009 et 2010, des différences significatives peuvent être constatées tant en volume global qu'en pourcentage d'évolution :

- Affections péri articulaires et affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention : diminution globale de 3,8%. En volume, ces MP représentent à elles seules les 2/3 de la baisse globale constatée,
- Amiante : le nombre d'affections ayant donné lieu à un premier versement est en décroissance de 29% alors que le nombre de cancers broncho-pulmonaire est globalement stable après avoir connu une très forte progression en 2009,
- Silicose : très forte diminution (-45%) qui compense en grande partie l'évolution constatée en 2009.

Comités Techniques Nationaux : répartition des salariés et des établissements			
	Comités Techniques Nationaux (CTN)	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
Métallurgie	A	5 011	66 540
Bâtiment et Travaux Publics	B	15 394	74 789
Transports, Eau, Gaz, Electricité, Livre, Communication	C	10 939	79 798
Alimentation	D	18 212	140 127
Chimie, Plasturgie, Caoutchouc	E	440	15 806
Bois, Ameublement, Papier, Carton, Textiles, Vêtements, Cuir et Peaux, Pierres et Terres à feu	F	2 207	22 601
Commerces non alimentaires	G	20 862	80 357
Activités de Services I	H	14 059	187 734
Activités de Services II et Travail Temporaire	I	15 414	145 001
Total des 9 grandes branches		102 538	812 753
Autres catégories dont bureaux	Z	7 708	37 352
Total		110 246	850 105

Source : statistiques 2010 CARSAT Bretagne

Le nombre de nouvelles rentes versées au titre d'une incapacité partielle permanente supérieure au taux de 10% atteint 1 411 en 2010 soit une hausse de 2 points par rapport à 2009.

Nombre de nouvelles rentes attribuées en 2010															
Rentes versées au titre	Côtes d'Armor			Finistère			Ille et Vilaine			Morbihan			Bretagne		
	2009	2010	Variat.an.	2009	2010	Variat.an.	2009	2010	Variat.an.	2009	2010	Variat.an.	2009	2010	Variat.an.
des AT	109	109	0,0%	177	192	8,5%	198	184	-7,1%	162	177	9,3%	646	662	2,5%
des A Trajet	15	13	-13,3%	24	16	-33,3%	23	34	47,8%	22	19	-13,6%	84	82	-2,4%
des MP	115	143	24,3%	218	244	11,9%	146	137	-6,2%	174	143	-17,8%	653	667	2,1%
Total	239	265	10,9%	419	452	7,9%	367	355	-3,3%	358	339	-5,3%	1383	1411	2,0%

Source : statistiques nationales AT- MP issues de SGE-TPR année 2010

La reconnaissance d'une invalidité

Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité entrent dans le champ des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987.

La pension d'invalidité est calculée à partir d'un salaire moyen de base auquel est appliqué un pourcentage variant en fonction de la catégorie d'invalidité.

Pour déterminer le montant de la pension d'invalidité, sont définies 3 catégories :

- 1ère catégorie : personnes capables d'exercer une activité rémunérée,
- 2ème catégorie : personnes dans l'incapacité d'exercer une profession quelconque,
- 3ème catégorie : personnes qui, dans l'incapacité d'exercer une profession, sont en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

C'est le médecin-conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) qui détermine la catégorie d'invalidité pour les salariés du régime général et celui de la MSA pour les salariés du régime agricole.

Etre reconnu invalide de 2ème ou 3ème catégorie n'entraîne pas automatiquement l'incapacité au travail. C'est au médecin du travail de la constater, dans le respect de la procédure prévue en matière d'incapacité. Il peut déclarer la personne apte à travailler, sous conditions qu'il fixe dans son avis d'incapacité, même en cas de classement en 2ème ou 3ème catégorie.

A savoir : le classement dans une catégorie n'est pas définitif, une personne invalide peut par exemple passer de la 2ème à la 1ère catégorie. Cependant, l'invalidité de 3ème catégorie est souvent définitive.

Nombre de pensions d'invalidité versées au cours de l'année 2010

Nombre de pensions	Côtes d'Armor			Finistère			Ille et Vilaine			Morbihan			Bretagne		
	2009	2010	Variat.an.	2009	2010	Variat.an.	2009	2010	Variat.an.	2009	2010	Variat.an.	2009	2010	Variat.an.
de catégorie 1	1 423	1 452	2,0%	2 128	2 089	-1,8%	2 820	2 873	1,9%	1 950	2 025	3,8%	8 321	8 439	1,4%
de catégorie 2	5 324	5 317	-0,1%	7 621	7 416	-2,7%	8 419	8 471	0,6%	7 018	7 109	1,3%	28 382	28 313	-0,2%
de catégorie 3	196	186	-5,1%	198	185	-6,6%	197	193	-2,0%	261	262	0,4%	852	826	-3,1%
du conjoint survivant	37	33	-10,8%	58	51	-12,1%	52	46	-11,5%	57	58	1,8%	204	188	-7,8%
Total	6 980	6 988	0,1%	10 005	9 741	-2,6%	11 488	11 583	0,8%	9 286	9 454	1,8%	37 759	37 766	0,0%

Source : CNAMTS, Erasme V1, année 2010

(Les statistiques ci-dessous présentent une autre catégorie qui concerne les pensions versées au conjoint survivant).

En 2010, 37 766 personnes étaient titulaires d'une pension d'invalidité soit 1,6% de la population âgée de 20 à 59 ans. Plus de deux tiers d'entre eux (75%) étaient titulaires d'une pension de catégorie 2, c'est-à-dire dans l'incapacité d'exercer une profession, un quart étant bénéficiaire d'une pension de catégorie 1.

Les bénéficiaires de l'allocation pour adultes handicapés et les titulaires d'une carte d'invalidité

Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) et les titulaires d'une carte d'invalidité (CI) entrent dans le champ de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés depuis le 1er janvier 2006.

➤ Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapée

En 2010, les MDPH ont instruit et décisionné 17 718 demandes d'AAH (premières demandes et renouvellements confondus).

Ces demandes ont donné lieu à un accord dans 73% des cas dans les Côtes-d'Armor, pour 82% des cas dans le Finistère et 84% des cas en Ille-et-Vilaine.

Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé 2010

Les demandes d'AAH	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*
Nombre de demandes reçues (1)	nd	2 032	nd	nd	5 308	4 689	nd	nd	//	nd
Nombre de demandes décisionnées	2 255	2 694	5 618	5 096	6 003	4 058	3 302	2 980	17 718	14 828
Nombre de décisions favorables	1 652	nd	4 583	4 307	5 018	3 434	nd	nd	//	nd
Part des décisions favorables	73,3%	nd	81,6%	84,5%	83,6%	84,6%	//	nd	//	nd

Source : année 2010 MDPH rapports d'activité, année 2009 * Bilan Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées/ALFAH

(1) premières demandes et renouvellements

nd : non disponible

➤ Les titulaires d'une carte d'invalidité

En 2010, les MDPH (hors Finistère) ont instruit et décisionné 14 121 demandes de carte d'invalidité.

D'après les données disponibles dans les Côtes-d'Armor et en Ille-et-Vilaine, ces demandes ont donné lieu à un accord, respectivement dans 56% et 64% des cas.

Les titulaires d'une carte d'invalidité en 2010

Les demande de cartes d'invalidité	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*
Nombre de demandes reçues (1)	nd	nd	nd	nd	6 723	6 633	nd	nd	//	nd
Nombre de demandes décisionnées	2 987	nd	nd	5 205	7 289	5 068	3 845	2 844	//	nd
Nombre de décisions favorables	1 671	nd	nd	4 772	4 693	4 040	nd	nd	//	nd
Part des décisions favorables	55,9%	nd	//	92,0%	64,4%	80,0%	//	nd	//	nd

Source : année 2010 MDPH rapports d'activité, année 2009 * Bilan Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées/ALFAH

nd : non disponible

La population handicapée en milieu spécialisée

Les jeunes accueillis dans le secteur médico-éducatif

Les Instituts médico-éducatifs (I.M.E) :

I.M.E est le terme générique permettant de regrouper plusieurs catégories de structures qui fonctionnent en internat, en externat, en semi-internat ou en accueil temporaire.

Ces structures proposent une prise en charge éducative, thérapeutique et pédagogique qui favorise le développement de l'enfant ou de l'adolescent, l'acquisition de l'autonomie, les apprentissages scolaires ou préprofessionnels. Autant que possible, l'intégration en milieu ordinaire est recherchée en complément de l'accueil en I.M.E. Régis par le Code de l'action sociale des familles, les I.M.E sont spécialisés selon le type de déficience principale, souvent une déficience intellectuelle ou un retard mental.

Les établissements pour enfants et adolescents polyhandicapés accueillent des enfants qui souffrent d'un polyhandicap (association d'une déficience mentale grave et d'une déficience motrice importante) entraînant une réduction notable de leur autonomie.

Les Instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (I.T.E.P), ex-instituts de rééducation, mettent en œuvre le projet pédagogique, éducatif et thérapeutique de jeunes souffrant de difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbent la socialisation et l'accès aux apprentissages.

Les établissements d'éducation motrice (I.E.M) assurent la prise en charge d'enfants ou d'adolescents présentant une déficience motrice nécessitant des moyens particuliers pour assurer un suivi médical, une éducation adaptée et une formation générale et professionnelle.

Les établissements pour déficients sensoriels accueillent soit des enfants déficients soit auditifs soit déficients visuels voir les deux.

Les services d'éducation spéciale et de soins à domicile (S.E.S.S.A.D) accompagnent les enfants handicapés en milieu ordinaire et/ou spécialisé. Constitués d'une équipe pluridisciplinaire, ces services ont pour objectifs la prise en charge précoce de l'enfant et l'accompagnement de sa famille, le soutien à la scolarisation et à l'acquisition de l'autonomie. Ils peuvent intervenir dans différents lieux de vie et d'activité de l'enfant ou de l'adolescent (domicile, établissement scolaire, etc.). Selon le type de déficience que présente l'enfant et le type de service pour lesquels ils sont spécialisés, les SESSAD peuvent prendre une appellation différente (ex : SISS service d'intégration scolaire des autistes, SESAD service d'éducation et de soins à domicile, etc.)

Jeunes accueillis dans le secteur médico-éducatif

Les établissements et services pour l'enfance et la jeunesse handicapée	Côtes d'Armor	Finistère	Ille et Vilaine	Morbihan	Bretagne	France métropolitaine
Instituts médico-éducatif (I.M.E)						
Nombre d' établissements	9	12	14	12	47	1 122
Nombre de places	616	865	946	742	3 169	66 749
Etablissements pour enfants ou adolescents polyhandicapés						
Nombre d'établissements	4	3	4	-	11	183
Nombre de places	72	73	89	-	234	5 270
Instituts thérapeutiques,éducatif et pédagogique (I.T.E.P)						
Nombre d' établissements	1	4	4	4	13	369
Nombre de places	45	189	193	87	514	14 820
Instituts d'éducation motrice (I.E.M)						
Nombre d'établissements	1	2	2	1	6	129
Nombre de places	40	52	82	50	224	7 324
Etablissement pour déficients sensoriels (auditifs/visuels)						
Nombre d' établissements	2	2	3	1	8	111
Nombre de places	123	18	180	77	398	7 167
SESSAD(*)- Service d'éducation spéciale et de soins à domicile						
Nombre d' établissements	15	20	25	17	77	1 482
Nombre de places	512	581	763	464	2 320	40 408
(*) y compris les stuctures externes						
TOTAL -ensemble des établissements et services						
Nombre d' établissements et services	32	43	52	35	162	1 991
Nombre de places	1 408	1 778	2 253	1 420	6 859	141 467
Taux d'équipement global en éts pour enfants handicapés (hors SESSAD)						
pour 1 000 jeunes de -20ans	6,5 ‰	5,7 ‰	5,9 ‰	5,7 ‰	5,9 ‰	6,6 ‰
Taux d'équipement global en établissements en SESSAD						
pour 1 000 jeunes de -20ans	3,7 ‰	2,8 ‰	3,0 ‰	2,8 ‰	2 ‰	2,6 ‰

Sources: STATISS 2011 DREES-ARS- FINESS Champ : établissements principaux

La notion de places recouvre les lits en internat et les places en accueil de jour

Avertissement: le champ étant différent des années précédentes, il convient de ne pas comparer les données et de calculer les évolutions

Les établissements et services (présentés ci-dessus), au nombre de 162, offrent une capacité d'accueil de 6 859 places dans la région.

Hors SESSAD, le taux d'équipement global est de 5,9 places pour 1 000 enfants de moins de 20 ans, taux inférieur à la moyenne nationale de 6,6‰. Le département des Côtes-d'Armor apparaît le mieux doté en termes d'équipement.

Les 47 IME implantés dans la région offrent une capacité d'accueil de 3 169 places.

La Bretagne compte 11 établissements pour enfants et adolescents polyhandicapés soit 234 places. Ces structures sont réparties dans 3 départements, le Morbihan ne dispose pas d'établissement de ce type.

Les ITEP, au nombre de 13, offrent une capacité d'accueil de 514 places et sont implantés dans les 4 départements.

Les IEM apparaissent répartis sur les 4 départements et présentent une capacité d'accueil de 224 places.

Les établissements pour déficients sensoriels sont au nombre de 8.

Les 77 SESSAD peuvent accompagner 2 320 jeunes sur l'ensemble de la région.

Le taux d'équipement global est inférieur au taux national : il s'établit à 2,0‰ contre 2,6‰ pour la France métropolitaine.

Les adultes accueillis dans les établissements et services pour adultes handicapés

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises à part entière, qui permettent à des personnes reconnues travailleurs handicapés orienté vers marché du travail d'exercer une activité salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins.

Les travailleurs handicapés employés par une entreprise adaptée ont le statut de salarié. Leur contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée. Ils perçoivent un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'ils occupent et de leur qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité, qui ne peut être inférieur au SMIC.

Les EA bénéficient d'un soutien financier de l'Etat composé de deux aides, une subvention spécifique et une aide aux postes. Pour prétendre aux aides de l'Etat, l'EA doit employer dans son effectif concourant à la production au moins 80% de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail

Les Etablissements et Services d'Aide par le travail (ESAT)

Ces établissements qui ont succédé aux Centres d'Aide par le Travail (CAT) accueillent des personnes sur décision d'orientation de la Commission des droits et de l'autonomie (CDAPH). Ils permettent aux personnes qui n'ont pas acquis suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire, y compris en entreprises adaptées, d'exercer une activité à caractère professionnel dans un milieu protégé. Ces personnes bénéficient en fonction de leurs besoins, d'un suivi médico-social et éducatif. Elles perçoivent une rémunération mais leur statut est particulier puisqu'elles ne sont pas soumises aux dispositions du Code du Travail

Les établissements et services de réinsertion professionnelle pour adultes handicapés comprennent :

- *les Centres de pré-orientation qui accueillent les personnes reconnues travailleurs handicapés pour les accompagner dans la définition d'un projet professionnel (sur une durée d'au moins 12 mois). Un rapport transmis à la CDAPH permet d'éclairer la décision d'orientation professionnelle.*
- *les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) qui permettent l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant un suivi médical (présence de médecins, kinésithérapeutes, ergonomes, psychologues, assistants de service social...) et débouchent sur des diplômes homologués par l'Etat. Les formations proposées peuvent être des formations de pré-orientation, des formations préparatoires (remises à niveau) ou des formations qualifiantes.*

Les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ont pour mission de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant l'accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

Les Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) proposent en plus, des soins réguliers et coordonnés, ainsi qu'un accompagnement médical et paramédical en milieu ouvert.

La région disposait, fin 2012, de 377 établissements et services pour adultes handicapés (hors structures d'hébergement).

- Les entreprises adaptées au nombre de 37 sont implantées dans les quatre départements et elles sont essentiellement concentrées autour de Rennes concernant l'Ille-et-Vilaine.
- Les 83 ESAT offrent 6 241 places. Le taux régional d'équipement en ESAT est resté supérieur à la moyenne nationale : 3,8‰ contre 3,4‰.
- Les établissements et services de réinsertion professionnelle sont au nombre de 8 : dont 3 centres de rééducation professionnelle et 5 centres de pré orientation.
- Les services d'accompagnement pour adultes handicapés (SAVS et SAMSAH) proposaient 3 140 places.

Les établissements et services pour adultes handicapés

	Côtes d'Armor	Finistère	Ille et Vilaine	Morbihan	Bretagne	France métropolitaine
Entreprises adaptées (EA)						
Nbre d'étab.	10	10	8	9	37	nd
Nbre d'aides aux postes	300	639	413	238	1 590	20 000
Etablissements de travail protégé						
ESAT (ex - CAT)						
Nbre d'étab.	12	27	23	20	83	1 322
Nbre de places	1 150	1 750	1 972	1 369	6 241	112 612
Taux d'équipement (1)	4,1‰	3,8‰	3,8‰	3,8‰	3,8‰	3,4‰
Etablissements et services de réinsertion professionnelle pour adultes handicapés						
Nbre d'étab.	2	2	3	1	8	125
dont centres de rééducation professionnelle (CRP)	1	-	2	-	3	nd
dont centres de pré orientation professionnelles	1	2	1	1	5	nd
Nbre de places	43	36	288	24	391	10 892
Services d'accompagnement à la vie sociale pour adultes handicapés						
(SAVS et SAMSAH)						
Nbre de places	851	797	850	642	3 140	39 294
Etablissements d'hébergement						
Maison accueil spécialisé (M.A.S.)						
Nbre d'étab.	9	6	3	5	23	551
(SAVS et SAMSAH)						
Nbre de places	385	175	301	229	1 090	22 815
Foyer d'accueil médicalisé (F.A.M.)						
Nbre d'étab.	8	30	15	11	64	684
Nbre de places (2)	232	468	322	363	1 385	18 863
Foyer de vie						
Nbre d'étab.	13	29	31	19	92	1 477
Nbre de lits et places	478	738	934	482	2 632	45 269
dont nombre de places en accueil	35	88	70	104	297	11 754
Foyer d'hébergement (1)						
Nbre d'étab.	8	31	20	10	69	1 182
Nbre de lits	246	1 127	628	364	2 365	39 990
dont foyer polyvalent						
Nbre d'étab.	0	1	0	0	1	96
Nbre de lits	-	23	-	-	23	3 900
Taux d'équipement (1) en structures d'hébergement	4,7‰	5,5‰	4,2‰	4‰	4,6‰	3,9‰
Services de soins infirmiers à domicile pour adultes handicapés						
SSIAD+SPASAD - soins infirmiers	67	74	119	49	309	5 497

Source : STATISS 2011 DRESS-ARS- FINESS Champ : établissements principaux

Avertissement : le champ étant différent des années précédentes, il convient de ne pas comparer les données et de calculer les évolutions

(1) pour 1000 adultes âgés de 20 à 59 ans

(2) ne sont comptabilisées que les places concernant des adultes handicapés

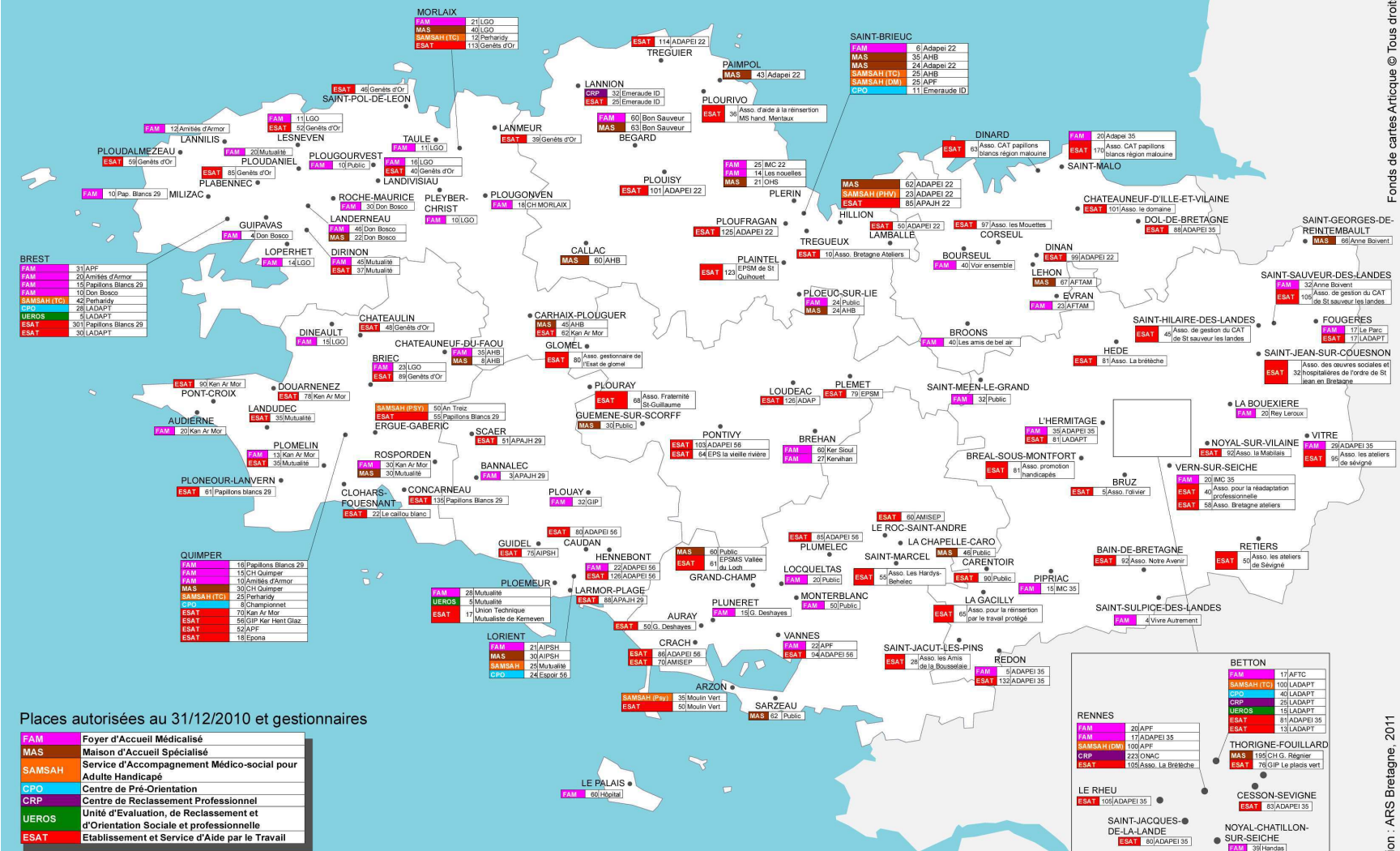
Les deux cartes suivante, qui décrivent la localisation géographique des structures et services pour adultes et enfants handicapés en Bretagne sont extraites de l'atlas du PRS mis en ligne par l'ARS Bretagne sur le site <http://www.ars.bretagne.sante.fr/Atlas-du-PRS.125520.0.html>.

La troisième carte positionne quant à elle sur le territoire breton, les entreprises adaptées.

Structures et services pour adultes handicapés en Bretagne - 31/12/2010

Fonds de cartes Artique © Tous droits réservés

Réalisation : ARS Bretagne, 2011



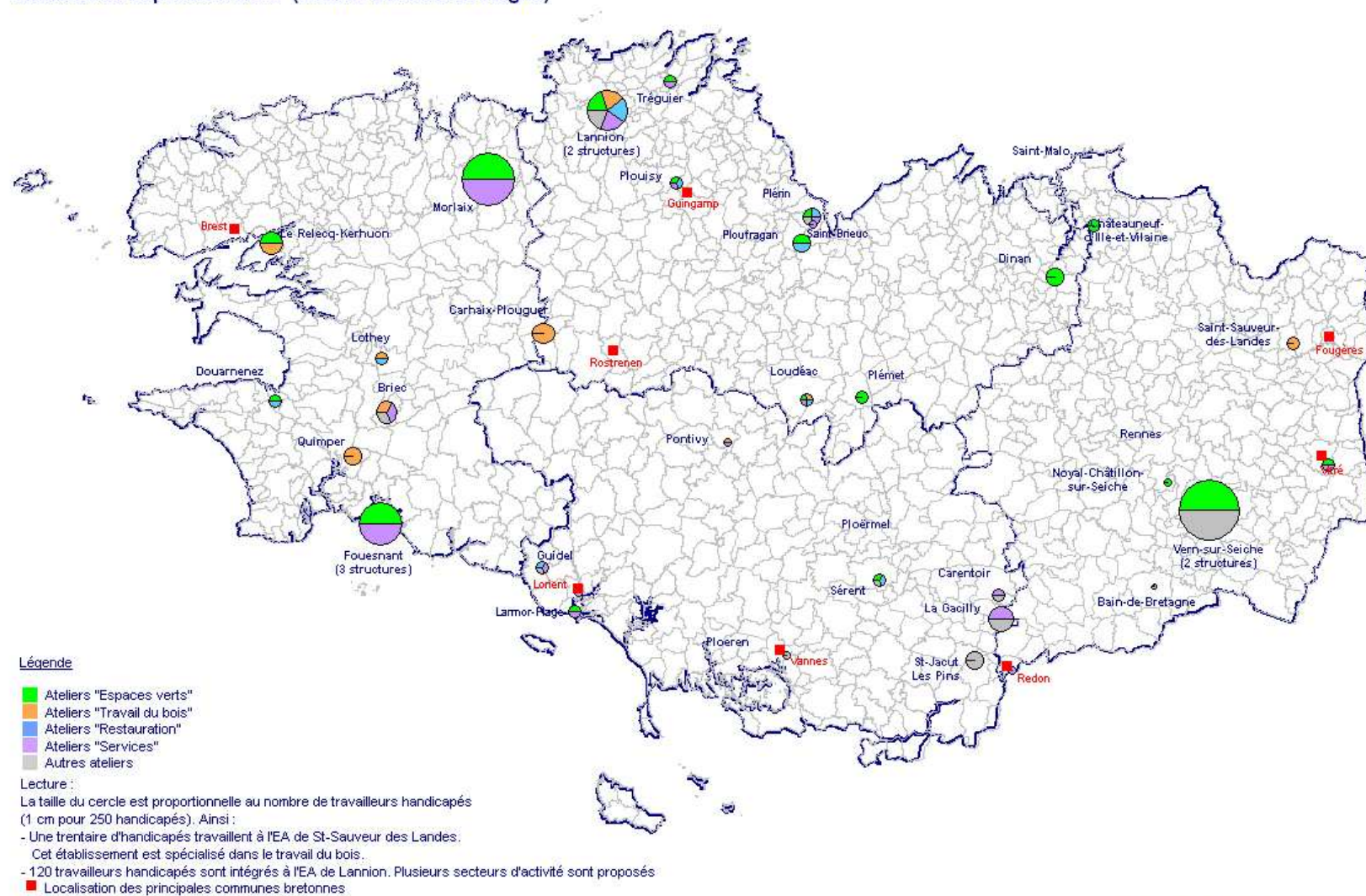
Sources : ARS - Autorisé et installé au 31/12/2010 - Structures sous compétence ARS ou mixte ARS/conseil général

Structures et services pour enfants handicapés en Bretagne - 31/12/2010



Source : ARS - Autorisé et installé au 31/12/2010 - Structures sous compétence ARS ou mixte ARS/conseil général

Localisation des entreprises adaptées en Bretagne
Situation en septembre 2010 (Source Direccte Bretagne)



©Géofla Direccte Bretagne Septembre 2010

La population handicapée salariée en milieu ordinaire

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé

La volumétrie et les caractéristiques des travailleurs handicapés salariés sont analysées à partir des déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH).

Les DOETH constituent la seule source disponible permettant d'appréhender cette population salariée en milieu ordinaire : elle est cependant restrictive puisqu'elle ne concerne que les établissements assujettis à l'obligation d'emploi. De ce fait, elle exclut tous les travailleurs handicapés salariés d'entreprises de moins de 20 salariés.

**14 657 salariés
travailleurs handicapés dans
les entreprises assujetties**

**Plus d'1 sur 3
est âgé de 50 ans et plus**

En 2009, plus de 14 000 travailleurs handicapés sont salariés d'entreprises assujetties à l'obligation d'emploi en Bretagne.

Ils sont répartis entre :

- 16% dans les Côtes-d'Armor,
- 24% dans le Finistère,
- 40% en Ile-et-Vilaine,
- 17% dans le Morbihan.

Les hommes sont majoritaires à 60% (la proportion étant de 58% dans la population salariée des établissements privés de 20 salariés ou plus), de même que les personnes de 25 à 50 ans (38% des salariés reconnus handicapés étant des seniors).

La catégorie professionnelle des ouvriers domine également à 60%, les catégories plus qualifiées étant corrélativement sous représentées : 12% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi exerçant des professions intermédiaires et 3% seulement des professions de cadres.

41% des salariés handicapés sont employés dans le secteur des services industriels, 38% travaillent dans l'industrie et 14% dans le commerce. La construction emploie 7% de bénéficiaires.

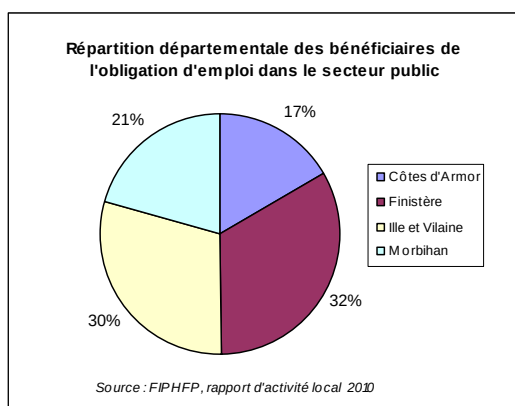
83% d'entre eux affichent une ancienneté supérieure à 2 ans

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public

L'article 13 du décret n°2006-501 relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dispose qu'il est institué dans chaque région un comité local présidé par le Préfet de région ou son représentant. Le comité local de la région Bretagne a été installé le 16 juillet 2007. En application des dispositions du décret n°2009-1149 du 24 septembre 2009, ce comité est composé de représentants des employeurs publics, des organisations syndicales, des associations ou organismes regroupant des personnes handicapées, et des experts dans le domaine du handicap.

Les données présentées ci-après sont issues du rapport d'activité local 2010 du FIPHFP.

Au 1er janvier 2009, on comptait 5 696 bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi un total de 120 965 agents pour les trois fonctions publiques (soit 707 employeurs publics assujettis).



Ces bénéficiaires sont répartis sur le territoire entre 17% dans les Côtes-d'Armor, 32% dans le Finistère, 30 % en Ille-et-Vilaine et 21% dans le Morbihan.

Au niveau national, le taux d'emploi légal au 1er janvier 2009 est de 4%. Tous les départements de la région Bretagne ont un taux d'emploi légal supérieur au taux national, le taux de la région étant de 5%.

Au plan régional, ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses parmi les agents en situation de handicap: elles représentent 57,5% de la population concernée.

Elles constituent également 73,5% des effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique hospitalière mais seulement 44,8% dans la fonction publique territoriale. Les proportions sont identiques dans la fonction publique de l'Etat (51,8% d'hommes pour 48,2% de femmes).

Age des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique

	en %	
	01/01/2008	01/01/2009
Moins de 25 ans	2	1
25 à 40 ans	21	16
41 à 55 ans	64	63
Plus de 55 ans	13	20

Source : FIPHFP, rapport d'activité local 2010

Parmi les 5 696 bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- 39% ont une reconnaissance de travailleur handicapé (entre 33 et 46% selon le département),
- 34% sont des agents reclassés ou assimilés (entre 26 et 40%),
- 14% bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (entre 11 et 19%).

Nature des reconnaissances					
Fonction publique	en %				
	Côtes d'Armor	Finistère	Ille et Vilaine	Morbihan	Bretagne
Agents ayant une RQTH	40	38	33	46	39
Agents reclassés ou assimilés	37	32	40	26	34
Agents bénéficiaires d'une ATI	17	11	11	19	14
Autres*	6	17	15	10	13
Total	100	99	100	100	100

*sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389, titulaires d'une rente accident du travail ou de maladie professionnelle s'il y a incapacité permanente supérieure à 10%, titulaires de la carte d'invalidité, titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), titulaires d'un emploi réservé, titulaires d'une pension d'invalidité si invalidité réduit d'au moins deux tiers la capacité de gain ou de travail, titulaires d'une pension militaire d'invalidité

Source : FIPHFP, rapport d'activité local 2010

Les risques d'inaptitude identifiés par la médecine du travail

Conclusions des rapports annuels des médecins du travail année 2010

	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Apte	74 651	89,6%	132 695	91,1%	127 156	90,9%	116 145	92,2%	450 647	91,1%
Apte avec restrictions	5 177	6,2%	6 847	4,7%	6 138	4,4%	4 011	3,2%	22 173	4,5%
Apte avec aménagement	1 499	1,8%	2 915	2,0%	3 242	2,3%	2 777	2,2%	10 433	2,1%
Inapte au poste	662	0,8%	1 601	1,1%	994	0,7%	464	0,4%	3 721	0,8%
Inapte temporaire	675	0,8%	1 157	0,8%	1 527	1,1%	1 367	1,1%	4 726	1,0%
Inapte à tous postes	609	0,7%	478	0,3%	779	0,6%	1 237	1,0%	3 103	0,6%
Total	83 273	100,0%	145 693	100,0%	139 836	100,0%	126 001	100,0%	494 803	100,0%

Source : rapports médicaux 2010 des services de santé au travail

En l'absence d'exploitation des rapports annuels, aucune autre donnée n'est disponible concernant l'activité des services au travail en 2010.

La population handicapée demandeur d'emploi

Données statistiques sur les demandeurs d'emploi

A partir de février 2009, les données sur les demandeurs d'emploi sont présentées selon de nouveaux regroupements statistiques : catégories A, B, C, D, E (au lieu des catégories 1 à 8 utilisées auparavant).

La plupart des demandeurs d'emploi inscrits à pôle emploi sont tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi :

- certains sont sans emploi (catégorie A),
- d'autres exercent une activité réduite courte, d'au plus 78 heures au cours du mois (catégorie B),
- d'autres exercent une activité réduite longue, de plus de 78 heures au cours du mois (catégorie C)

Par ailleurs, certaines personnes inscrites à pôle emploi ne sont pas tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi :

- elles sont sans emploi et non immédiatement disponibles (catégorie D)
- elles sont pourvues d'un emploi (catégorie E)

La demande d'emploi au 31 décembre 2010

On recensait au 31 décembre 2010, 13 267 demandeurs d'emploi handicapés immédiatement disponibles ou ayant exercé une activité réduite (catégories A, B, C) en Bretagne.

Comme en 2009, cet effectif représente 7% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Il se décline entre :

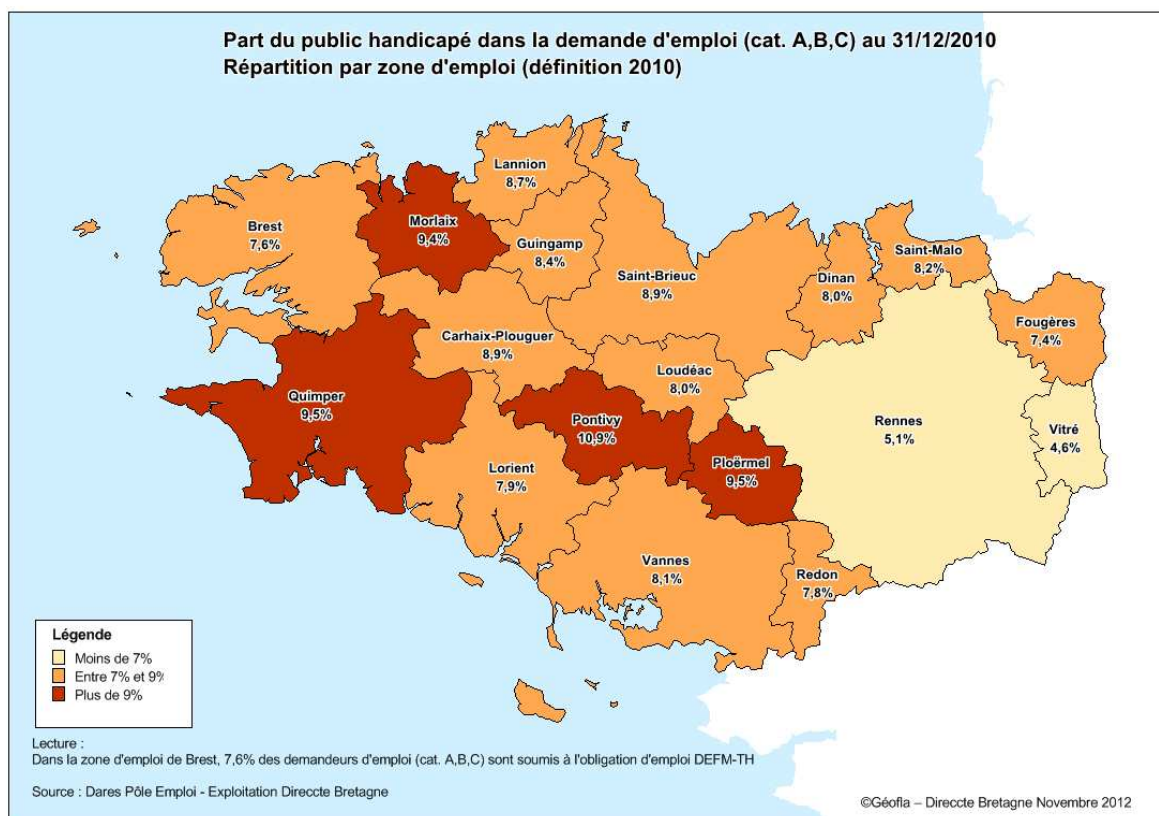
- catégorie A : 10 103 travailleurs handicapés n'exerçant aucune activité (76,2%),
- catégorie B : 1 542 travailleurs handicapés exerçant une activité réduite (11,6%),
- catégorie C : 1 622 travailleurs handicapés exerçant une activité longue (12,2%).

Nombre de demandeurs d'emploi au 31 décembre 2010

	Côtes d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	Bretagne	France
Public handicapé						
Nombre d'inscrits en catégorie A	2 059	3 194	2 284	2 566	10 103	205 256
Nombre d'inscrits en catégorie B	325	444	359	414	1 542	23 028
Nombre d'inscrits en catégorie C	345	545	327	405	1 622	26 131
Nombre d'inscrits en catégories A, B et C	2 729	4 183	2 970	3 385	13 267	254 415
Tout public						
Nombre d'inscrits en catégorie A	20 688	33 892	33 626	27 284	115 490	2 748 149
Nombre d'inscrits en catégorie B	5 746	8 641	9 741	7 145	31 273	549 921
Nombre d'inscrits en catégorie C	7 549	11 460	13 187	9 435	41 631	799 851
Nombre d'inscrits en catégories A, B et C	33 983	53 993	56 554	43 864	188 394	4 097 921
Part des TH (%)						
Sur nombre d'inscrits en catégorie A	10,0%	9,4%	6,8%	9,4%	8,7%	7,5%
Sur nombre d'inscrits en catégorie B	5,7%	5,1%	3,7%	5,8%	4,9%	4,2%
Sur nombre d'inscrits en catégorie C	4,6%	4,8%	2,5%	4,3%	3,9%	0,6%
Sur nombre d'inscrits en catégories A, B et C	8,0%	7,7%	5,3%	7,7%	7,0%	6,2%

Source STMT Dares Pôle emploi - Exploitation : Direccte Bretagne/Service Etudes, Statistiques/Evaluation (S.E.S.E.)

Données brutes au 31/12/2010



La part des travailleurs handicapés dans la demande d'emploi varie entre 5,1% et 10,9% selon les zones d'emploi autour de la moyenne régionale de 7%. De même que l'année précédente, cette part est la plus faible dans les zones d'emploi de Vitré (4,6%) et de Rennes (5,1%). Elle est la plus forte sur Pontivy (10,9%).

Avertissement sur l'évolution de la demande d'emploi

L'analyse de la structure de la population des demandeurs d'emploi handicapés en fin de mois reste fiable mais ne comporte pas d'évolution.

En effet, depuis la loi du 11 février 2005, plusieurs modifications ont progressivement affecté le suivi de l'évolution des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en fin de mois. Ces modifications ont été d'ordres juridique, institutionnel ou technique et ont généré différentes ruptures de séries à différentes dates. L'interprétation de ces évolutions s'avère donc délicate, celles liées à la conjoncture ou à l'impact de la loi du 11 février 2005 ne pouvant être distinguées de celles liées aux changements institutionnels ou techniques.

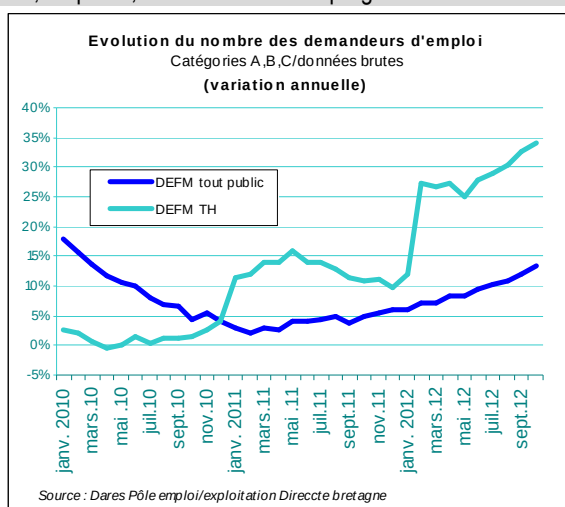
- En 2010, la forte diminution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés s'explique en partie par une rupture des remontées d'informations sur les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'AAH.

L'année 2010 est caractérisée par une évolution très atypique du nombre de demandeurs d'emploi handicapés repérés dans les fichiers de Pôle emploi : alors que le taux annuel de croissance du nombre de demandeurs d'emploi tout public reste positif (passant sur l'année au niveau national, de 18% à 4%), le taux de croissance annuel du nombre de demandeurs d'emploi handicapés diminue à compter de janvier 2010, et ce pendant presque un an. Ce "décrochage" de la série est lié à l'interruption de l'information sur l'AAH.

En effet, à partir de décembre 2009, à la suite de la création de l'agence de services et de paiement (ASP), née de la fusion entre le centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea) et l'agence unique de paiement (AUP), l'alimentation de l'information portant sur les personnes bénéficiaires de l'AAH et issue de remontées informatiques transmises par la Cnasea est arrêtée. En absence d'informations sur la qualité de titulaires d'AAH, les demandeurs d'emploi n'ayant pas d'autres reconnaissances administratives sont enregistrés parmi les demandeurs d'emploi non bénéficiaires de l'OETH. En décembre 2010, le nombre des demandeurs d'emploi n'ayant que l'AAH a fortement baissé. Cette soudaine baisse a fortement contribué à la diminution du nombre des demandeurs d'emploi handicapés de janvier 2010 à janvier 2011.

- À partir de 2011, la situation des demandeurs d'emploi handicapés redevient moins favorable que celle des autres demandeurs d'emploi.

Sur la période, les évolutions des demandeurs d'emploi handicapés inscrits sur les listes de Pôle emploi sont affectées par plusieurs ruptures de série, en lien avec des changements administratifs et institutionnels et doivent être interprétées avec prudence. La forte hausse du niveau des demandeurs d'emploi observée à partir de février 2010 peut traduire une dégradation de la situation des personnes handicapées vis-à-vis du marché du travail mais peut aussi être liée, en partie, à une amélioration progressive du flux d'information des MDPH vers Pôle emploi.



Le taux de croissance annuel du nombre de demandeurs d'emploi handicapés est revenu en janvier 2011 à un niveau proche de celui observé avant le décrochage observé en janvier 2010 et le nombre de demandeurs d'emploi handicapés enregistrés évolue à nouveau (en variation annuelle) à un rythme supérieur au nombre des autres demandeurs d'emploi. En février 2012, la remontée de l'information sur l'AAH a été rétablie se traduisant mécaniquement par la forte hausse du nombre des demandeurs d'emploi handicapés.

En volume, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés atteint 17 718 fin juin 2012, soit le niveau le plus élevé observé depuis janvier 2010.

Motifs d'inscription à Pôle emploi	Bretagne				France	
	Public handicapé		Tout public		Public handicapé	Tout public
Licenciement économique	381	2,9%	6 168	3,3%	8 621	171 393
Autre licenciement	2 587	19,5%	20 745	11,0%	52 569	561 863
Fin de contrat	2 527	19,0%	56 376	29,9%	3 705	117 571
Fin de mission d'intérim	435	3,3%	435	0,2%	43 840	1 044 237
Démission	192	1,4%	6 285	3,3%	7 737	294 477
1ère entrée	101	0,8%	19 410	10,3%	2 185	127 987
Reprise d'activité	1 922	14,5%	15 723	8,3%	36 604	319 814
Autres	5 122	38,6%	63 252	33,6%	99 154	1 460 579
Total	13 267	100,0%	188 394	100,0%	254 415	4 097 921

Source : STMT Dares Pôle emploi - Exploitation : Direccte Bretagne (S.E.S.E.)

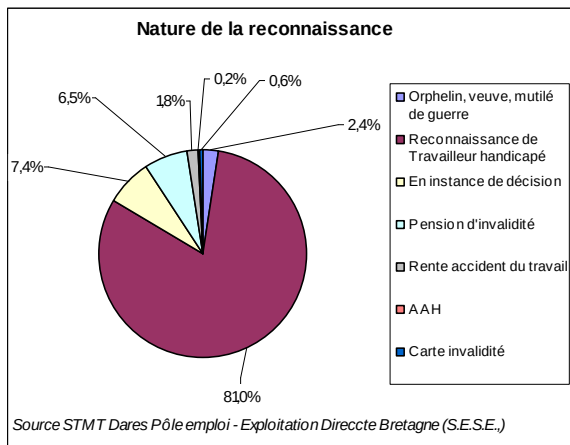
La forte proportion des motifs « autres » parmi les motifs d'inscription identifiés par Pôle Emploi limite la pertinence des analyses qui peuvent être produites sur ce thème.

L'analyse des demandes d'emplois enregistrés en 2010 met en évidence le constat suivant :

Sur le tout public, la majorité (30%) des inscriptions en Bretagne sont réalisées pour motif de « fin de contrat ou fin de mission », alors que cette proportion est de 22% pour le public handicapé.

Les caractéristiques du public handicapé demandeur d'emploi

➤ Nature de la reconnaissance



81% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi inscrits à Pôle emploi ont une reconnaissance de travailleurs handicapés :

- reconnaissance délivrée par la COTOREP et encore valide en 2010 pour 18 % des inscrits (26 % en 2009),

- reconnaissance "marché du travail" délivrée par CDAPH, visant un emploi en milieu ordinaire pour 59 % (45 % en 2009),

- reconnaissance "ESAT" délivrée par la CDAPH visant un emploi en milieu protégé (même pourcentage qu'en 2009).

- 8% sont titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail

- Près de 7% ont un dossier en cours à la CDPAH et en instance de décision.

➤ Sexe et âge

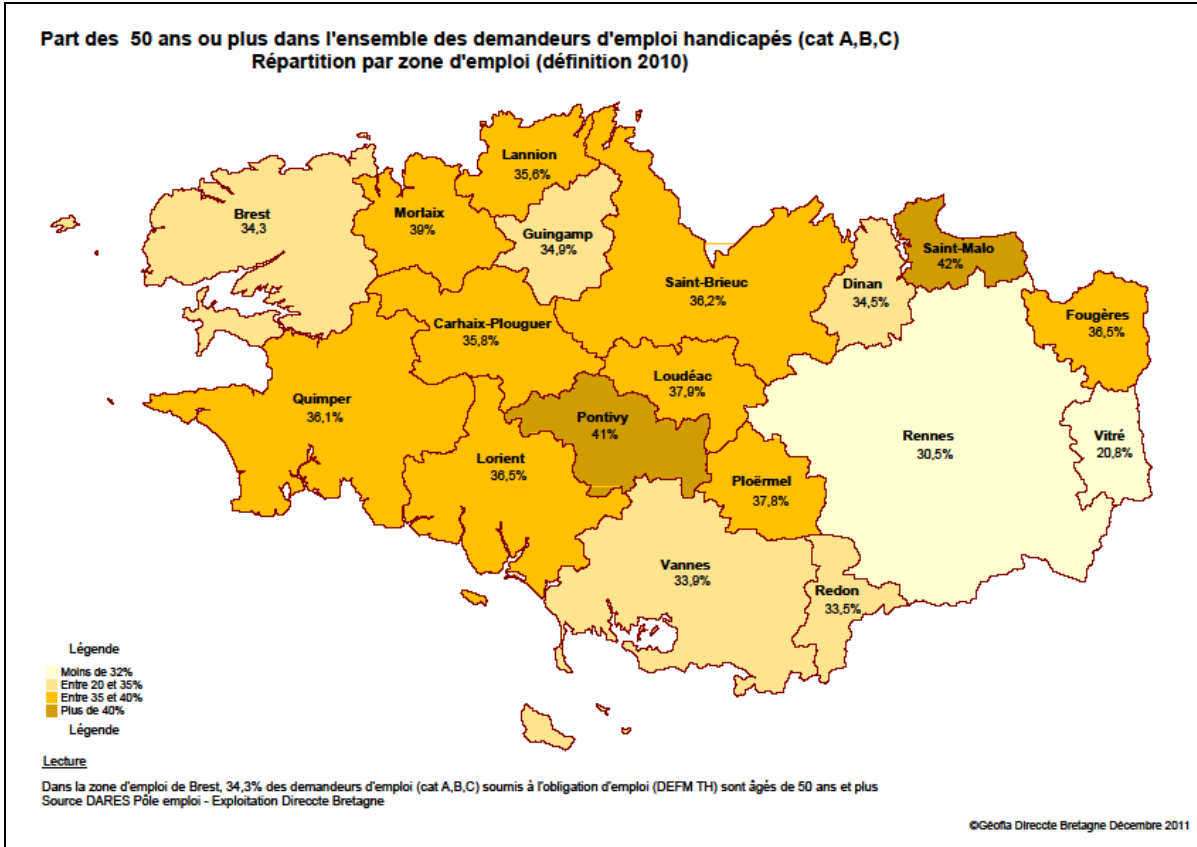
Comme en 2009, la population des demandeurs d'emploi handicapés est plus masculine que l'ensemble de celle inscrite à Pôle emploi.

Parmi les demandeurs d'emploi handicapés, on recensait au 31 décembre 2010, 54% d'hommes et 46% de femmes.

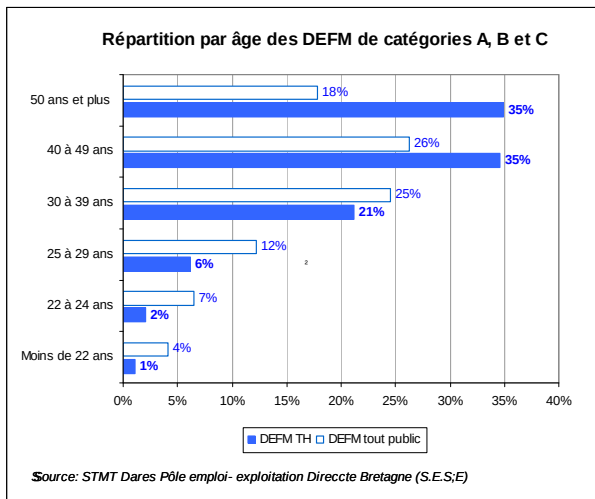
Sur le tout public, la répartition était, à la même date, de 48% pour les hommes et de 52% pour les femmes.

Nombre de demandeurs d'emploi selon le sexe								
	Côtes d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	Bretagne	%	France	%
Public handicapé								
Hommes	1 513	2 258	1 665	1 790	7 226	54%	145 148	6,7%
Femmes	1 216	1 925	1 305	1 595	6 041	46%	109 267	4,3%
Ensemble	2 729	4 183	2 970	3 385	13 267	100%	254 415	100%
Tout public								
Hommes	16 047	25 753	28 180	20 665	90 645	48%	2 044 159	50%
Femmes	17 936	28 240	28 374	23 199	97 749	52%	2 053 762	50%
Ensemble	33 983	53 993	56 554	43 864	188 394	100%	4 097 921	100%

Source: STMT Dares Pôle emploi - Exploitation: Direccte Bretagne (S.E.S.E.)



A l'échelle de la région, la part des 50 ans et plus parmi l'ensemble des inscrits à Pôle emploi s'établit à 34,9% concernant le public handicapé contre 17,8% pour le tout public.



Les demandeurs d'emploi handicapés sont nettement plus âgés que l'ensemble des demandeurs d'emploi :

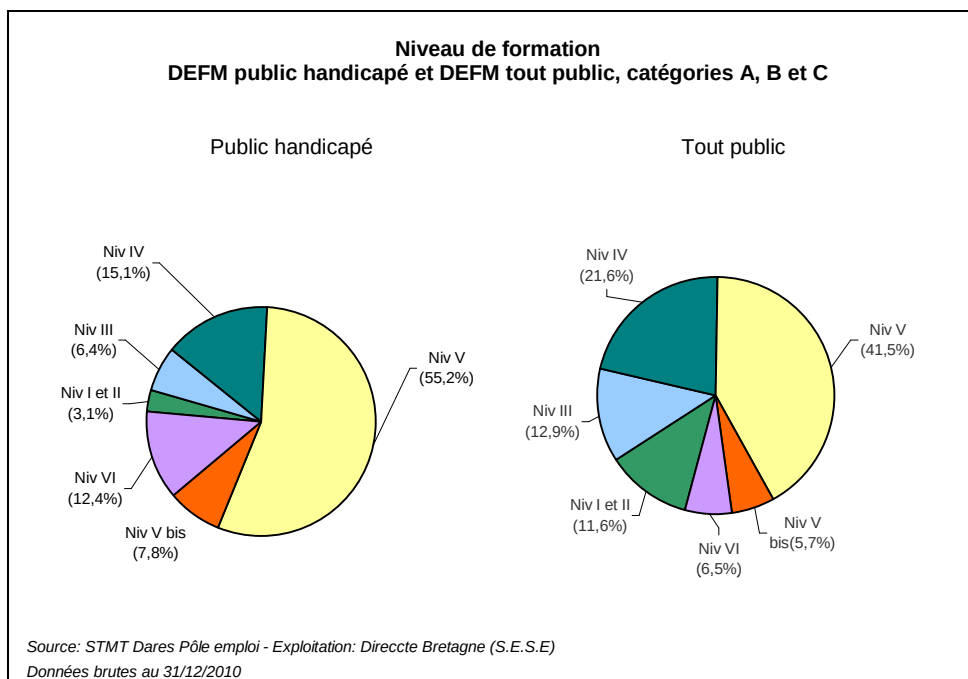
- Age moyen tout public : 36,6 ans,
- Age moyen public handicapé : 44,1 ans.

Ainsi, catégories A, B, C confondues, l'âge moyen des demandeurs d'emploi handicapés est supérieur de 7,5 années à celui des demandeurs d'emploi tout public.

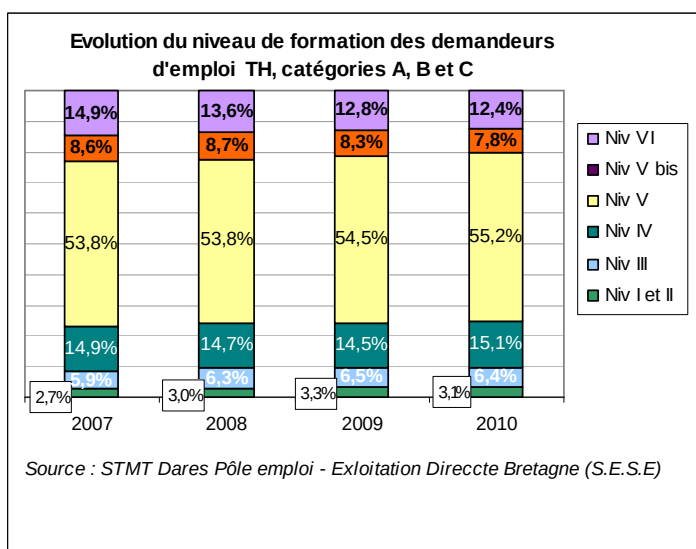
➤ Niveau de formation

Pas de changement par rapport à la situation constatée en 2009, les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés présentent un niveau de formation inférieur à l'ensemble du public inscrits à Pôle Emploi :

- 75% sont de niveaux V ou infra V soit 2 points de plus que pour le tout public,
- A l'inverse 15% sont de niveau IV (bac) contre 22% pour le tout public,
- Les niveaux de formation supérieurs (niveaux I, II et III) sont toujours nettement moins représentés.



L'évolution de la répartition des niveaux de formation des travailleurs handicapés demandeurs d'emploi sur 4 ans, est la suivante :



Définition des niveaux de formation

Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à Bac+2 (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, diplôme de grande école).

Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc).

Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandon des études sans diplôme.

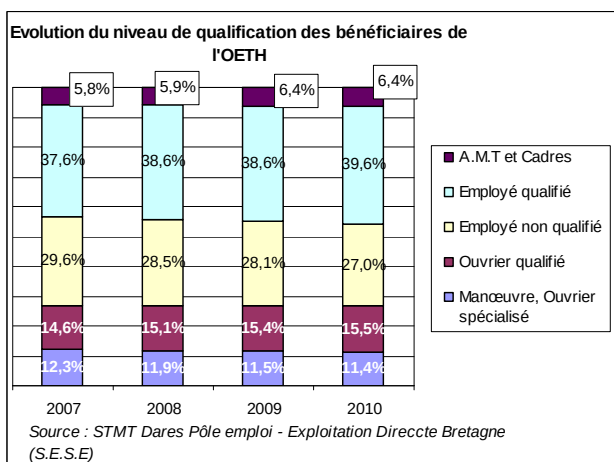
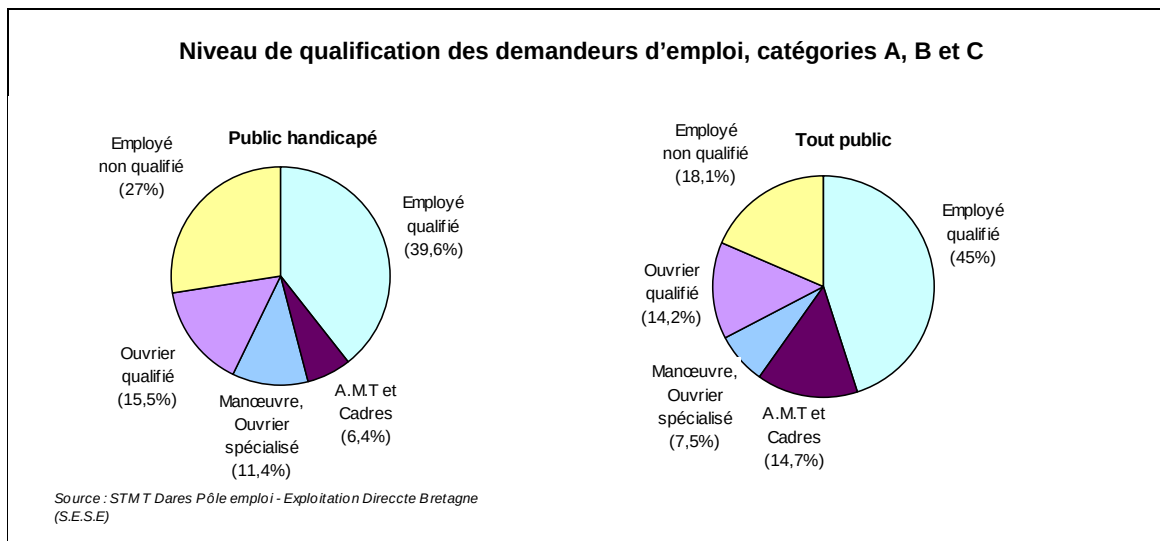
Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).

Niveaux V bis et VI : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.

➤ Niveau de qualification

En termes de qualification, les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés ont :

- un profil d'employé dans 67% des cas,
- un profil d'ouvrier dans 27% des cas,
- 6% seulement sont agents de maîtrise ou cadres.



Là encore, pas de changement de tendance par rapport à l'année précédente.

Le niveau de qualification des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés est en 2010, comme en 2009, toujours globalement inférieur à celui de l'ensemble du public.

En effet, ils demeurent un peu plus souvent positionnés sur des emplois non qualifiés :

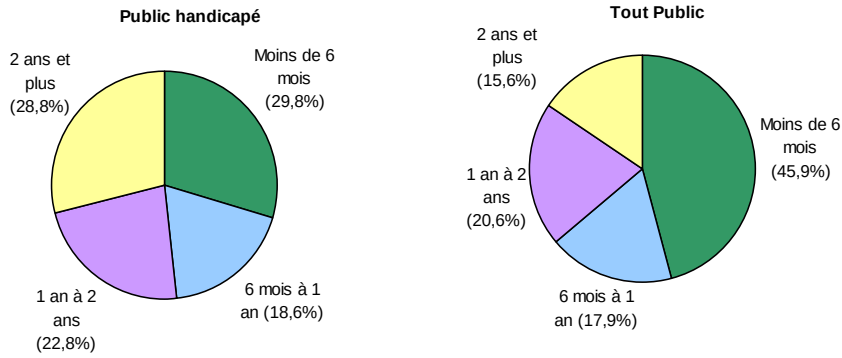
- de manœuvre, ouvrier spécialisé : 11,4 % contre 7,5 % pour le tout public
- d'employé non qualifié : 27,0 % contre 18,1%.

➤ Ancienneté d'inscription à Pôle emploi

L'accès à l'emploi est resté plus difficile pour le public handicapé que pour le tout public : les anciennetés d'inscription au chômage sont nettement plus importantes pour les premiers. En effet, 52% des travailleurs handicapés sont inscrits comme demandeurs d'emploi depuis plus d'un an contre 36% dans le tout public. A l'inverse, 30% sont inscrits depuis moins de 6 mois contre 46% du tout public.

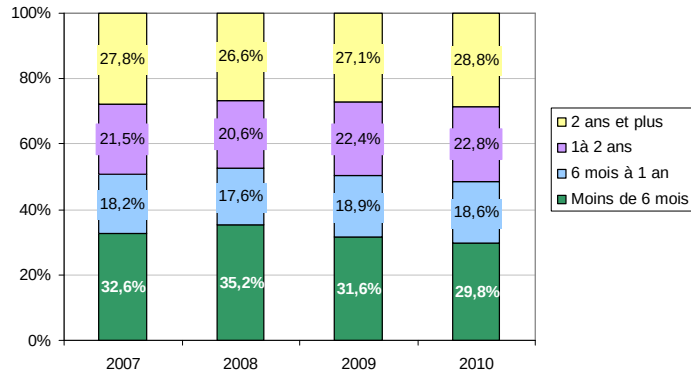
Fin 2010, la durée moyenne d'inscription à Pôle emploi s'élevait à 21 mois, soit 8 mois de plus que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Ancienneté d'inscription des demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C



Source : STMT Dares Pôle emploi - Exploitation: Direccte Bretagne (S.E.S.E.)

Evolution du niveau de l'ancienneté d'inscription des DEFM TH de catégorie A, B et C



Source STMT Dares Pôle emploi - Exploitation: Direccte Bretagne/Service Etudes, Statistiques/Evaluation (S.E.S.E.)

Données brutes au 31/12/2010

Part des DELD (*) dans l'ensemble des demandeurs d'emploi handicapés (cat A,B,C) Répartition par zone d'emploi (définition 2010)



Lecture

Dans la zone d'emploi de Brest, 53,2% des demandeurs d'emploi (cat A,B,C) soumis à l'obligation d'emploi (DEFM TH) recherche un emploi depuis un an ou plus

Source DARES Pôle emploi - Exploitation Direccte Bretagne

(*) Demandeurs d'emploi de longue durée

©Géofila Direccte Bretagne Décembre 2011

A l'échelle de la région, 52% des demandeurs d'emploi sont chômeurs de longue durée : ce pourcentage varie entre 43,6% et 55,9% selon la zone d'emploi (définition de 2010).

Il est le plus élevé sur les zones d'emploi de Saint-Malo et de Ploërmel.

Le chômage de longue durée concerne relativement moins les travailleurs handicapés de Vitré et de Vannes.

➤ Les principaux métiers recherchés

En 2010 comme en 2009, la répartition des demandeurs d'emploi selon les métiers qu'ils recherchent met en évidence une plus grande diversité de métiers chez les hommes que chez les femmes. Ce constat se retrouve concernant le public handicapé et le tout public.

Les hommes handicapés recherchent majoritairement un emploi dans les domaines suivants : le transport et la logistique, le secteur mécanique, électricité et électronique, les services à la personne et à la collectivité.

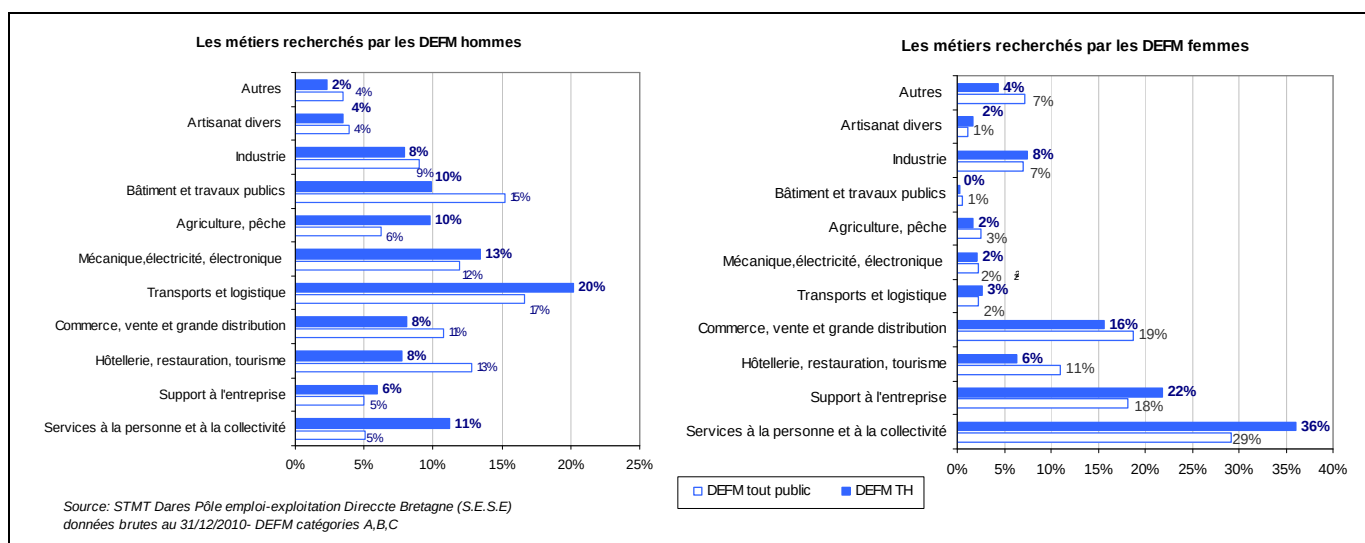
Les principales différences constatées entre hommes travailleurs handicapés et hommes tout public sont :

- davantage de demandeurs d'emploi handicapés sur les services à la personne
- davantage de demandeurs d'emploi handicapés sur le transport et la logistique
- davantage de demandeurs d'emploi handicapés dans le secteur mécanique, électricité et électronique

Les femmes quant à elles sont principalement centrées sur les activités de service à la personne (ou à l'entreprise) puis le commerce.

Les principales différences constatées entre femmes handicapées et femmes tout public sont :

- davantage de demandeuses d'emploi handicapées sur les services à la personne ou à l'entreprise (58% chez les DEFM TH, 48 % pour les DEFM tout public)
- elles demeurent moins positionnées dans le commerce (16% contre 19 %).



Eléments de contexte

La démographie en Bretagne

En 2010, la population bretonne était estimée à 3 173 044 personnes. Cet effectif place la région au 7^{ème} rang parmi les 22 régions de la France métropolitaine. La région concentre 5% de la population métropolitaine.

Les départements d'Ille-et-Vilaine et du Finistère regroupent près de 60% de la population (respectivement 31% et 28%), le Morbihan rassemble 23% des habitants et les Côtes-d'Armor 18%.

Depuis 1999, la progression annuelle moyenne bretonne est de +0,9% alors que l'augmentation au niveau national est de +0,7%. Cette augmentation est due principalement à l'afflux des nouveaux arrivants.

La progression est très inégale selon les départements. Elle varie de +0,5% dans le Finistère à +1,2% en Ille-et-Vilaine qui se rapproche désormais du million d'habitants.

Les retraités sont nombreux en Bretagne et de ce fait la population vieillit plus vite que la moyenne de celle de métropole.

L'âge moyen des Bretons est passé de 37,5 ans en 1990 à 41,1 ans soit un an de plus qu'en moyenne de France métropolitaine (36,9 ans à 40,1 ans).

La proportion des personnes âgées de 50 ans et plus ne cesse d'augmenter : près de 38% des Bretons appartiennent à cette tranche d'âge (33,6% en 1999). En France métropolitaine, l'évolution est identique (31,6% en 1999 et 35,7%).

Les entreprises et l'emploi en Bretagne

➤ *Les entreprises et l'emploi salarié*

Au 31 décembre 2010, Pôle emploi recensait 75 449 établissements en Bretagne employant un total de 735 515 salariés soit 4,5% de la population salariée française.

Concernant le nombre d'entreprises et le nombre de salariés, la tendance à la baisse enregistrée en 2009 ne s'est pas poursuivie en 2010.

Seul le département des Côtes-d'Armor a enregistré cette année là une diminution à la fois de ses effectifs salariés et du nombre d'entreprises mais celle-ci a été faible (respectivement -0,6% et -0,5%).

A l'échelle nationale, le nombre total de salariés a affiché une hausse de 0,8% tandis que le nombre d'établissements marquait une baisse de 0,9%.

La répartition des établissements et des salariés en 2010

	Côtes d'Armor	Finistère	Ille et Vilaine	Morbihan	Bretagne	France
Etablissements						
Nombre d'établissements	13 283	20 392	224 050	17 669	75 449	1 586 185
Evolution 2009-2010 (%)	-0,5	0,0	0,6	0,4	0,2	-0,9
Salariés						
Nombre de salariés	115 227 073	194 603	272 363	154 322	737 515	16 383 342
Evolution 2009-2010 (%)	-0,6	0,2	1,9	1,9	1,1	0,8

Source : Pôle emploi-les cahiers statistiques n°1 1 "emploi salarié en 2010- septembre 2011

En 2010, toutes les régions ont été créatrices d'emploi à l'exception de trois d'entre elles (Haute Normandie, Lorraine, Champagne-Ardenne). A l'opposé, huit régions enregistrent les plus fortes progressions. Parmi ces régions, et avec un taux d'augmentation de 1,1% (soit +7 800 emplois), la Bretagne est en 7^{ème} position.

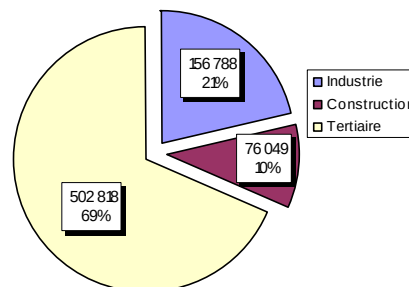
Le tertiaire augmente (+1,8%) comme dans toutes les régions (+1,7% au niveau national).les emplois dans l'industrie et dans la construction diminuent (-0,2% dans les deux secteurs), la baisse étant pour la France entière, de 1,9% pour l'industrie et de 0,9% pour la construction.

La répartition des salariés par secteurs d'activité en 2010

	Nombre de salariés	Variation 2009/2010	
Industrie	156 788	-0,5%	↘
Construction	76 049	-0,5%	↘
Tertiaire	502 818	1,8%	↗
Autres (agriculture sylviculture, pêche)	1 860	-1,1%	↘
Total	737 515	1,1%	↗

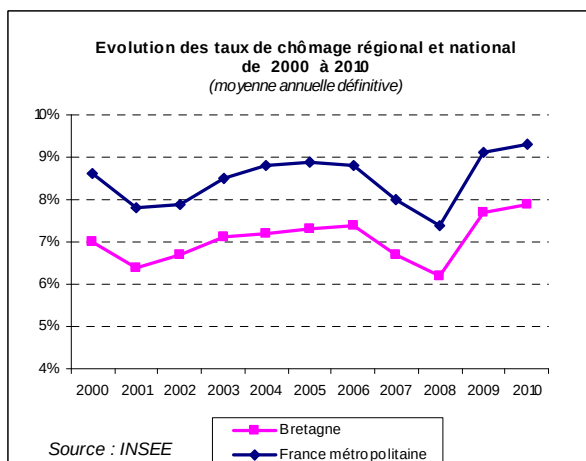
Source : Pôle emploi-les cahiers statistiques n°1 1 "emploi salarié en 2010- septembre 2011

Répartition des salariés par secteur d'activité en 2010



Les principaux emplois occupés relèvent du domaine tertiaire qui concentre 69% des emplois salariés. Les activités industrielles génèrent 21% des emplois salariés. Les emplois de la construction concernent quant à eux 10% des postes de salariés dans la région.

➤ Les indicateurs de chômage



Fin décembre 2010, en Bretagne le taux de chômage (provisoire) s'établissait à 7,7%. Ce taux restait largement inférieur au taux de chômage en France métropolitaine (9,2%), la Bretagne déclarant le taux de chômage le plus faible au regard de toutes les autres régions françaises.

Depuis, et même si la région demeure l'une de celles où le taux de chômage est le plus bas, l'écart avec le niveau national se réduit :

- fin décembre 2011 : 1,3 point d'écart,
- fin septembre 2012 : 1,1 point.

➤ Les offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi

L'analyse des offres enregistrées par Pôle Emploi permet d'avoir un éclairage sur le volume et la nature des besoins de recrutement des entreprises (même si ces offres ne couvrent bien sûr pas l'intégralité des besoins en personnel).

Au cours de l'année 2010, Pôle emploi a collecté un total de 153 589 offres d'emploi. Ces offres proviennent :

- des Côtes-d'Armor : 19%,
- du Finistère : 29%,
- d'Ille-et-Vilaine: 32%,
- du Morbihan: 21%.

Là encore, dans la structure des offres d'emploi, pas de changement par rapport à l'année 2009.

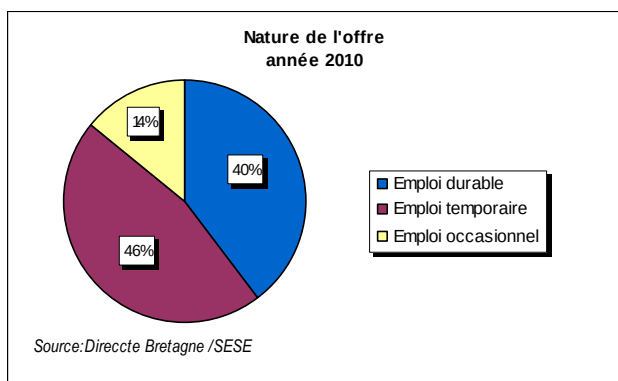
Nature des offres d'emploi

	Nombre total d'offres		Emploi		Emploi		Emploi		% emploi durable	
	d'emploi collectées		durable*	Nombre	temporaire**	Nombre	occasionnel***	Nombre		
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Côtes d'Armor	27 082	28 661	9 214	9 530	13 760	14 482	4 108	4 649	34,0	33,3
Finistère	38 755	44 284	13 202	15 692	19 804	21 923	5 749	6 669	34,1	35,4
Ille et Vilaine	42 664	48 765	19 838	22 128	16 364	18 955	6 462	7 682	46,5	45,4
Morbihan	28 569	31 879	12 898	13 821	12 996	15 269	2 675	2 789	45,1	43,4
Bretagne	137 070	153 589	55 152	61 171	62 924	70 629	18 994	21 789	40,2	39,8

Source : STMT=Pôle Emploi, Dares
données brutes

* CDD de plus de 6 mois ** CDD de 1 à 6 mois et mission intérim > 1 mois

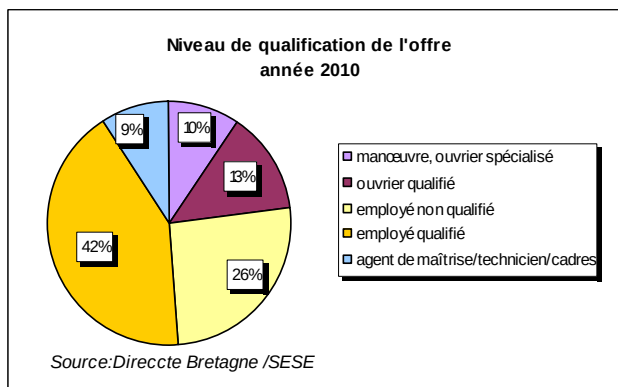
*** CDD < 1 mois et mission intérim < 1 mois



- 46% des emplois sont temporaires et parmi eux on compte 36% de CDD d'une durée de 1 à 6 mois et 10% de contrats intérimaires d'au moins un mois,

- 40% des emplois proposés sont dits « durables » c'est-à-dire couvrant une période d'au moins 6 mois parmi lesquels on comptabilise 27% de CDI (jusqu'à 45% en Ille-et-Vilaine) et 13% de CDD d'une durée de 6 mois et plus,

- Les 14% d'emplois occasionnels sont des CDD très courts et des missions d'intérim (ce pourcentage varie entre 9% dans le Morbihan et 16% dans les Côtes-d'Armor et l'Ille-et-Vilaine).



En termes de qualification, plus de deux tiers des offres portent sur des postes d'employés et principalement d'employés qualifiés (42%). Elles se répartissent entre :

- 36% d'offres de postes non qualifiés et 55% de postes qualifiés,

- 23% de profil ouvriers, 68% de profils employés et 9% d'agents de maîtrise, techniciens ou cadres,

- 50% des offres proviennent d'entreprises employant moins de 10 salariés, 22% d'entreprises employant entre 10 et 49 salariés.

En termes de durée du travail, plus des deux tiers (69%) portent sur des emplois à temps plein et 17% sur des emplois à temps partiel égal ou supérieur à 20 heures.

Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) concerne tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC). Depuis la loi du 11 février 2005, cette obligation s'applique également au secteur public mais fait l'objet d'un dispositif spécifique.

Tout employeur qui entre dans le champ d'application dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation.

La loi du 11 février 2005 a instauré, à compter du 1er janvier 2006, un nouveau mode de calcul du nombre de salariés et mis en place un dispositif plus incitatif pour les entreprises, ainsi qu'une majoration de la contribution pour celles qui n'auront fait aucun effort pendant plus de 3 ans, soit en 2010.

Dans le secteur privé

La situation des entreprises par rapport à leur obligation d'emploi (hors secteur public) a pu être analysée à partir des résultats des DOETH (déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés) portant sur l'année 2009⁽⁶⁾.

**4 108 établissements
assujettis en 2009**

**324 353 salariés, dont
14 657 travailleurs
handicapés**

En 2009, 4 108 établissements bretons étaient assujettis à l'obligation d'emploi.

Ils sont répartis entre :

- 17% dans les Côtes-d'Armor,
- 25% dans le Finistère,
- 40% en Ile-et-Vilaine,
- 18% dans le Morbihan.

Ces établissements emploient un total de 324 353 salariés, parmi lesquels on comptabilise 14 657 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le champ des établissements assujettis à l'OETH en 2009

	Côtes d'Armor	Finistère	Ile-et-Vilaine	Morbihan	Bretagne	France
Etablissements de 20 salariés et plus						
Nombre d'établissements	1 052	1 747	2 454	1 392	6 645	141 520
Effectif salarié	67 788	119 358	176 895	87 492	451 533	
Etablissements assujettis à l'OETH						
Nombre d'établissements	702	1 036	1 651	719	4 108	128 400
Effectif salarié	50 693	81 944	142 925	48 791	324 353	9 183 000
d'emploi	2 468	3 895	5 867	2 427	14 657	322 300

Source : DOETH 2009 - DIRECCTE Bretagne

NB : les données de 2009 ne sont pas strictement comparables aux données des années antérieures. La loi du 1er décembre 2008 a modifié le mode de décompte des bénéficiaires.

Les entreprises peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en mobilisant différents moyens de mise en œuvre. A l'échelle de la région :

- 73% des établissements emploient des bénéficiaires, dont 33% remplissent leur obligation par ce seul moyen,
- 18% versent une contribution à l'AGEFIPH : pour 6 % des établissements, c'est le seul moyen utilisé (12% combinent différents moyens de mise en œuvre),
- 9% des établissements ont conclu des accords spécifiques relatifs à l'emploi de personnes handicapées.

⁽⁶⁾ cf Direccte Bretagne Analyses "L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements du secteur privé : bilan de l'année 2009" - Mai 2012

Modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi en 2009

	Côtes d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	Bretagne	France
Emploi de TH seul	40%	37%	25%	39%	33%	29%
Emploi de TH et contrats	13%	14%	11%	16%	13%	9%
Emploi de TH et contribution	12%	12%	17%	10%	14%	12%
Emploi de TH, contrats et contribution	12%	10%	14%	9%	12%	15%
Autres formes d'emploi de TH combinées	2%	1%	2%	1%	1%	
Emploi direct de TH	79%	74%	69%	75%	73%	65%
Contribution	4%	6%	6%	8%	6%	11%
Contrats et contribution	12%	9%	15%	9%	12%	15%
Pas d'emploi direct de TH	16%	15%	21%	17%	18%	26%
Accord	5%	11%	9%	7%	9%	9%
Ensemble	100%	100%	99%	99%	100%	100%

Source : DOETH 2009 - DIRECCTE Bretagne

Part des TH :
4,5% en région

5,2% dans l'industrie
3,3% dans la construction

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'établit à 4,5% l'échelle régionale : il varie entre 5% dans le Morbihan et 4,1% en Ille-et-Vilaine.

Il diffère aussi en fonction du secteur d'activité : plus élevé dans le secteur industriel, il est le plus faible dans la construction.

Part des personnes handicapées (ou taux d'emploi) selon le secteur d'activité

	Côtes d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	Bretagne
Agriculture	4,4%	3,1%	4,9%	//	3,8%
Industrie	9,7%	5,5%	5,1%	5,2%	5,2%
Construction	3,3%	3,5%	3,1%	3,7%	3,3%
Commerce	2,1%	3,9%	3,2%	4,3%	3,8%
Services	5,7%	4,9%	3,9%	5,4%	4,6%
Ensemble	4,9%	4,8%	4,1%	5,0%	4,5%

Source : DOETH 2009 - DIRECCTE Bretagne

Dans le secteur public

Depuis la mise en application de la loi du 11 février 2005, le secteur public est également soumis à l'obligation d'emploi et le FIPHFP a été créé. Les données collectées permettent de connaître les taux d'emploi enregistrés dans les différentes fonctions publiques.

707 employeurs publics
assujettis

5 696 bénéficiaires
employés
Taux d'emploi : 5,14%

En Bretagne, au 1^{er} janvier 2009 le FIPHFP recensait 707 employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi parmi lesquels :

- 77% relèvent de la Fonction publique territoriale,
- 18% relèvent de la Fonction publique hospitalière,
- 5% relèvent de la Fonction publique d'Etat.

Ces employeurs publics assujettis représentaient un effectif total de 120 965 agents pour les trois fonctions publiques.

Les 5 696 bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent un taux d'emploi direct de 5,14% sur l'ensemble de la Fonction publique. Ce taux varie selon le département : il est le plus faible en Ille-et-Vilaine (4,71%), le plus élevé dans le Finistère (5,92%).

Il varie aussi selon la Fonction publique :

- il est plus élevé dans la Fonction publique hospitalière : 5,17% à l'échelle régionale (et jusqu'à 5,64% dans le Finistère),
- il s'établit à 5,26% dans la fonction publique territoriale (et jusqu'à 6,44% dans le Finistère),
- dans la fonction publique d'Etat, il s'établit à 3,58%.

Taux d'emploi dans le secteur public au 1er janvier 2009

Fonction publique	Côtes d'Armor	Finistère	Ille et Vilaine	Morbihan	Bretagne	Taux d'emploi indirect
Fonction publique d'Etat	2,54	3,45	4,12	2,70	3,58	0,57
Fonction publique hospitalière	5,53	5,64	4,73	4,88	5,17	0,20
Fonction publique territoriale	4,83	6,44	4,78	4,86	5,26	0,52
Total fonction publique	5,02	5,82	4,71	4,80	5,14	0,40

Source : FIPHFP, rapport d'activité local 2010

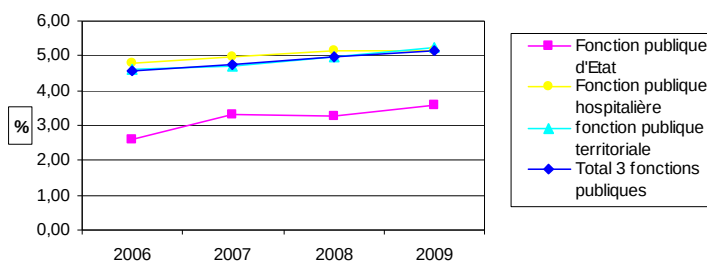
La loi prévoit qu'un employeur public peut déduire de sa contribution certaines dépenses (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle ou pour maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagements de postes de travail).

Le recours à ce type de dépenses déductibles représente un taux d'emploi indirect de 0,40% à l'échelle de la région. Il varie entre 0,25% en Ille-et-Vilaine et 0,58% dans le Finistère.

L'évolution enregistrée depuis 2006 met en évidence une progression régulière du taux d'emploi direct, traduction des efforts réalisés pour répondre à l'obligation d'emploi réaffirmée par la loi de 2005.

Sur les 3 fonctions publiques confondues, ce taux est passé de 4,58% au 1er janvier 2006 à 5,14% au 1er janvier 2009.

Evolution du taux d'emploi direct dans les 3 fonctions publiques



Source : FIPHFP, rapport d'activité local 2010

Les moyens organisationnels et humains

Les partenaires institutionnels

■ L'AGEFIPH – Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

L'AGEFIPH est issue de la loi du 10 juillet 1987 portant sur l'emploi des personnes handicapées. Agréée par le Ministère du Travail, elle a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Dans le cadre de son intervention auprès des entreprises et employeurs privés, et des personnes reconnues handicapées bénéficiaires des lois de 1987 et 2005, elle s'appuie sur un large réseau d'opérateurs qu'elle finance ou co-finance dont :

- **Les Cap Emploi** qui sont en charge de l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi et de l'accompagnement des entreprises dans leurs démarches pour recruter des collaborateurs handicapés,

- **les Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)** qui visent à maintenir en activité des salariés dont l'aptitude médicale devient incompatible avec leur poste de travail,

- Le réseau **ALTHER** a pour but d'informer les entreprises sur leur obligation d'emploi les conseiller et les accompagner dans la mise en œuvre de solutions adaptées.

Elle contribue à la politique de l'emploi conduite par l'Etat et développe des accords et conventions de collaboration notamment avec la Région Bretagne et Pôle Emploi pour amplifier l'accès des personnes en situation de handicap dans les dispositifs de formation du droit commun.

Elle est acheteur de formation pour les travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi et salariés, en complémentarité avec le droit commun.

Elle se trouve au cœur du partenariat qu'elle suscite entre les acteurs économiques, sociaux et associatifs.

■ Le FIPHFP – Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Ce fonds, institué par la loi du 11 février 2005, est commun aux trois fonctions publiques (Etat, hospitalière, territoriale). Il a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des personnes en prise avec elle.

Les aides du FIPHFP portent notamment sur :

- des aides techniques et humaines : aménagement et adaptation des postes de travail, rémunération des agents chargés d'accompagner les personnes handicapées dans l'exercice de leur fonction professionnelle, formation et information des travailleurs handicapés, aides pour améliorer les conditions de vie...

- des actions de sensibilisation des acteurs et d'amélioration de la connaissance des salariés en situation de handicap, ainsi que des études.

■ Pôle Emploi

Pôle Emploi a pour mission d'accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche et d'aider les entreprises à recruter.

Ses missions :

- l'accueil et l'inscription des demandes d'emploi,
- le versement des allocations des demandeurs d'emploi indemnisés,
- l'accompagnement de chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement,
- la prospection du marché du travail en allant au devant des entreprises,
- l'aide aux entreprises dans leurs recrutements.

Le développement d'une nouvelle offre de services doit permettre un service plus personnalisé, une simplification des démarches une intensification des services pour un public plus large le développement des services pour un public plus large et le développement des services aux entreprises.

Comme précédemment, elle agit en co-traitance avec le réseau Cap Emploi concernant le public travailleur handicapé et avec le réseau des Missions Locales (ML) et des Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO) concernant le public jeune. Elle dispose dans chaque département, d'un conseiller spécialisé dans le suivi et le placement des demandeurs d'emploi handicapés.

■ L'Etat

L'Etat conduit une politique interministérielle qui vise à répondre aux attentes des personnes handicapées par rapport à trois critères : égalité de traitement, réponses de proximité, simplification des procédures.

Depuis la loi du 11 février 2005, l'Etat s'est notamment engagé sur quatre axes :

- la scolarisation des enfants handicapés,
- l'emploi des personnes handicapées,
- l'accessibilité des équipements,
- la mise en place des Maisons Départementales des Personnes Handicapées.

• **la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)** est notamment chargée de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

• **l'Agence régionale de Santé (ARS)** est quant à elle, responsable de la mise en œuvre des politiques médico-sociales en faveur des enfants et adultes handicapés.

■ Le Conseil Régional

Depuis la loi du 13 août 2004, le Conseil Régional a la compétence sur la formation des demandeurs d'emploi. Il est chargé d'élaborer le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP), qui définit la stratégie à moyen terme en matière de formation professionnelle, pour les jeunes et les adultes et par toutes les voies de formation (initiale à plein temps, apprentissage et formation continue).

En Bretagne, la Région a depuis longtemps affirmé une volonté d'accompagnement des travailleurs handicapés en formation dans le milieu ordinaire.

■ Le Conseil Général

Dans le cadre des transferts de compétences de l'Etat vers les Départements, les Conseils Généraux ont compétence dans la mise en œuvre des politiques en faveur des personnes handicapées et de l'insertion des personnes en difficulté.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, dans le cadre de la mise en place des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), ce sont les Conseils Généraux qui en ont la tutelle administrative et financière.

Les programmes et conventions structurant l'insertion et le maintien dans l'emploi

■ La convention d'objectifs entre l'Etat et l'AGEFIPH

La convention nationale du 20 février 2008 a été prorogée au 31 décembre 2011 et les engagements du plan de soutien à l'AGEFIPH ont été intégrés aux engagements précédents.

Les dispositions arrêtées visent à renforcer les effets des quatre axes de la convention au bénéfice des personnes handicapées :

- la consolidation des politiques régionales de formation,
- l'accès durable à l'emploi,
- l'appui aux entreprises à quota zéro,
- l'amélioration des carrières professionnelles.

Elle est signée au niveau régional par la DIRECCTE et la Délégation AGEFIPH. Les objectifs prioritaires partagés par l'Etat et l'AGEFIPH sont les suivants :

- mettre en place et consolider des politiques régionales concertées de formation des personnes handicapées,
- développer l'accès durable à l'emploi des personnes handicapées,
- inciter et accompagner les entreprises à quota zéro à passer à l'emploi,
- améliorer la qualité et la durée des carrières des personnes handicapées.

■ La Convention régionale de collaboration Pôle Emploi – AGEFIPH – FIPHP (2010-2011)

Cette convention vise à développer l'accès ou le retour à l'emploi durable des personnes handicapées et la satisfaction des demandes des entreprises en matière de recrutement de personnes handicapées, avec pour objectifs nationaux :

- à fin 2011, atteindre le volume annuel de sorties pour reprise d'emploi des personnes handicapées, constaté en 2008, en recherchant l'amélioration de la part des contrats de 6 mois et plus,
- d'accroître de 10 % au moins par année, l'effort de formation des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (correspondant à l'effort demandé aux Cap Emploi en 2010-2011).

■ La Convention pour le développement de l'accès aux dispositifs de formation de droit commun des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés

Par cette convention, la Région Bretagne et l'AGEFIPH affirment leur volonté de développer l'accès aux dispositifs de formation financés par la Région pour les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés. Elle se traduit concrètement par un financement de l'AGEFIPH à la Région et fixe un objectif chiffré d'entrées supplémentaires :

- pour financer l'accès aux dispositifs de formation collectifs (Programme Régional des Stages, Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle, actions territoriales expérimentales) et individuelles (chèque formation, chèque force),
- pour compenser le surcoût de rémunération.

■ **La Convention au bénéfice des apprentis handicapés**, déclinaison du contrat d'objectifs et de moyens relatif au développement de l'apprentissage

Cet avenant au COM Apprentissage signé par l'Etat, la Région et l'AGEFIPH a un double objectif :

- offrir aux jeunes en situation de handicap (jusqu'à 30 ans) une formation diplômante de qualité, une véritable filière de qualification et d'insertion professionnelle, leur permettant d'évoluer tout au long de leur vie professionnelle, assurant aux jeunes une égalité des droits et des chances,
- répondre aux besoins de l'économie régionale en terme de recrutement, de création et de reprise d'entreprises, en s'inscrivant dans une dynamique des gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et plus particulièrement, répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées,
- favoriser l'accès à des prestations de qualité en matière d'accès et de maintien dans l'emploi,
- apporter des réponses adaptées aux difficultés rencontrées par les employeurs publics dans leur volonté de recruter ou maintenir des personnes handicapées.

Les dispositifs de l'insertion et du maintien dans l'emploi

■ **Le réseau des Cap Emploi**

Chargés d'accompagner les personnes handicapées dans leur insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, les Cap Emploi déclinent leur offre de services autour de deux principaux axes :

- le premier axe concerne l'accueil, l'information, l'accompagnement des personnes reconnues travailleurs handicapés : diagnostic professionnel, élaboration de projet de formation, soutien dans la recherche d'emploi, aide à la prise de fonction,
- le second désigne l'information, le conseil et l'accompagnement des entreprises : aide à la définition du projet de recrutement, présentation de candidatures ciblées, conseil dans la mise en œuvre des aides,
- accompagnement dans l'accueil et la prise de fonction du collaborateur handicapé.

Les Cap Emploi sont des partenaires co-traitants de Pôle Emploi concernant le public handicapé.

En région Bretagne, le réseau Cap Emploi est porté par les structures suivantes :

Côtes-d'Armor :

- "Cap Emploi 22" porté par l'organisme "Ohé Prométhée Côtes-d'Armor"

Finistère :

- "Cap emploi 29" porté par l'organisme "Ohé Prométhée Finistère"

Ille-et-Vilaine :

- "Cap emploi 35" porté par l'organisme "ADIPH 35"

Morbihan :

- "Cap emploi 56" porté par l'organisme "ADIEPH 56".

En 2010, ces Cap Emploi ont contribué au recrutement de 2 354 travailleurs handicapés dans les secteurs privé et public. Sur les 2 354 placements, 85% sont des contrats d'une durée d'au moins 6 mois.

■ Les Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicaps (SAMETH)

Ils apportent:

- un service d'information qui consiste à offrir à toute personne ou organisme des informations sur le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- un service de facilitation pour la mise en œuvre de la solution de maintien déjà identifiée dans l'entreprise et acceptée,
- un service de conseil sur les conditions d'une démarche de maintien,
- un service d'ingénierie, qui intervient pour aider à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien.

Les SAMETH peuvent intervenir dans le cadre de situations concernant :

- des salariés handicapés ou dont le handicap survient et qui sont, soit déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail, soit en arrêt de travail nécessitant une reprise adaptée à leur handicap, soit en situation de handicap aggravé du fait de l'évolution du contexte professionnel,
- des travailleurs indépendants handicapés ou dont le handicap survient, entraînant un risque d'impossibilité de continuer à exercer leur activité professionnelle.

■ Le service ALTHER

Dédié à la mobilisation des entreprises pour l'emploi des personnes handicapées Assuré par des prestataires sélectionnés par l'AGEFIPH, il comprend :

- un service information : écoute de l'entreprise, mise à disposition des informations relatives à l'emploi des personnes handicapées, présentation des aides et mise en relation avec les acteurs utiles à l'entreprise,
- un service accompagnement : diagnostic dans l'entreprise pour l'aider à remplir son obligation d'emploi, identification des actions réalisables, accompagnement de leur mise en œuvre,
- un service mobilisation : identification des possibilités d'accueil de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contrat en alternance et/ou stage).

■ Le Groupement Régional pour l'Accompagnement, la Formation et l'Insertion Concertée GRAFIC Bretagne

Ce prestataire retenu par appel d'offre conjoint Conseil Régional/AGEFIPH permet aux jeunes reconnus handicapés, majoritairement présentant un handicap mental issus d'IME ou de SEGPA (sections d'enseignement général et professionnel adapté), de se former par la voie de l'apprentissage, en bénéficiant d'un accompagnement adapté.

Il s'inscrit dans une logique d'intégration dans les centres de formation ordinaires avec plusieurs types d'accompagnement mis en place : renforcement pédagogique, suivi professionnel uniquement (non financé par le Conseil Régional et l'AGEFIPH).

Il s'appuie sur la mobilisation de l'ensemble des acteurs, tant en amont de la qualification (établissements spécialisés, enseignement adapté, unités pédagogiques d'intégration, missions locales, services éducatifs, MDPH....), que pendant la qualification (CFA, entreprises) et en aval (Cap Emploi, missions locales.....), en lien avec les jeunes et leur famille.

■ Les organismes d'appui spécifique

➤ **Sur la déficience auditive**

Depuis juillet 2010, l'URAPEDA Bretagne (Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Déficients Auditifs) est le prestataire retenu pour mettre en œuvre des Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS) pour compenser la déficience auditive : Ces PPS peuvent répondre à différents besoins : analyse approfondie de la demande, évaluation des capacités fonctionnelles dans le cadre d'un projet professionnel, identification des techniques de compensation à mettre en œuvre, mise en œuvre de ces techniques, appui et conseil à l'entreprise.

➤ **Sur la déficience visuelle**

Le Service Interrégional d'Appui pour Adultes Déficients Visuels (SIADV) a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des adultes déficients visuels en milieu ordinaire de formation et d'emploi. Il met en œuvre des Prestations Ponctuelles Spécifiques à la déficience visuelle sur l'ensemble de la région.

Ces PPS proposent une évaluation approfondie de la demande formulée, une évaluation des capacités fonctionnelles et une appréciation des aptitudes aux gestes professionnels, l'identification de techniques de compensation et étude d'accessibilité, l'acquisition de stratégies de compensation, le prêt et l'installation de matériel adapté, des interventions techniques ponctuelles, ainsi qu'appui et conseil à l'entreprise.

➤ **Sur la déficience motrice**

Depuis juillet 2010, le SAMS (Service d'Accompagnement Médico-Social) de l'APF est prestataire régional pour la déficience motrice.

➤ **Sur la démarche précoce d'insertion sociale et professionnelle**

L'association Comète France initie au sein de ses structures adhérentes, une prise en charge précoce des problématiques sociales et professionnelles des personnes hospitalisées pour lesquelles la déficience (maladie ou accident – survenu ou aggravation) remet en cause le retour à l'emploi. Il s'agit essentiellement de personnes souffrant de déficiences motrices et psychomotrices lourdes et complexes au regard de l'emploi.

En Bretagne, le réseau Comète compte en 2010 trois structures adhérentes :

- le Service d'Insertion Professionnelle et d'Ergonomie (SIPE), Centre Médical et Pédagogiques (CMP) de Rennes Beaulieu à Rennes en Ile-et-Vilaine,

- le Centre Mutualiste de Rééducation et de Réadaptation Fonctionnelle (CMRRF) de Kerpape (Ploemeur dans le Morbihan)

- le Centre de Rééducation et de Réadaptation Fonctionnelles de Trestel (Trévou-Tréguignec dans les Côtes-d'Armor).

➤ **Les services d'appui aux personnes présentant un handicap psychique**

Des services existent en Bretagne avec pour mission de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes présentant des troubles psychiques.

Il s'agit de structures à vocation départementale :

- en Ile-et-Vilaine : le groupement de coopération médico-sociale Fil Rouge,
- dans le Finistère : l'association An Treiz, Service Insertion,
- dans le Morbihan : l'association Espoir Morbihan (AEM 56).

➤ **Adaptech Bretagne**

Créé en 2002, Adaptech propose des informations, conseils, démonstrations et prêts de matériels informatiques et bureautiques destinés à faciliter l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

➤ Osons l'égalité

OSONS l'égalité informe et accompagne individuellement les jeunes scolaires en situation de handicap, de la troisième au BTS, afin que leurs parcours de formation soient le chemin vers l'emploi choisi en Bretagne.

Avec des entreprises privées et des employeurs publics, le Club OSONS permet aux jeunes volontaires et acteurs de leurs projets de :

- **construire un projet professionnel** motivé et réaliste : à partir de leurs centres d'intérêt, potentiels et niveaux d'engagement.
- **rencontrer des professionnels** : échanges personnalisés, stages et alternance pour expérimenter, exprimer leurs talents et acquérir des compétences
- **prendre confiance** en eux et se projeter positivement tout en les incitant à travailler leur compensation, développer leur autonomie et leur sens des responsabilités étape par étape
- **préparer leurs parcours** vers la vie professionnelle, l'alternance et les études supérieures : réalisation du CV et de la lettre de motivation, préparation des entretiens, identification des aménagements et démarches administratives.

Pour faire aboutir les projets des jeunes, OSONS l'égalité crée des liens avec les acteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi et co-construit des actions de sensibilisation et d'animation pour lever les freins et favoriser une meilleure adéquation entre les parcours des jeunes et les besoins des entreprises privées et des employeurs publics.

➤ Handisup

L'association Handisup Bretagne aide les étudiants et les futurs étudiants en situation de handicap, par un accompagnement et un soutien individualisé, dans la concrétisation de leur projet professionnel jusqu'à la phase de l'insertion : cet accompagnement concerne tout particulièrement la recherche d'expériences professionnelles pendant le cursus (stages, jobs, alternance, etc.). Elle répond également à toute question sur les dispositions législatives ainsi que les aides mobilisables et oriente les étudiants vers les organismes compétents.

Les actions menées vers les personnes handicapées

L'accueil et la prise en charge des personnes handicapées par les Cap Emploi

➤ Indicateurs d'activité en 2010

En 2010, les quatre Cap Emploi bretons ont accueilli un total de 6 588 personnes dont 61% (4017 personnes) pour la 1^{ère} fois.

Le nombre de personnes prises en charge s'établit à 4 491, réparties entre les quatre départements de la manière suivante :

- 27% en Ile-et-Vilaine et dans le Morbihan,
- 26% dans le Finistère,
- 20% dans les Côtes-d'Armor.

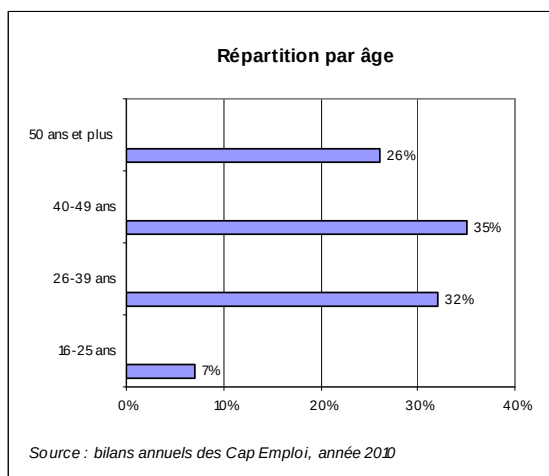
Indicateurs d'activité des Cap emploi										
	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*
Nombre de personnes accueillies	1 861	1 377	1 623	1 337	1 745	1 493	1 359	1 006	6 588	5 213
Part des personnes accueillies non connues par Cap Emploi	60%	69%	61%	66%	70%	61%	51%	63%	62%	65%
Part des pers.réorientées à l'issue du service d'évaluation/diagnostic	nd	33%	nd	9%	nd	25%	nd	6%	nd	19%
Nombre de personnes prises en charge	885	951	1 181	125	1 191	1 144	1 234	947	4 491	4 267

Source : AGEFIPH, bilans annuels des Cap Emploi, année 2010

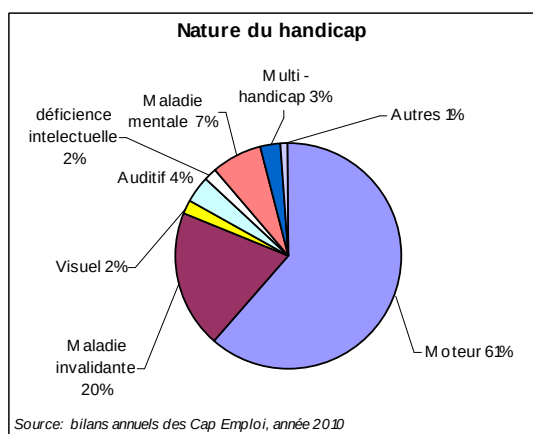
*Bilan TH Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées/ALFAH

Le nombre de personnes accueillies et le nombre de personnes prises en charge augmentent respectivement de 26% et de 5 % par rapport à 2009.

➤ Caractéristiques des personnes prises en charge en 2010



La majorité des personnes inscrites à Pôle emploi lors de leur prise en charge : seuls 10% ne le sont pas (17% en 2009).

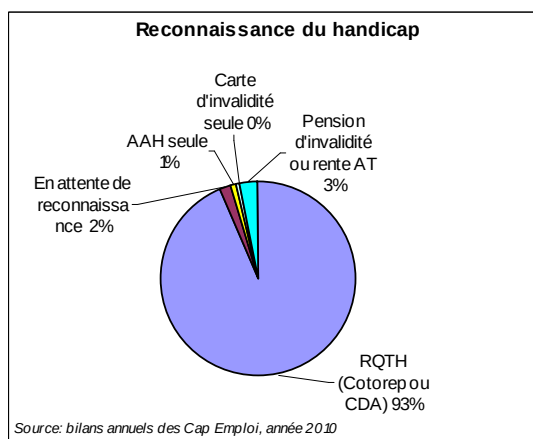


Il s'agit d'un public le plus souvent concerné par un handicap moteur (61%) ou par une maladie invalidante (20%).

Cette répartition se retrouve dans les quatre départements avec quelques différences :

- les personnes souffrant d'un handicap moteur sont moins représentées dans le Morbihan (avec 53%) ;

- la maladie mentale concerne 9% des personnes prises en charge en Ile-et-Vilaine et dans le Morbihan (contre 4 et 6% dans le Finistère et les Côtes-d'Armor).



En 2010, les personnes accompagnées par Cap Emploi sont très majoritairement titulaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH (ex. COTOREP) : cela concerne 93% du public (86% en 2009).

Comme l'année précédente, 3% des bénéficiaires perçoivent une pension d'invalidité ou une rente d'accident du travail.

Les personnes suivies par Cap Emploi présentent des niveaux de formation relativement proches de ceux de l'ensemble des inscrits à Pôle emploi :

- 52% ont un niveau V,
- 14% ont un niveau VI ou V bis,
- 20% ont un niveau bac et 11% au niveau supérieur.

(Voir encart sur niveaux de formation page 21)

Le détail par département ne met pas en évidence de différence significative sur la distribution des niveaux de formation.

Niveau de Formation						
	Côtes d'Armor	Finistère	Ille et Vilaine	Morbihan	Bretagne	Répartition par niveau
Niveau VI	46	76	115	98	335	7%
Niveau Vbis	58	74	72	119	323	7%
Niveau V	503	611	570	667	2351	52%
Niveau IV	171	263	230	234	898	20%
Niveau I à III	71	154	202	116	543	12%
nr	36	3	2		41	1%
Total	885	1 181	1 191	1 234	4 491	100%

Source : bilans annuels des Cap Emploi, année 2010

L'accueil des jeunes handicapés par les Missions Locales

Les missions locales sont chargées d'accueillir, d'informer, d'orienter les jeunes en demande d'insertion professionnelle et sociale. Elles ont comme objectif d'apporter des réponses adaptées à l'ensemble des difficultés qu'ils rencontrent avec une priorité à l'emploi et à la formation, mais aussi au logement, à la santé, aux activités sportives et de loisirs.

935 jeunes travailleurs handicapés en contact avec les Missions Locales

En 2010, le réseau a suivi un total de près de 53 000 jeunes, parmi lesquels 935 identifiés ayant une reconnaissance de travailleur handicapé.

Ces derniers ne représentent que 1,8 % de l'ensemble des accompagnements⁽⁷⁾.

Le détail par département met en évidence un pourcentage variant entre 1,6 % dans le Morbihan et 1,9 % en Ille-et-Vilaine.

Le public en contact avec les Missions Locales**					
	Côtes d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	Bretagne
Tout public	9 731	13 767	16 117	12 948	52 563
Public handicapé	169	244	310	212	935
Part du public handicapé	1,7%	1,8%	1,9%	1,6%	1,8%

Source : Année 2010 Direccte Bretagne - Pôle 3 E - Division "Publics en difficulté d'insertion"

**Il s'agit des jeunes ayant eu au moins une actualité au cours de la période (entret.individuel, atelier,visite,contact téléphonique)

Caractéristiques des jeunes accueillis en Bretagne**				
	Public handicapé		Tout public	
	Nombre	%	Nombre	%
Sexe				
Hommes	571	61%	25 979	49%
Femmes	363	39%	26 584	51%
Niveau de formation				
Niveau VI	216	23%	3 267	6%
Niveau V bis	172	18%	8 501	16%
Niveau V	405	43%	20 445	39%
Niveau IV	120	13%	15 834	30%
Niveaux III, II, I	21	2%	4 406	8%
Non précisé	"	"	110	0%
Total	935	100%	52 563	100%

Source : Année 2010 Direccte Bretagne - Pôle 3 E - Division "Publics en difficulté d'insertion"

**Il s'agit des jeunes ayant eu au moins une actualité au cours de la période (entretien individuel, atelier, visite, contact téléphonique)

Comme en 2009, le public jeune travailleur handicapé est plus masculin que l'ensemble des jeunes suivis par le réseau des missions locales et présente des niveaux de formation nettement inférieurs à ceux de l'ensemble des jeunes accompagnés.

⁽⁷⁾ Ce résultat doit être relativisé par le fait qu'un certain nombre de jeunes suivis par les missions locales ne précisent pas s'ils sont handicapés.

Défini dans le cadre du Plan de cohésion sociale, le CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale) est un contrat d'accompagnement conclu avec les missions locales ou Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO) qui a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de projets d'insertion dans un emploi durable. Adaptées aux difficultés rencontrées, à la situation du marché du travail et aux besoins de recrutement, ces actions visent à lever les obstacles à l'embauche et à développer ou restaurer l'autonomie des jeunes dans la conduite de leur parcours d'insertion. Il peut s'agir de mesures d'orientation, de qualification ou d'acquisition d'expérience professionnelle. Elles peuvent comprendre des mesures de lutte contre l'illettrisme. Le CIVIS concerne les jeunes de 16 à 25 ans, de niveau inférieur ou équivalent au baccalauréat, ou de niveau Bac+2 non diplômés et rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.

Nombre de jeunes en CIVIS**

	Côtes d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	Bretagne
Tout public	3 864	4 845	5 811	4 891	19 411
Public handicapé	78	96	153	94	421
Part du public handicapé	2,0%	2,0%	2,6%	1,9%	2,2%

Source : Année 2010 Direccte Bretagne - Pôle 3 E - Division "Publics en difficulté d'insertion"

**Il s'agit des jeunes en CIVIS parmi les jeunes "en contact"

Parmi les 935 jeunes handicapés en contact avec une Mission Locale en 2010, 421 ont conclu un CIVIS. En lien avec leur faible niveau de formation, les jeunes handicapés sont plus souvent concernés par ce type de contrat : en effet, ce sont 45% des jeunes handicapés accompagnés par le réseau qui sont en CIVIS contre 37 % de l'ensemble des jeunes suivis.

L'orientation et la formation des personnes handicapées

➤ Les formations financées par le Conseil Régional de Bretagne

Le Programme Régional des Stages (PRS)

Le PRS regroupe un ensemble d'actions de formation qualifiantes par secteur d'activité économique. Elaboré chaque année par la Région, il prend en compte les besoins économiques dans les différents secteurs, et propose aux demandeurs d'emploi des formations certifiantes allant du niveau infra V au niveau II.

Le Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle (DRIP)

Le DRIP propose quatre prestations d'orientation et de mise à niveau et concerne les jeunes à partir de 16 ans et les adultes en difficulté d'insertion. Les prestations sont :

- la prestation d'orientation professionnelle (POP),
- la prestation préparatoire à l'emploi (PPE),
- la prestation pré-professionnalisation sectorielle (PPS),
- la prestation d'amélioration de l'expression écrite et orale (PAEEO).

La Commande publique AFPA

Dans le cadre de la commande publique, la Région finance l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes qui met en œuvre des formations qualifiantes dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, de l'Industrie et dans le secteur tertiaire, ainsi que des formations professionnalisantes dans les domaines du secrétariat, de la comptabilité, de la gestion et de la création/reprise d'entreprises. L'AFPA dispense également des prestations de pré-professionnalisation, d'orientation et de remise à niveau.

Les Actions territoriales expérimentales

Ces actions de formation ponctuelles ont pour objectif de répondre rapidement aux besoins des territoires ou des secteurs d'activité et de proposer une offre de formation en partenariat avec d'autres acteurs régionaux.

Elles peuvent ainsi être un appui aux entreprises ayant des besoins en recrutement de personnels formés, s'inscrire dans le cadre d'un projet de développement économique local ou favoriser l'insertion professionnelle.

Il peut s'agir de formations qualifiantes, ou de prestations de remise à niveau, d'orientation, de pré-professionnalisation, etc.

Le Programme Chèque Formation

Le chèque formation finance des actions de formation longues qualifiantes non prévues au Programme Régional des Stages. Le chèque formation peut tout de même être mobilisé, même si l'action figure au PRS, pour le public personnes handicapées, pour tenir compte de son faible niveau de qualification d'une part ou pour des situations handicapantes justifiées médicalement, générant des difficultés de déplacement, ou nécessitant des aménagements du temps de formation, d'autre part.

Le Programme Chèque Force

Le chèque force finance des actions de formation courtes permettant au demandeur d'emploi qualifié de remettre ses compétences à niveau (par exemple en bureautique, en comptabilité-gestion, en langues étrangères...) : il s'agit d'une formation d'adaptation à l'emploi. Ce parcours tient compte du projet professionnel de la personne, du marché de l'emploi et du poste envisagé.

➤ Les actions d'orientation de l'AFPA

**352 travailleurs handicapés
sur une action d'orientation**

**16,6% de l'ensemble
du public accueilli**

En 2010, les centres AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes) ont accueilli un total de 2 117 personnes sur des actions d'orientation (S2). Parmi elles, 352 étaient reconnues travailleurs handicapés.

A l'échelle de la région, elles représentent 16,6% de l'effectif accueilli. Le détail par département fait apparaître une place prépondérante de ce public parmi l'ensemble des stagiaires dans le Finistère : le public handicapé y représente en effet 26,7% des accueils.

Nombre d'entrées sur une action d'orientation de l'AFPA

	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Tout public	835	5 285	934	3 686	13	2 391	335	2 391	2 117	12 944
Public handicapé	81	471	249	944	-	169	22	169	352	1 706
Part du public handicapé dans le tout public	9,7%	8,9%	26,7%	25,6%	0,0%	7,1%	6,6%	7,1%	16,6%	13,2%

Source : AFPA

➤ Les actions de formation de l'AFPA

**731 travailleurs handicapés
sur une action
de formation AFPA en 2010**

**10,4 % de l'ensemble
du public accueilli**

Les centres AFPA bretons ont accueilli 731 personnes reconnues handicapées sur des actions de formation, sur un total de 9 000 stagiaires. Ils représentent ainsi entre 4,9% (dans le Morbihan) et 9,3% (dans le Finistère) des personnes formées pour une moyenne régionale de 10,4%. Les données disponibles sur la totalité de l'année 2010 mettent en évidence une diminution des entrées en formation à la fois pour le tout public et pour le public handicapé et ce dans les quatre départements.

En 2010, les travailleurs handicapés ont représenté 5,0% des stagiaires accueillis (5,5% en 2009).

Nombre d'entrées sur une action de formation de l'AFPA

	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Tout public	3 496	3 767	4 409	3 448	3 195	3 949	3 543	3 658	14 643	14 822
Public handicapé	2 022	2 051	2 647	2 496	1 906	1 915	2 427	2 608	9 002	9 070
Travailleur handicapé	170	231	307	322	119	213	135	179	731	945
Part du public handicapé :										
dans le tout public	4,9%	6,1%	7,0%	9,3%	3,7%	5,4%	3,8%	4,9%	5,0%	6,4%
dans les tout demandeurs d'emploi	8,4%	11,3%	11,6%	12,9%	6,2%	11,1%	5,6%	6,9%	8,1%	10,4%

Source : AFPA

La ventilation des formations est la suivante :

Types de formation suivies par le public handicapé											
		Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
		2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Perfectionnement	%	0%	13%	0%	29%	1%	7%	1%	22%	0%	//
	Nombre	0		1		1		1		3	nd
Formation qualifiante	%	70%	47%	71%	21%	48%	29%	79%	55%	69%	//
	Nombre	119		219		57		106		501	nd
Formation pré-AFPA	%	26%	25%	23%	25%	10%	27%	17%	18%	21%	//
	Nombre	45		70		12		23		150	nd
EAD	%	4%	15%	6%	25%	41%	37%	4%	5%	11%	//
	Nombre	6		17		49		5		77	nd
TOTAL	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	//
	Nombre	170	231	307	322	119	213	135	179	731	945

Source : AFPA

**894 travailleurs
handicapés formés**

**4 % de l'ensemble
du public accueilli**

En 2010, un total de 894 travailleurs handicapés a été accueilli sur ces formations. Tous programmes confondus, le public handicapé représente ainsi 4% de l'ensemble des personnes formées.

Ce pourcentage atteint 10,5% sur le Programme Chèque Formation et 7,8% sur les actions régionales et territoriales de formation.

Nombre d'entrées en formation en 2010

Bretagne	
PRS - Programme Régional des Stages	
Tout public	3 795
Public handicapé	213
Part du public handicapés dans le tout public	5,61%
DRIP - Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle (dont Ecole de la 2ème chance)	
Tout public	7 715
Public handicapé	353
Part du public handicapés dans le tout public	4,58%
Chèque Formation	
Tout public	1 158
Public handicapé	121
Part du public handicapés dans le tout public	10,45%
Chèque Force	
Tout public	3 845
Public handicapé	62
Part du public handicapés dans le tout public	1,61%
Commande publique AFPA	
Tout public	5 571
Public handicapé	135
Part du public handicapés dans le tout public	2,42%
Actions régionales et territoriales de formation	
Tout public	129
Public handicapé	10
Part du public handicapés dans le tout public	7,75%
Tous programmes confondus	
Tout public*	22 213
Public handicapé	894
Part du public handicapés dans le tout public	4,02%

Source : Conseil Régional Bretagne, Année 2010

*Ces données correspondent à des entrées en formation entre le 01/01 et le 31/12/2010

➤ Les prestations spécifiques de l'AGEFIPH

L'AGEFIPH finance notamment des prestations courtes qui ont pour objectifs :

- "de répondre à des besoins repérés et complémentaires aux actions mises en place par d'autres institutions (Région...),
- de réduire la durée de parcours d'insertion professionnelle,
- la finalité est : l'accès/retour à l'emploi et/ou à la qualification".

Courant 2007, l'AGEFIPH a financé des prestations supplémentaires d'accompagnement et de Mobilisation Vers l'Emploi (MVE) destinées aux demandeurs d'emploi très éloignés de l'emploi, en accord avec la direction régionale de Pôle Emploi. Cette prestation vise à :

- lever les principaux obstacles médico-sociaux, avant d'engager le parcours d'insertion professionnelle en milieu ordinaire
- faire le point sur le souhait d'engager un projet professionnel ou sur la capacité à envisager un emploi
- retrouver une motivation à la définition et à la réalisation d'un projet professionnel, ainsi qu'à la recherche active d'un emploi.

La formation des publics handicapés par l'alternance

➤ Les entrées en contrat d'apprentissage et de professionnalisation

Pour toute personne, handicapée ou pas, le choix du contrat dans le cadre d'une formation en alternance dépend du projet professionnel.

L'apprentissage est le plus souvent choisi par ceux ou celles qui souhaitent obtenir un diplôme tandis que le contrat de professionnalisation ne vise pas forcément cet objectif. Souvent d'une durée plus courte, il offre la possibilité de se former uniquement sur l'aspect d'un métier.

Le contrat d'apprentissage est possible pour les personnes handicapées sans limite d'âge. La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans. Le temps consacré à la formation est compris entre 25 et 50% de la durée du contrat.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes handicapées sans limite d'âge, il est d'une durée maximum de 24 mois. Le temps consacré à la formation est compris entre 15 et 25% de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieur à 150 heures.

Sur les 6 366 contrats de professionnalisation enregistrés entre juin 2009 et mai 2010, 127 concernaient des travailleurs handicapés (soit 2% seulement de l'ensemble des bénéficiaires). La proportion est pratiquement la même pour les contrats de professionnalisation enregistrés entre juin 2010 et mai 2011.

80 travailleurs handicapés ont signé un contrat d'apprentissage débutant entre le 1^{er} juin 2009 et le 31 mai 2010 ce qui représente à peine 1% de l'ensemble des bénéficiaires des contrats d'apprentissage. Là encore, peu de différence entre cette proportion et celle des contrats d'apprentissage signés de la période précédente.

Nombre d'entrées en contrats en alternance					
	Côtes d'Armor	Finistère	Ille et Vilaine	Morbihan	Bretagne
Nbre d'entrées en contrat de professionnalisation (1)					
TH	24	35	35	33	127
Tout public	907	1 543	2 522	1 267	6 239
Total	931	1 578	2 557	1 300	6 366
Nbre d'entrées en contrat d'apprentissage (2)					
TH	17	17	18	28	80
Tout public	2 394	2 586	3 226	2 511	10 717
Total	2 411	2 603	3 244	2 539	10 797

Source: DARES base enregistrement 2009 des CERFA d'apprentissage et base de données issue du système extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation

(1) contrats de professionnalisation enregistrés entre le 1^{er} juin 2009 et mai 2010

(2) contrats débutant entre le 1^{er} juin 2009 et le 31 mai 2010

➤ L'accompagnement des jeunes handicapés en apprentissage

L'association GRAFIC Bretagne a été créée pour promouvoir l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail de jeunes en difficulté d'insertion sociale, professionnelle et culturelle du fait de handicap ou d'inadaptation.

Le soutien à l'apprentissage financé par le Conseil Régional et l'AGEFIPH s'adresse à des jeunes avec un handicap mental, ayant signé un contrat d'apprentissage et bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Au cours de l'année scolaire 2010-2011, le nombre de jeunes accompagnés a continué de croître (+3,6%) pour atteindre 399 jeunes en contrat d'apprentissage et 8 jeunes en contrat de professionnalisation⁽⁸⁾.

Concernant plus spécifiquement l'apprentissage, le nombre d'apprentis accompagnés est passé de 387 à 399 soit une augmentation de 3,1%.

La répartition départementale de ces jeunes apprentis accompagnés est sensiblement identique à celle de la campagne 2009-2010 : 20% résident dans les Côtes-d'Armor ; 25% dans le Finistère ; 24% en Ile-et-Vilaine et 31% dans le Morbihan.

93,7% (374) sont en apprentissage dans des entreprises privées et 6,3% ont un employeur de la fonction publique.

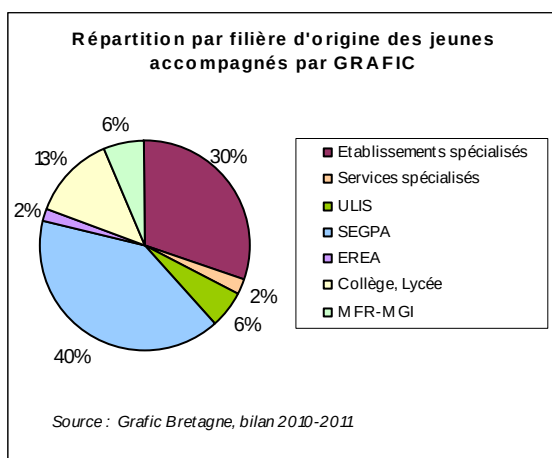
Filières de métiers préparés	Nombre	%
Métiers de bouche, hôtellerie, restauration	156	39%
Métiers de l'agriculture	64	16%
Métiers du bâtiment/travaux publics	90	23%
Mécanique - carrosserie	24	6%
Métiers de l'hygiène et de l'environnement	19	5%
Santé et soins personnels	13	3%
Divers	33	8%
Total	399	100%

Source: Grafic Bretagne, bilan 2010-2011

Les 399 apprentis accompagnés par GRAFIC Bretagne ont préparé 64 diplômes différents majoritairement représentés dans trois filières : les métiers de bouche et l'hôtellerie restauration ; le bâtiment, l'agriculture. La répartition est donc la même qu'en 2009. Depuis 2 ans, l'évolution est à la diminution pour le bâtiment (-9%) et l'agriculture (-3%). Elle est à l'augmentation dans les métiers de bouche et de l'hôtellerie restauration (+4%).

Les formations les plus souvent suivies sont les suivantes :

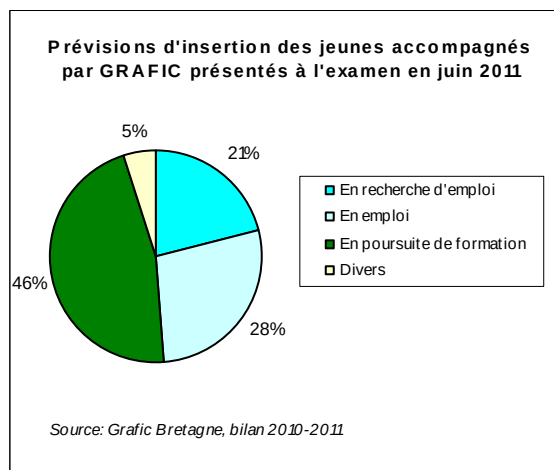
- cuisine (48 jeunes),
- travaux paysagers (30 jeunes),
- boulangerie (28 jeunes),
- maçonnerie (27 jeunes).



La répartition par filière d'origine est stable par rapport aux bilans des années précédentes. Ces jeunes proviennent principalement de sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) soit 40%, d'IME (30%) et de collèges ou lycées (13%).

Ces jeunes ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH pour 94,5%. Par ailleurs, 2,8% ont une reconnaissance du secteur enfance. Pour 2,8% de ces jeunes, la reconnaissance du handicap est en cours.

⁽⁸⁾ Il s'agit de personnes accompagnées sur l'ensemble de la durée du contrat (maximum 4 ans), contrairement aux données sur les contrats enregistrés qui ne portent que sur une campagne (12 mois).



En juin 2011, 198 jeunes ont passé leur examen :

- 62% ont obtenu leur CAP,
- 37% n'ont pas obtenu leur examen,
- 1% a obtenu le domaine professionnel.

Pour ces jeunes présentés à l'examen en juin 2011, les prévisions d'insertion professionnelle établies par l'association Grafic Bretagne, étaient fin août 2011, les suivantes :

- 46% poursuivraient une formation,
- plus d'un quart serait en emploi (CDI, CDD de moins de 6 mois ou de plus de 6 mois),
- 21% seraient en recherche d'emploi.

L'accueil des salariés handicapés par les services de maintien à l'emploi (SAMETH)

Les services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) interviennent auprès de salariés ou de travailleurs indépendants dont le handicap entraîne un risque d'inaptitude au poste de travail.

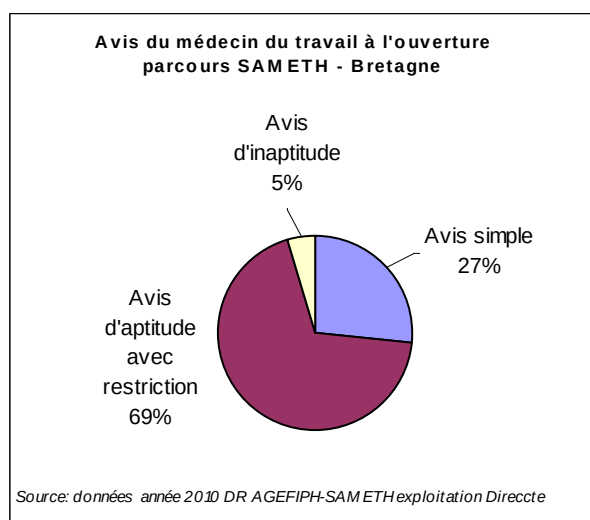
Les services proposés sont de 4 types :

- un service d'information qui répond au besoin d'information sur le maintien dans l'emploi, émanant de personnes ou d'organismes,
- un service de suivi des conditions d'une démarche de maintien,
- un service de facilitation pour la mise en œuvre de la solution de maintien déjà identifiée dans l'entreprise et acceptée,
- un service d'ingénierie qui intervient pour aider à la mise en œuvre de la solution de maintien

➤ L'activité des SAMETH

En 2010 sur les 4 départements, 1 350 services, soit de conseil, soit de facilitation, soit d'ingénierie ont été mobilisés.

Les statistiques suivantes concernent les maintiens réussis pour les services facilitation et ingénierie dans le secteur privé



Différents acteurs sont à l'origine des signalements aux SAMETH. Sur l'ensemble de ces acteurs, les médecins du travail apparaissent comme les partenaires essentiels : le nombre de médecins du travail (secteur privé) ou de médecins de prévention (secteur public) concernés par au moins un parcours est de 358. Ils sont à l'origine de 38% des signalements. 26% des signalements proviennent des employeurs (privés et publics), 12% des salariés ou agents concernés.

Les motifs ayant déclenché l'accompagnement par les SAMETH sont le plus souvent une maladie non professionnelle (pour 49% des services) puis l'aggravation du handicap (30%), un accident du travail (10%), une maladie professionnelle (6%). Il apparaît que le médecin du travail a, lors de l'ouverture du parcours posé un avis d'aptitude avec restriction dans 69% des cas, un avis simple dans 27% des situations et un avis d'inaptitude dans 5% des cas.

➤ Caractéristiques des employeurs

Les employeurs en lien avec les SAMETH sont très majoritairement des entreprises ou associations du secteur privé, les employeurs publics (à savoir fonction publiques d'Etat, hospitalière et territoriale) ne représentant que 5% des services mobilisés en 2010.

Il s'agit d'entreprises ou d'associations du secteur privé employant :

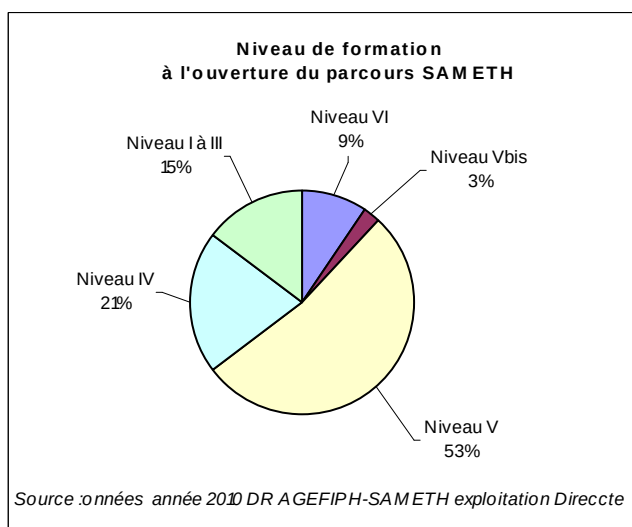
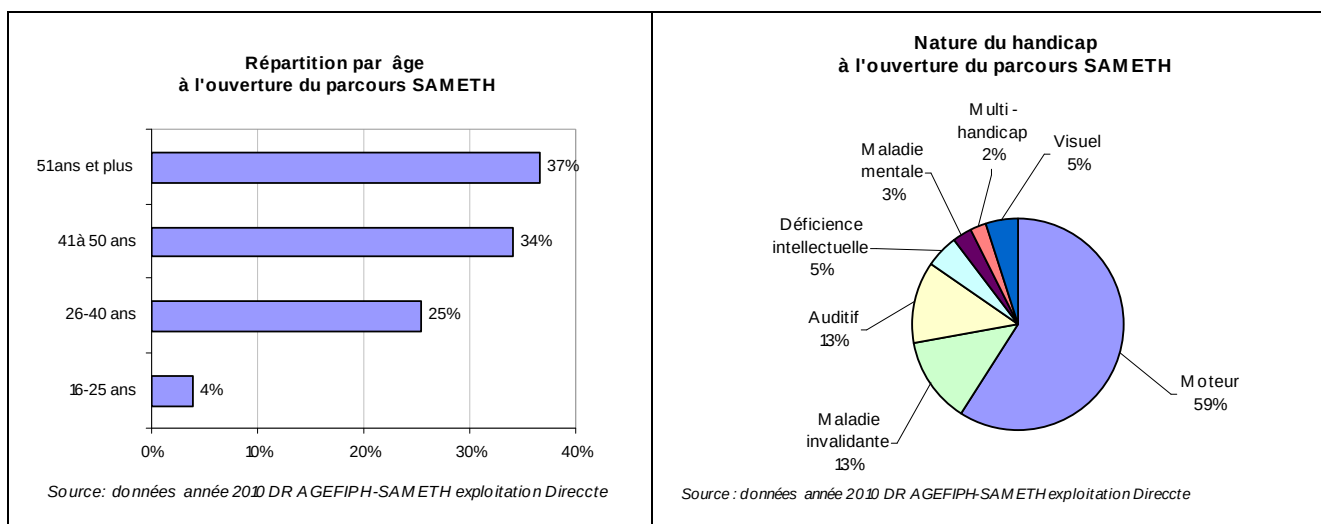
- entre 20 et 99 salariés pour 39% d'entre elles,
- 100 salariés et plus pour 31%,
- moins de 20 salariés pour 30%.

Les entreprises concernées relèvent prioritairement des secteurs de l'industrie manufacturière, du commerce, réparation d'automobiles et motocycles, de la construction.

➤ Caractéristiques des salariés

La majorité des services facilitation et ingénierie engagés concernent des salariés âgés de 26 à 50 ans (59%), et plus d'un tiers (35%) concernent des salariés de plus de 50 ans.

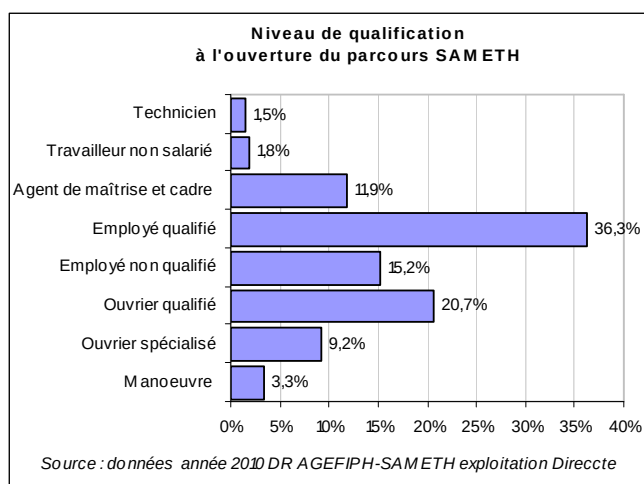
Les handicaps les plus représentés sont d'ordre moteur (59%) puis les maladies invalidantes (13%).



L'ancienneté des salariés à leur poste de travail à l'ouverture du parcours SAMETH est supérieure à 5 ans dans 70% des cas : elle est inférieure à une année dans seulement 5% des services engagés.

En termes de formation, les travailleurs handicapés suivis par les SAMETH sont en majorité de niveau V (53%) :

- 21% des services engagés concernent des salariés de niveau IV (équivalents au baccalauréat)
- 15% des niveaux I à III (supérieurs au baccalauréat)
- 12% des niveaux infra V.



Les services engagés concernent des salariés exerçant :

- des fonctions d'employés dans 51% des cas,
- des fonctions d'ouvriers dans 30% des cas,
- des fonctions d'encadrement ou d'agents de maîtrise pour 12%.

Les postes occupés sont à 71% des profils qualifiés.

Zoom sur les résultats des dispositifs d'appui spécifique

➤ Le réseau Comète

Au cours de l'année 2010, les trois structures bretonnes adhérentes au réseau Comète France ont accompagné 724 personnes dont le problème de santé mettait en cause le retour à l'emploi.

La répartition des personnes accueillies sur les différentes phases fait apparaître les caractéristiques suivantes :

BILAN 2010

	Côtes d'Armor LANNION TRESTEL	Morbihan KERPAPE	Ille et Vilaine CMP BEAULIEU
Nbre de personnes suivies	81	643	128
Nbre Femmes	51	235	nd
Nbre Hommes	30	408	nd
<i>Origine géographique</i>			
Départ de l'étab. Comète	80	461	nd
Région du site autre que département du site Comète	1	166	nd
Hors région du site Comète		16	nd
<i>Age</i>			
16-25 ans	9	75	nd
26-39 ans	25	195	nd
40-49ans	28	221	nd
50 ans et plus	19	152	nd
<i>Statut selon CDAPH</i>			
Bénéficiaire RQTH	31	122	nd
Autres bénéf (carte d'invalidité AAH, pension d'invalidité)	0	24	nd
Non bénéficiaire	19	296	nd
Demande en cours	31	201	nd
<i>Nbre de personnes suivies par phase</i>			
Phase 1 : accueil et évaluation de la demande	81	643	102
Phase 2 : élaboration projet d'insertion et évaluation de sa faisabilité	34	340	64
Phase 3 : mise en œuvre du plan d'action pour l'accès ou le maintien dans l'emploi	9	144	30
Phase 4 : suivi du devenir	0	149	22

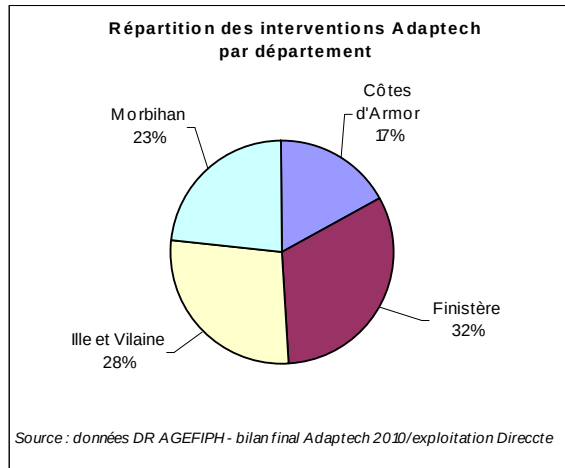
La somme du nombre de personnes suivies par phase est supérieur au total de personnes suivies car une même personne peut suivre plusieurs phases

➤ Adaptech Bretagne

Au cours de l'année 2010, Adaptech, dispositif régional de prêt d'aides techniques professionnelles a assuré un total de 133 interventions (pour un objectif fixé à 130). Dans 73% des cas, la finalité de l'intervention a été un maintien dans l'emploi.

A l'échelle régionale, les prescripteurs ont été les suivants :

- SAMETH : 35%,
- services de santé au travail : 27%,
- Cap Emploi : 26 %,
- centres de formation : 11%.



Une majorité d'intervention se fait au titre du handicap moteur (96%) et les matériels prêtés sont principalement des supports de bras, des souris Trackball, des porte-documents, des claviers, du mobilier, des appareils de communication.

47% des interventions sont associées à un prêt de 15 à 26 semaines et un quart à un prêt supérieur à 26 semaines.

➤ Osons l'égalité

147 jeunes informés dont 104 jeunes accompagné individuellement

Au cours de l'année scolaire 2010-2011, l'association OSONS l'égalité a accompagné de manière individualisée 104 jeunes :

- 30 dans les Côtes-d'Armor,
- 29 dans le Finistère,
- 28 Ille-et-Vilaine,
- 17 dans le Morbihan.

Elle a également travaillé sur les vœux post études des jeunes ce qui a donné les résultats suivants :

- 21 jeunes en troisième et 4 en CAP = 14 ont choisi un Bac pro.,
- 30 en terminale : 10 en Bac pro, 4 en technique et 16 en générale = 6 ont choisi un BTS en initiale, 4 ont choisi l'alternance et 5 l'université,
- 37% des jeunes ont été rencontrés par OSONS durant les salons et forums métiers et emploi.

L'association a formalisé ses actions en :

- temps d'échanges en face à face : pour échanger et construire un projet concrètement (53%),
- rencontres individualisées avec des professionnels : pour échanger sur un secteur d'activités, des métiers et des formations (17%),
- stages formation et découverte en milieu professionnel: stages obligatoires et volontaires (9%),
- temps de préparation CV & lettres de motivation : pour apprendre à bien présenter son parcours et un projet (15%),
- temps de préparation pour les entretiens, pour les stages et l'alternance, pour s'entraîner et être en confiance (6%).

Pour les rencontres individualisées et les stages (formation et découverte) :

- une sensibilisation en amont a été effectuée avant l'entretien précédent le stage ou à la rencontre, et/ou le premier jour pour l'accueil du stagiaire,
- une visite et/ou un ou plusieurs échanges téléphoniques (pendant et après le stage) ont été réalisés.

Plus de 100 entreprises privées et employeurs publics ont été contactés pour faire aboutir les projets des jeunes.

➤ Handisup

75 étudiants

73 entreprises

Au cours de l'année 2010, dans le cadre des Actions pour l'Emploi des Etudiants Handicapés (AEEH) Handisup Bretagne a accompagné 75 étudiants, parmi lesquels 41 n'était pas déjà connus de l'association.

Les services sollicités sont :

- 1- Développer ses expériences professionnelles (demande de 65% des étudiants),
- 2- Envisager une autre voie de formation (12%),
- 3- Préparer son insertion professionnelle à l'issue des études (23%),

Côté entreprises, 73 structures, dont 45 nouvelles, ont sollicité l'AEEH, pour les services suivants :

- 4- Parrainer des étudiants handicapés ou leur proposer des stages,
- 5- Identifier des étudiants susceptibles de répondre à des besoins de recrutement.

29 jeunes

Lycéens et étudiants

En octobre 2009, un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale a ouvert ses portes afin d'accompagner les lycéens de terminale et les étudiants dans la poursuite de leur cursus d'études, de l'accès aux études supérieures jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

Dans le cadre de ce service en 2010, 29 jeunes ont été accompagnés sur des questions d'ordre social (accompagnement aux démarches en lien avec le logement, transport, MDPH, loisirs...).

12 d'entre eux étaient également accompagnés dans le cadre de l'AEEH.

Les actions menées vers les entreprises

Les offres d'emploi enregistrées par les Cap Emploi

Partenaires-services spécialisés dans l'adéquation emploi, compétence et handicap, les Cap Emploi participent à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

Dans ce cadre, les Cap Emploi recensent les offres d'emploi réservées au public bénéficiaire de la loi Handicap de février 2005.

**2 660 offres d'emploi
réservées au public
handicapé**

**Provenant de 1 612
entreprises**

49% pourvues

A l'échelle de la région, 2 660 offres ont été recensées par le réseau dont :

- 45% dans le Finistère,
- 21% en Ile-et-Vilaine,
- 18% dans les Côtes-d'Armor,
- 16% dans le Morbihan.

Ces offres émanent de 1 600 entreprises différentes.

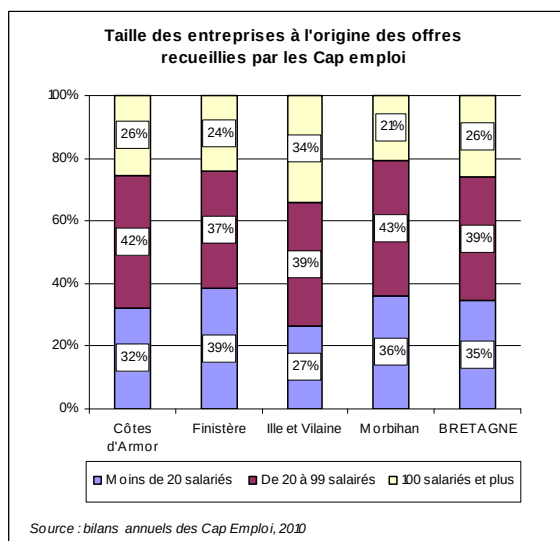
1 304 contrats ont été conclus sur ces offres en 2010 soit un taux d'offres pourvues de 49% à l'échelle de la région taux toujours très variable selon le département puisqu'il varie entre 21% en Ile-et-Vilaine et 65% dans le Morbihan.

Cap Emploi et offres d'emploi travailleurs handicapés

	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*
Nombre d'offres d'emploi TH recueillies (tous employeurs)	491	654	1 192	1 011	551	539	426	526	2 660	2 730
Nombre d'employeurs concernés	309	422	679	616	331	318	293	360	1 612	1 716
Nombre de contrats conclus sur les offres recueillies	233	458	677	619	116	125	278	392	1 304	1 595
Part des offres TH satisfaites	47%	70%	57%	61%	21%	23%	65%	75%	49%	58%

Source : bilans annuels des Cap Emploi pour l'année 2010

*Bilan TH Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées/ALFAH



Les entreprises à l'origine des offres se répartissent de la façon suivante :

- 39% emploient entre 20 et 99 salariés (37% en 2009),
- 35% emploient moins de 20 salariés (35% en 2009),
- 26% emploient 100 salariés et plus (même pourcentage qu'en 2009).

En 2010 comme en 2009 c'est en Ille-et-Vilaine que la proportion d'offres émanant d'entreprises de plus de 100 salariés est la plus importante (43%), en lien avec l'activité économique du département.

Les actions menées dans le cadre de la PRFPH

En fonction du nouveau contexte législatif et institutionnel et notamment la création de Pôle Emploi et du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), les signataires de la Politique Régionale des Formations des Personnes Handicapées (PRFPH) ont souhaité, dans la continuité de la précédente convention 2007/2009, se donner les moyens de mener en 2010, une réflexion sur l'intégration de la dimension formation dans le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).

En 2010, la mission PRFPH a orienté ses fonctions de coordination d'animation et de ressources selon les axes suivants :

- articulation des actions d'animation de la PRFPH avec les Maisons de la Formation Professionnelle,
- transfert du dispositif « Différent et Compétent » vers l'IAE
- professionnalisation des acteurs,
- contribution à la réflexion sur la diversification de l'apprentissage travailleur handicapé : type de handicap, domaine, niveaux...,
- charte d'engagement sur la formation des Personnes Handicapées.

137 Centres de formation et 41 Centres d'apprentissage ont accueilli des stagiaires en situation de handicap. Un total de 2 116 entrées en formation a été comptabilisé.

Depuis 2009, une légère progression concernant le nombre d'entrées en formation des personnes handicapées est constatée. Ce nombre a augmenté en 2010 d'environ 1,6% par rapport à l'année précédente (2 083 entrées).

L'évolution du nombre d'entrées en formation est notable dans le département d'Ille-et-Vilaine où l'on constate une augmentation de 42% sur les données collectées par le GREF Bretagne auprès des organismes de Formation. Toutefois, le département du Finistère reste dans une dynamique forte avec 6% d'entrées en plus et surtout le plus grand nombre d'entrées de la région avec 509 stagiaires.

Sont prises en compte, pour la comparaison, les entrées en formation Fongecif et Agefiph.

Répartition des entrées en formation selon le département														
	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Hors région		Fongecif/AGEFIPH		Bretagne	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Nbre d'entrées en formation	308	402	509	478	439	278	290	339	53	57	517	529	2 116	2 083
Répartition des entrées en formation	15%	19%	24%	23%	21%	13%	14%	16%	3%	3%	24%	25%	100%	100%
Part des stagiaires formés dans leur département d'origine	20.5%	nd	93.3%	nd	57.0%	nd	86%	nd	////////		////////		38%	nd

Source : bilan annuel 2010 PRFPH GREF Bretagne

Le public formé se répartit entre 55% d'hommes pour 45 % de femmes et présente une moyenne d'âge de 39,5 ans.

Les entrées en formation se déclinent entre :

- 53% de formations sur des dispositifs qualifiants
- 47% sur des dispositifs non qualifiants (pré professionnalisation, DRIP, compétences clés, création d'entreprise...);

Les formations qualifiantes sont pour 33% de niveau V, 14% portent sur le niveau IV et 6% sont de niveau supérieur.

Les trois premiers domaines de formation restent les mêmes qu'en 2009 (fonctions transversales de l'entreprise, transport logistique, bâtiment) et situé en 4^{ème} position l'aide à la personne qui gagne deux places sur le secteur du commerce, en baisse de 2 points par rapport à l'année 2009.

Le tableau ci-après indique la ventilation des domaines de formations suivies en 2010 :

DOMAINES de FORMATION	%	Nbre de stagiaires
Fonctions transversales de l'entreprise Tertiaire de bureau	21,0	336
Transport logistique	6,8	108
Bâtiment	5,1	82
Aide à la personne	4,1	66
Hôtellerie, restauration	2,1	34
Commerce	2,0	32
Propreté	1,7	27
Informatique	1,7	27
Métallurgie, plasturgie	1,4	23
Sanitaire et Sociale	1,3	21
Industrie (principalement IAA)	1,1	18
Agriculture	1,1	17
Automobile	0,8	12
Animation	0,7	11
Arts, artisanat, communication, spectacle	0,6	9
Sécurité	0,5	8
RH	0,5	8
Maintenance	0,4	7
Pêche, Mer	0,2	3
Travaux publics	0,2	3
Droit juridique	0,1	1
Total Qualifiant	53	853
Autres	17,8	285
DRIP	17,4	278
Compétences clés	9,9	158
Création d'entreprise	1,0	16
Visa internet	0,6	9
Total non Qualifiant	47	746
TOTAL Organismes de formation	100	1 599
Fongecif (domaines non identifiés)		92
Agefiph (domaines non identifiés)		425
TOTAL Organismes de formation /Fongecif/Agéfiph		2 116

Source : bilan annuel 2010 PRFPH/GREF Bretagne

LES RESULTATS EN TERMES D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'insertion professionnelle

Les insertions réalisées par le réseau Cap Emploi

Au cours de l'année 2010, les quatre Cap Emploi bretons ont accompagné la signature de 3 388 contrats de travail pour 2 483 personnes (certaines ayant conclu plus d'un contrat dans l'année).

Ces contrats se répartissent entre :

- 27% dans les Côtes-d'Armor et dans le Morbihan (pour respectivement 20% et 27% de personnes prises en charge),
- 24% dans le Finistère (pour 28% de personnes prises en charge),
- 22% en Ile-et-Vilaine (pour 25% de personnes prises en charge).

Sur une année, ces effectifs sont quasiment stables tant au niveau du nombre de placements que du nombre de bénéficiaires : +0,4 % de contrats pour -0,8 % de personnes concernées.

19% des contrats ont été signés auprès d'employeurs publics : 10% dans la Fonction publique territoriale, 5% dans la Fonction publique hospitalière et 4% dans la Fonction publique d'Etat.

Nombre de contrats obtenus

	Côtes d'Armor		Finistère		Ile et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*
Employeur privé	757	728	632	661	618	655	733	722	2740	2766
Employeur public:	168	171	178	136	121	134	181	169	648	610
dont Fonction Publique d' Etat	33	24	31	12	31	29	28	25	123	90
dont Fonction Publique Hospitalière	36	59	53	34	15	21	70	60	174	174
dont Fonction Publique Territoriale	99	88	94	90	74	83	80	82	347	343
dont la Poste	0		0		1		3		4	
Total	925	899	810	797	739	789	914	891	3388	3376

Source : bilans annuels des Cap emploi, année 2010

2009* : bilan Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées/ALFAH

Les contrats de travail obtenus sont des contrats aidés pour 39% à l'échelle régionale : cette proportion varie entre 41% en Ile-et-Vilaine et 33% dans les Côtes-d'Armor.

Il s'agit de CDI dans seulement 23% des cas (26% en 2009), entre 14% et 23% selon le département.

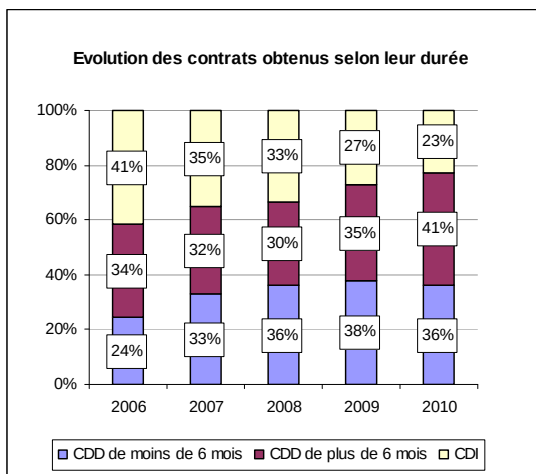
Les CDD obtenus se répartissent entre 41% d'une durée inférieure à 6 mois et 59% d'une durée supérieure à 6 mois.

Détail des contrats obtenus

	Côtes d'Armor		Finistère		Ile et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*	2010	2009*
Nombre total de contrats de travail	925	899	810	797	739	789	914	891	3 388	3 376
dont contrats non aidés	406	215	401	400	453	405	458	443	1 718	1 463
dont contrats aidés	308	455	399	387	250	298	371	448	1 328	1 588
dont missions d' intérim	211	229	10	10	36	86	85	0	342	325
CDD de moins de 3 mois	472	424	114	131	155	222	293	224	1 034	1 001
CDD de 3 à 6 mois	84	51	95	94	72	58	98	88	349	291
CDD de 6 à 12 mois	95	128	161	136	154	144	140	141	550	549
CDD de plus d'un an	143	143	230	178	129	127	171	197	673	645
CDI	131	153	210	258	229	238	212	241	782	89
Nombre de personnes concernées par ces contrats	508	501	696	685	621	633	658	685	2 483	2 504
Nombre d'employeurs concernés par ces contrats	423	431	515	537	482	503	538	529	1 958	2 000

Source : bilans annuels des Cap emploi, année 2010

2009* : bilan Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées/ALFAH



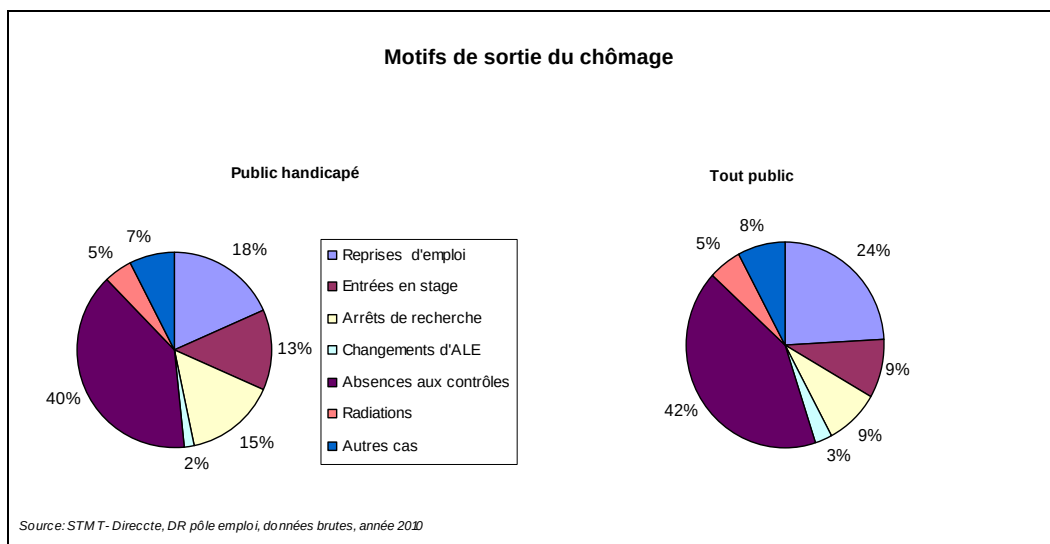
En évolution sur 5 années, l'observation des placements met en évidence la persistance de la réduction au niveau de la durée des contrats de travail obtenus :

- les CDI représentaient 41% des placements en 2006 contre 23% en 2010
- à l'inverse en 2006, les CDD de moins de 6 mois concernaient 24% des placements contre 38% en 2010.

La sortie du chômage

L'identification des motifs de sortie de Pôle Emploi permet de comparer leur répartition en fonction du public concerné :

- la part des sorties du public handicapé pour motif de reprises d'emploi est supérieure de 6 points à celle concernant le tout public (7 points en 2009),
- les sorties pour entrées en formation sont restées plus fréquentes pour les travailleurs handicapés (13% de l'ensemble des sorties contre 9% pour le tout public),
- les arrêts de recherche qui comprennent les sorties pour cause de maladie, les dispenses de recherche d'emploi ou les départs en retraite, sont demeurées elles aussi plus fréquentes parmi les demandeurs d'emploi handicapés (15% contre 9% pour les demandeurs d'emploi tout public).



Les contrats bénéficiant d'une aide de l'Etat

Le 1^{er} janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) s'est substitué aux quatre contrats institués par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 :

- contrat d'avenir (CAV) et contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand,

- contrat insertion revenu minimum d'activité (CI- RMA) et contrat initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand.

Le CUI a pris la forme du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI- CAE).

En Bretagne, les contrats aidés ont concerné pour 2010 un total de 1 388 personnes soit 8,6% de l'ensemble des bénéficiaires tous publics confondus.

Le nombre d'entrées sur les contrats aidés en 2010

	Côtes d'Armor	Finistère	Ille et Vilaine	Morbihan	Bretagne
CUI-CIE					
Tout public	860	2 084	1 279	983	5 206
Public handicapé	31	56	32	26	145
Part du public handicapé	3,6%	2,7%	2,5%	2,6%	2,8%
CUI-CAE					
Tout public	1 718	3 529	3 325	2 360	10 932
Public handicapé	161	437	360	285	1 243
Part du public handicapé	9,4%	12,4%	10,8%	12,1%	11,4%

Source : DARES année 2010

Les financements et interventions de l'AGEFIPH

En 2010, 3 650 placements et 640 maintiens dans l'emploi (soit une progression de 50 % en un an) ont été aidés par l'AGEFIPH.

L'AGEFIPH a financé 12 500 interventions au bénéfice des personnes handicapées. Les actions de compensation du handicap à visée professionnelle ont augmenté également de près de 50% et la prestation Appui projet a été expérimentée avec les quatre MDPH bretonnes.

Enfin, les forums de l'emploi se sont tenus dans chaque département, associant l'AGEFIPH, le FIPHFP, le Service Public de l'Emploi et grâce aux collectivités territoriales (Brest Métropole Océane et la MEFP de Brest, la Cité des Métiers 22 et la CG22, la ville de Rennes et la ville de Vannes).

Concernant la contribution des entreprises à l'AGEFIPH, la collecte a été dans la région de 1,8M€ (soit -10,5% par rapport à la collecte 2009) avec 2 096 établissements contribuant (-7,2% par rapport à la collecte 2009). La part de la région dans la collecte nationale est de 2,8%.

Les aides de L'AGEFIPH en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées se divisent en trois thématiques : l'insertion et le maintien dans l'emploi, la formation de la personne handicapée et la compensation du handicap.

	Bretagne	France	Part Bretagne / France
Insertion et maintien dans l'emploi			
Placements aidés par l'AGEFIPH	3 653	67 625	5%
Maintiens aidés par l'AGEFIPH (1)	637	16 481	4%
Création d'activité	122	3 184	4%
Vie au travail	139	2 826	5%
Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)	797	9 474	8%
Total	5 348	99 590	5%
Formation de la personne handicapée			
Contrats d'apprentissage	253	2 495	10%
Contrats de professionnalisation	115	3 029	4%
Mobilisation, remise à niveau	987	29 301	3%
Formation pré-qualifiante, qualifiante ou professionnalisante	1 146	21 920	5%
Bilan, évaluation et orientation professionnelle	1 815	16 043	11%
Appui projet	308	8 390	4%
Accompagnement à la mobilisation vers l'emploi	168	5 591	3%
Aide au permis de conduire	129	2 325	6%
Formation dans l'emploi	377	5 410	7%
Total	5 298	94 504	6%
Compensation du handicap			
Aide humaines, techniques, aides à la mobilité	599	10 127	6%
Appuis aux opérateurs spécifiques	744	16 186	5%
Accessibilité des situations de travail	416	6 683	6%
Aménagement du temps de travail	84	893	9%
Rapprochement milieu ordinaire/milieu protégé	18	213	8%
Total	1 861	34 102	5%
Ensemble des interventions	12 507	228 196	5%

Source : AGEFIPH rapport d'activité 2010

(1) dont subvention forfaitaire

Les résultats du maintien dans l'emploi

En 2010, les interventions des SAMETH de la région chez les employeurs (tous secteurs confondus : privés, publics, FPE, FPH, FPT, Poste) ont permis de mettre en place des solutions de maintien pour 660 personnes.

Ces solutions de maintien résultent pour 52% de la mise en place d'un service Ingénierie et pour 48% d'un service Facilitation.

Par ailleurs, 108 parcours (Facilitation et Ingénierie) ont été clos sans solution de maintien et 127 ont été fermés pour causes exogènes.

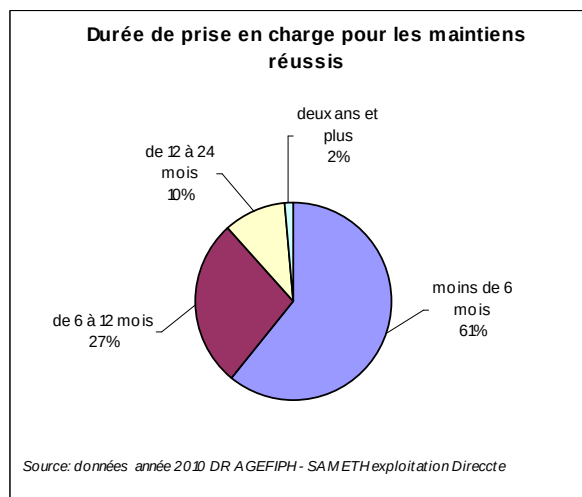
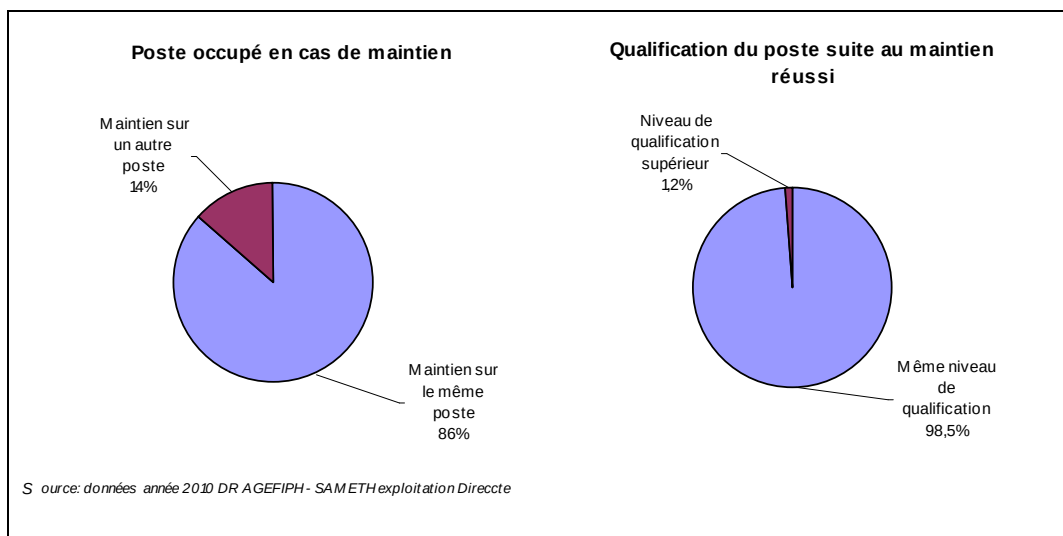
RESULTATS 2010

	Privés	Publics
pour le service Facilitation	300	8
Nombre de maintiens réussis		
pour le service Ingénierie	298	23
Nbre de parcours fermés avec le service		
.Facilitation, pour causes exogènes	43	2
.Ingénierie pour causes exogènes	66	7
Nbre de parcours Facilitation clos sans solution de maintien chez l'employeur (hors causes exogènes)	19	0
Nbre de parcours Ingénierie clos sans solution de maintien chez l'employeur (hors causes exogènes)	81	4

Source : données année 2010 DR AGEFIPH - SAMETH exploitation Direccte

Concernant les maintiens réussis chez les employeurs privés, on constate :

- qu'ils correspondent
à un maintien sur le même poste dans 86% des cas,
à un reclassement sur un autre poste dans l'entreprise dans 14% des cas.
- que suite à ces maintiens, les salariés occupent très majoritairement un poste exigeant le même niveau de qualification (99% des cas),
- que dans 10% des cas, le salarié exerce un métier différent dans l'entreprise,
- que les salariés maintenus en emploi ont le plus souvent bénéficié d'un accompagnement d'une durée inférieure à 12 mois (soit 88% des cas). L'accompagnement se prolonge au-delà d'une année dans 12% des cas dont seulement 2% au-delà de 2 ans.



SYNTHESE DES RESULTATS

Ce bilan s'attache à décrire la situation des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap en 2010. Ce champ ne recouvre pas l'ensemble des personnes en situation de handicap mais seulement celles qui peuvent bénéficier des lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005.

Les statistiques issues des MDPH indiquent qu'en Bretagne 25 881 demandes de reconnaissance de travailleur handicapé ont donné lieu à une décision favorable en CDAPH.

Concernant les AAH, près de 17 178 demandes ont été décisionnées et plus de 14 000 demandes de cartes d'invalidité ont été instruites.

Par ailleurs, 1 411 rentes pour cause d'accidents du travail, d'accidents de trajet ou de maladies professionnelles ont été versées à de nouveaux bénéficiaires et environ 8 400 personnes étaient titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 1.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

En 2009 (dernières données disponibles), la région comptait 4 108 établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi qui employaient près de 324 400 salariés, parmi lesquels 14 657 bénéficiaires. La part des travailleurs handicapés s'établissait ainsi à 4,5% à l'échelle de la région, variant entre 5% pour le Morbihan et 4,1% pour l'Ille-et-Vilaine.

A partir de l'exercice 2009, de nouvelles mesures sont entrées en vigueur : les catégories de stage permettant aux établissements de remplir leur obligation d'emploi ont été élargies et les règles de décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont également été modifiées.

Le bilan montre une nette progression du recours à l'emploi direct de travailleur handicapé et ce dans un contexte économique défavorable.

Dans le secteur privé, 73% des établissements bretons assujettis se sont acquittés totalement de leur obligation par l'emploi direct de travailleur handicapé, en utilisant ou non les autres possibilités de réponse à la loi (contrats de sous-traitance avec le secteur protégé et/ou versement d'une contribution financière). Le taux national est quant à lui de 65%.

Dans le secteur public, pour la région, le FIPHFP comptabilisait 5 696 bénéficiaires parmi les agents employés dans les trois fonctions publiques. La proportion des travailleurs handicapés a atteint 5,1% déclinés comme suit : 5,3% dans la fonction publique territoriale, 5,2% dans la fonction publique hospitalière et 3,6% dans la fonction publique d'Etat.

Le taux d'emploi indirect, lié à la déduction de certaines dépenses (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle ou pour maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagement des postes de travail) s'est établi quant à lui, à 0,4%.

Par ailleurs, 37 entreprises adaptées ont offert en 2010 1 590 places pour des travailleurs handicapés ayant une orientation de la CDAPH.

Dans le milieu protégé, les 83 ESAT (ex CAT) ont accueilli environ 6 300 personnes handicapées.

La demande d'emploi des travailleurs handicapés

Au 31 décembre 2010, étaient comptabilisés en Bretagne 13 267 travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi parmi un total de 188 394 inscrits (catégories A, B, C). Cela portait à 7% leur part parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi.

En termes de profil, les demandeurs d'emploi handicapés ont présenté les mêmes spécificités que les personnes handicapées en emploi, par rapport au tout public : personnes plus âgées, population plus masculine, moins formée et qualifiée que celle de l'ensemble des demandeurs, et population également plus fortement touchée par le chômage de longue et très longue durée.

Les moyens et actions mis en œuvre pour la formation, l'insertion et le maintien en emploi

Afin de favoriser la formation et l'orientation des publics handicapés et d'améliorer leur insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi, les pouvoirs publics ont poursuivi leur mise en œuvre de politiques volontaristes dans un contexte économique difficile.

En termes de formation :

→ La convention de partenariat entre le Conseil Régional et l'AGEFIPH a permis d'accueillir en 2010, 894 demandeurs d'emploi bénéficiaires de la loi : 213 bénéficiaires sur le programme régional de stages (PRS) soit 6%, 353 bénéficiaires sur le dispositif régional pour l'insertion professionnelle (DRIP) soit 5%, 121 bénéficiaires sur le programme chèque formation (10%) et 62 sur le programme chèque force (2%). Tous programmes confondus, cela porte à 4% la part des travailleurs handicapés parmi l'ensemble des stagiaires.

→ Les centres de formation de l'AFPA ont reçu 352 travailleurs handicapés bénéficiaires demandeurs d'emploi sur des dispositifs d'orientation professionnelle et 731 sur des actions de formation (pré-qualifiantes, qualifiantes ou de perfectionnement).

→ L'AGEFIPH a notamment financé 836 prestations dites formations courtes et des prestations d'accompagnement et de Mobilisation Vers l'Emploi (MVE) pour des personnes éloignées de l'emploi. Elle a co financé certaines formations et apporté une aide financière aux contrats en alternance.

→ La PRFPH a enregistré 2 116 entrées dans les centres de formation soit une augmentation de 1,6% par rapport à 2009.

→ Dans le cadre du dispositif d'appui et de soutien à l'apprentissage pour les jeunes présentant un handicap mental, 399 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement par GRAFIC sur l'année scolaire 2010-2011. Sur ces 399 jeunes, 121 ont obtenu un CAP ou un BEP complet.

En termes d'insertion et de maintien dans l'emploi :

→ Dans le cadre des contrats aidés, environ de 1 400 personnes handicapées ont pu accéder à l'emploi au cours de l'année 2010 : elles représentaient près de 9% de l'ensemble des bénéficiaires de ces dispositifs.

→ Parallèlement, les quatre Cap Emploi de la région ont pris en charge 2 483 nouvelles personnes en recherche d'orientation et d'insertion professionnelle. Ils ont permis la signature de 3 388 contrats de travail dont 19% avec des employeurs publics. Ces contrats se répartissent entre 43% de CDD de plus de 6 mois, 41% de CDD de moins de 6 mois et 23% de CDI

→ Les Sameth ont permis de mettre en place des solutions de maintien pour 660 personnes.

SIGLES ET ABREVIATIONS

AAH	Allocation Adulte Handicapé
AEEH	Action pour l'Emploi des Etudiants Handicapés
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
ATI	Allocation Temporaire d'Invalidité
ALFAH	Alternance Formation Apprentissage Handicap
AMT	Agents de Maîtrise et Techniciens
API	Allocation de Parent Isolé
ARIADA	Association Régionale pour l'Insertion et l'Accessibilité des Déficiants Auditifs
ASS	Allocation Spécifique de Solidarité
BEP	Brevet d'Enseignement Professionnel
BMO	Besoins en Main d'œuvre
BTP	Bâtiment Travaux Publics
CAV	Contrat d'Avenir
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIE	Contrat Initiative Emploi
CIF	Congé Individuel de Formation
CI-RMA	Contrat d'Insertion - Revenu Minimum d'Activité
CIVIS	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CREDOC	Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
DE	Demandeur d'Emploi
DE TH	Demandeur d'Emploi Travailleur Handicapé
DEFM	Demande d'Emploi en Fin de Mois
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés
DREES	Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques
DSPH	Direction des Services aux Personnes Handicapées (AGEFIPH)
EA	Entreprise Adaptée
EAD	Enseignement à distance
EQTP	Équivalent Temps Plein
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
FIPHP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FINESS	Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux
FNE	Fonds National pour l'Emploi
FONGECIF	Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation
HID	Handicaps, Incapacités, Dépendance
IFEM	Institut Français des Etudes de Marché
IME	Institut Médico-Educatif
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IPP	Invalidité Permanente Partielle
ITEP	Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France
ML	Mission Locale
PAIO	Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
PPS	Prestation Ponctuelle Spécifique
PRFPH	Politique Régionale pour la Formation Professionnelle des Personnes Handicapées
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAMETH	Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile
SESE	Service Etudes Statistiques Evaluation
SIADV	Service Interrégional d'Appui aux adultes Déficiants visuels
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SPE	Service Public de l'Emploi
TH	Travailleur Handicapé
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience