

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

## EN BRETAGNE

### BILAN 2011 - 2012





## SOMMAIRE

■ <b>Fiche 1</b> :	La population active handicapée en France	p. 3
■ <b>Fiche 2</b> :	La reconnaissance du handicap en Bretagne	p. 4
■ <b>Fiche 3</b> :	L'emploi des personnes handicapées	p. 9
■ <b>Fiche 4</b> :	Cadre juridique de l'emploi des personnes handicapées	p. 13
■ <b>Fiche 5</b> :	L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en Bretagne	p. 16
■ <b>Fiche 6</b> :	Les salariés handicapés en entreprises adaptées	p. 17
■ <b>Fiche 7</b> :	Les personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail	p. 20
■ <b>Fiche 8</b> :	Le chômage des personnes handicapées	p. 22
■ <b>Fiche 9</b> :	L'accueil des jeunes handicapés par les Missions locales	p. 28
■ <b>Fiche 10</b> :	Les travailleurs handicapés dans les interventions publiques	p. 30
■	Glossaire	p. 43

## FICHE 1 : La population active handicapée en France

En 2011, sur 39,7 millions de personnes de 15 à 64 ans, 5% (2 millions) déclarent disposer d'une reconnaissance administrative d'un handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)<sup>1</sup>. Ces personnes ont un taux d'activité et d'emploi particulièrement faibles par rapport à l'ensemble de la population.

### De faibles taux d'activité et d'emploi

En 2011, les personnes reconnues handicapées sont peu présentes sur le marché du travail. Ainsi, seules 44% sont considérées comme actives au sens du BIT (personnes occupées, ayant un emploi ou au chômage), contre 71% pour l'ensemble de la population. Elles sont également moins souvent en emploi, puisque seulement 35% des titulaires d'une reconnaissance de handicap travaillent, contre 64% pour l'ensemble de la population. Les taux d'activité et d'emploi des personnes handicapées étant plus faibles que ceux du reste de la population, leur taux de chômage est donc par conséquent plus élevé. Ainsi, 21% des personnes ayant droit à l'OETH sont au chômage au sens du BIT, soit plus du double de l'ensemble de la population. Plus fréquemment au chômage, elles connaissent aussi plus souvent un chômage durable. Ainsi, 65% des personnes reconnues handicapées déclarent l'être depuis au moins un an, contre 40% de la population totale au chômage, et 28%, contre 9%, depuis au moins trois ans.

### Une surreprésentation parmi les ouvriers et les employés

Les personnes handicapées qui travaillent, occupent davantage de postes d'ouvriers et d'employés que le reste de la population en emploi. Ainsi, 35% d'entre elles appartiennent à la catégorie « ouvrier », contre 21% de l'ensemble de la population en emploi, et 39% relèvent de la catégorie « employé », contre 29%. Ces chiffres s'expliquent à la fois par un niveau de qualification moins élevé et par le fait que certaines ont obtenu leur reconnaissance à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage soumis les ouvriers. Enfin, seulement 6% des personnes reconnues handicapées sont cadres, contre 18% en moyenne.

En revanche, les personnes handicapées disposent de statuts d'emploi peu différents de l'ensemble de la population, puisque la majorité occupe un CDI. Toutefois, elles sont plus souvent à temps partiel : 47% des femmes, contre 31% dans l'ensemble des femmes en emploi, et 16% des hommes, contre 7% dans l'ensemble des hommes en emploi.

### Une activité exercée surtout sur des emplois ordinaires

81% des personnes reconnues handicapées qui travaillent exercent leur activité sur des emplois salariés « ordinaires » (c'est-à-dire hors établissement et service d'aide par le travail, entreprise adaptée, centre de distribution de travail à domicile et emplois spécifiques). Seules 8% sont employées dans des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail).

Par ailleurs, pour trouver leur emploi, la majorité déclare ne pas avoir bénéficié de l'aide d'organismes spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées (Cap emploi, Agefiph et FIPHFP). Ainsi, parmi les personnes handicapées employées dans le secteur privé, 65% affirment ne pas avoir reçu d'aide de l'Agefiph, tout en connaissant cette association, 31% déclarent ne pas connaître l'Agefiph, et seulement 4% avoir bénéficié de son aide. En revanche, 40% des personnes handicapées en recherche d'emploi déclarent recourir à l'aide d'un organisme spécifique pour personnes handicapées.

En 2011, 2 millions de personnes de 15 à 64 ans vivant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire déclarent avoir une reconnaissance administrative d'un handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).

En ajoutant les personnes qui ont un problème de santé durable accompagné de restrictions dans la vie quotidienne ou dans l'exercice d'une activité professionnelle, la population handicapée définie « au sens large » comprend 9,7 millions d'individus.

<sup>1</sup> L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011, Dares Analyses n°66, octobre 2013

## FICHE 2 : La reconnaissance du handicap en Bretagne

La première définition de la population handicapée s'appuie sur le critère de la reconnaissance administrative du handicap ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).

### Les différents types de reconnaissance

Les types de reconnaissances ouvrant droit à l'OETH sont :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- la pension d'invalidité (PI) ;
- les reconnaissances accordées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% (AT-MP) ;
- les mutilés de guerre et assimilés ;
- la carte d'invalidité (CI) dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80% ;
- et l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

### Les personnes reconnues handicapées par les MDPH

Aux termes de la loi «Handicap»<sup>2</sup> les MDPH (maisons départementales des personnes handicapées) sont des guichets départementaux uniques qui doivent offrir aux usagers l'accès à l'ensemble des droits et prestations auxquels ils peuvent prétendre.

Réunissant les missions des anciennes commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep), des commissions départementales d'éducation spéciale (CDES), et des sites pour la vie autonome, les MDPH sont le lieu unique d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation où est élaboré, avec la participation de la personne handicapée et dans le cadre d'une approche globale, son plan personnalisé de compensation. Leurs missions s'étendent à la conciliation et à la médiation, ainsi que le suivi de la mise en œuvre des décisions.

La plus emblématique des demandes adressées aux MDPH s'agissant des adultes est la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par les MDPH								
Les demandes de RQTH	Côtes d'Armor		Finistère		Ille-et-Vilaine		Morbihan	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010
Demandes reçues (1)	3 380	3 253	nd	nd	6 703	5 927	nd	nd
Demandes décisionnées	2 514	2 514	6 130	5 797	6 430	6 439	nd	nd
Décisions favorables	2 388	2 388	5 712	5 368	6 227	6 420	nd	4 193
Part des décisions favorables	95%	95%	93%	93%	97%	100%	//	//

Source : MDPH rapports d'activité 2010 et 2011

(1) Premières demandes et renouvellements confondus

Les rapports d'activité des MDPH font état d'une forte augmentation des décisions en matière d'insertion professionnelle, en particulier s'agissant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. En effet, depuis la première réforme de l'AAH, entrée en vigueur en 2009, la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est systématiquement engagée à l'occasion de l'examen de toute demande d'AAH.

La deuxième réforme de l'AAH, mise en œuvre en 2011, représente une charge supplémentaire pour les MDPH puisqu'elle les oblige à réexaminer la situation des allocataires de l'AAH tous les deux ans, au lieu de cinq ans auparavant.

Les MDPH doivent également répondre à des demandes d'orientation professionnelle, soit vers le marché du travail, soit vers le milieu protégé, ou encore vers la formation. En outre, au travers des demandes d'allocation aux adultes handicapés (AAH), les équipes pluridisciplinaires sont amenées à évaluer les possibilités d'insertion professionnelle de la personne handicapée.

<sup>2</sup> Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

## L'orientation professionnelle par les MDPH

Les demandes d'orientation professionnelle	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010
Demandes reçues (1)	2 072	nd	nd	nd	6 825	3 923	nd	nd
Demandes décisionnées	1 405	1 503	2 270	2 223	7 287	4 268	nd	4 222
Décisions favorables	1 404	1 498	2 100	1 468	7 114	3 984	nd	nd
<i>Part des décisions favorables</i>	100%	100%	93%	66%	98%	93%	//	//

Source : MDPH rapports d'activité 2010 et 2011

(1) Premières demandes et renouvellements confondus

## L'activité des MDPH (secteur Adulte)

	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010
<b>RQTH</b>								
Demandes reçues (1)	nd	3 253	nd	nd	6 703	5 927	nd	nd
Demandes décisionnées	3 329	2 514	6 130	5 797	6 430	6 439	nd	nd
Décisions favorables	3 212	2 388	5 712	5 368	6 227	6 420	nd	4 193
<i>Part des décisions favorables</i>	96%	95%	93%	93%	97%	100%	//	//
<b>ORP</b>								
Demandes reçues (1)	nd	nd	nd	nd	6 825	3 923	nd	nd
Demandes décisionnées	1 405	1 503	2 270	2 223	7 287	4 268	nd	nd
Décisions favorables	1 404	1 498	2 100	1 468	7 114	3 984	nd	nd
<i>Part des décisions favorables</i>	100%	100%	93%	66%	98%	93%	//	//
<b>AAH</b>								
Demandes reçues (1)	3 030	nd	nd	nd	5 409	5 308	nd	nd
Demandes décisionnées	2 841	2 255	5 883	5 588	5 317	6 003	nd	3 302
Décisions favorables	2 066	1 652	4 711	4 583	4 207	5 018	nd	nd
<i>Part des décisions favorables</i>	73%	73%	80%	82%	79%	84%	//	//
<b>Carte d'invalidité</b>								
Demandes reçues (1)	nd	nd	nd	nd	6 968	6 723	nd	nd
Demandes décisionnées	3 767	2 987	6 877	5 966	4 811	7 289	nd	3 845
Décisions favorables	2 084	1 671	6 228	5 958	4 024	4 693	nd	nd
<i>Part des décisions favorables</i>	55%	56%	91%	100%	84%	64%	//	//

Source : MDPH rapports d'activité 2010 et 2011 (1) 1ères demandes et renouvellements compris

### Pour en savoir plus :

- « [MDPH : au carrefour des politiques publiques](#) » synthèse des rapports d'activité 2011 des maisons départementales des personnes handicapées/décembre 2012, Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

- « [MDPH, cinq ans déjà !](#) » synthèse des rapports d'activité 2010 des maisons départementales des personnes handicapées/décembre 2011, Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).



## Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle<sup>3</sup>

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%.

**En 2012, le nombre total de sinistres AT/MP (hors AT trajet) avec arrêt s'élève à 38 174 à l'échelle de la région. Par rapport à l'année précédente, le nombre d'AT avec arrêt diminue sensiblement tandis que le nombre d'AT/MP avec IP > 10% augmente nettement (1 271 en 2012 contre 1 148 en 2011). Le coût global des sinistres (AT, MP, accidents de trajet) est égal à 281 373 995 €, en diminution de 2% au total.**

La répartition départementale du nombre d'AT/MP avec arrêt est la suivante :

- ▶ Côtes d'Armor : 6 967
- ▶ Finistère : 11 003
- ▶ Ille et Vilaine : 12 259
- ▶ Morbihan : 7 733

### ▶ Les accidents du travail

Le nombre total d'accidents du travail avec arrêt dans les neuf grandes branches diminue très sensiblement par rapport à 2011 (-7%), le nombre de salariés diminuant quant à lui d'environ 1%.

En relatif, si le Bâtiment et Travaux Publics demeure le secteur d'activité à la plus forte sinistralité, la diminution de l'indice de fréquence<sup>4</sup> du secteur est à souligner (-4%).

Les secteurs Métallurgie et Alimentation enregistrent une évolution encore plus favorable de leur indice de fréquence (environ 10%)

En revanche, le nombre total d'accidents de travail graves augmente très sensiblement (+11%) en particulier dans le Bâtiment et Travaux Publics (+28%).

### ▶ Les accidents de trajet

En 2012, l'évolution à la baisse des différents indicateurs de sinistralité accidents de trajet est particulièrement sensible (-10% pour le nombre de journées perdues).

<sup>3</sup> Statistiques Risques professionnels 2012, CARSAT Bretagne

<sup>4</sup> Indice de fréquence =  $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nombre de salariés}} \times 1\,000$

## ► Les maladies professionnelles

L'année 2012 se caractérise par une baisse très significative du nombre de maladies professionnelles donnant lieu à un 1<sup>er</sup> versement (-11%) à l'inverse de l'année 2011 (+15%). A l'image des années précédentes, les affections péri-articulaires et les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention représentent 90% du volume des maladies professionnelles reconnues.

Répartition des sections d'établissements et des salariés par comités techniques nationaux			
	Comités Techniques Nationaux (CTN)	Nombre de sections d'établissements	Nombre de salariés
Métallurgie	A	5 022	66 595
Bâtiment et Travaux Publics	B	15 314	74 408
Transport, Eau, Gaz, Electricité, Livre, Communication	C	11 059	82 468
Alimentation	D	18 426	139 332
Chimie, Plasturgie, Caoutchouc	E	448	15 978
Bois, Ameublement, Papier, Carton, Textiles, Vêtement, Cuir & Peaux, Pierres & Terres à feu	F	2 141	21 710
Commerces non alimentaires	G	20 823	79 605
Activités de services I	H	14 487	180 599
Activités de services II et Travail temporaire	I	16 177	150 031
<b>Total des 9 grandes branches</b>		<b>103 897</b>	<b>810 726</b>
Autres catégories dont bureaux	Z	7 571	37 289
<b>Total</b>		<b>111 468</b>	<b>848 015</b>

Source: CARSAT Bretagne Statistiques Risques professionnels 2012

Au niveau statistique pour la Carsat, la Section d'établissement (SE) correspond à un risque dans l'établissement. Chaque risque est associé à un Comité Technique National (CTN). Les CTN regroupent des branches ou groupes de branches d'activité. Ces comités centralisent et étudient les statistiques concernant leurs branches de production respectives.

## Les pensions d'invalidité

Les personnes victimes d'un accident ou d'une maladie non professionnelle entrent, sous certaines conditions, dans le champ du handicap reconnu administrativement lorsque leur capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers. Selon les conséquences du handicap sur les activités professionnelles et sociales de la personne, une catégorie de pension d'invalidité est attribuée :

- catégorie 1 : si la personne est capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée ;
- catégorie 2 : si la personne est dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle ;
- catégorie 3 : si la personne est dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle et a recours à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie courante.

En 2011, environ 37 822 pensions d'invalidité sont en cours. Les pensions de catégorie 2 sont les plus nombreuses : elles représentent 73% des pensions en cours, contre 24% pour les catégories 1 et 3% pour les catégories 3 et autres.

## Nombre de pensions d'invalidité versées au cours des années 2011 et 2010

		Pensions				Total des pensions
		de 1 <sup>ère</sup> catégorie	de 2 <sup>ème</sup> catégorie	de 3 <sup>ème</sup> catégorie	du conjoint survivant et autres	
Côtes d'Armor	2010	1 452	5 317	186	33	6 988
	2011	1 470	4 888	173	35	6 566
	<i>Variat. annuel.</i>	1,2%	-8,1%	-7,0%	6,1%	-6,0%
Finistère	2010	2 089	7 416	185	51	9 741
	2011	2 114	7 345	195	56	9 710
	<i>Variat. annuel.</i>	1,2%	-1,0%	5,4%	9,8%	-0,3%
Ille et Vilaine	2010	2 873	8 471	193	46	11 583
	2011	3 402	8 964	183	46	12 595
	<i>Variat. annuel.</i>	18,4%	5,8%	-5,2%	0,0%	8,7%
Morbihan	2010	2 012	6 421	242	69	8 744
	2011	2 091	6 550	248	62	8 951
	<i>Variat. annuel.</i>	3,9%	2,0%	2,4%	-10,1%	2,4%
Bretagne	2010	8 426	27 625	806	199	37 056
	2011	9 077	27 747	799	199	37 822
	<i>Variat. annuel.</i>	7,7%	0,4%	-0,9%	0,0%	2,1%

Source: Carsat Bretagne et CPAM



## Les décisions d'inaptitude délivrées par les services de santé au travail en Bretagne

### Conclusions des rapports annuels 2012 des médecins du travail

	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Apte	62 613	87,5	102 527	88,1	111 046	89,3	88 606	90,2	364 792	88,9
Apte avec restrictions	4 571	6,4	6 631	5,7	5 672	4,6	3 446	3,5	20 320	4,9
Apte avec aménagement	2 187	3,1	3 666	3,1	4 156	3,3	2 979	3,0	12 988	3,2
Inapte au poste	811	1,1	1 897	1,6	1 103	0,9	375	0,4	4 186	1,0
Inapte temporaire	729	1,0	1 141	1,0	1 445	1,2	1 356	1,4	4 671	1,1
Inapte à tous postes	634	0,9	532	0,5	985	0,8	1 431	1,5	3 582	0,9
<b>Total</b>	<b>71 545</b>	<b>100</b>	<b>116 394</b>	<b>100</b>	<b>124 407</b>	<b>100</b>	<b>98 193</b>	<b>100</b>	<b>410 539</b>	<b>100</b>

Source : rapports médicaux 2012 des services de santé au travail

### Evolution des conclusions professionnelles des médecins du travail en Bretagne (en %)

	2009	2010	2011	2012
Apte	91,6	91,1	90,1	88,9
Apte avec restrictions	4,4	4,5	4,6	4,9
Apte avec aménagement	1,9	2,1	2,6	3,2
Inapte au poste	0,7	0,8	0,9	1
Inapte temporaire	0,9	1,0	1,1	1,1
Inapte à tous postes	0,6	0,6	0,7	0,9
Total	100	100	100	100

Source : rapports médicaux des services de santé au travail

## FICHE 3 : L'emploi des personnes handicapées



### L'emploi des personnes handicapées en France<sup>5</sup>

En 2011, en France les personnes ayant une reconnaissance administrative sont seulement 44% à être considérées comme actives au sens du BIT contre 71% pour l'ensemble de la population. C'est chez les personnes âgées de 40 à 49 ans que l'écart entre le taux d'inactivité des personnes au handicap reconnu (47%) et l'ensemble de la population du même âge (10%) est le plus élevé. Cet écart est le plus marqué chez les femmes. Les personnes de 25 à 39 ans sont également moins actives lorsqu'elles sont reconnues handicapées, mais l'écart relatif est moins important que pour les autres tranches d'âge. Par ailleurs, parmi les seniors (entre 50 et 64 ans) reconnus handicapés, 63% sont inactifs au sens du BIT, contre 39% de l'ensemble des seniors.

35% des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative travaillent contre 64% pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans. Comme pour les taux d'activité, les taux d'emploi sont beaucoup plus faibles pour les personnes âgées de 40 à 49 ans, notamment pour celles ayant droit à l'OETH. Ainsi seules 41% de ces dernières sont en emploi, alors que cette part atteint 84% parmi l'ensemble de la population.

Comme l'ensemble de la population en emploi, les personnes handicapées qui travaillent occupent souvent des postes d'employés, mais plus fréquemment encore : 39 % lorsque le handicap est reconnu, 34 % lorsque le handicap est défini au sens large, contre 29 % pour l'ensemble de la population. Les personnes au handicap reconnu occupent également plus souvent des postes d'ouvriers que l'ensemble de la population en emploi (35 % contre 21 %). Ainsi, 74 % d'entre elles sont ouvriers ou employés contre seulement 50 % pour l'ensemble de la population. Cela s'explique à la fois par un niveau de qualification moins élevé, et par le fait que certaines ont obtenu leur reconnaissance à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage soumis les ouvriers. Les cadres sont pour ces mêmes raisons peu représentés parmi les personnes ayant une reconnaissance administrative qui travaillent : 6 % contre 18 % en moyenne, et ce particulièrement chez les femmes (1 % contre 14 % en moyenne). Lorsqu'elles travaillent, les personnes handicapées ont des statuts d'emploi peu différents de l'ensemble de la population : elles sont majoritairement en CDI, notamment les femmes. Toutefois, celles au handicap reconnu par l'administration sont un peu plus souvent en emploi salarié que celles handicapées au sens large. Seuls 4 % d'entre elles sont non salariées, contre 11 % pour l'ensemble des travailleurs âgés de 15 à 64 ans, ce qui accroît la part relative des personnes salariées en CDI. Le travail à temps partiel est nettement plus fréquent parmi les personnes reconnues handicapées : 47 % des femmes (contre 31 % dans l'ensemble des femmes en emploi) et 16 % des hommes (contre 7 % dans l'ensemble des hommes en emploi) ne travaillent pas à temps complet. Le travail à temps partiel est également plus fréquent parmi la population handicapée au sens large mais l'écart par rapport à l'ensemble de la population en emploi est moins marqué.



### L'emploi des personnes handicapées dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé

**En 2010 en Bretagne, le nombre d'établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) a diminué de 4,6% par rapport à 2009 pour s'établir à 3 920. Ces établissements ont employé un peu plus de 315 000 salariés parmi lesquels 15 482 sont des bénéficiaires de l'OETH, soit 5,6% de plus qu'en 2009 (14 657).**

Au niveau national, le nombre d'établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), a légèrement progressé (+0,3% par rapport à 2009). Il est de 97 200 établissements ayant employé 8 838 800 salariés parmi lesquels 336 900 bénéficiaires de l'OETH, après 307 800 en 2009 (soit +9,3%).

<sup>5</sup> Dares, Synthèse Stat', Emploi et chômage des personnes handicapées, n°01, novembre 2012



## Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le nombre et les caractéristiques des bénéficiaires de 2009 et 2010 ne peuvent être directement rapprochés de ceux des années antérieures en raison des modifications législatives de 2008. La loi du 1er décembre 2008 a en effet modifié le mode de décompte des bénéficiaires de l'OETH (suppression de la règle des 6 mois de présence minimum pour prise en compte des bénéficiaires en CDI ou CDD notamment) et élargi la liste des stagiaires pouvant en bénéficier.

**En 2010, 15 482 personnes handicapées sont employées dans les établissements assujettis de la région. Les personnes handicapées en emploi présentent des caractéristiques spécifiques et relativement stables dans le temps qui les distinguent de l'ensemble des salariés. Globalement, il s'agit d'une population très majoritairement masculine et plus âgée que la moyenne : 39% ont plus de 50 ans contre un quart en moyenne des salariés français travaillant dans les établissements de 20 salariés ou plus. Les travailleurs handicapés sont plus souvent ouvriers ou employés (respectivement 54% et 29% contre 30% et 23% de l'ensemble des salariés français).**

Selon ce critère, la situation régionale n'est pas différente du niveau national puisque en moyenne, en France, plus de la moitié (53%) des travailleurs handicapés sont ouvriers. Si 88% des travailleurs handicapés bretons sont en CDI, la part de ceux qui travaillent en CDD est de 7%. Plus du quart des travailleurs handicapés exercent une activité à temps partiel (contre 13% des salariés français).

69% des travailleurs handicapés ont une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) en Bretagne (proportion identique au niveau national). Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT/MP) représentent 17% des bénéficiaires, part très légèrement inférieure à la moyenne nationale (18%).

Les bénéficiaires de l'OETH en 2010 en %	
<b>Sexe</b>	
Hommes	59,1
Femmes	40,9
<b>Age</b>	
Moins de 25 ans	2,2
de 25 à 50 ans	58,9
Plus de 50 ans	38,9
<b>Ancienneté</b>	
Moins de 1 an	10,9
Un an	6,2
Deux ans et plus	82,9
<b>Travail à temps partiel</b>	
Oui	27,8
<b>Contrat de travail</b>	
CDI	88,4
CDD	7,2
Intérim	4,2
Mise à disposition	0,2
<b>Catégorie professionnelle</b>	
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	0,2
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	3,1
Professions intermédiaires	12,1
Employés	29,2
Ouvriers	54,2
<b>Type de reconnaissance</b>	
RQTH	69,4
Carte d'invalidité	0,9
AT/MP	17,1
Invalide pensionné	10,7
Mutilé de guerre	0,2
Autres	0,2
<b>Nombre total de bénéficiaires de l'OETH</b>	<b>15 482</b>

Source: DOETH 2010 / Direccte Bretagne - SESE - extraction septembre 2013



## La réponse des établissements à la loi

75% des établissements bretons assujettis ont employé au moins un travailleur handicapé :

- La part des établissements qui emploient au moins un bénéficiaire de l'OETH augmente continûment depuis 2006. En 2009, cette hausse avait été particulièrement marquée (73% après 67% en 2008) essentiellement en raison du changement de mode de décompte des bénéficiaires instauré par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 et de l'entrée en vigueur de la majoration de la contribution à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) instituée par la loi du 11 février 2005. L'année 2009 a été la première année d'application de cette contribution majorée.
- Le nombre d'établissements n'ayant effectué aucune action, que ce soit par emploi direct ou indirect, diminue tendanciellement, ce qui se traduit également par une baisse, depuis 2006, du montant des contributions versées à l'Agefiph. Ainsi en 2010, seuls 17% des établissements bretons assujettis à l'OETH n'ont réalisé aucun emploi direct (18% en 2009.)
- La part des établissements couverts par un accord relatif à l'emploi reste relativement stable et concerne 8% de l'ensemble des établissements assujettis (9% en 2009).

En 2010, au niveau national, 69% des établissements ont employé au moins un travailleur handicapé, 22% n'ont réalisé aucun emploi direct, tandis que la part des établissements sous accord relatif à l'emploi de bénéficiaires de l'OETH est de 9% (10% en 2009).

Les modalités de réponse à l'OETH en 2010 (%)		
	Bretagne	France
<b>Travailleurs handicapés seulement</b>	<b>34</b>	<b>29</b>
Travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé	14	12
Travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé + contribution financière à l'Agefiph	15	14
Travailleurs handicapés + contribution financière à l'Agefiph	12	14
Emploi combiné*	1	
<b>Emploi direct de travailleurs handicapés</b>	<b>75</b>	<b>69</b>
Contribution financière à l'Agefiph seulement	4	8
Contribution financière à l'Agefiph+ sous traitance avec le secteur protégé	13	14
<b>Pas d'emploi direct de travailleur handicapé</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
<b>Etablissements avec accord spécifique</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

Source: DOETH 2010 /Directe Bretagne-extraction septembre 2013

\* Emploi combiné = (emploi de TH+contrats de sous-traitance avec le secteur protégé+stagiaires de la formation professionnelle+contribution financière à l'Agefiph + emploi de TH+stagiaires de la formation professionnelle+contribution financière à l'Agefiph)



## La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en personnes physiques :

L'indicateur de référence pour la mesure de l'emploi direct de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis à l'OETH choisi ici est la part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en personnes physiques. Les données régionales ne sont pas comparables au niveau national en raison du mode de calcul retenu.

Au niveau régional, la part des travailleurs handicapés (en personnes physiques) parmi l'ensemble des salariés des établissements non couverts par un accord spécifique à l'OETH, s'établit à 4,9% après 4,5% en 2009. Ces mêmes parts calculées les années précédentes (respectivement 3,8% en 2008, 3,7% en 2007) ne sont pas comparables à celles des années 2009 et 2010 en raison des changements de mode de décompte des effectifs assujettis.

En Bretagne, la proportion de travailleurs handicapés est la plus faible dans les établissements de 20 à 49 salariés (4,3%) et la plus élevée dans les établissements de plus de 500 salariés (5,8%). L'industrie affiche toujours la part de travailleurs handicapés la plus élevée (5,4%), suivie par le secteur des services (4,9%) et du commerce (4,5%).

La part des unités bénéficiaires au sens de la loi dans l'obligation totale rapporte le nombre d'unités bénéficiaires présentes dans les établissements (*c'est-à-dire* le nombre de travailleurs handicapés directement employés tels que décomptés selon la loi), au nombre d'unités attendues si l'obligation des 6% était totalement effectuée en emploi direct (la loi prévoyant d'autres modalités de réponse y compris la possibilité de ne pas recourir du tout à l'emploi direct de bénéficiaires).

Au niveau régional, cette part est de 76% parmi l'ensemble des établissements non couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.



### **La part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des salariés en équivalents temps plein, selon les régions**

En Bretagne, la part des travailleurs handicapés (en équivalent temps-plein) dans l'ensemble des salariés est de 3,4%. La part de l'obligation d'emploi assurée par l'emploi direct de travailleurs handicapés atteint 76% de l'obligation théorique de 6% de bénéficiaires de l'OETH.

Le Poitou-Charentes, l'Auvergne et la Champagne Ardenne présentent les proportions de travailleurs handicapés les plus élevées : la part des travailleurs handicapés (en équivalent temps-plein) dans l'ensemble des salariés est de 3,8% en Poitou-Charentes et de 3,6% dans les deux autres régions.

La part de l'obligation d'emploi assurée par l'emploi direct de travailleurs handicapés atteint respectivement 79%, 77% et 75% de l'obligation d'emploi théorique de 6% de bénéficiaires de l'OETH dans ces trois régions. A contrario, ce sont l'Île de France et les départements d'Outre-mer qui présentent les taux les plus bas.

## **FICHE 4 : Cadre juridique de l'emploi des personnes handicapées**



### **Les premières lois relatives à l'obligation d'emploi des personnes handicapées**

La loi du 26 avril 1924 constitue la pierre fondatrice de l'obligation d'emploi de personnes handicapées en France. Elle instaure pour les entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé une obligation d'employer dans la proportion de 10% de leur effectif des mutilés de guerre, des veuves et orphelins de guerre. Il faut attendre la loi du 23 novembre 1957, dite loi Gazier, pour que l'obligation d'emploi soit étendue aux « travailleurs handicapés », concept défini pour la première fois et qui regroupe les différents régimes d'invalidité jusqu'alors différenciés. Les entreprises sont tenues d'employer 3% de ces travailleurs, inclus dans le quota de 10% de mutilés de guerre. Le principe du paiement d'une redevance en cas de manquement est maintenu. Les structures du secteur protégé sont définies et officialisées (centres d'aide par le travail, ateliers protégés et centres de distribution de travail à domicile).

La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975 institue les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, les Cotorep, qui attribuent notamment la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).



### **La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 appliquée jusqu'en 2005**

La loi du 10 juillet 1987 supprime le quota d'emploi de 10% de mutilés de guerre et institue une obligation d'emploi de travailleurs handicapés, de mutilés de guerre et assimilés à tous les établissements des secteurs privé et public à caractère industriel et commercial employant 20 salariés et plus, dans une proportion de 6% de leur effectif salarié. Le calcul de l'effectif prévoit la déduction d'emplois « exigeant des aptitudes particulières » définis par décret.

Les personnes pouvant être employées au titre de l'obligation d'emploi doivent nécessairement disposer d'une reconnaissance administrative du handicap, dont :

- les travailleurs reconnus handicapés par une Cotorep ;
- les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'état d'invalidité ait réduit des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou célibataires, pour lesquels respectivement le conjoint ou l'enfant est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
- les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, titulaires ou en droit d'obtenir avant leur remariage une pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
- les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre si elles bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, relatif au versement d'une pension ;
- les victimes d'attentats ;
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service.

Les établissements du secteur concurrentiel peuvent également s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance avec des établissements adaptés : centres d'aide par le travail (CAT), ateliers protégés (AP) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD) dans la proportion de la moitié de leur obligation d'emploi.

Ils disposent de trois autres modalités pour remplir leur obligation d'emploi :

- accueillir des bénéficiaires en stage de la formation professionnelle ;
- verser une contribution à l'Agefiph, association nouvellement créée en charge de la gestion d'un fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées ;
- appliquer un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement agréé par l'autorité administrative, qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de l'insertion, de la formation ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La conclusion d'un accord exonère l'employeur de toute contribution à l'Agefiph durant la période de sa validité.



## **Le nouveau cadre juridique issu de la loi du 11 février 2005, applicable depuis 2006**

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 réaménagé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- le calcul de l'effectif salarié n'exclut plus les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières ;
- depuis le 1er janvier 2006, les personnes titulaires d'une carte d'invalidité ou allocataires d'une allocation adulte handicapée (AAH) sont ajoutées à la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée ci-dessus ;
- les bénéficiaires employés ne sont plus décomptés pour une ou plusieurs unités bénéficiaires selon leur âge, l'importance de leur handicap, leur formation ou leur placement antérieur comme le prévoyait la précédente législation. Ils comptent pour une unité à condition d'avoir été présents au moins six mois au cours des douze derniers mois quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée. Font exception les salariés en contrat intérimaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure, qui sont décomptés au prorata de leur temps de présence ;
- le calcul de la contribution Agefiph est modifié :
  - la contribution est minorée pour tenir compte des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires,
  - elle prend en compte le pourcentage de salariés exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières,
  - elle est plafonnée à 400, 500 ou 600 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant selon la taille de l'entreprise,
  - certaines dépenses pour l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sont déductibles de la contribution de l'Agefiph ;
- à partir de 2010 (c'est-à-dire sur l'exercice 2009), les établissements qui ne rempliront pas leur obligation d'emploi depuis quatre ans en employant des bénéficiaires, en concluant des contrats de sous-traitance ou en établissant un accord, seront plus particulièrement pénalisés par une contribution s'élevant à 1 500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- les employeurs peuvent, depuis 2005, appliquer un accord de groupe agréé par l'autorité administrative.



## De nouvelles dispositions à partir de l'exercice 2009

La loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a modifié les articles L 5212-7 et L 5212-14 du Code du travail en vue, respectivement, d'élargir les catégories de stages permettant aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et de supprimer la règle des six mois de présence, afin de tenir compte, sans aucune limite minimale, du temps de travail réellement effectué dans l'établissement par les bénéficiaires de l'OETH, quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat de travail.

- Les stagiaires peuvent être pris en compte comme auparavant dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement. Néanmoins, les catégories de stages permettant aux établissements de remplir leur obligation d'emploi ont été élargies et leur durée minimale pour prise en compte raccourcie de 150 à 40 heures. En effet, depuis 2005, seuls les stagiaires de la formation professionnelle ayant effectué au moins 150 heures dans l'année de référence pouvaient être comptabilisés.
- La règle des six mois de présence dans l'établissement est supprimée et le mode de décompte des différents contrats de travail harmonisé. Ainsi, dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps, un salarié bénéficiaire compte pour une unité et ce quel que soit son type de contrat (CDI, CDD, intérim, mise à disposition). Cette «valeur du bénéficiaire» est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance. Si le temps de travail du bénéficiaire est inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle (moins d'un mi-temps), il compte alors pour une demi-unité proratisée également sur la durée de présence dans l'établissement pour l'année concernée et la durée de validité de sa reconnaissance.

Ces modifications impactent ainsi le décompte des bénéficiaires en personnes physiques, en unités au sens de la loi, mais également les équivalent-temps plein (dont le calcul dépend des effectifs physiques). Ainsi, en raison de la modification du mode de décompte des bénéficiaires entrée en vigueur en 2009, on ne peut effectuer de comparaison directe avec les années 2006 à 2008 (2005 et les années antérieures étant elles dans le champ de la loi de 1987). Il est toutefois possible de comparer les résultats à champ législatif constant, c'est-à-dire en appliquant les règles législatives de 2008 à l'année 2009. En revanche, il n'est pas possible de simuler les résultats des années antérieures avec la nouvelle législation, les bénéficiaires présents moins de six mois n'étant jusqu'en 2008 pas recensés dans la déclaration.

## FICHE 5 : L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en Bretagne

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010 la Bretagne compte 714 employeurs assujettis (dont 556 dans la fonction publique territoriale) représentant un effectif total de 122 363 agents pour les trois fonctions publiques. Au niveau national, à cette même date, les effectifs physiques stricto sensu s'élèvent à 5 300 000 agents<sup>6</sup>.

Depuis 2006, le taux d'emploi légal moyen de personnes handicapées dans la fonction publique en Bretagne est passé de 4,58% à 5,44% et, pour la France, de 4,00% à 4,22%.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés					
	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Fonction publique de l'Etat (1) en %</b>					
Bretagne	2,58	3,31	3,26	3,58	3,50
France (2)	3,88	3,99	4,12	3,10	3,31
<b>Fonction publique hospitalière en %</b>					
Bretagne	4,81	4,97	5,13	5,17	5,20
France	4,08	4,45	4,68	4,83	4,99
<b>Fonction publique territoriale en %</b>					
Bretagne	4,59	4,71	4,98	5,26	5,79
France	4,17	4,41	4,62	4,86	5,10
<b>Total en %</b>					
Bretagne	4,58	4,75	4,95	5,14	5,44
France	4,00	4,21	4,38	3,99	4,22

(1) EPA nationaux, organismes consulaires, universités, CROUS (2) FPE+établissements publics+la Poste  
Source: rapport d'activité national 2011 FIPHFP

Les trois fonctions publiques de la Bretagne ont un taux légal inférieur au taux obligatoire de 6%. Les taux se situent entre 3,50% et 5,79%. Il y a 6 144 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les trois fonctions publiques. Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, sur la base de leur dernière déclaration, les employeurs des trois fonctions publiques de Bretagne devaient recruter 981 personnes handicapées supplémentaires pour atteindre le taux d'obligation légale de 6% (1 160 un an plus tôt).

### Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public

L'âge des bénéficiaires bretons de l'obligation d'emploi dans le secteur public est, pour 83,5% d'entre eux, supérieur à 40 ans. On décompte seulement 1,4% bénéficiaires de moins de 25 ans. 62,8% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont entre 41 et 55 ans ; sur le plan national, cette proportion est de 58%. Les femmes sont majoritairement représentées parmi les agents en situation de handicap de la région avec 58% de la population concernée. Elles constituent 72,03% des effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique hospitalière contre 48,05% dans la fonction publique territoriale. L'écart est nettement moins important dans la fonction publique de l'Etat (51,9% de femmes pour 48,1% d'hommes). En région Bretagne, les agents reconnus travailleurs handicapés représentent près de 41% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit plus de 1,8 point du taux national qui est de 38,9%.

### La déclaration au FIPHFP

L'article 36 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 fait obligation aux employeurs publics occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de leur effectif salarié. Si ce taux n'est pas atteint, ils doivent verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale d'emploi.

Le montant total des contributions au FIPHFP versées en 2011 au titre de l'obligation d'emploi s'élève à 4 M€ pour la région Bretagne (au niveau national, 188 M€ pour un total de 10 489 employeurs publics assujettis).

<sup>6</sup> Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, faits et chiffres 2010-2011, DGAFP.

## FICHE 6 : Les salariés handicapés en entreprises adaptées

Les entreprises adaptées sont des entreprises à part entière, employant au moins 80% de travailleurs handicapés (en production). Elles ne peuvent embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

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.

Pour chaque travailleur handicapé salarié orienté vers le marché du travail par la CDAPH, l'entreprise adaptée reçoit, sous certaines conditions, un soutien financier de l'État (aide aux postes et subvention spécifique).

### Le dispositif

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JO n° 36 du 12 février 2005.
- Articles L. 5213-13 et suivants, R. 5213-62 à 64 et suivants, D. 5213-81 à 85 du Code du travail.
- Arrêté du 13 février 2006 relatif aux critères d'efficience réduite ouvrant droit aux aides de l'État dans les entreprises adaptées (JO du 14 février 2006).
- Arrêté du 13 février 2006 relatif aux conditions d'attribution de la subvention spécifique aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile (JO du 14 février 2006).
- Circulaire DGEFP n° 2006/08 du 7 mars 2006 relative aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile (CDTD).
- Le Pacte pour l'emploi des personnes en situation de handicap en entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile 2012-2014 signé le 22 décembre 2011, publié le 15 octobre 2012.

### Les bénéficiaires

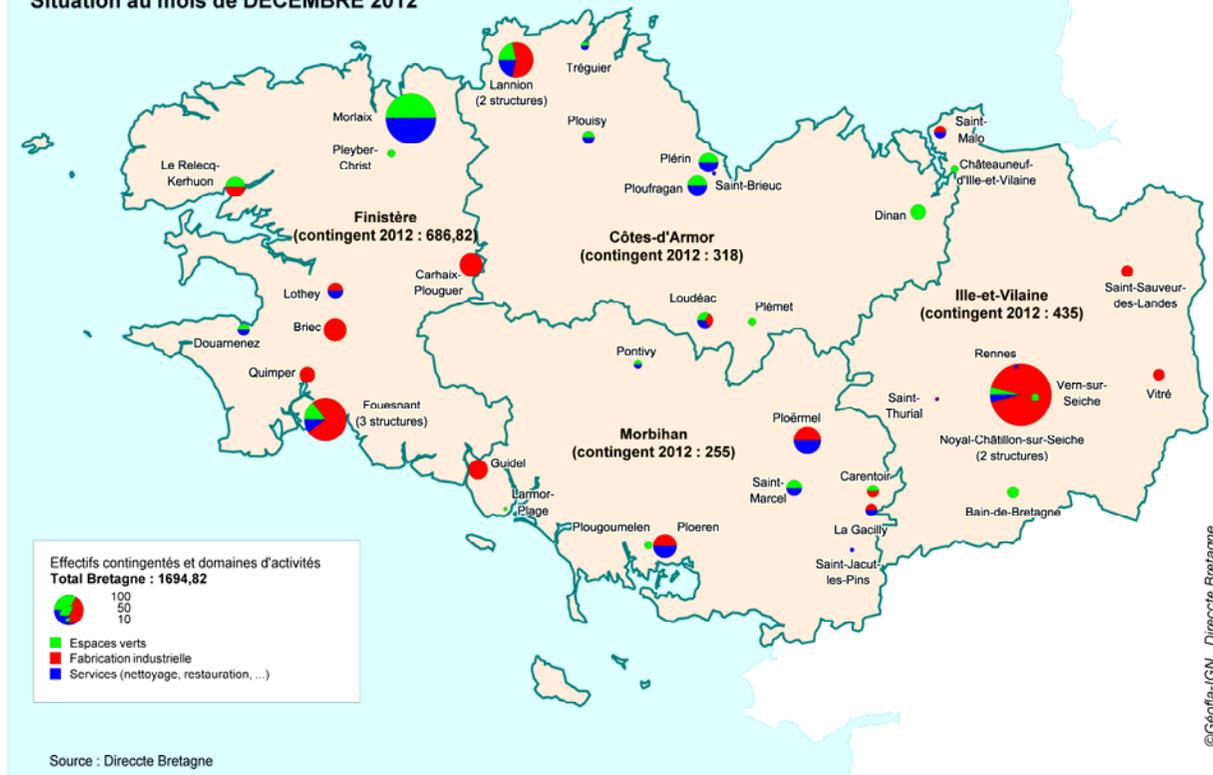
Au 31 décembre 2011, le nombre de personnes reconnues handicapées et employées dans les 40 entreprises adaptées en Bretagne s'élève à 2 170 personnes. Toutes ne sont pas employées à temps plein, l'effectif en EQTP est en effet de 1 550 personnes. Le nombre moyen de personnes handicapées par entreprise adaptée est le même qu'au niveau national (54).

Au 31 décembre 2012, le nombre de personnes reconnues handicapées et employées dans les 41 entreprises adaptées en Bretagne s'élève à 2 329 personnes. L'effectif en EQTP est de 1 697 personnes. Le nombre moyen de personnes handicapées par entreprise adaptée est de 57.

Les salariés handicapés en entreprises adaptées					
		Structures	Personnes handicapées bénéficiaires de l'aide au poste (personnes physiques)	Personnes handicapées (EQTP)	nombre moyen de personnes physiques handicapées par EA
2011	Côtes d'Armor	10	357	292	36
	Finistère	10	1 021	622	102
	Ille et Vilaine	10	501	406	50
	Morbihan	10	291	230	29
	<b>Bretagne</b>	<b>40</b>	<b>2 170</b>	<b>1 550</b>	<b>54</b>
	France	650	35 108	19 536	54
2012	Côtes d'Armor	10	377	318	38
	Finistère	11	1 118	689	102
	Ille et Vilaine	10	528	435	53
	Morbihan	10	306	255	31
	<b>Bretagne</b>	<b>41</b>	<b>2 329</b>	<b>1 697</b>	<b>57</b>
	France	690	nd	20 536	//

Source : DARES/ Direccte Bretagne /AREFP et SESE

## Localisation des 41 entreprises adaptées en Bretagne Situation au mois de DECEMBRE 2012



## Le Pacte pour l'emploi en entreprises adaptées 2012-2014

Le Pacte pour l'emploi des personnes en situation de handicap en entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile 2012-2014 a été signé le 22 décembre 2011 par le Premier ministre et l'ensemble des grandes associations gestionnaires et représentatives des EA<sup>7</sup>. Publié le 15 octobre 2012, il est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de cette année là et expirera au 31 décembre 2014.

Par ce pacte, l'Etat et les signataires s'accordent sur 3 ans à agir ensemble afin d'engager une nouvelle dynamique dans le secteur adapté.

### Trois objectifs :

#### ► Concourir à la création d'emploi

L'état s'engage à abonder de 3 000 aides au poste le budget des EA, à raison de 1 000 aides au poste supplémentaires, pendant 3 ans pour atteindre l'objectif de 22 536 aides au poste au terme du Pacte. Les EA devront prioritairement embaucher à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 des personnes handicapées titulaires de la RQTH, orientées vers le marché du travail et :

- bénéficiaires de l'AAH,
- sans activité pendant au moins 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs,
- ou seniors de plus de 50 ans,
- ou jeunes de moins de 25 ans,
- ou sortants d'une ESAT.

<sup>7</sup> Il s'agit de l'UNEA ; l'APAJH ; l'APF ; la FEGAPEI ; le GESPSO ; la FAF, l'UNAPEI

A noter que l'UNEA et la Société Générale se sont engagées sur un projet commun de création d'une Académie de formation du secteur adapté

L'état s'engage à réévaluer la partie forfaitaire de la subvention spécifique, en conséquence les acteurs majeurs s'engagent sur 3 ans à :

- permettre la création de 3 000 emplois nouveaux, prioritairement en CDI et à temps plein,
- permettre la création d'au moins 300 emplois supplémentaires (postes d'encadrant et postes de salariés handicapés hors aide au poste).

► **Favoriser la formation professionnelle et la mobilité des salariés en situation de handicap**

L'Etat s'engage à mobiliser, prioritairement, la subvention spécifique pour soutenir les projets de formation des salariés handicapés en EA.

Les acteurs majeurs s'engagent sur 3 ans à :

- favoriser le recrutement, sur les 3 000 emplois créés sur la durée du Pacte, d'au moins 600 salariés handicapés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- mettre à disposition des EA des méthodes et outils de GPEC (Gestion prévisionnelle d'emplois et compétences) ;
- promouvoir les bonnes pratiques en matière de formation et de mobilité professionnelle au sein des EA et vers les autres entreprises du milieu ordinaire.

► **Moderniser le secteur adapté**

L'Etat s'engage à :

- partager les données de restitution de l'ASP et à améliorer leur qualité,
- inviter les acheteurs publics à mobiliser davantage les clauses sociales du code des marchés publics,
- introduire des indicateurs de suivi de la santé économique et financière des EA.

Les acteurs majeurs à l'initiative de l'UNEA qui en assure le pilotage, s'engagent, à :

- réaliser une photographie précise du secteur adapté,
- favoriser le soutien et l'accompagnement à la création d'EA,
- produire une vision stratégique et opérationnelle du secteur adapté,
- organiser la coopération par filières Métiers et par territoire pour répondre aux marchés importants des grandes entreprises ou administrations,
- accompagner les dirigeants d'EA à partir d'une expertise économique et financière de leur situation,
- accompagner les dirigeants d'EA dans la recherche de financements diversifiés pour répondre à leurs besoins de mutation en lien avec la vision stratégique,
- définir l'éthique des EA et veiller à son respect.

## **FICHE 7 : Les personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail**

*Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT, anciens centres d'aide par le travail) sont des établissements médico-sociaux ayant la double vocation de proposer aux personnes handicapées une activité sociale (accès à l'autonomie, implication dans la vie sociale), professionnelle et un soutien médico-social. A ce titre, la prise en charge est assurée par des travailleurs sociaux ainsi que par du personnel administratif et d'encadrement pour les activités de production.*



### **Les établissements et services d'aide par le travail** (Anciens centres d'aide par le travail)

Les établissements ou services d'aide par le travail accueillent des personnes handicapées dont la CDAPH a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée (ancien atelier protégé) ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

La personne handicapée qui souhaite bénéficier d'une orientation professionnelle doit en faire la demande à la CDAPH en utilisant le formulaire de demande unique. La commission prend une décision provisoire d'orientation. À l'issue de la période d'essai (habituellement de 6 mois) au sein de l'ESAT, la commission prononce la décision définitive d'admission. La période d'essai peut être réduite ou prolongée selon le cas.

La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement. Cependant, elle doit signer, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail, conforme au modèle fixé par le décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 (JO du 30 décembre 2006). Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une « rémunération garantie » (qui s'est substituée à l'ancienne « garantie de ressources ») versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'il exerce. Cette rémunération est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail. Pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein, le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55% et 110% du Smic ; l'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de cette rémunération garantie. Afin d'aider les ESAT à la financer, l'État (ARS) verse une « aide au poste » pour chaque personne handicapée accueillie. Les modalités de fixation de cette rémunération garantie sont précisées par les articles R. 243-5, R. 243-6 et R. 243-7 du Code de l'action sociale et des familles.

La création des ESAT est autorisée par arrêté du préfet, qui fixe le nombre de places. Ils peuvent être publics ou privés.

En raison de leur double vocation (donner un accès au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent de personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs et ce grâce à un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État.

Les dispositions du Code du travail s'appliquent aux ESAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.



## Dispositif juridique

Articles L. 243-4 à L. 243-6, L. 311-4, L. 312-1, L. 344-2 à L. 344-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Articles L. 5213-1 et suivants, L. 5212-20 et R. 5213-87 du Code du travail.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté

Au 1er janvier 2012, on recense pour la Bretagne 88 ESAT offrant 6 309 places. Le nombre moyen de personnes handicapées par ESAT de 72 (78 au niveau de la France métropolitaine).

### Les personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail

1er janvier 2012	Côtes d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	Bretagne	France métropolitaine
Nombre d'ESAT (ex CAT)	14	28	26	20	<b>88</b>	1 455
Nombre de places	1 155	1 783	1 984	1 387	<b>6 309</b>	113 787
Nombre moyen de places par ESAT	83	64	76	69	<b>72</b>	78
Taux d'équipement (1) ‰	4,0	3,9	3,8	3,9	<b>3,9</b>	3,4

(1) pour 1 000 adultes âgés de 20 à 59 ans

Source: STATISS 2012 - DREES - ARS - FINISS

## FICHE 8 : Le chômage des personnes handicapées



### La demande d'emploi au 31 décembre 2012

Les données se réfèrent aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés inscrits sur les listes de Pôle emploi et tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (catégories A, B ou C des demandeurs d'emploi). Fin 2012, le nombre de ces demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en fin de mois s'élève à 19 780 soit 8,9% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits dans ces trois catégories.

La population des demandeurs d'emploi handicapés est :

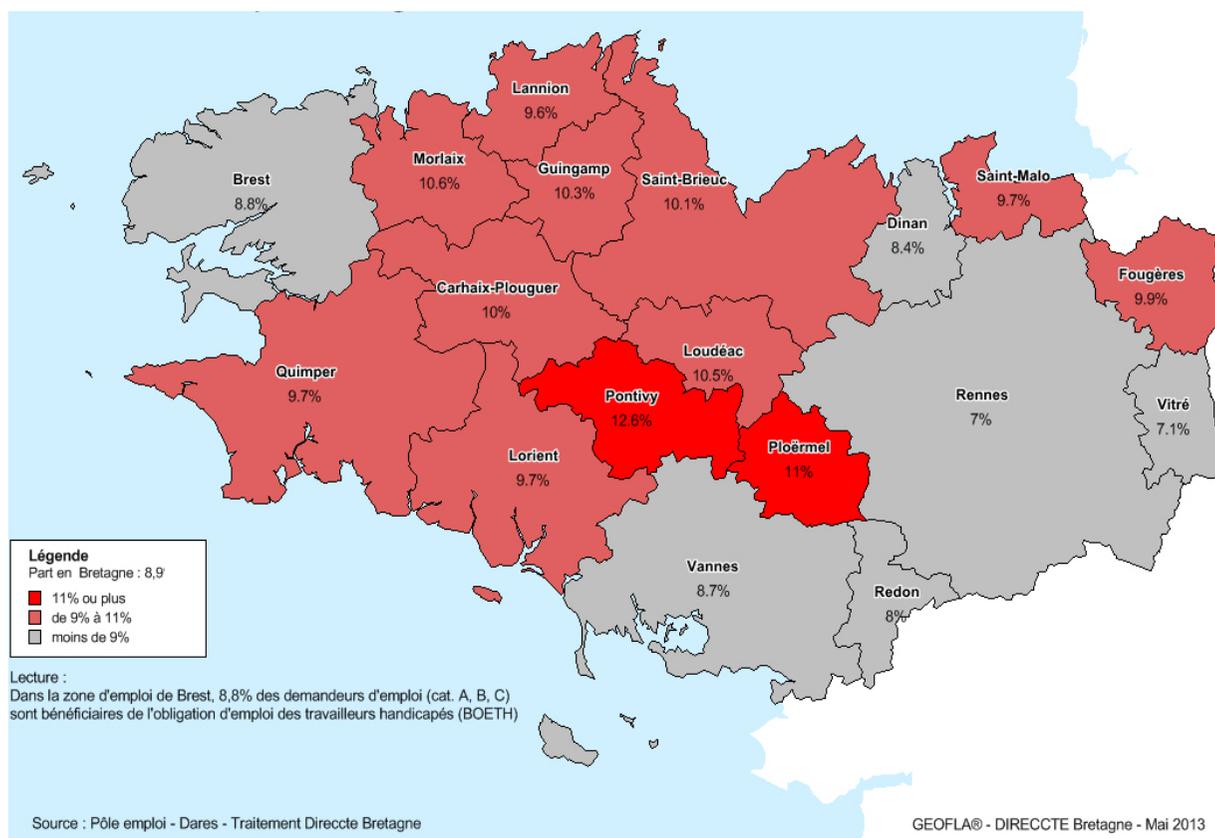
- plus masculine que celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi,
- son niveau de formation est moindre,
- dans leurs précédents emplois, les demandeurs d'emploi handicapés ont le plus souvent exercé des professions d'ouvriers ou d'employés non qualifiés,
- cette population reste plus longtemps inscrite sur les listes de Pôle Emploi.

#### Caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi en décembre 2012 (en %)

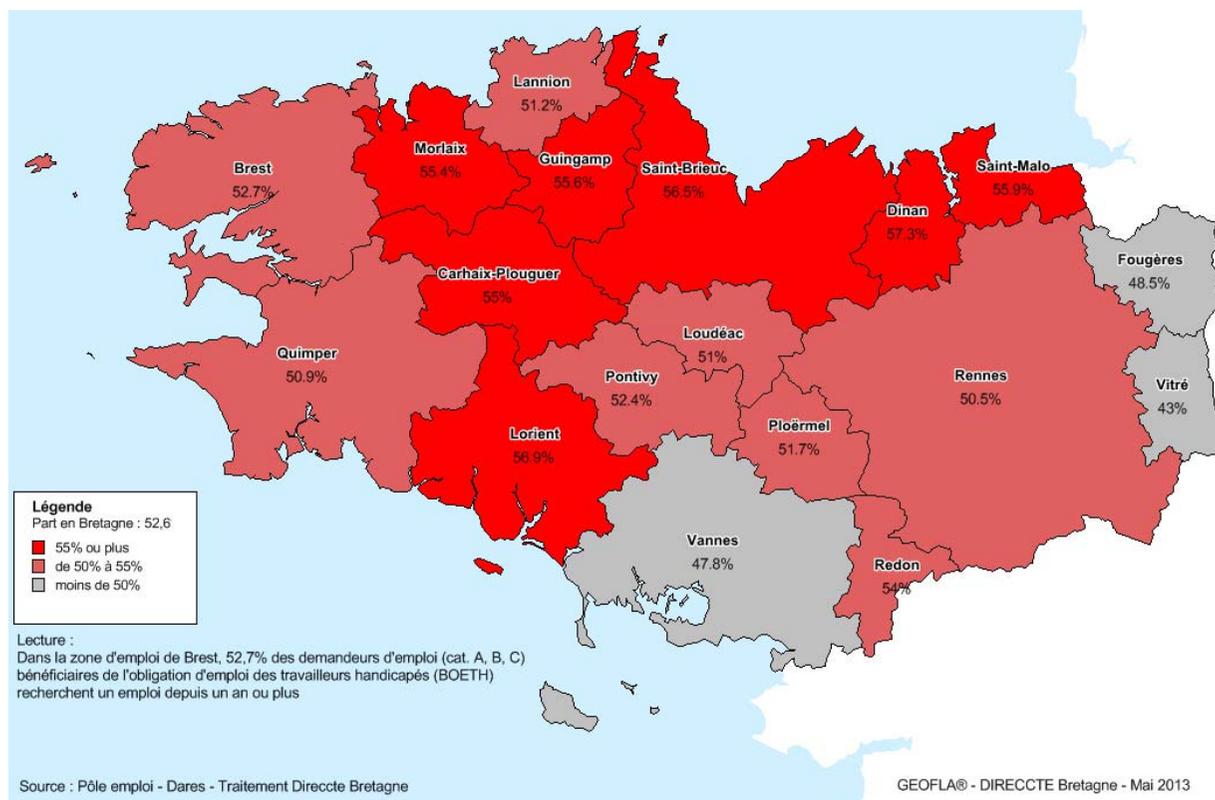
	Demandeurs d'emploi handicapés			Ensemble des demandeurs d'emploi		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Age</b>						
Moins de 25 ans	4	3	4	18	17	18
25 à 49 ans	59	56	58	63	62	62
50 ans et plus	38	41	39	19	21	20
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100
<b>Niveau de formation</b>						
Niveaux I et II	3	5	4	10	14	12
Niveau III	6	7	7	12	14	13
Niveau IV	14	19	16	21	24	23
Niveau V	59	48	54	46	36	41
Niveau V bis	6	9	8	5	6	6
Niveau VI	11	13	12	6	7	6
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100
<b>Qualification</b>						
Manœuvre, ouvrier spécialisé	15	6	11	11	5	8
Ouvrier qualifié	26	4	16	25	4	14
Employé non qualifié	20	32	26	13	22	18
Employé qualifié	31	53	41	34	58	46
Agent de maîtrise et cadre	8	4	6	17	12	14
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100
<b>Ancienneté d'inscription</b>						
Moins de 6 mois	29	29	29	45	44	44
6 mois à 1 an	18	19	19	18	18	18
1 an à 2 ans	21	23	23	19	20	20
2 ans et plus	32	30	30	18	18	18
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100
<b>Effectif (en nombre)</b>	10 700	9 080	19 780	107 412	115 462	222 874
<b>Effectif (en %)</b>	54,1	45,9	100,0	48,2	51,8	100,0

Source: STMT Dares /Pôle emploi /Direccte Bretagne - SESE  
Catégories A, B et C au 31/12/2012 données brutes

## Part des personnes handicapées parmi les demandeurs d'emploi (cat. A, B, C) au 31/12/2012 dans les zones d'emploi en Bretagne



## Part des demandeurs d'emploi longue durée parmi les demandeurs d'emploi handicapés au 31/12/2012 dans les zones d'emploi en Bretagne



## ► Les catégories de demandes d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont des personnes inscrites à Pôle emploi. Depuis mars 2009, ils sont regroupés en cinq catégories statistiques :

- Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.
- Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois).
- Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois).
- Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie, etc.), sans emploi.
- Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (ex : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprises).

Les reconnaissances en qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont de plusieurs types. Ce sont celles de type « marché du travail » accordées par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) depuis 2006, qui sont prépondérantes parmi les demandeurs d'emploi handicapés fin décembre 2012 (64%). Les anciennes RQTH B, accordées jusqu'en 2005 par les Cotorep aux personnes présentant un handicap modéré, constituent encore 7% de l'ensemble des reconnaissances des demandeurs d'emploi handicapés en décembre 2012.

### Demandeurs d'emploi handicapés selon la reconnaissance administrative du handicap

Type de reconnaissance	Effectif	%
Orphelin de guerre	310	1,6
Veuve de guerre	7	0,0
Pensionné de guerre	7	0,0
Cotorep RQTH A*	430	2,2
Cotorep RQTH B*	1 402	7,1
Cotorep RQTH C*	52	0,3
En instance de décision CDAPH	983	5,0
Pensions d'invalidité SS ou autre	978	4,9
Rente AT /MP >=10%	214	1,1
RQTH-CPR	488	2,5
RQTH-ESAT	704	3,6
AAH	1 227	6,2
Carte d'invalidité	53	0,3
RQTH -marché du travail	12 701	64,2
Autres bénéficiaires	224	1,1
<b>Total</b>	<b>19 780</b>	<b>100,0</b>

Source: STMT (données brutes) Dares -Pôle emploi - Direccte Bretagne - SESE

Champ: demandeurs d'emploi en fin de mois de catégories A, B, C Bretagne.

\* les RQTH de catégories A, B et C ne sont plus délivrées par les Cotorep depuis le 1er janvier 2006 : celles comptabilisées dans les listes de Pôle emploi ont été accordées avant le 1er janvier 2006 mais sont encore valides.

## ► Les modalités d'attribution des reconnaissances en qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Depuis le 1er janvier 2006, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est chargée de l'attribution de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), attribuée auparavant par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep). Les RQTH, qui sont précédemment distinguées selon la lourdeur du handicap (catégories A, B, C ou C+), distinguent désormais les RQTH-ESAT (établissements et services d'aide par le travail) pour les demandeurs d'emploi orientés vers les établissements du secteur protégé, les RQTH-marché du travail pour les demandeurs d'emploi orientés vers les établissements du secteur ordinaire et les RQTH-CRP attribuées aux personnes handicapées orientées vers les centres de rééducation professionnelle (CRP) qui dispensent des formations qualifiantes aux personnes handicapées en vue de leur insertion ou réinsertion sociale et professionnelle.

Les RQTH de catégories A, B et C, attribuées jusqu'en 2005 par les Cotorep avaient une durée de validité maximale de 10 ans. Les demandeurs d'emploi handicapés détenant des anciennes RQTH ont la possibilité de les renouveler auprès des CDAPH, une fois leur date de validité arrivée à échéance. Elles sont alors remplacées par les nouvelles RQTH (marché de travail, ESAT ou CRP).



## Avertissement sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés en fin de mois

*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 au niveau national du nombre de demandeurs d'emploi handicapés et leur relative stabilité au niveau régional 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 non bénéficiaires de l'OETH reste positif, le taux de croissance annuel du nombre de demandeurs d'emploi handicapés diminue à compter de janvier 2010, puis pour la région augmente mais relativement peu.

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), l'alimentation de l'information portant sur les personnes bénéficiaires de l'AAH 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.

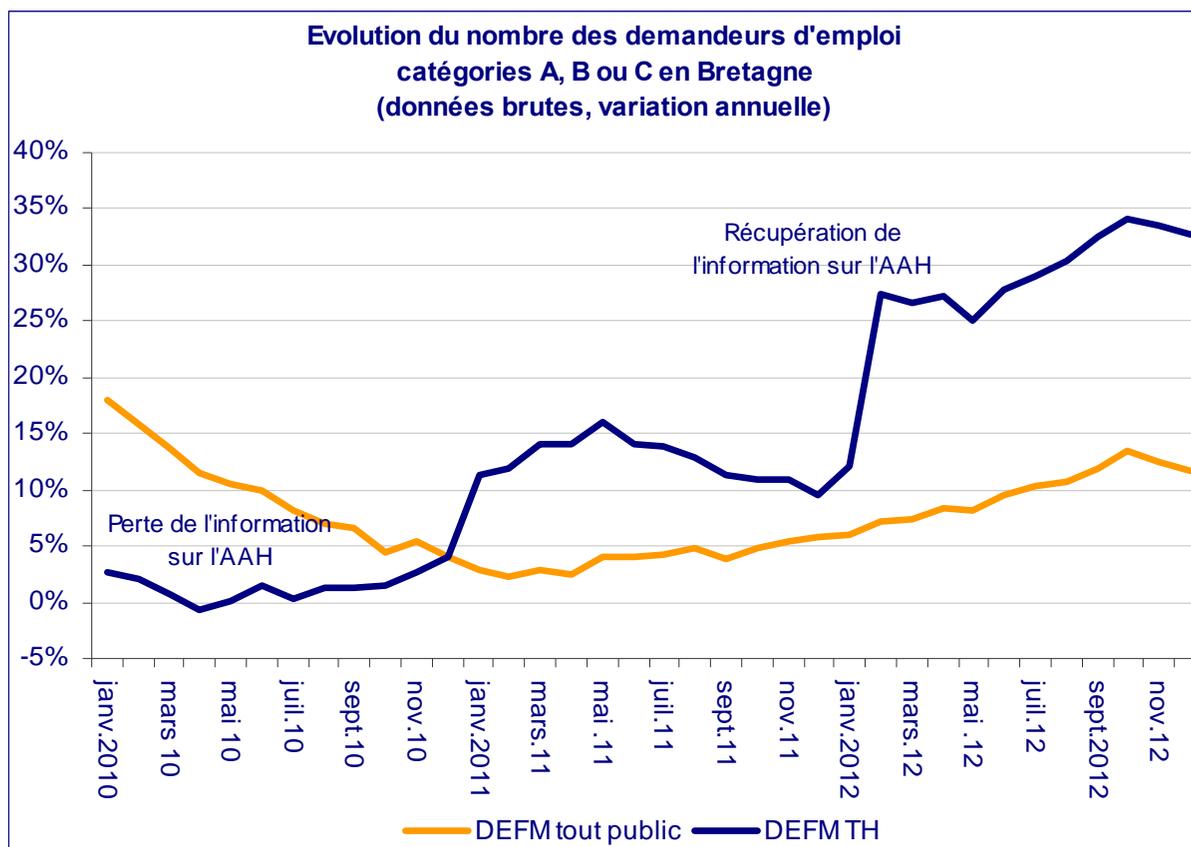
En décembre 2010, le nombre des demandeurs d'emploi n'ayant que l'AAH a fortement baissé. Cette soudaine baisse a fortement contribué à la situation atypique constatée de pour l'effectif des demandeurs d'emploi handicapés de janvier 2010 à janvier 2011.

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

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 19 780 fin décembre 2012 en Bretagne, le niveau le plus élevé observé depuis janvier 2010 ayant été relevé en septembre, suite à l'élargissement du champ des bénéficiaires.

Sur la période janvier 2005 - décembre 2012, 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 hausse du niveau des demandeurs d'emploi observée à partir de 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.



Source: Dares /Pôle emploi / exploitation Direccte Bretagne



## Zoom sur la répartition régionale des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi en juin 2012

En juin 2012, dans trois régions de France métropolitaine (Midi Pyrénées, Aquitaine et Auvergne) plus de 10% des demandeurs d'emploi sont des personnes handicapées ; la part des demandeurs d'emploi handicapés était la plus faible en Ile de France (5,2%) et en Picardie (6,7%).

Six régions comptabilisaient chacune plus de 20 000 demandeurs d'emploi handicapés : Ile de France (39 087), Rhône-Alpes (33 728), Provence-Alpes-Côte d'Azur (26 621), Nord-Pas de Calais (26 607), Aquitaine (22 362) et Midi- Pyrénées (21 142).

En Bretagne, les 18 000 demandeurs d'emploi handicapés représentaient 9,3% des demandeurs d'emploi (8,9% en décembre 2012).

Demandeurs d'emploi handicapés par région en juin 2012			
	DEFM TH	Ensemble des DEFM	Part des DEFM TH (%)
Midi-Pyrénées	21 142	206 021	10,3
Auvergne	8 514	82 726	10,3
Aquitaine	22 362	217 441	10,3
Poitou-Charentes	11 132	114 138	9,8
Limousin	4 335	44 410	9,8
Corse	1 195	12 690	9,4
<b>Bretagne</b>	<b>18 048</b>	<b>194 410</b>	<b>9,3</b>
Bourgogne	9 516	103 550	9,2
Champagne -Ardenne	8 392	93 826	8,9
Rhône-Alpes	33 728	391 003	8,6
Lorraine	12 834	152 386	8,4
Haute-Normandie	11 498	139 224	8,3
Basse-Normandie	7 486	90 641	8,3
Pays de la Loire	18 661	232 463	8,0
Nord-Pas-de-Calais	26 607	333 124	8,0
Centre	12 937	163 362	7,9
Franche-Comté	5 548	72 984	7,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26 621	355 333	7,5
Alsace	8 591	116 090	7,4
Languedoc-Roussillon	15 402	215 133	7,2
Picardie	9 872	147 504	6,7
Ile-de-France	39 087	752 549	5,2
Dom	6 109	272 031	2,2
Mayotte	39	6 887	0,6
<b>Total</b>	<b>287 638</b>	<b>4 003 738</b>	<b>7,5</b>

Champ: DEFM de catégories A, B ou C France entière

Source: Dares-Pôle emploi, STMT (données brutes) traitement Dares

## FICHE 9 : L'accueil des jeunes handicapés par les Missions Locales

Le réseau des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) a pour mission d'aider les jeunes de 16 à 25 ans dans leur insertion sociale et professionnelle. Fin février 2012, il dispose sur tout le territoire français, de 460 structures. Ces structures informent, conseillent et, au besoin, accompagnent les jeunes afin de faciliter leur accès à l'emploi. Depuis avril 2005, les missions locales mettent notamment en œuvre le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis), dispositif visant à accompagner les jeunes en difficulté d'insertion vers l'emploi durable. Outre le Civis, les missions locales peuvent mobiliser différents outils d'accompagnement des jeunes en difficultés d'insertion : le parrainage, l'immersion en entreprise, les plateformes de vocation. Elles peuvent aussi recourir aux dispositifs usuels de la politique de l'emploi et de la formation (contrats aidés, contrats en alternance, stages de formation,..).

### 943 jeunes travailleurs handicapés en contact avec les missions locales.

En 2012, les structures bretonnes ont suivi un total de 54 200 jeunes de 16 à 25 ans parmi lesquels 943 identifiés ayant une reconnaissance de travailleur handicapé. Ces derniers ne représentent que 2 % de l'ensemble des accompagnements<sup>8</sup>. Le détail par département montre des pourcentages variant entre 1,5 % dans le Finistère et 1,9 % en Ile-et-Vilaine.

### Le public \*\*en contact avec les Missions locales

	Côtes d'Armor	Finistère	Ile-et-Vilaine	Morbihan	Bretagne
Tout public	10 054	14 131	16 953	13 151	<b>54 289</b>
dont TH	178	214	317	234	<b>943</b>
<i>Part du public handicapé</i>	<i>1,8%</i>	<i>1,5%</i>	<i>1,9%</i>	<i>1,8%</i>	<i>1,7%</i>

Source : Année 2012 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)

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

### Caractéristiques des jeunes accueillis\*\* par les Missions locales

	Tout public		dont TH	
	Nombre	%	Nombre	%
<b>Sexe</b>				
Hommes	26 655	49	583	62
Femmes	27 634	51	360	38
<b>Niveau de formation</b>				
Niveau VI	3 632	7	224	24
Niveau V bis	8 357	15	158	17
Niveau V	20 349	37	402	43
Niveau IV	17 630	32	136	14
Niveaux III, II, I	4 270	8	22	ns
Non précisé	51	0	ns	0
<b>Total</b>	<b>54 289</b>	<b>100</b>	<b>943</b>	<b>100</b>

Source : Année 2012 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)

ns: non significatif

<sup>8</sup> Ce résultat doit être relativisé par le fait qu'un certain nombre de jeunes suivis par les missions locales ne précisent s'ils sont handicapés.

Créé par la loi de Cohésion sociale de janvier 2005, le contrat d'insertion dans la vie sociale a pour objectif principal l'accompagnement des jeunes en difficulté vers l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois, hors contrats aidés du secteur non marchand). Mis en œuvre par les missions locales, le dispositif se décline en deux volets : le **Civis renforcé** pour les jeunes sortis de scolarité sans CAP-BEP ou avant la terminale (niveaux VI, V bis et V sans diplôme) et le **Civis de droit commun** pour les jeunes jusqu'au bac+2 non validé (niveaux V et IV).

Le Civis de droit commun se déroule sur un maximum de deux périodes d'un an. Le Civis renforcé est renouvelable jusqu'au 26<sup>ème</sup> anniversaire du jeune. Depuis janvier 2009, un jeune peut effectuer plusieurs périodes non contiguës dans le dispositif Civis. Sont considérées comme telles les périodes (d'au plus un an) non suivies d'un renouvellement dans le mois qui suit.

Depuis le mois de mars 2011, le revenu contractualisé d'autonomie (RCA) a été mis en œuvre à titre expérimental pour une durée de 3 ans par les missions locales.

Nombre de jeunes en CIVIS**					
	Côtes d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	Bretagne
Tout public	3 008	4 315	4 959	3 774	<b>16 056</b>
dont TH	61	63	126	78	<b>328</b>
<i>Part du public handicapé</i>	<i>2,0%</i>	<i>1,5%</i>	<i>2,5%</i>	<i>2,1%</i>	<b><i>2,0%</i></b>

Source : Année 2012 Direccte Bretagne - Pôle 3 E - Division "Publics en difficulté d'insertion"

\*\*Il s'agit des jeunes en Civis parmi les jeunes en contact avec les missions locales

Parmi les 943 jeunes handicapés en contact avec une mission locale en 2012, 328 ont conclu un contrat d'insertion dans la vie sociale.

En lien avec leur faible niveau de formation, les jeunes handicapés sont plus souvent concernés par un Civis : en effet, ce sont 35 % des jeunes handicapés accompagnés par le réseau qui sont en Civis contre 30 % de l'ensemble des jeunes suivis (les proportions étaient respectivement de 38% et 33 % en 2011).

## FICHE 10 : Les travailleurs handicapés dans les interventions publiques



### Les personnes handicapées et la politique de l'emploi

#### ► Les personnes handicapées et les contrats aidés

Le contrat unique d'insertion (CUI) créé par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 est entré en vigueur depuis le 1er janvier 2010 en France métropolitaine, et depuis le 1er janvier 2011 dans les Dom. Il a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le CUI prend la forme, dans un cadre rénové, du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand. Il remplace les contrats aidés issus de la loi de programmation pour la cohésion sociale de 2005, le CUI-CAE se substituant au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et au contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand, et le CUI-CIE prenant le relais du contrat initiative emploi (CIE) et du contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) dans le secteur marchand.

#### Les personnes handicapées embauchées en contrats aidés en 2012

		Nombre d'entrées en contrats aidés (y compris reconduction)					
		Tout public		Public handicapé		Part des salariés TH	
		2012	2011	2012	2011	2012	2011
Côtes-d'Armor	CUI-CAE (non marchand)	2 370	2 184	368	240	15,5%	11,0%
	CUI-CIE (marchand)	383	472	50	72	13,1%	15,3%
	EAV (non marchand)	24		0		0,0%	
	EAV (marchand)	0		0			
Finistère	CUI-CAE (non marchand)	5 010	4 399	982	684	19,6%	15,5%
	CUI-CIE (marchand)	573	671	52	77	9,1%	11,5%
	EAV (non marchand)	5		0		0,0%	
	EAV (marchand)	0		0			
Ille-et-Vilaine	CUI-CAE (non marchand)	4 300	3 856	761	559	17,7%	14,5%
	CUI-CIE (marchand)	417	648	53	60	12,7%	9,3%
	EAV (non marchand)	12		s		8,3%	
	EAV (marchand)	0		0			
Morbihan	CUI-CAE (non marchand)	3 045	2 731	458	397	15,0%	14,5%
	CUI-CIE (marchand)	498	660	46	61	9,2%	9,2%
	EAV (non marchand)	11		s		9,1%	
	EAV (marchand)	0		0			
<b>Bretagne</b>	<b>CUI-CAE (non marchand)</b>	<b>14 725</b>	13 170	<b>2 569</b>	1 880	<b>17,4%</b>	14,3%
	<b>CUI-CIE (marchand)</b>	<b>1 871</b>	2 451	<b>201</b>	270	<b>10,7%</b>	11,0%
	<b>EAV (non marchand)</b>	<b>52</b>		<b>s</b>		<b>3,8%</b>	
	<b>EAV (marchand)</b>	<b>0</b>		<b>0</b>			
France	CUI-CAE (non marchand)	443 730	391 910	41 027	29 592	9,2%	7,6%
	CUI-CIE (marchand)	51 781	53 341	4 723	3 347	9,1%	6,3%
	EAV (non marchand)	1 264		31		2,5%	
	EAV (marchand)	13		s			

Source : ASP, traitement DARES et DIRECCTE Bretagne/SESE  
s : données < 5

Au niveau régional, la part du public handicapé dans les entrées tous contrats aidés confondus passe de 13,8% en 2011 à 17,4% en 2012 soit une hausse comparativement plus forte que celle enregistrée au niveau national.

## ► Les personnes handicapées et l'alternance

Comme pour tous, le choix du contrat dans le cadre d'une formation en alternance dépend pour la personne handicapée du projet professionnel.

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

La limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage est en principe fixée à 25 ans. Toutefois, il peut être dérogé à cette limite d'âge lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. Dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge supérieure.

Pour faciliter la formation, les règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur les points suivants :

- la durée du contrat
- le déroulement de la formation

En principe, la durée d'un contrat d'apprentissage varie, selon la qualification préparée, entre 1 et 3 ans, sous réserve de la possibilité de conclure des contrats pour une durée réduite comprise entre 6 mois et un an. La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La formation peut se dérouler normalement dans tout CFA ou section d'apprentissage. Mais, en cas de difficultés liées au handicap, l'une des solutions suivantes peut être mise en œuvre :

- aménagements pédagogiques, sur autorisation du recteur d'Académie ou du Directeur régional de l'agriculture et de la forêt et après avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
- organisation de la formation dans un CFA (ou section d'apprentissage) adapté aux personnes handicapées, conventionné à cet effet par l'État ou la région,
- mise en place de cours par correspondance sur autorisation du recteur ou du directeur régional de l'agriculture et de la forêt.

En outre, lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement donné dans le CFA ou la section d'apprentissage en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus. Dans ce cas, la durée de l'apprentissage est prolongée d'un an au plus, et le pourcentage du Smic pris en compte pour le calcul de la rémunération est majoré, pendant la période de prolongation, de 15 points par rapport à celui appliqué avant cette période.

En plus des aides accordées dans le cadre de tout contrat d'apprentissage, il est prévu :

- une prime de l'État d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage, versée en deux fois, à l'issue de la 1<sup>ère</sup> et de la 2<sup>e</sup> année d'apprentissage ;
- des aides de l'AGEFIPH qui peuvent être attribuées, sous réserve que soient remplies certaines conditions, tant à l'employeur qu'à l'apprenti. Sur ces aides, il convient de se reporter aux précisions figurant sur le site de l'Agefiph.

A l'issue du contrat d'apprentissage, si l'employeur conclut avec la personne handicapée un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'au moins 12 mois, l'Agefiph peut verser une prime à l'insertion de 1600€.

Le contrat de professionnalisation s'adresse également aux personnes handicapées bénéficiaire de l'allocation adulte handicapé (AAH) sans limite d'âge. Sa durée peut être portée directement à 24 mois. Un accord de branche peut porter la durée de la formation au-delà de 25%. 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.

**Evolution du nombre de contrats en alternance conclus en Bretagne  
avec des salariés reconnus travailleurs handicapés**

Flux de nouveaux contrats enregistrés	Contrats d'apprentissage		Contrats de professionnalisation	
	Total des contrats	<i>dont apprentis déclarant avoir une RQTH (obtenue ou en cours)</i>	Total des contrats	<i>dont alternants reconnus travailleurs handicapés</i>
2008	10 820	<b>60</b>	7 640	<b>90</b>
2009	14 440	<b>100</b>	6 180	<b>110</b>
2010	13 360	<b>110</b>	6 870	<b>130</b>
2011	14 370	<b>120</b>	7 870	<b>140</b>
2012	13 350	<b>90</b>	7 030	<b>100</b>

Source : Dares - Exploitation Direccte Bretagne (SESE)

**Répartition des contrats en alternance conclus en Bretagne  
et des salariés reconnus travailleurs handicapés - Année 2012**

Nouveaux contrats enregistrés	Contrats d'apprentissage *		Contrats de professionnalisation	
	Total des contrats	dont apprentis reconnus (ou en cours de reconnaissance) travailleurs handicapés	Total des contrats	dont alternants reconnus travailleurs handicapés
<b>Profil des nouveaux bénéficiaires</b>				
<b>Sexe</b>				
Homme	69,2%	71,7%	51,1%	46,9%
Femme	30,8%	28,3%	48,9%	53,1%
<b>Age</b>				
14-15 ans	12,8%	2,2%	0,0%	0,0%
16-18 ans	47,1%	53,3%	12,5%	2,1%
19-21 ans	28,5%	21,7%	39,8%	9,3%
22-25 ans	11,1%	10,9%	31,2%	14,4%
26 ans ou plus	0,5%	12,0%	16,4%	74,2%
<b>Diplôme le plus élevé déjà obtenu</b>				
I à II (Bac +3 ou plus)	3,2%	2,2%	11,6%	10,3%
III (Bac+2)	8,3%	1,1%	19,9%	14,4%
IV (Bac)	21,8%	13,0%	39,6%	45,4%
V (CAP, BEP)	30,3%	35,9%	19,5%	18,6%
Aucun diplôme, ni titre professionnel	36,4%	47,8%	9,4%	11,3%
<b>Situation avant le contrat</b>				
Scolarité	61,8%	64,4%	31,9%	11,5%
Contrat aidé, stagiaire ou apprentissage	30,3%	24,4%	16,1%	7,3%
Salarié	4,1%	1,1%	17,5%	12,5%
Recherche d'emploi	3,6%	10,0%	32,0%	68,8%
Inactif	0,3%	0,0%	2,5%	0,0%
<b>Durée de contrat</b>				
12 mois ou moins	26,6%	15,2%	64,8%	49,5%
13 à 24 mois	65,1%	73,9%	35,2%	50,5%
25 mois ou plus	8,3%	10,9%	0,0%	0,0%
<b>Profil des employeurs utilisateurs</b>				
<b>Département d'enregistrement</b>				
Côtes-d'Armor	17,8%	28,3%	12,6%	12,4%
Finistère	25,7%	25,0%	24,8%	29,9%
Ille-et-Vilaine	33,5%	25,0%	42,8%	39,2%
Morbihan	23,0%	21,7%	19,8%	18,6%
<b>Secteur d'activité **</b>				
Agriculture, sylviculture et pêche	3,7%	9,8%	0,5%	1,0%
Industrie agroalimentaire	15,3%	10,9%	4,4%	4,1%
Industrie (hors IAA)	7,3%	6,5%	10,2%	9,3%
Construction	22,0%	10,9%	7,0%	5,2%
Commerce et réparation d'automobiles...	4,7%	5,4%	2,2%	0,0%
Commerce, à l'exception des automobiles...	13,2%	12,0%	30,8%	8,2%
Transports et entreposage	1,3%	1,1%	5,5%	4,1%
Hébergement et restauration	12,6%	17,4%	9,1%	3,1%
Activités financières et d'assurance	2,4%	0,0%	7,3%	38,1%
Soutien aux entreprises	6,0%	9,8%	10,4%	17,5%
Coiffure et soins de beauté	7,1%	1,1%	3,2%	0,0%
Autres activités de services	4,3%	15,2%	9,4%	9,3%
<b>Taille de l'entreprise</b>				
0 à 4 salariés	46,6%	41,9%	22,7%	14,4%
5 à 9 salariés	17,7%	16,3%	13,3%	5,2%
10 à 49 salariés	19,7%	26,7%	25,4%	12,4%
Plus de 50 salariés	16,0%	15,1%	38,6%	68,0%

Source : Dares - Exploitation Direccte Bretagne (SESE)

\* Contrairement aux années précédentes, les données sur l'apprentissage intègrent l'apprentissage du secteur public. Les données sont provisoires : seuls les contrats passés par le système Ari@ane sont analysés.

\*\* Nomenclature agrégée fondée sur la NAF rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et de services administratifs et de soutien



## Éléments de la dépense publique en faveur des personnes handicapées

### ► L'aide à la rémunération des salariés handicapés en milieu ordinaire

La loi du 11 février 2005 a réformé le système de rémunération des travailleurs handicapés en milieu ordinaire. Jusqu'en 2005, cette rémunération était garantie de façon à leur assurer un niveau minimum de revenu par la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH). La loi de 2005 a introduit le principe d'une compensation de l'incidence du handicap de la personne sur son activité. Cette incidence, dénommée « lourdeur du handicap », est évaluée sur la base des coûts pérennes supportés par l'entreprise du fait du handicap d'un salarié à un poste déterminé, préalablement aménagé de manière optimale. La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) a été ainsi instituée à partir de 2006. Il s'agit d'une aide financée et versée par l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), attribuée jusqu'au 30 juin 2011 sur décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

La loi de finances 2011 a transféré à l'Agefiph la gestion du dispositif de RLH à compter du 1er juillet 2011. Une fois obtenue, la RLH donne accès à des droits, pour une durée généralement de trois ans, qui peuvent prendre deux formes : soit le versement de l'aide à l'emploi (AETH) comprise entre 450 à 900 fois le SMIC, soit une minoration de la contribution Agefiph due par l'établissement, si celui-ci est assujéti à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

### ► Les aides aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail sont en partie subventionnés par des aides de l'État.

La subvention spécifique aux entreprises adaptées (EA) a remplacé au 1er janvier 2006 la subvention d'accompagnement et de développement aux ateliers protégés. Elle a vocation à compenser le surcoût lié à l'emploi très majoritaire de personnes handicapées embauchées. C'est une aide au fonctionnement de la structure. Elle se compose d'une base forfaitaire et d'une partie variable accordée sur critères ou sur projets et destinée à encourager la modernisation des EA.

La dotation budgétaire prévue pour 2012 s'élève à 40 millions d'euros au niveau national. Elle était de 37 millions d'euros en 2011<sup>9</sup>. Au niveau régional, la dotation budgétaire est, pour 2012, de 3 174 658€ (2 908 612,50€ en 2011).

Subventions spécifiques* aux entreprises adaptées de 2010 à 2012			
	2010	2011	2012
Côtes d'Armor	480 392 €	466 395 €	546 412 €
Finistère	1 210 442 €	1 342 102 €	1 443 443 €
Ille et Vilaine	709 076 €	679 080 €	716 608 €
Morbihan	380 753 €	421 036 €	468 195 €
<b>Bretagne</b>	<b>2 780 663 €</b>	<b>2 908 613 €</b>	<b>3 174 658 €</b>
<b>France (en millions d'euros)</b>	<b>42</b>	<b>37</b>	<b>40</b>

Source : DGEFP pour montants au niveau national ; Direccte Bretagne/Pôle 3E/AREFP pour montants régional et départementaux.

\* subvention spécifique totale (incluant le financement partie forfaitaire, partie critères, projets innovants, aides au conseil et aides aux structures en difficultés).

Depuis 2006, la GRTH versée aux ateliers protégés a également été supprimée. Désormais, sous certaines conditions, les entreprises adaptées perçoivent, pour chaque travailleur handicapé employé et orienté vers le marché du travail par la CDAPH, une aide au poste forfaitaire, versée par l'État. Elle a pour but d'aider les entreprises adaptées à garantir une rémunération minimale égale au Smic à ses salariés handicapés. Le montant de l'aide au poste a été fixé, par décret, à 80% du Smic brut.

Pour l'année 2012, au niveau régional, 1 697 aides au poste sont mobilisables pour soutenir l'emploi dans ce secteur contre 1 550 en 2011 (au niveau national, 20 536 aides au poste avec une réserve nationale de 100 aides au poste pour couvrir les besoins qui ne pourraient pas être satisfaits en région).

<sup>9</sup> Dares, Synthèse Stat', Emploi et chômage des personnes handicapées, n°01, novembre 2012



## Les autres éléments en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

### ► Les aides de l'AGEFIPH

Le tableau ci dessous synthétise l'offre d'intervention de l'Agefiph représentée à travers les trois niveaux : Services, prestations, aides.

Préparation et accès à l'emploi Aide au recrutement	Mobilisation des entreprises	Maintien dans l'emploi
Cap emploi	Alther	Sameth
Insertion, reprise d'emploi	Compensation du handicap	Bilans et formations
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestation de conseil à la création d'activité ✦</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestations Ponctuelles Spécifiques -PPS : déficience auditif, déficience visuel, déficience motrice, handicap psychique, handicap mental ✦</li> <li>- Etudes préalables à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail – EPAAST ✦</li> <li>- Prestation Handicap Projet - PHP ✦</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actions en nombre (Formations courtes et collectives) ✦</li> <li>- Prestations spécifiques d'orientation professionnelle -PSOP ✦</li> </ul>
Incitation à la reprise d'emploi au recrutement, au maintien	Compensation du handicap	Formations
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide forfaitaire à la création d'activité</li> <li>- Trousse Première assurance -TPA</li> <li>- Enveloppe ponctuelle aide personnalisée à l'emploi - Epape ✦</li> <li>- Aide à l'Insertion Professionnelle - AIP ✦</li> <li>- Aide contrat de professionnalisation (employeur, personne, pérennisation)</li> <li>- Aide au contrat d'apprentissage (employeur, personne, pérennisation)</li> <li>- Aide au maintien dans l'emploi ✦</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide aux déficients visuels – bloc-notes Braille &amp; plage tactile Braille</li> <li>- Aide aux déficients auditifs – prothèse(s) auditive(s)</li> <li>- Aide ponctuelle à l'autonomie</li> <li>- Autres aides techniques</li> <li>- Aide à l'aménagement de véhicule</li> <li>- Aide à l'aménagement de véhicule avec acquisition</li> <li>- Aide ponctuelle aux trajets</li> <li>- Aide au surcout du permis de conduire</li> <li>- Aide au tutorat</li> <li>- Aide à l'adaptation des situations de travail</li> <li>- Aide à l'emploi d'un travailleur handicapé - AETH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation individuelle dans le cadre d'un parcours vers l'emploi ✦</li> <li>- Formation dans le cadre du maintien dans l'emploi ✦</li> </ul>

✦ Aides ou prestations exclusivement prescrites

Les aides de L'AGEFIPH en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées portent sur trois domaines : l'insertion et le maintien dans l'emploi, la préparation à l'emploi et la formation de la personne handicapée, et la compensation du handicap. En 2012, pour la Bretagne, leur nombre s'établit à plus de 12 278 soit une augmentation de 4,91% par rapport à 2011.

Les aides en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi sont essentiellement représentées par les aides à l'insertion professionnelle (65% en 2012 pour la Bretagne, 61% au niveau France).

L'effort global de formation de l'Agefiph se traduit par le développement de l'alternance (marquée néanmoins par une diminution conjoncturelle en 2012), d'actions de mobilisation et remise à niveau et de formations pré-qualifiantes, qualifiantes et professionnalisantes.

Les aides à la compensation du handicap ont augmenté de 19,07% en 2012 (+0,82% au niveau national), après une diminution en 2011 (-11% pour la France). Les prestations d'appui par opérateur spécifique ont augmenté de 65% en 2012 du fait notamment de la mise en œuvre de nouvelles prestations relatives au handicap mental et au handicap psychique.

**Répartition du nombre d'aides et appuis de l'Agefiph bénéficiant aux personnes handicapées**

Année 2012	Bretagne	France	Part Bretagne / France	Evolution 2012/2011	
				Bretagne	National
<b>Insertion et maintien dans l'emploi</b>					
Placements aidés par l'AGEFIPH	3 471	63 640	5,45%	3,03%	-4,39%
Création d'activité	110	2 984	3,69%	-6,78%	19,65%
EPAPE (enveloppe personnalisée d'aide ponctuelle à l'emploi)	466	10 002	4,66%	-	-
<b>Total</b>	<b>4 047</b>	<b>76 694</b>	<b>5,28%</b>	<b>16,06%</b>	<b>11,06%</b>
Maintiens aidés par l'AGEFIPH	637	17 160	3,71%	-10,28%	-3,08%
Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH)	656	9 984	6,57%	-0,91%	-4,45%
<b>Total</b>	<b>1 293</b>	<b>27 144</b>	<b>4,76%</b>	<b>-5,76%</b>	<b>-9,20%</b>
<b>Formation de la personne handicapée</b>					
Contrats d'apprentissage	201	1 950	10,31%	-28,72%	-23,92%
Contrats de professionnalisation	88	2 021	4,35%	-22,12%	-22,80%
Mobilisation, remise à niveau	1 196	26 831	4,46%	12,72%	20,59%
Formation pré-qualifiante, qualifiante ou professionnalisante et certifiante et diplômante	1 710	19 400	8,81%	30,63%	28,19%
Bilan, et orientation professionnelle	1 118	7 902	14,15%	-33,65%	-48,00%
Appui projet	257	2 432	10,57%	4,05%	-58,23%
Formation dans l'emploi	95	1 598	5,94%	-60,08%	-55,09%
<b>Total</b>	<b>4 665</b>	<b>62 285</b>	<b>7,49%</b>	<b>-5,47%</b>	<b>-12,20%</b>
<b>Compensation du handicap</b>					
Aide humaines, techniques, aides à la mobilité	345	7 503	4,60%	-26,75%	-27,22%
Prestations ponctuelles spécifiques	1 472	18 032	8,16%	64,65%	17,63%
Accessibilité des situations de travail	452	7 244	6,24%	-15,04%	10,29%
Rapprochement milieu ordinaire/milieu protégé	4	113	3,54%	-66,67%	-57,84%
<b>Total</b>	<b>2 273</b>	<b>32 741</b>	<b>6,94%</b>	<b>19,07%</b>	<b>0,82%</b>
<b>Ensemble des interventions</b>					
<b>Total des interventions auprès des PH</b>	<b>12 278</b>	<b>198 864</b>	<b>6,17%</b>	<b>4,91%</b>	<b>-1,73%</b>

Source : Rapports d'activité de l'Agefiph - Exercice 2012

## ► Le réseau Cap emploi

Cap emploi est un réseau national de cent trois organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Présents dans chaque département, les conseillers de 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. Ce service est financé par l'Agefiph, le FIPHFP et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes.

L'Etat intervient, pour sa part, dans le cadre de la prescription des contrats aidés.

**En 2012, les quatre Cap emploi bretons ont accueilli un total de 5 591 personnes dont 62% (soit 3 481 personnes) non connues d'eux auparavant. Le nombre de personnes prises en charge s'établit à 3 960.**

Ces personnes prises en charge par le réseau Cap emploi se sont réparties entre les quatre départements de la manière suivante :

- 28% dans le Morbihan,
- 26% dans le Finistère,
- 25% en Ille et Vilaine
- 21% dans les Côtes D'Armor.

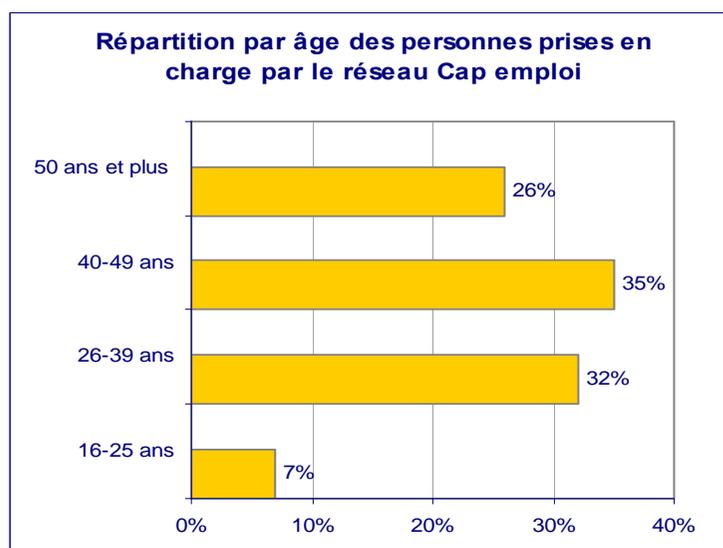
### Indicateurs d'activité du réseau Cap emploi

	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Personnes accueillies	1 379	1 669	1 295	1 417	1 624	1 572	1 293	1 428	5 591	6 086
Part des personnes accueillies non connues par Cap Emploi	59%	57%	67%	68%	73%	73%	48%	51%	62%	62%
Personnes prises en charge	814	756	1 047	1 122	985	992	1 114	1 241	3 960	4 111

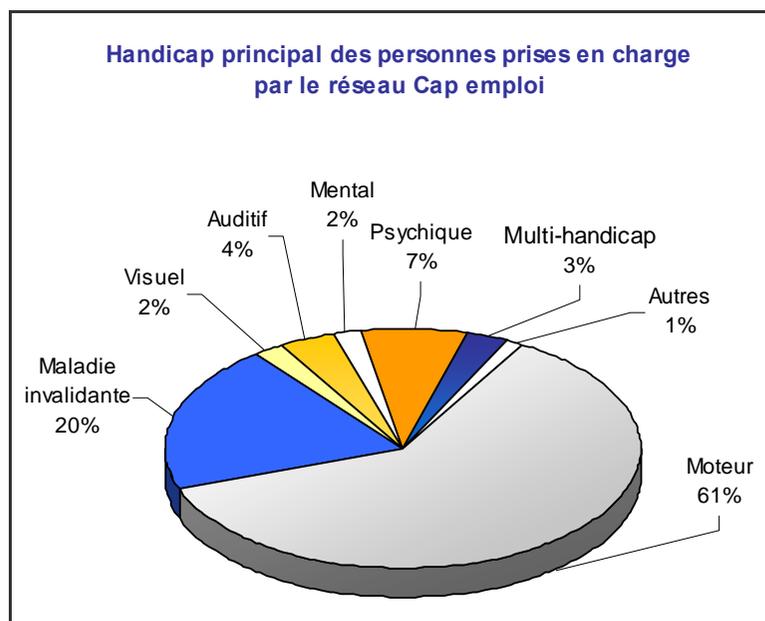
Source: bilans 2011-2012 des Cap emploi

En 2012, 95% des personnes prises en charge par les Cap emploi sont inscrites à Pôle emploi (91% l'année précédente). Le nombre de personnes accueillies et de personnes prises en charge a diminué respectivement de 8 et 4 points par rapport à 2011.

### • Caractéristiques des personnes prises en charge par le réseau Cap emploi breton



Source: bilans 2012 des Cap emploi



Source: bilans 2012 des Cap emploi

### Niveau de formation

	Côtes d'Armor	Finistère	Ille et Vilaine	Morbihan	Bretagne	Répartition
Niveau VI (CEP sans formation)	39	62	100	55	<b>256</b>	6%
Niveau V bis (BEPC, 3ème)	81	92	32	110	<b>315</b>	8%
Niveau V (BEP, CAP)	430	494	458	598	<b>1 980</b>	50%
Niveau IV (Bac)	173	233	225	205	<b>836</b>	21%
Niveaux I à III (Bac+2 et plus)	91	159	170	128	<b>548</b>	14%
Non renseigné		7		18	<b>25</b>	1%
<b>Total</b>	<b>814</b>	<b>1 047</b>	<b>985</b>	<b>1 114</b>	<b>3 960</b>	<b>100%</b>

Source: bilans 2012 des Cap emploi

#### ► Les aides du Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Le FIPHFP a pour mission de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et d'aider leur maintien dans l'emploi.

Les aides versées aux employeurs publics par le FIPHFP contribuent à faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Au titre de la déclaration 2011, le montant des contributions des employeurs de la région Bretagne s'élève à 4 194 416 euros.

D'après le bilan d'activité local 2011, le financement global versé en 2011 par le FIPHFP aux employeurs publics de la région est de 2 052 146 euros, réparti de la façon suivante :

- 456 714 euros à destination des employeurs ayant signé une convention (hors programme accessibilité) ;
- 955 634 euros par la plateforme des aides : 166 employeurs se sont vu attribuer 411 aides pour ce montant. Ces financements ont concerné 1 518 bénéficiaires ;
- 639 798 euros dans le cadre du programme en faveur de l'accessibilité : pour ce montant, 6 employeurs se sont vu attribuer 10 financements qui ont concerné 277 bénéficiaires.

## ► Les actions de formation de l'AFPA en faveur des personnes handicapées

Les centres AFPA breton ont accueilli en 2012, 576 personnes reconnues travailleurs handicapés sur des actions de formation, sur un total de 12 000 stagiaires.

### Nombre d'entrées sur une action de formation de l'AFPA en 2011 et 2012

	Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Tous publics	3 455	3 199	3 586	3 231	3 173	3 003	3 026	2 645	13 240	12 078
Demandeurs d'emploi	2 047	1 696	2 257	2 219	1 878	1 696	2 108	1 795	8 290	7 406
Travailleurs handicapés	191	144	328	231	72	50	171	151	762	576
<i>Part des Travailleurs handicapés parmi :</i>										
- tous publics	5,5%	4,5%	9,1%	7,1%	2,3%	1,7%	5,7%	5,7%	5,8%	4,8%
- demandeurs d'emploi	9,3%	8,5%	14,5%	10,4%	3,8%	2,9%	8,1%	8,4%	9,2%	7,8%

Source : DR AFPA Bretagne

Les données disponibles sur la totalité des années 2011 et 2012 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 2012, les travailleurs handicapés ont représenté 5% des stagiaires accueillis (6% en 2011). La ventilation des formations suivies est la suivante :

### Types de formation AFPA suivies par le public handicapé

		Côtes d'Armor		Finistère		Ille et Vilaine		Morbihan		Bretagne	
		2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<b>Perfectionnement</b>	%	15%	<b>17%</b>	6%	<b>1%</b>	4%	<b>0%</b>	19%	<b>10%</b>	11%	7%
	Nombre	29	<b>24</b>	19	<b>3</b>	3	<b>0</b>	32	<b>15</b>	83	<b>42</b>
<b>Formation qualifiante</b>	%	63%	<b>67%</b>	59%	<b>76%</b>	64%	90%	50%	<b>62%</b>	59%	<b>71%</b>
	Nombre	120	<b>96</b>	195	<b>175</b>	46	<b>45</b>	86	<b>93</b>	447	<b>409</b>
<b>Formation pré AFPA</b>	%	21%	<b>17%</b>	27%	<b>23%</b>	10%	4%	30%	28%	25%	<b>21%</b>
	Nombre	41	<b>24</b>	89	<b>52</b>	7	<b>2</b>	51	<b>43</b>	188	<b>121</b>
<b>Enseignement à distance</b>	%	1%	<b>0%</b>	8%	<b>0%</b>	22%	6%	1%	<b>0%</b>	6%	<b>1%</b>
	Nombre	1	<b>0</b>	25	<b>1</b>	16	<b>3</b>	2	<b>0</b>	44	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	%	100%	<b>100%</b>	100%	<b>100%</b>	100%	<b>100%</b>	100%	<b>100%</b>	100%	<b>100%</b>
	Nombre	191	<b>144</b>	328	<b>231</b>	72	<b>50</b>	171	<b>151</b>	762	<b>576</b>

Source : DR AFPA Bretagne

## ► Les actions de formation 2011 du Conseil Régional en faveur des personnes handicapées

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).

### Les formations financées par le conseil régional de Bretagne en 2011 sont les suivantes :

- Le Programme Bretagne Formation (PBF)

Le PBF est la première déclinaison du SPRF (Service Public Régional de la Formation) créé par la Région Bretagne dont le but est de renforcer l'accès à la qualification pour les personnes qui en ont le plus besoin et en priorité celles qui ne sont pas qualifiées. A ce titre, le PBF prévoit un ensemble de formations qualifiantes de niveau infra V, V et IV.

Le PBF intègre la partie de la commande publique de l'AFPA correspondant à ces formations.

- Le Programme Régional Supérieur (PRS)

Le PRS regroupe un ensemble d'actions de formation qualifiantes allant du niveau III 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).

- Le Programme Chèque Formation

Le chèque formation finance des actions de formation longues qualifiantes non prévues au Programme Bretagne Formation et au Programme Régional Supérieur. Le chèque formation peut tout de même être mobilisé, même si l'action figure au PBF ou 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.

Par ailleurs, la région finance :

- Dans le cadre de la commande publique, la Région finance l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) qui met en œuvre des formations qualifiantes de niveau III à II 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 préprofessionnalisation, d'orientation et de remise à niveau.
- Des 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 préprofessionnalisation, etc.

## Nombre d'entrées en formation du Conseil régional 2011

	<b>Bretagne</b>
<b>PBF - Programme Bretagne Formation</b>	
Tout public	3 301
Public handicapé	185
<i>Part du public handicapé dans le tout public</i>	<i>5,60%</i>
<b>PRS - Programme Régional des Stages</b>	
Tout public	1 413
Public handicapé	63
<i>Part du public handicapé dans le tout public</i>	<i>4,46%</i>
<b>DRIP - Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle (dont Ecole de la 2ème chance)</b>	
Tout public	7224
Public handicapé	391
<i>Part du public handicapé dans le tout public</i>	<i>5,41%</i>
<b>Chèque Formation</b>	
Tout public	1 532
Public handicapé	196
<i>Part du public handicapé dans le tout public</i>	<i>12,79%</i>
<b>Chèque Force</b>	
Tout public	5 495
Public handicapé	133
<i>Part du public handicapé dans le tout public</i>	<i>2,42%</i>
<b>Commande publique AFPA</b>	
Tout public	4 067
Public handicapé	75
<i>Part du public handicapé dans le tout public</i>	<i>1,84%</i>
<b>Actions régionales et territoriales de formation</b>	
Tout public	40
Public handicapé	3
<i>Part du public handicapé dans le tout public</i>	<i>7,50%</i>
<b>Tous programmes confondus</b>	
Tout public*	23 072
Public handicapé	1 046
<i>Part du public handicapé dans le tout public</i>	<i>4,53%</i>

Source : Conseil Régional Bretagne, année 2011

\*Ces données correspondent à des entrées en formation entre le 01/01 et le 31/12/2011

En 2011, les programmes de formation du Conseil Régional ont accueilli 1 046 bénéficiaires demandeurs d'emploi, soit :

- 37% sur le Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle - DRIP,
- 19% sur le programme chèque formation,
- 18% sur le Programme Bretagne Formation – PBF,
- 13% sur le programme chèque force,
- 7% sur la commande publique AFPA,
- 6% sur le Programme Régional Supérieur- PRS.

Tous programmes confondus, les travailleurs handicapés représentent 5% de l'effectif total des stagiaires.

En conclusion, rappelons la signature des deux conventions et dispositifs suivants :

- Le 28 septembre 2011, signature de 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 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 pour favoriser l'accès aux dispositifs de formation collectifs (Programme Bretagne Formation, Programme Régional Supérieur, Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle, commande publique AFPA, actions territoriales expérimentales) et individuels (Chèque formation, Chèque Force) et pour compenser le surcoût de rémunération. Les deux partenaires fixent dans cette convention un objectif chiffré en nombre d'entrées.
- Dispositif d'accompagnement des apprentis en situation de handicap (déficients intellectuels légers) pour un montant mandaté 199 214 euros. L'objectif de ce dispositif consiste à accompagner le bon déroulement de la formation des apprentis en situation de handicap dans les CFA en milieu ordinaire. Sont concernés les apprentis en situation de déficience intellectuelle légère. Chaque jeune suivi bénéficie d'un soutien particulier lors du temps en entreprise. Ce dispositif est mis en place dans le cadre d'un marché qui a été signé en 2009 pour une durée d'un an reconductible deux fois. La convention de groupement de commande engage pour trois ans, les deux partenaires : la Région et l'Agefiph.

En complément :

*Quelques chiffres de réalisation sur l'année scolaire 2010 /2011 :*

- *374 apprentis ont été accompagnés en entreprise,*
- *plus de 2 100 visites en entreprise ont été réalisées pour développer leurs compétences professionnelles et leur permettre de mener à bien leur parcours qualifiant,*
- *14 sites différents en Bretagne (Dinan, Pommerit-Jaudy, Saint-Brieuc, Quimper- 2 sites, Brest, Morlaix, Rennes, Bruz, Redon, Saint-Malo, Vannes, Lorient et Ploërmel),*
- *64 métiers préparés,*
- *63,6% des jeunes ont obtenu un CAP complet (181 apprentis présentés à l'examen),*
- *Le taux de rupture de contrat a été de 8,8%,*
- *71% des jeunes sont en emploi ou formation à l'issue de leur parcours qualifiant (donnée de l'année dernière / rapport exécution 2010).*

**A noter :** A compter de 2014, pour 3 ans, l'engagement du Conseil régional dans le cadre de l'animation de la politique régionale de formation professionnelle des personnes handicapées (PRFPH) et du programme d'actions de professionnalisation des référents TH (OF/CFA/prescripteurs).



## Glossaire

AAH	Allocation adulte handicapé
APF	Association des paralysés de France
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ANRH	Association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés
APAJH	Association pour adultes et jeunes handicapés
ARS	Agence régionale de santé
ASP	Agence de services et de paiement
BEP	Brevet d'enseignement professionnel
BIT	Bureau international du travail
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
CI-RMA	Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
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 études, de l'évaluation et des statistiques
EA	Entreprise adaptée
EQTP	Équivalent temps plein
ESAT	Etablissement et Service d'aide par le travail
FAF	Fédération des aveugles de France
FEGAPEI	Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FINESS	Fichier national des établissements sanitaires et sociaux
GESPSO	Groupement national des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux
IFEM	Institut français des études de marché
IME	Institut médico-éducatif
IPP	Invalidité permanente partielle
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
PRFPH	Politique régionale pour la formation professionnelle des personnes handicapées
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SAMETH	Service d'Appui au Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SESE	Service études statistiques évaluation
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TH	Travailleur handicapé
UNAPEI	Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis
UNEA	Union nationale des entreprises adaptées

La Direccte remercie l'ensemble des partenaires ayant contribué à l'élaboration de ce bilan.

Ce document a été réalisé par de la Direccte de Bretagne :  
Services « Accès, retour à l'emploi et formation professionnelle » - Pôle 3 E  
et « Etudes, statistiques et évaluation »  
Contact : [maryse.desplantes@direccte.gouv.fr](mailto:maryse.desplantes@direccte.gouv.fr)

DIRECCTE de Bretagne - TSA 71732- 35517 Cesson-Sévigné Cedex  
Tél : 02 99 12 22 22 – [www.bretagne.direccte.gouv.fr](http://www.bretagne.direccte.gouv.fr)