



01/2022

LES ÉTUDES DE L'ARS BRETAGNE - N°23

LA FORMATION ET L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

EN BRETAGNE EN 2019 ET 2020

Édito

Seize ans après la loi du 11 février 2005 - pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées - l'adaptation de la société française et de l'offre médico-sociale aux enjeux que pose ce texte fondateur reste d'une très grande actualité.

Cette participation se construit d'abord par la scolarisation des enfants. C'est la raison pour laquelle une première étude avait été publiée dans le cadre des travaux Handidonnées en octobre 2020.

Il est logique que, dans le droit fil des parcours et des projets de vie, la formation et l'insertion dans le monde du travail constitue le thème central d'une seconde publication régionale.

Il est établi que les travailleurs en situation de handicap rencontrent plus de difficultés que les autres actifs dans l'accès à la formation et à l'emploi et pour se maintenir sur le marché du travail. Ainsi, le taux de chômage au sein de cette population est deux fois plus élevé que pour l'ensemble des actifs et les emplois qu'elle occupe sont moins qualifiés et moins rémunérés.

La loi de 2005 a pourtant réaffirmé le principe de non-discrimination en raison du handicap et l'accès à l'ensemble des dispositifs liés à la formation professionnelle et à l'emploi, en recourant autant que possible au droit commun, tout en conservant des dispositifs complémentaires spécifiques.

Cette loi place aussi le projet professionnel de la personne comme une composante essentielle de sa participation à la vie citoyenne. Car, accompagner l'accès à l'emploi et son maintien, c'est aussi faciliter les autres dimensions de la vie sociale : l'autonomie résidentielle, la mobilité, l'accès à l'offre de soins, la vie relationnelle et familiale, etc.

Plusieurs dispositifs ont vu le jour au cours des dernières années, et de nombreuses évolutions sont à l'œuvre : dispositif emploi accompagné, mise en place de référents handicap dans les entreprises et les centres de formation des apprentis, rapprochement des Cap Emploi et de Pôle Emploi, élargissement des missions des entreprises adaptées et des établissements et services d'orientation et de rééducation professionnelle⁽¹⁾, évolution des missions et transformation progressive de l'offre des ESAT⁽²⁾...

Ce sont autant d'évolutions au service d'une meilleure fluidité des parcours des personnes en situation de handicap. Elles donnent accès à des ressources et des compétences nouvelles, accessibles aux acteurs du milieu ordinaire.

Elles visent à faciliter les passerelles entre le milieu ordinaire, le milieu adapté et le milieu protégé lors du passage à l'âge adulte, mais aussi tout au long de la vie professionnelle. Elles font désormais du service public de l'emploi une porte d'entrée privilégiée pour les personnes en situation de handicap, comme pour tout citoyen. Elles sont des leviers qui contribuent à un monde du travail et à une société plus inclusifs.

Au niveau régional, dans le cadre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et aux côtés de ses partenaires⁽³⁾, l'ARS Bretagne participe activement à ces évolutions concrètes au service de cet objectif majeur : faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi ordinaire des personnes en situation de handicap.

C'est pour mieux connaître et comprendre l'évolution des enjeux dans les territoires, et les modalités de réponses aux besoins des personnes, que cette publication a été élaborée avec le CREAL⁽⁴⁾ de Bretagne. Souhaitons qu'elle offre une vision utile de l'ensemble des modalités de formation et d'accompagnement dans et vers l'emploi, au niveau régional et dans chaque département breton.

(1) ESRP, ESPO et UEROS

(2) ESAT de transition, ESAT hors les murs...

(3) Notamment l'AGEFIPH, le FIPHFP et la DREETS

(4) CREAL : Centre Régional d'Études, d'Actions et d'Informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité

Moins de 500 personnes en situation de handicap concernées par un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Si la scolarisation des enfants en situation de handicap, en milieu ordinaire ou en milieu spécialisé, constitue la première étape de leur inclusion et de leur participation sociale, la formation et l'insertion sur le marché du travail sont des vecteurs importants pour faire perdurer cette participation tout au long de la vie. Les situations des travailleurs en situation de handicap sont multiples : certains sont nés avec un handicap alors que d'autres l'ont acquis au cours de leur vie (suite à un

accident ou une maladie par exemple). Pour les premiers, le passage « d'élève ayant une reconnaissance de handicap » à « travailleur reconnu handicapé » n'est pas automatique ; l'accès à l'âge adulte peut être synonyme de ruptures de parcours et de changements plus ou moins difficiles à mettre en œuvre. Pour les autres, le processus d'acceptation et de reconnaissance du handicap peut être long et complexe. Les chiffres détaillés dans cette publication s'appuient sur la reconnaissance administrative du handicap, ce qui sous-

estime très probablement les effectifs réels de personnes en situation de handicap. Par ailleurs, ils concernent bien souvent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH, voir encadré), dont la définition dépasse les seuls travailleurs reconnus handicapés mais qui sont très majoritaires. Ainsi, on parlera indifféremment ici de bénéficiaires de l'OETH ou de travailleurs (reconnus) handicapés / en situation de handicap.

> La loi de 2005 sur les droits des personnes en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose comme objectif l'accès au droit commun pour les personnes en situation de handicap, accès qui s'accompagne d'un principe de compensation liée à ce handicap. Cette loi vise à permettre une réelle accessibilité à tous les domaines de la vie sociale et aux moyens de l'atteindre (accès aux transports, aux bâtiments, etc.) afin de promouvoir et de garantir l'autonomie des personnes concernées. Comme la scolarisation, la formation et l'emploi ne font pas exception à cette volonté d'accès généralisé, qui continue de s'affirmer de plus en plus dans le « virage inclusif » de la société. Entre autres mesures, cette loi a ainsi élargi la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux détenteurs de la carte d'invalidité et réaffirmé les principes de non-discrimination envers les travailleurs handicapés de la part des employeurs. Par ailleurs, les ateliers protégés rejoignent le milieu ordinaire pour devenir les entreprises adaptées (EA), les centres d'aide par le travail deviennent des établissements et services d'aides par le travail (ESAT) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est créé.



> L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Depuis la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, toute entreprise comptant au moins 20 salariés est tenue d'employer des travailleurs en situation de handicap à hauteur d'au moins 6 % de son effectif total. Pour cela, elle peut recourir à plusieurs modalités : l'emploi direct de personnes en situation de handicap, la sous-traitance avec le milieu adapté (entreprises adaptées) ou protégé (ESAT) ou un travailleur indépendant handicapé, la signature d'un accord collectif pluriannuel en faveur de l'emploi des personnes handicapées ou encore le versement d'une contribution à l'Association pour la gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Créée par la loi du 10 juillet 1987, l'Agefiph a pour mission de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en milieu ordinaire dans le secteur privé, par le biais d'actions spécifiques et d'aides financières individuelles.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme


l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Le taux d'emploi reste fixé à 6 % pour les entreprises d'au moins 20 salariés. Toutefois, depuis cette date, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent déclarer le nombre de personnes en situation de handicap qu'elles emploient, directement ou indirectement. Par ailleurs, tous les types d'emploi (CDI, CDD, intérim, stages, mises en situation professionnelle, etc.) sont désormais pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'OETH. Enfin, elle rend obligatoire la désignation d'un référent handicap « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » dans les structures de plus de 250 salariés (article L.5213-6-1).

Pour bénéficier de l'OETH en raison d'une situation de handicap, ce qui ouvre droit à un certain nombre d'aides financières et de services spécifiques, il faut être dans l'une de ces situations :

- être reconnu travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;

- être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et être titulaire d'une rente de l'Assurance maladie ;
- être titulaire d'une pension d'invalidité ;
- être titulaire de la carte Mobilité inclusion avec la mention « invalidité » ;
- bénéficier de l'AAH.

Les conjoints et orphelins de guerre de militaires ou assimilés (pompiers par exemple) décédés qui bénéficiaient d'une pension d'invalidité sont aussi éligibles à l'OETH. Toutefois, ils représentent une très faible part de l'ensemble ; on peut donc considérer que les bénéficiaires de l'OETH sont quasi-exclusivement des travailleurs avec une reconnaissance du handicap (par la Maison départementale des personnes handicapées/ Maison départementale de l'autonomie ou un autre organisme) : reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH, voir encadré), carte d'invalidité, bénéficiaire AAH, accident ou maladie professionnel(le)...

 L'apprentissage relève de la formation initiale et permet de suivre une formation théorique et pratique, afin d'acquérir une qualification professionnelle diplômante. Il est destiné aux jeunes de 16 à 29 ans révolus mais il est sans limite d'âge pour les bénéficiaires de l'OETH. Depuis le 1^{er} janvier 2019 (loi de 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel), chaque centre de formation des apprentis (CFA) doit nommer un référent handicap pour favoriser le parcours du jeune au sein du CFA mais


aussi son insertion professionnelle à l'issue de sa formation.

Au second semestre 2019, 176 personnes bénéficiant d'une reconnaissance de handicap ont signé un contrat d'apprentissage en Bretagne (*tableau 1*), ce qui représente 1 % des 17 300 contrats signés au niveau régional. Ce chiffre est toutefois sous-estimé car l'information n'est pas toujours renseignée (même si la personne bénéficie de la RQTH) et en raison de l'âge charnière qu'il concerne : certains jeunes n'ont pas

encore ou ne souhaitent pas faire reconnaître leur handicap lors de la signature de leur contrat, et d'autres peuvent développer des troubles, en particulier psychiques, lors du passage à l'âge adulte. Néanmoins, on note que les Côtes-d'Armor représentent presque un tiers de ces contrats et se détachent de la moyenne régionale avec une proportion nettement supérieure : cette spécificité tient probablement au travail de coopération renforcée engagé entre les CFA et Cap Emploi dans ce département.

■ **Tableau 1. Nombre de personnes en situation de handicap ayant signé un contrat d'apprentissage et part des contrats, par département, au second semestre 2019**

	CÔTES-D'ARMOR	FINISTÈRE	ILLE-ET-VILAINE	MORBIHAN	BRETAGNE
NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE SIGNÉS PAR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	55	48	48	25	176
NOMBRE TOTAL DE CONTRATS SIGNÉS	3 250	4 320	6 080	3 670	17 320
% DES CONTRATS	1,7 %	1,1 %	0,8 %	0,7 %	1,0 %

 Afin de développer cette filière de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap, l'Agefiph et le FIPHFP peuvent octroyer (sous certaines conditions) une aide financière individuelle. Sur l'ensemble de l'année 2019, cela a concerné 190 personnes (effectif assez stable depuis 2016) (tableau 2). L'Agefiph et le FIPHFP financent aussi des accompagnements spécifiques. En Bretagne, le dispositif

« Apprentissage accompagné » porté par LADAPT a permis de soutenir, durant l'année scolaire 2019-2020, 190 apprentis engagés avec une entreprise privée et 51 avec une collectivité publique.

Parallèlement, le contrat de professionnalisation, qui relève quant à lui de la formation continue, permet d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la

réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap ouvrant droit à l'OETH sont un public prioritaire de ce dispositif et peuvent bénéficier de conditions adaptées. En 2019, près de 80 Breton(ne)s ont signé un contrat de professionnalisation avec une aide financière de l'Agefiph (soit 2,4 fois moins qu'en 2016).



■ **Tableau 2. Nombre de personnes en situation de handicap ayant signé un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec une aide financière de l'Agefiph, en 2019, par département**

	CÔTES-D'ARMOR	FINISTÈRE	ILLE-ET-VILAINE	MORBIHAN	BRETAGNE
NB DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE	33	55	36	66	190
NB DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	14	27	23	13	77

Source : Agefiph

> La reconnaissance du handicap pour le domaine professionnel (RQTH et autres reconnaissances)

La notion de « travailleur handicapé » est définie par le Code du travail (article L.5213-1) : est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision rendue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), instance qui se réunit au sein de la Maison départementale des personnes handicapées/ Maison départementale de l'autonomie (MDPH/MDA), sur l'aptitude d'une personne au travail, suivant ses capacités liées au handicap. Une équipe pluridisciplinaire évalue ces capacités et formalise des préconisations dans le plan personnalisé de compensation (PPC). La RQTH peut être valable pour une durée déterminée (jusqu'à 10 ans avant renouvellement potentiel) ou à vie.

Actuellement, cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), vers le marché de l'emploi ordinaire ou vers un établissement/ service d'orientation ou de rééducation professionnelle (ESRP, ESPO, UEROS). Cette modalité d'orientation a vocation à être modifiée par le plan de transformation des ESAT, annoncé en juillet 2021, qui apportera davantage de fluidité entre ces différents milieux d'exercice.

La CDAPH peut aussi prononcer une décision d'impossibilité d'accéder à tout travail ou au contraire ne pas reconnaître le statut de travailleur handicapé. Le médecin du travail dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée.

Certaines personnes n'ont pas besoin de faire de demande de RQTH pour bénéficier automatiquement des mêmes droits :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'un régime

de protection sociale obligatoire ;


- les titulaires d'une pension ou d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH).

Une procédure de reconnaissance de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH.

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap (PCH), à l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP), à l'allocation adulte handicapé ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) à l'égard des jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage vaut RQTH.

En 2018, au niveau national, 2,8 millions de personnes disposent d'une RQTH, ce qui représente 7 % de la population des 15-64 ans.

Les établissements et services médico-sociaux à vocation professionnelle pour les jeunes, une ressource supplémentaire


 Suite à une notification de la MDPH/MDA, en relais d'un accompagnement dans le cadre d'un établissement ou service médico-social durant l'enfance, certains jeunes peuvent être orientés vers une section professionnelle d'un établissement/ service médico-social : section d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP, aussi dénommée SIF-Pro ou IM-Pro), institut thérapeutique, éducatif et pédagogique professionnel (ITEP-Pro), section de première

formation professionnelle des instituts d'éducation sensorielle, SESSAD professionnel (exemples bretons : SESSAD L'Evel ou SESSAD Grafic)... Certains SESSAD se spécialisent en effet sur cette mission, en déployant notamment des postes de chargés d'insertion.

L'objectif est d'assurer un accompagnement complet pour des adolescents et jeunes adultes de 14 à 20 ans (voire 25 ans), à travers des ateliers et des stages ainsi que

des mises en situation en milieu professionnel (notamment en ESAT pour évaluer l'orientation professionnelle), afin d'acquérir une certaine autonomie pour travailler en milieu ordinaire ou protégé. Les jeunes peuvent y passer des diplômes reconnus localement ou au niveau national (diplômes de l'Éducation nationale, tels que le certificat de formation générale ou le diplôme national du brevet par exemple).

Plus d'un demandeur d'emploi sur dix est un travailleur reconnu administrativement comme handicapé

 En 2019, selon l'enquête Emploi de l'INSEE (menée au niveau national, avec des effectifs régionaux trop faibles pour pouvoir décliner ses résultats au niveau breton), seulement 44 % des personnes de 15 à 64 ans disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont actives, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, contre 72 % pour l'ensemble de la population. Cette moindre insertion sur le marché du travail s'observe à tous les âges, et plus

particulièrement après 50 ans. Par ailleurs, 16 % des actifs disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont au chômage, contre 8 % de la population générale active, et le taux d'emploi est moindre (37 % contre 66 % de la population générale).

En moyenne en 2020, plus de 29 200 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH sont inscrits à Pôle Emploi en Bretagne, ce qui représente 11 % du total au niveau régional

(tableau 3), soit environ 3 points de plus qu'au niveau national. La majorité (92 %) est dans l'obligation d'effectuer des démarches actives de recherche d'emploi (catégories A, B ou C) et 67 % sont sans aucune activité (catégorie A) contre à peine 50 % en moyenne parmi les demandeurs d'emploi. Enfin, ils sont près de 16 500 à être inscrits depuis au moins un an, soit 61 %, contre la moitié des autres demandeurs d'emploi.

■ **Tableau 3. Nombre annuel moyen de demandeurs d'emploi reconnus en situation de handicap inscrits à Pôle Emploi, en 2020**

	CÔTES-D'ARMOR	FINISTÈRE	ILLE-ET-VILAINE	MORBIHAN	BRETAGNE
DEMANDEURS D'EMPLOI	5 606	8 361	8 309	6 934	29 210
- DONT CATÉGORIES A, B OU C	5 191	7 677	7 647	6 418	26 933
DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE (≥ 1 AN)	3 110 (59,9 %)	4 794 (62,4 %)	4 532 (59,3 %)	3 989 (62,2 %)	16 425 (61,0 %)

Source : Pôle Emploi-Dares, STMT, traitement DREETS Bretagne (Sese)

Note : alors que le nombre d'inscrits à Pôle Emploi est disponible chaque trimestre, les données de ce tableau correspondent à la moyenne annuelle, en raison de la variabilité saisonnière sur les effectifs réduits des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH. Le nombre de demandeurs d'emploi comprend les personnes inscrites à Pôle Emploi sans aucune activité professionnelle (catégorie A), avec une activité réduite (catégories B ou C) et celles non tenues de faire des démarches actives de recherche en raison d'une formation par exemple (catégories D ou E).

Les demandeurs d'emploi de longue durée ne concernent que les personnes des catégories ABC ; c'est pourquoi il est précisé le nombre de personnes en situation de handicap dans ces 3 catégories.



Entre 2019 et 2020, en Bretagne, le nombre de demandeurs d'emploi des catégories A, B ou C a reculé de 2,5 % parmi les bénéficiaires de l'OETH alors qu'il a progressé de 5 % pour les non-bénéficiaires. Malgré une année 2020 très particulière en raison du contexte sanitaire et social lié à l'épidémie de la Covid 19, cette évolution semble démontrer que les bénéficiaires de l'OETH ont été moins impactés par les perturbations du marché du travail que l'ensemble de la population active. Toutefois, cela cache une réalité plus contrastée, avec différentes hypothèses à cette baisse : en lien avec le confinement, un délai plus long pour être reconnu comme travailleur handicapé par la MDPH/MDA, un renoncement de certains bénéficiaires de l'OETH à s'inscrire à Pôle Emploi, sachant que leurs difficultés à trouver un emploi allaient être multipliées... Les données 2021 permettront de voir si cette tendance se confirme et de comparer cette évolution avec celle des non-bénéficiaires de l'OETH.

Des publics plus âgés et moins qualifiés, qui ont plus de difficultés à sortir du chômage

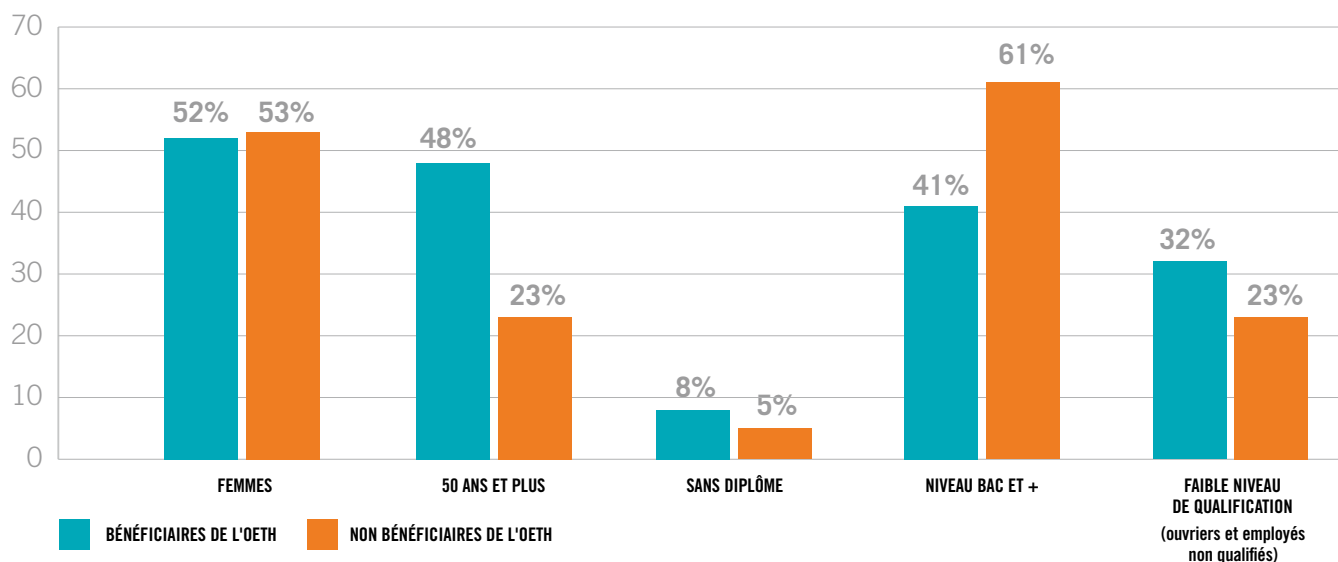
En termes de profils, les demandeurs d'emploi reconnus handicapés se distinguent par une plus forte proportion de personnes âgées de 50 ans et plus (48 % de seniors, dont l'employabilité est moins importante que pour les plus jeunes) et disposant d'un faible niveau de diplôme et de qualification (*figure 1*) : un sur trois est un ouvrier ou un employé non qualifié et seuls 4 sur 10 ont au moins le

baccalauréat, ce qui est le cas de 61 % des travailleurs sans handicap (reconnu). Les métiers les plus recherchés par ces demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH sont peu qualifiés et peu rémunérés : services à la personne et à la collectivité (24 % contre 21 % des demandeurs d'emploi non-bénéficiaires), support à l'entreprise (17 % contre 12 %) ... et moins les métiers de la vente, du commerce et de la grande

distribution (11 % contre 14 %). Selon des chiffres de Pôle Emploi au niveau national, les travailleurs reconnus handicapés sont surreprésentés dans les domaines de l'installation et de la maintenance (12 % alors qu'ils représentent 8 % des demandeurs d'emploi), du support à l'entreprise (11 %) et de l'agriculture (10 %).



■ Figure 1. Caractéristiques des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi fin décembre 2020 en Bretagne, selon leur statut de bénéficiaires de l'OETH ou non



Ainsi, quels que soient le sexe, l'âge, le diplôme, le degré de mobilité ou le département, l'accès à l'emploi est plus difficile pour les demandeurs d'emploi qui bénéficient de l'OETH et ils ont davantage de difficultés à (re)trouver un emploi après leur formation (43 % ont un emploi 6 mois après contre 58 % des non-bénéficiaires de l'OETH).

Pour l'année 2020, dans un contexte très particulier, les chiffres nationaux montrent que les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont moins nombreux à être sortis du chômage et à avoir bénéficié d'une formation de Pôle Emploi (le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie D, principalement ceux en formation, a augmenté de 15 % pour l'ensemble mais diminué de 3 % pour les travailleurs reconnus handicapés).

Un demandeur d'emploi sur dix entrant en formation est en situation de handicap

En 2020, parmi les 45 620 demandeurs d'emploi bretons inscrits à Pôle Emploi ayant débuté une formation, 4 430 bénéficient de l'OETH, soit 9,7 %. Les Côtes-d'Armor et l'Ille-et-Vilaine sont les départements où sont recensées le plus d'entrées en formation pour 100 demandeurs d'emploi reconnus handicapés (respectivement 16,8 % et 16,5 %).

De façon logique au regard des caractéristiques des demandeurs d'emploi

en situation de handicap, ceux qui entrent en formation sont plus âgés et moins diplômés que les non-bénéficiaires de l'OETH : un tiers a 50 ans et plus (contre 12 %) et 48 % a un niveau au moins égal au bac (contre 67 %). En termes d'objectif de la formation, on note aussi des écarts entre ceux poursuivis par les bénéficiaires de l'OETH et ceux des autres entrants : il s'agit plus souvent d'un perfectionnement/élargissement des compétences ou d'une remise à niveau et moins souvent d'une certification ou d'une

formation pour la création d'entreprise (tableau 4). Par ailleurs, quatre bénéficiaires de l'OETH sur dix suivent une formation générale (lettres et langues) alors que c'est le cas d'à peine un quart des non-bénéficiaires. Ils sont aussi plus présents en information/communication et moins dans le secteur de l'échange/gestion et des services à la personne.

■ **Tableau 4. Objectifs et secteurs de formation des demandeurs d'emploi entrants en formation (tous dispositifs confondus) selon le statut de bénéficiaires de l'OETH en 2020, en Bretagne**

	BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH	NON-BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH
Objectif principal des entrants en formation		
Certification	37 %	45 %
Perfectionnement, élargissement des compétences	21 %	17 %
Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation	12 %	6 %
Formation à la création d'entreprise	3 %	5 %
Adaptation au poste de travail (AFPR, POE)	4 %	5 %
Autres objectifs	23 %	22 %
Secteur de formation		
Formation générale, lettres et langues	39 %	23 %
Échange et gestion	17 %	23 %
Information, communication	11 %	8 %
Services aux personnes	8 %	14 %

Source : Pôle Emploi, Fichier des entrées en formation (données brutes)

Enfin, les formations des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont moins souvent financées par un compte personnel de formation (18 % des cas contre 30 % des autres formés), au profit des moyens

de financements autres que Pôle Emploi et le Conseil régional (tels que l'Agefiph) qui comptent pour 16 % (contre 5 % des non-bénéficiaires de l'OETH). Toutefois, quel que soit le public, c'est le Conseil régional qui

reste le premier financeur des formations, dans une proportion un peu plus élevée pour les bénéficiaires de l'OETH que pour ceux qui n'ont pas ce statut (44 % contre 40 %).

Les bénéficiaires de l'OETH représentent 12 % des personnes qui suivent une formation financée par le Conseil régional

Le Conseil régional finance des formations pour les publics prioritaires (les plus éloignés du marché de l'emploi), parmi lesquels les personnes en situation de handicap, bien qu'aucune formation ne soit spécifique. Ainsi, en 2019, plus de 2 600 bénéficiaires de l'OETH ont suivi une formation de ce type (dont un tiers dans le Finistère), ce qui représente 12 % des entrants (mais 15 % dans le Finistère - tableau 5). Cette proportion reste identique au moment de la sortie, ce qui tend à démontrer qu'il n'y a pas de décrochage plus important de ces publics en cours de formation.

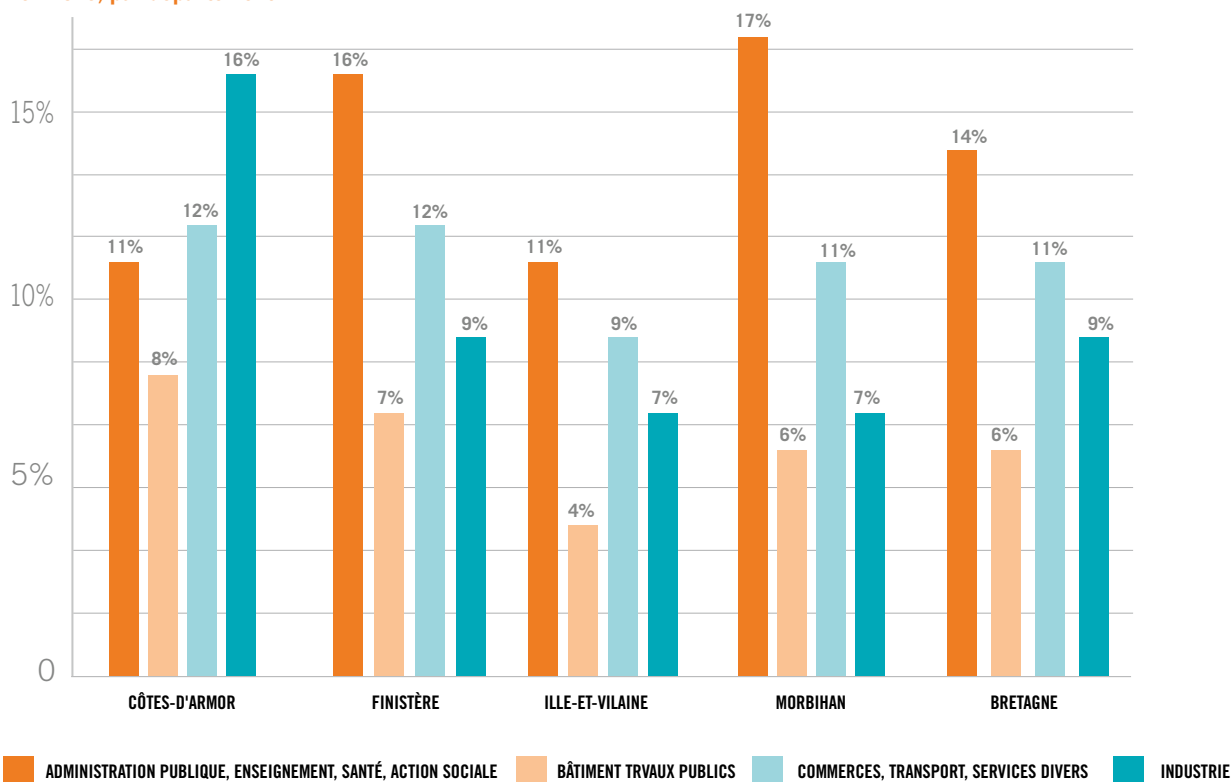
■ **Tableau 5. Nombre et part des bénéficiaires de l'OETH ayant suivi une formation financée par le Conseil régional en 2019, par département**

	CÔTES-D'ARMOR	FINISTÈRE	ILLE-ET-VILAINE	MORBIHAN	BRETAGNE
ENTRÉES DE BÉNÉFICIAIRES OETH EN FORMATION	603	895	662	463	2 623
PART DES BÉNÉFICIAIRES OETH DANS LES ENTRÉES EN FORMATION	12,7 %	14,8 %	10,6 %	10,5 %	12,2 %
SORTIES DE FORMATION	554	838	636	426	2 454

Source : Conseil régional de Bretagne

Concernant les domaines de formation, on observe une plus forte proportion de travailleurs reconnus handicapés parmi les entrants en filière administration publique, enseignement, santé et action sociale que dans celle du bâtiment et des travaux publics (14 % contre 6 %). Par ailleurs, il existe une forte variabilité selon le département : dans les Côtes-d'Armor, c'est le domaine industriel qui enregistre le plus fort taux de bénéficiaires de l'OETH alors qu'il s'agit de l'administration publique, enseignement, santé et social dans les trois autres départements (figure 2).

■ **Figure 2. Proportion de bénéficiaires de l'OETH dans les quatre principaux domaines de formations financées par le Conseil régional, en 2019, par département**

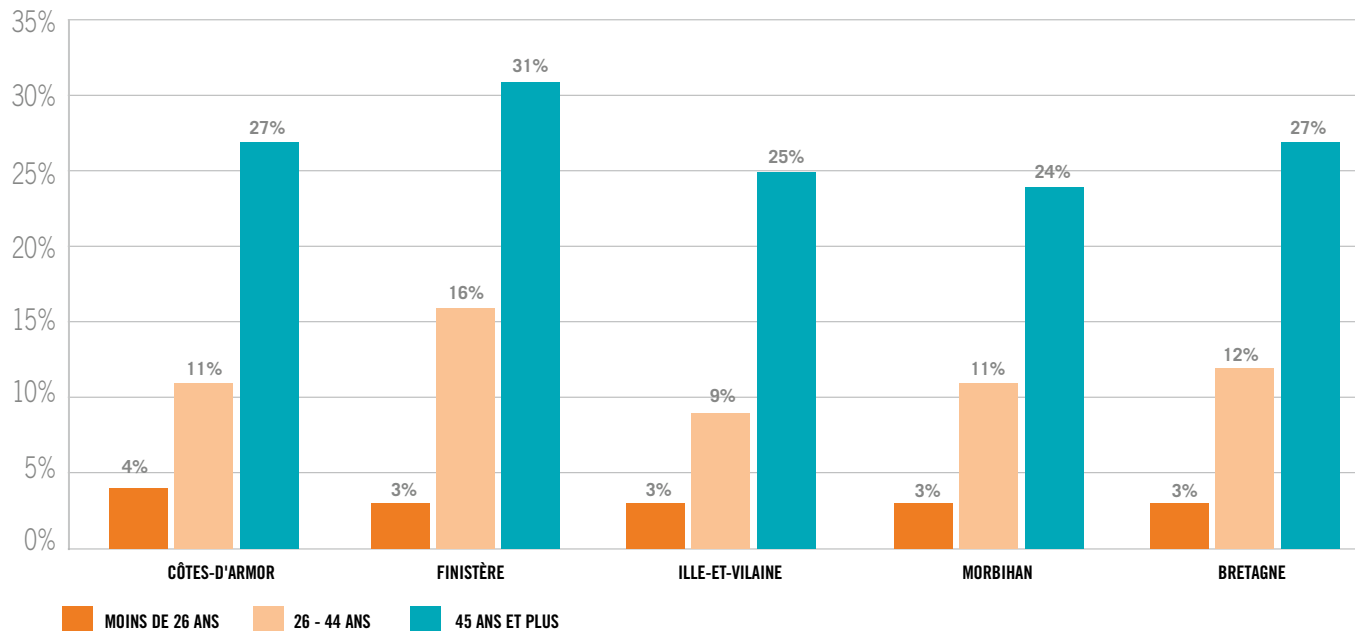


Source : Conseil régional Bretagne

Note de lecture : parmi les entrants en formation dans le domaine industriel, au niveau régional, 9 % sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleurs handicapés (OETH).

Par ailleurs, plus l'âge des entrants en formation augmente, plus la part des travailleurs reconnus handicapés est importante : ils représentent ainsi 3 % des moins de 26 ans contre 27 % des 45 ans et plus (figure 3). Cet écart traduit le fait que la proportion de personnes en situation de handicap croît au fil de l'âge en raison de ce qu'on peut appeler les « accidents de la vie » (handicap acquis par accident ou maladie durant l'âge adulte) et qu'il est probablement plus compliqué de retrouver un emploi en vieillissant, nécessitant le recours à une formation complémentaire pour continuer sa vie professionnelle.

■ Figure 3. Proportion de bénéficiaires de l'OETH selon la tranche d'âge des personnes présentes dans les formations financées par le Conseil régional, en 2019, par département



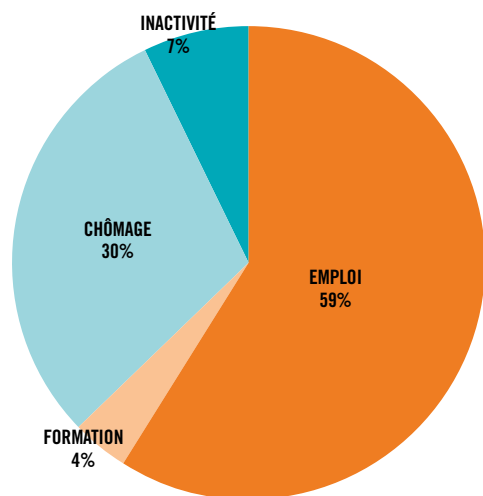
Source : Conseil régional Bretagne

Note de lecture : parmi les entrants en formation de moins de 26 ans, au niveau régional, 3 % sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleurs handicapés.

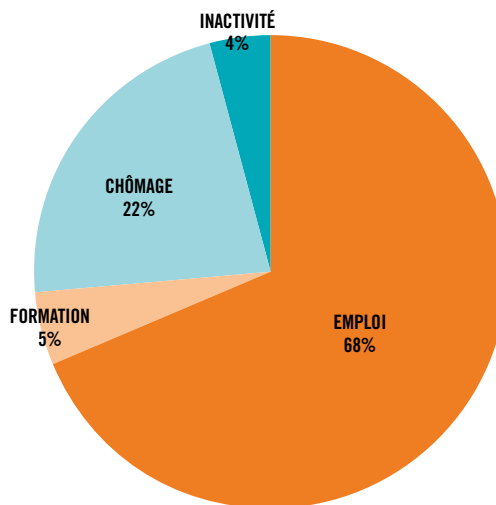
L'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'OETH ayant suivi une formation financée par le Conseil régional est moins favorable que pour l'ensemble des personnes formées (figure 4). Un an après leur sortie, ils sont 59 % à avoir un emploi contre 68 % de l'ensemble, bien qu'il n'y ait pas d'écart concernant la part de ceux pour qui cet emploi est en lien avec la formation (près de 8 sur 10). À l'inverse, le chômage et l'inactivité sont plus présents parmi les travailleurs handicapés : 37 % sont dans ces situations contre 26 % de l'ensemble.

■ Figure 4. Insertion sur le marché du travail un an après la sortie de formation des bénéficiaires de l'OETH et de l'ensemble des sortants (cohorte 2018)

SORTANTS DE FORMATION BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH



ENSEMBLE DES SORTANTS DE FORMATION



Source : Conseil régional Bretagne ; GREF Bretagne (enquête 2019 sur les sortants de formation en 2018)

Note : le taux de réponse des bénéficiaires de l'OETH est supérieur à celui des non-bénéficiaires (73 % contre 64 %)

NB : la situation d'inactivité correspond au fait de ne se déclarer, au moment de l'enquête, ni en emploi, ni en formation, ni demandeur d'emploi.

Plus de 23 000 travailleurs handicapés travaillent dans le secteur privé

Au niveau national, selon l'enquête Emploi de l'INSEE 2019 (menée auprès de logements « ordinaires », c'est-à-dire excluant les lieux de vie collectifs comme les établissements médico-sociaux), 3,8 % des actifs en emploi de 15 à 64 ans disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap et la majorité bénéficie de l'OETH. Toutefois, en tenant compte des personnes qui ont un problème de santé durable, accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes (indicateur GALI : Global Activity Limitation Indicator ou indicateur global de restriction d'activité), la part des personnes en situation de handicap parmi les actifs en emploi peut être estimée à 10,4 %. En appliquant cette proportion à la population active bretonne en emploi, ce sont plus de 136 000 personnes qui seraient en situation de handicap sur le marché du travail en Bretagne.

Comparés aux autres actifs en emploi, les travailleurs handicapés sont plus âgés et moins qualifiés (65 % d'entre eux sont employés ou ouvriers, contre 47 % pour l'ensemble) car moins diplômés mais aussi parce que certains sont reconnus handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qui touchent davantage les ouvriers.

En Bretagne, en 2018, plus de 4 100 entreprises sont assujetties à l'OETH et elles emploient un peu moins de 23 400 personnes



en situation de handicap (tableau 6), ce qui représente 15 330 équivalents temps plein (ETP). Parmi les différentes modalités, l'emploi direct est la plus visible et, dans un cadre inclusif, la plus directement favorable aux travailleurs handicapés : le taux d'emploi direct atteint 3,8 % au niveau régional, ce qui est sensiblement plus élevé qu'au niveau national (3,2 %). Il est plus important dans le Finistère et le Morbihan. Sur l'ensemble

de la France, l'enquête Emploi de l'INSEE en 2019 objective la moindre proportion de contrats à temps complet parmi les travailleurs reconnus handicapés : seuls 66 % d'entre eux sont dans ce cas contre 83 % de la population générale en emploi. Selon les données de l'OETH, la Bretagne affiche des niveaux d'emplois à temps complet et en CDI un peu inférieurs à ceux observés au niveau national.

■ **Tableau 6. Nombre d'entreprises privées assujetties à l'OETH, nombre de travailleurs en situation de handicap (TH) employés dans ces entreprises et caractéristiques des contrats, en 2018**

	CÔTES-D'ARMOR	FINISTÈRE	ILLE-ET-VILAINE	MORBIHAN	BRETAGNE	FRANCE ENTIÈRE
ENTREPRISES ASSUJETTIES OETH	649	1 004	1 607	844	4 104	84 780
TH EMPLOYÉS (EN NB DE PERSONNES)	3 531	6 505	8 357	4 977	23 370	434 703
TH EMPLOYÉS (EN ETP)	2 466	4 489	5 336	3 042	15 332	296 152
TAUX D'EMPLOI DIRECT (EN ETP)	3,9 %	4,5 %	3,3 %	4,1 %	3,8 %	3,2 %
PART DES EMPLOIS À TEMPS COMPLET	69,8 %	70,3 %	67,6 %	68,4 %	68,9 %	69,9 %
PART DES EMPLOIS EN CDI	83,6 %	86,8 %	87,5 %	85,7 %	86,3 %	89,0 %

Source : Agefiph (déclaration OETH)

Limite : les données de l'Agefiph ne couvrent pas l'OETH dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif.

Au-delà de l'obligation, certaines entreprises privées s'engagent pour favoriser une dynamique inclusive dans l'emploi. C'est le cas notamment d'une centaine d'entreprises qui ont signé en juillet 2019 un manifeste avec une charte de 10 engagements opérationnels (<https://handicap.gouv.fr/presse/communiques-de-presse/article/signature-d-un-manifeste-pour-l-inclusion-des-personnes-handicapees-dans-la-vie>), d'entreprises qui axent leurs recrutements vers les personnes en situation de handicap (Le Café Joyeux par exemple) mais aussi de nombreuses autres qui ont intégré dans leur charte de responsabilité sociale et écologique (RSE) un volet sur le handicap ou qui prennent part, dans les départements bretons, à des clubs d'entreprises inclusives.

Le taux d'emploi dans la fonction publique est plus élevé en Bretagne qu'au niveau national

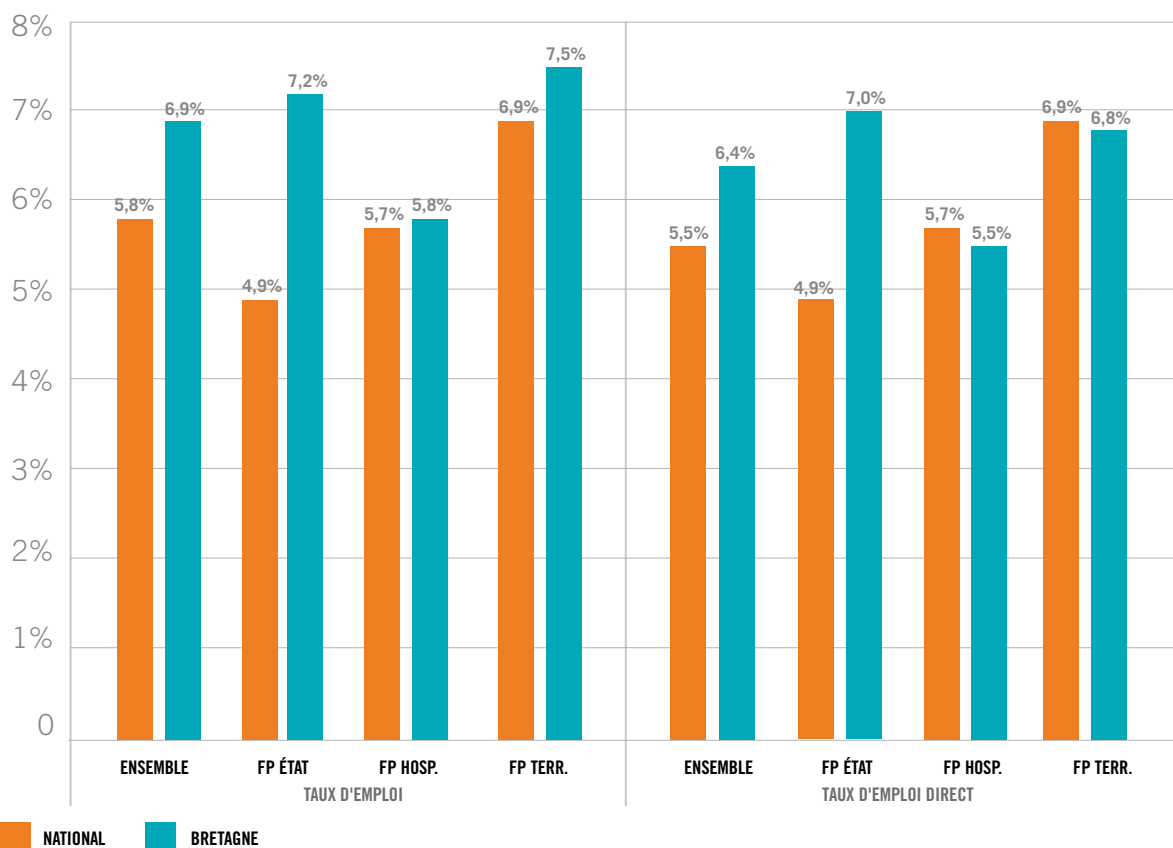
L'obligation d'emploi s'impose aussi à la fonction publique, qu'elle soit d'État, hospitalière ou territoriale. Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), dont les missions correspondent en grande partie à celle de l'Agefiph, mais qui a été créé plus récemment par la loi du 11 février 2005, collecte les contributions annuelles des structures publiques qui ne respectent pas cette obligation. Toutefois, le mode de calcul du taux d'emploi (et du taux d'emploi direct), établi à 6 % comme dans le secteur privé, n'est pas le même dans le secteur public, ce qui rend incomparables les pro-

portions observées. Les collectivités publiques peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en recrutant des personnes handicapées par concours ou en qualité d'agent contractuel, mais aussi par des stages et des contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Par ailleurs, aucune personne en situation de handicap ne peut être écartée d'un concours ou d'un emploi dans la fonction publique, sauf si un avis médical détermine que la fonction n'est pas compatible avec le handicap du candidat.

En Bretagne, 9 298 personnes sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonc-

tion publique en 2019, contre 8 845 en 2018. Le taux d'emploi dans la fonction publique atteint presque 7 %, soit un point de plus qu'au niveau national (*figure 5*). Il est plus élevé dans la fonction publique territoriale mais aussi d'État (une spécificité bretonne par rapport à la France) que dans le secteur hospitalier. Le taux d'emploi direct est un peu moins important (6,4 %) mais toujours supérieur d'un point au niveau national et avec les mêmes écarts selon les fonctions publiques concernées. Par ailleurs, ce taux d'emploi direct a progressé, puisqu'il était de 6,1 % en 2018.

■ Figure 5. Taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale), en 2018



Source : FIPHFP (déclaration OETH 2019 sur les effectifs au 1^{er} janvier 2018)

Une cinquantaine d'entreprises adaptées en Bretagne pour favoriser l'inclusion

Les entreprises adaptées font partie du milieu ordinaire (et sont soumises à ce titre au Code du travail, avec les mêmes droits et devoirs, notamment envers leurs salariés), et non du secteur médico-social comme les ESAT, mais ont pour particularité d'employer une majorité de personnes en situation de handicap : au moins 55 % de leurs salariés. Elles sont issues de la transformation, dans le cadre de la loi de 2005, des ateliers protégés (créés en 1957) et permettent à des travailleurs handicapés (disposant de la RQTH et d'une notification de la MDPH/MDA d'orientation en milieu ordinaire) d'accéder durablement à un emploi adapté à leurs capacités. Elles offrent un accompagnement au projet professionnel, à la valorisation et au développement des compétences, qui peut aboutir à rejoindre une entreprise « classique ». Ces entreprises perçoivent des aides au poste

afin de compenser la moindre productivité des salariés employés. Suite à une concertation, et via la loi du 5 septembre 2018, les entreprises adaptées ont vu leurs missions s'élargir depuis le 1^{er} janvier 2019, avec deux objectifs principaux : doubler le nombre de travailleurs en situation de handicap employés d'ici 2022 (pour atteindre 50 000) et favoriser la transition vers d'autres employeurs (publics ou privés).

En Bretagne, on compte 49 entreprises adaptées agréées, portant 90 établissements et une entreprise adaptée de travail temporaire, Breizh EATT. Cette entreprise adaptée, qui a ouvert en mars 2020, a une présence régionale ; son siège est basé à Rennes. Breizh EATT dispose aujourd'hui de 4 agences (une dans chaque département breton sous le nom Up'interim). Cette modalité de travail temporaire est l'une des expérimentations

mises en place pour ancrer les entreprises adaptées dans un monde du travail plus inclusif.

L'autre expérimentation actuellement déployée est le CDD tremplin, un contrat signé pour une période de 2 ans, qui offre un accompagnement et une formation au travailleur handicapé, cohérents avec son projet professionnel, dans le but d'intégrer une entreprise « classique » en relais de l'entreprise adaptée.

L'objectif est d'accueillir un public plus large, dont les compétences sont moins présentes dans les entreprises adaptées, afin de développer des débouchés. Toutefois, ces dispositifs sont trop récents pour disposer de chiffres et du recul suffisant pour évaluer s'ils permettent d'améliorer sensiblement l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.



Plus de 5 400 travailleurs handicapés bretons accompagnés par Cap Emploi

Depuis la loi de 2005, le droit commun (dont Pôle Emploi et les dispositifs « classiques » pour la formation ou l'emploi) doit permettre à une majorité de travailleurs handicapés de s'insérer sur le marché du travail et de s'y maintenir. Pour cela, 27 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH bénéficient d'un suivi global ou renforcé par Pôle Emploi, soit 2 fois plus que les non-bénéficiaires, et 22 % d'un accompagnement spécifique de Cap Emploi.

Les organismes de placement spécialisés, regroupés sous le nom de Cap Emploi, ont pour mission d'accompagner et de maintenir dans l'emploi en milieu ordinaire les personnes handicapées. Au niveau breton, il existe un siège dans chaque département, avec des

permanences locales afin de couvrir l'ensemble du territoire. Ces structures sont financées par l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle Emploi ; leur activité est détaillée dans un rapport annuel. Dans le but de renforcer l'inclusion et d'éviter les ruptures de parcours dans la vie professionnelle du travailleur handicapé, on ne dissocie plus insertion et maintien dans l'emploi (depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail »), les Cap Emploi et Pôle Emploi sont progressivement fusionnés pour constituer un guichet unique et intégré.

En Bretagne en 2019, 5 433 travailleurs en situation de handicap ont été recrutés suite à un accompagnement par Cap Emploi

(4 % de plus qu'en 2018) et 823 ont pu être maintenus dans leur emploi (à 94 % dans le secteur privé). Par ailleurs, l'Agefiph a aidé financièrement 165 personnes à créer ou reprendre une activité (+ 10 % par rapport à 2018), afin de générer elles-mêmes leur propre emploi (*tableau 7*). Cette modalité est nettement plus présente dans le Finistère (44 % du total breton) alors que les recrutements et les maintiens dans l'emploi sont mieux répartis entre les quatre départements. Par ailleurs, la proportion de personnes avec le baccalauréat est plus importante quand il s'agit de créer une activité ou maintenir son emploi que lors d'un recrutement (respectivement 58 % et 63 % contre 43 %).

■ **Tableau 7. Nombre de personnes en situation de handicap ayant bénéficié d'un accompagnement par Cap emploi pour l'accès et le maintien dans l'emploi ou d'une aide financière de l'Agefiph pour la création d'activité, en 2019**

	CÔTES-D'ARMOR	FINISTÈRE	ILLE-ET-VILAINE	MORBIHAN	BRETAGNE
NOMBRE DE CONTRATS (RECRUTEMENTS EN ENTREPRISES)	1 603 (30 %)	1 380 (25 %)	1 298 (24 %)	1 152 (21 %)	5 433 (100 %)
NOMBRE DE MAINTIENS DANS L'EMPLOI	154 (19 %)	241 (29 %)	234 (28 %)	194 (24 %)	823 (100 %)
NOMBRE DE CRÉATIONS D'ACTIVITÉ	26 (16 %)	73 (44 %)	24 (15 %)	42 (25 %)	165 (100 %)


Source : Agefiph

En complément de Cap Emploi et de Pôle Emploi, les missions locales sont un autre relais pour favoriser les parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap. Sur orientation d'une de ces trois entités, ou d'un employeur public ayant conventionné avec le FIPHFP, la Caisse de retraite (CARSAT) ou un établissement et service de rééducation professionnelle (ESRP),

un travailleur reconnu handicapé peut bénéficier de prestations d'appui spécifiques (PAS), des modules financés par l'Agefiph ou le FIPHFP. Ainsi, un professionnel expert (selon le type de handicap : visuel, moteur, cognitif, psychique, etc.) évalue de façon ponctuelle les capacités et les compensations dont a besoin la personne en situation de handicap, afin d'aiguiller le conseiller à

l'emploi et l'entreprise pour faciliter l'insertion ou le maintien dans l'emploi du travailleur. En Bretagne, on peut citer l'exemple de la Plateforme Emploi pour les personnes en situation de handicap moteur, avec une épilepsie sévère ou avec des troubles dys, déployée par LADAPT et APF France Handicap.

ESPO, ESRP, UEROS : des évolutions pour mieux répondre aux besoins des travailleurs handicapés

 Les établissements et services de pré-orientation (ESPO) contribuent à l'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap qui rencontrent des difficultés d'insertion dans le milieu du travail. Ils proposent des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion professionnelle.

Les établissements et services de rééducation professionnelle (ESRP) proposent des stages de rééducation professionnelle permettant aux personnes de suivre une formation qualifiante avec la possibilité d'être rémunérées. Leur objectif est d'entraîner ou de réentraîner la personne au travail, en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle.

Enfin, les unités d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle (UEROS) proposent des stages d'évaluation et d'aide à la définition du projet professionnel


pour les personnes ayant subi une lésion cérébrale.

En janvier 2021, la Bretagne compte 5 ESPO (anciennement dénommés CPO), 4 ESRP (ex-CRP) et 3 UEROS. Ces structures disposent de respectivement 111, 280 et 20 places, destinées à des personnes avec une reconnaissance administrative de leur handicap (décision de la CDAPH ou demande de la MDPH/MDA).

Le décret du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de pré-orientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées renforce le lien avec le droit commun en élargissant les publics pouvant bénéficier d'un accompagnement par un ESPO ou un ESRP et l'offre de services (modularité,

prestations...). Ainsi, toute personne de 16 ans ou plus peut y être accueillie, quels que soient son handicap et sa situation professionnelle : en recherche d'emploi, en emploi dans une entreprise (adaptée ou non) ou accompagnée par un ESAT, déjà reconnue ou en cours de reconnaissance de son statut de travailleur handicapé mais aussi en cas d'inaptitude potentielle au poste de travail dans un futur proche. Par ailleurs, les passerelles avec le milieu ordinaire pourront se développer via des partenariats relatifs notamment aux formations mais aussi en intervenant « hors les murs », directement sur le lieu de formation ou d'emploi du travailleur (comme l'ESRP EPNAK à Rennes, qui développe ce type d'offre afin de rendre l'accompagnement plus flexible et modulable en fonction des besoins).

Près de 215 personnes suivies par le dispositif emploi accompagné

 Généralisé par la « loi Travail » du 8 août 2016, le dispositif emploi accompagné (DEAc) est un dispositif d'appui aux personnes en situation de handicap, destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend pour la personne elle-même un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle (via les « job coachs ») et pour l'employeur un appui adapté. Il peut être mobilisé tout au long de la vie professionnelle du travailleur, en complément des autres interventions et en articulation avec celles-ci. Le DEAc d'abord mis en œuvre sur décision de la MDPH/MDA, s'ouvre aux prescriptions par le service public de l'emploi (disposition datant de juillet 2020). Parallèlement, les orientations nationales vont dans le sens d'une amplification du dispositif. Avec un objectif de près de 290 personnes accompagnées au niveau régional fin 2021,

la montée en charge va se poursuivre d'une manière beaucoup plus importante.

Trois publics sont ciblés par les DEAc :

- les personnes en recherche d'emploi
- les personnes en maintien emploi
- les travailleurs d'ESAT

En Bretagne, c'est LADAPT qui gère ce dispositif sur l'ensemble du territoire régional, sous la forme d'un groupement avec des structures partenaires (actuellement Emeraude ID, EPNAK, Centre Pâtis-Fraux, ESAT Saint Yves, AMISEP) associées au réseau régional des Missions Locales. Au 30 juin 2021, la file active s'établit à 215 personnes, avec une répartition assez équitable entre les quatre départements, pour un peu plus de 10 équivalents temps plein de « job coachs ». Le public breton est féminin à 37 % (contre 33 % en 2019). Les trois quarts ont moins de 30 ans (contre la moitié au niveau national),

ce qui s'explique par la priorisation donnée aux jeunes demandeurs d'emploi. 12 % sont des travailleurs d'ESAT. En Bretagne, 39% du public est constitué de personnes présentant des troubles du spectre autistique, soit trois fois plus qu'au niveau national. Ce public est toutefois ciblé spécifiquement par la politique nationale. Par ailleurs, 12 % n'ont aucun diplôme et un tiers un CAP/BEP ; 58 % vivent au domicile parental et 41 % disposent d'un logement autonome. Au 1^{er} janvier 2021, 34 % de la file active est en emploi.

Si la volonté a été dès le départ de conférer une vocation régionale au DEAc, l'enjeu à venir est de mettre en place une départementalisation de ce service sous forme de plateformes. L'objectif est de le rendre plus lisible, notamment aux employeurs, et de l'inscrire dans une forme plus intégrée de pilotage en lien avec les politiques publiques et des offres de service de proximité.



De nombreux autres dispositifs qui peuvent bénéficier aux travailleurs en situation de handicap

Il existe encore bien d'autres structures/dispositifs/expérimentations, dédiés exclusivement aux personnes en situation de handicap ou non, qui permettent de favoriser l'insertion des travailleurs handicapés sur le marché du travail. Au niveau national comme au niveau régional, les travailleurs handicapés sont identifiés au titre des publics prioritaires dans les politiques d'emploi.

Ainsi, la circulaire du 12 février 2021 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi (en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail) acte l'effort particulier de l'Etat en région en faveur de l'inclusion dans et par l'emploi, en mobilisant les contrats « Parcours emploi compétences » (PEC), les entreprises adaptées et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Fin 2020, quelques 400 travailleurs reconnus handicapés ont bénéficié d'un PEC, soit 22 % des bénéficiaires de ces contrats, et près de 600 personnes en situation de handicap sont en poste dans une SIAE, soit 10 % des salariés de ces structures.

La démarche nationale des territoires zéro chômeurs de longue durée (TZCLD), qui part du principe que « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi », et vise à ce que toute personne ait, sur un

territoire défini, un emploi en CDI à temps choisi, sans sélection préalable, avec une montée en compétences progressive, est un autre exemple. Enfin, les entreprises d'insertion par le travail indépendant ou l'auto-entrepreneuriat peuvent ou pourraient constituer des alternatives intéressantes pour les travailleurs handicapés, afin d'adapter leur poste et leurs horaires de travail, ou comme complément d'activité ou de ressources. Toutefois, on ne dispose pas de données relatives aux travailleurs handicapés recourant à ces types d'organisation.

Au niveau régional, on peut citer entre autres les outils suivants :

- le dispositif **COMETE-SRISP** mis en place par le centre Kerpape, qui accompagne grâce à une équipe pluridisciplinaire (médecins, ergothérapeutes, assistantes sociales...) le retour à domicile et agit précocement pour éviter la désinsertion professionnelle des patients sortant de soins de suite et de réadaptation.
- le service Offre Entreprises de LADAPT, pour accompagner les employeurs privés et publics dans la gestion de la diversité des ressources humaines : actions de sensibilisation, de formation, conseils et accompagnement sur la mise en œuvre de la politique handicap,

actions en faveur du maintien en emploi des travailleurs handicapés...

Dans le cadre de l'AMI (Appel à manifestation d'intérêt), lié à la mise en œuvre de la stratégie quinquennale handicap par l'ARS, sont expérimentés les dispositifs suivants :

- le dispositif « Déclat jeune emploi et santé » en direction des jeunes (16-25 ans), co-porté par l'APF France Handicap et LADAPT et financé par l'ARS en Ile-et-Vilaine. Il s'agit de faciliter la relation des conseillers à l'emploi et des professionnels du secteur médico-social en proposant une expertise, une évaluation qui favorise le projet d'insertion et l'accompagnement vers l'emploi des jeunes en situation de handicap (notamment handicap moteur, troubles dys, troubles cognitifs et handicap psychique)
- la plateforme vers l'inclusion professionnelle portée par la MDPH 35, l'APH Le Pommeret, le groupement d'intérêt public Maffrais Services et l'ARESAT.

Plus de 7 250 travailleurs dans les 88 ESAT bretons

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) sont des structures médico-sociales qui offrent, en plus de l'accompagnement, des activités à caractère professionnel. Ces établissements relèvent principalement du Code de l'action sociale et non du Code du travail ; les personnes qui y travaillent, suite à une notification de la CDAPH (qui vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), ne sont pas des salariés. Hors exceptions, l'âge d'entrée minimal est de 20 ans. La rémunération des travailleurs d'ESAT est garantie mais souvent inférieure au SMIC (en raison aussi du temps partiel) et l'établissement touche une aide financière au poste.

Dans le cadre du plan de transformation des ESAT, le "paysage" de ces structures est amené à changer pour faire évoluer l'offre de services afin de sécuriser les parcours et renforcer le droit des personnes. Il s'agira, par exemple de permettre aux travailleurs d'ESAT de disposer de droits équivalents à ceux des salariés (mutuelle, formation, intéressement...) mais aussi de faciliter les passerelles entre milieu « protégé » et milieu ordinaire et les « allers-retours » entre les différentes modalités sans nouvelle

notification de la MDPH/MDA.

La transformation de l'offre est déjà en cours avec les ESAT « hors les murs ». Outre les prestations de services directement dans les entreprises, les travailleurs peuvent être mis à disposition ou détachés, ou bien intégrer le milieu ordinaire ; dans ce cas, si le contrat du travailleur d'ESAT prend fin, ce dernier est réintégré sans formalité et de plein droit dans l'ESAT d'origine ou un autre avec lequel un accord a été conclu à cet effet (droit au retour). Une autre évolution est d'aller vers les ESAT dits « de transition » (un par département). Ils visent à préparer le travailleur en situation de handicap à une insertion réussie en milieu de travail ordinaire. Par ailleurs, les ESAT soutiennent la qualification de leurs travailleurs par le biais de la reconnaissance des acquis de l'expérience (réseau « Différents et compétents ») et de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En janvier 2021, on compte 88 ESAT en Bretagne, répartis de façon assez homogène sur l'ensemble du territoire régional (figure 6), qui disposent de 6 433 places (tableau 8) ; ces chiffres n'ont pas évolué depuis 2013 suite à un moratoire sur la création de nouvelles places. Au 31 décembre

2018, date de référence de l'enquête ES handicap menée dans tous les établissements et services médico-sociaux (ESMS) en France, ces structures avaient une file active de 7 265 personnes et le taux d'encadrement (nombre de personnels en équivalents temps plein rapporté à 100 places installées) s'élevait à 23,2 ETP pour 100 places, proche du niveau de fin 2014 (23 ETP pour 100 places).

Le ratio entre le nombre de personnes accompagnées et le nombre de places est de 1,13, en raison de la modularité des accompagnements et du temps partiel, qui augmente. En effet, si 65 % des personnes accompagnées en ESAT y travaillent à temps plein, un tiers est à temps partiel (12 % avec une autre activité occupationnelle et 21 % sans activité), soit un peu plus que fin 2014 (environ 30 %). Ce temps partiel est plus fréquent parmi les publics avec handicap psychique (36 %) et les 45 ans et plus (46 %) ; il s'explique en partie par le vieillissement du public en ESAT.

Les 2 % restants ont une autre activité : travail en entreprise adaptée ou « classique », mise en situation en milieu professionnel en ESAT (MISPE), etc.

■ **Tableau 8. Nombre de places et de personnes accompagnées dans les ESAT et ratio entre les deux, par département, au 31 décembre 2018**

	CÔTES-D'ARMOR	FINISTÈRE	ILLE-ET-VILAINE	MORBIHAN	BRETAGNE
NOMBRE DE PLACES	1 167	1 788	2 076	1 402	6 433
TAUX D'ÉQUIPEMENT EN PLACES*	43,8	41,3	38,0	40,3	40,3
NOMBRE DE PERSONNES ACCOMPAGNÉES	1 272	2 230	2 096	1 667	7 265
RATIO PERSONNES ACCOMPAGNÉES / PLACES	1,09	1,25	1,01	1,19	1,13

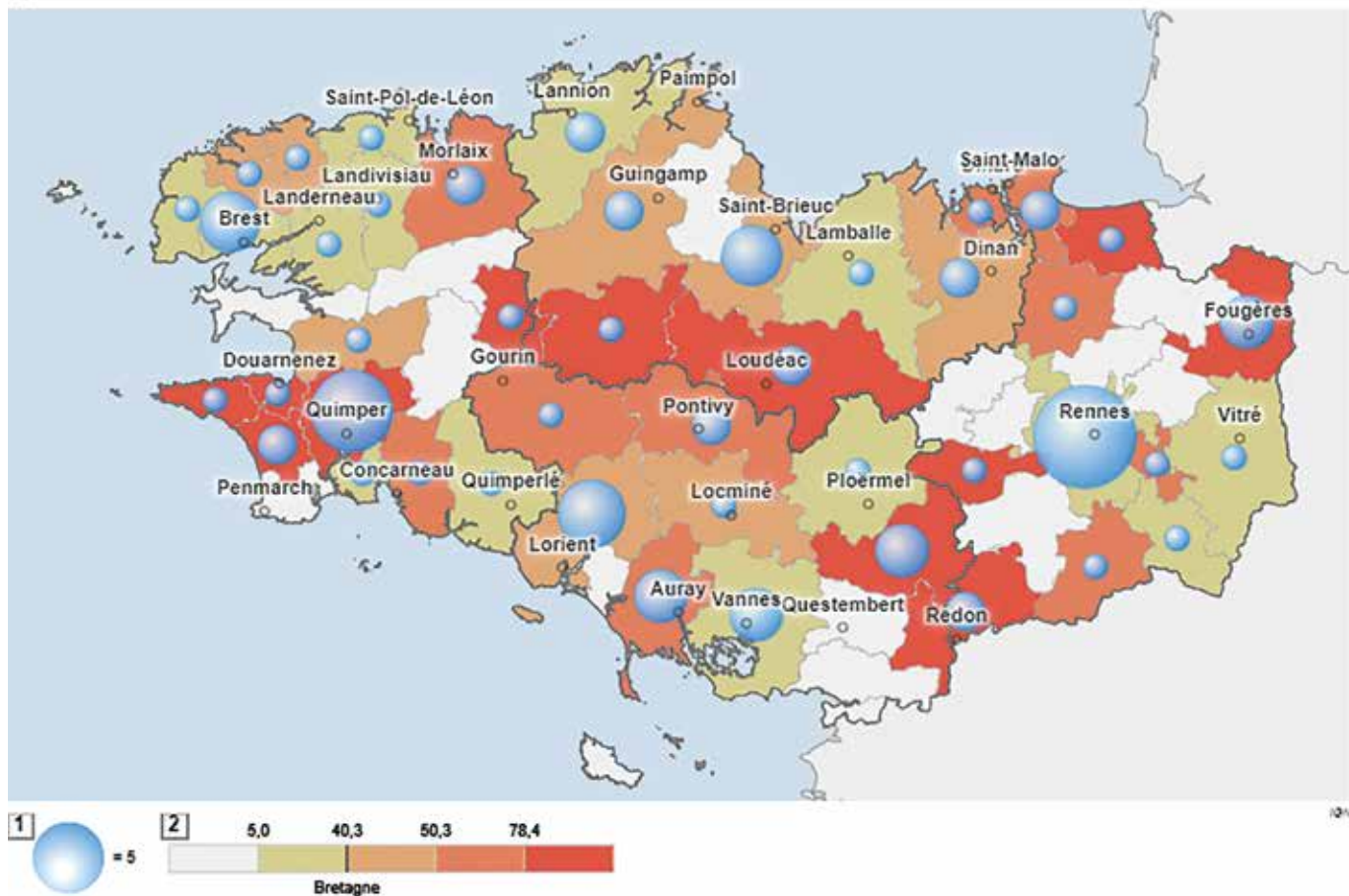
* Places pour 10 000 habitants de 20 à 59 ans

Source : FINESS pour les places et DREES - enquête ES handicap 2018 (pondération ARS Bretagne et exploitation CREAL Bretagne) pour le nombre de travailleurs et le nombre de personnels en ETP

■ Figure 6. Nombre d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et taux d'équipement pour 10 000 habitants de 20 à 59 ans en Bretagne, par EPCI (intercommunalité), en janvier 2021

1 Nombre d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), 2021 - Source : FINESS

2 Taux d'équipement en établissements et services d'aide par le travail pour 10 000 habitants de 20-59 ans, 2021 - Source : FINESS et INSEE



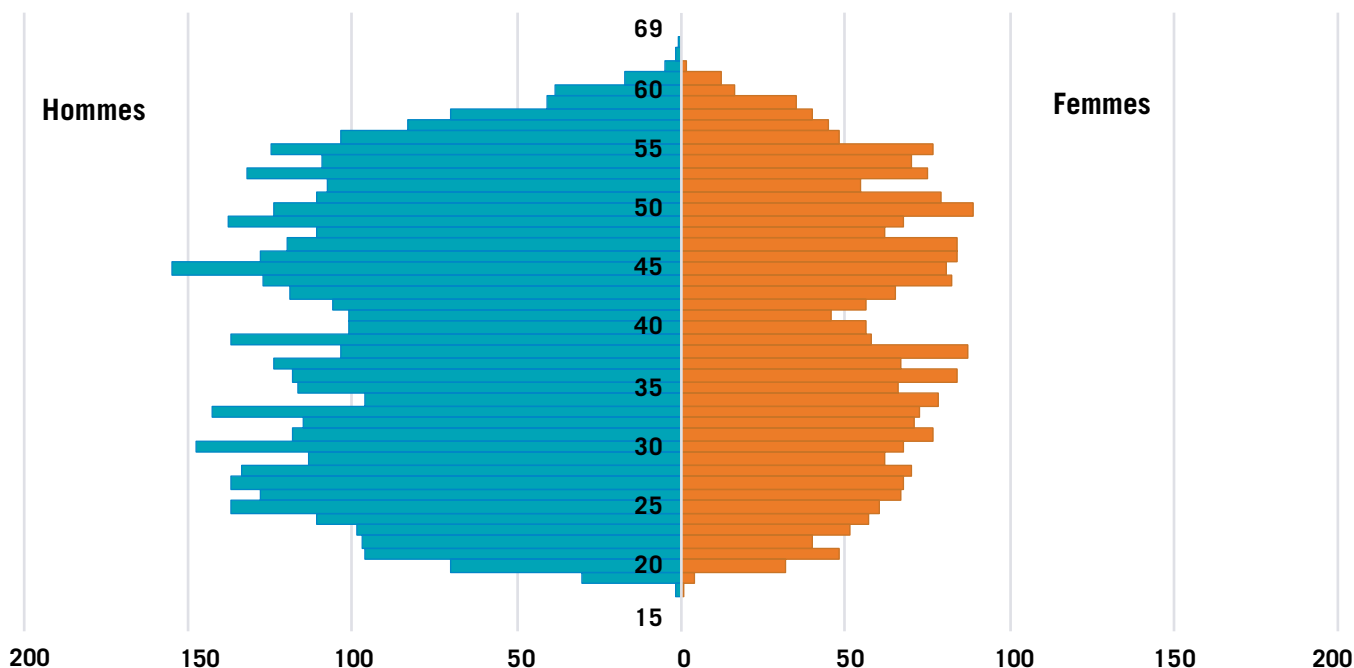
Source : FINESS et INSEE

Six travailleurs d'ESAT sur dix sont des hommes et la moitié a plus de 40 ans

À l'image de la prédominance masculine dans le handicap, les travailleurs d'ESAT sont à 64 % des hommes, contre 62 % en 2014. Bien que l'âge moyen reste stable par rapport à fin 2014 (39,3 ans pour les hommes et 40 ans pour les femmes), la moitié de ces travailleurs a plus de 40 ans (figure 7). Ainsi, un quart a 50 ans et plus (contre 29 % du total de la population active), mais ils sont à peine 8 % à avoir au moins 55 ans et quelques-uns à atteindre 60 ans.

Fin décembre 2018, 29 % des personnes présentes dans les ESAT bretons travaillent dans la structure depuis moins de 5 ans et 19 % depuis au moins 25 ans.

■ Figure 7. Répartition par âge des personnes travaillant dans les ESAT bretons, au 31 décembre 2018



Source : DREES - enquête ES handicap 2018 (pondération ARS Bretagne et exploitation CREAL Bretagne)

■ Parmi les personnes pour lesquelles la déficience principale est renseignée, 63 % sont principalement atteints d'une déficience intellectuelle (une part en baisse constante : 67 % en 2014 et 70 % en 2010) et 28 % de troubles psychiques (contre 27 % en 2014 et 23 % en 2010), une proportion un peu moins élevée dans les Côtes-d'Armor et l'Ille-et-Vilaine (tableau 9).

■ Tableau 9. Déficience principale des personnes travaillant dans les ESAT bretons, par département, au 31 décembre 2018

	CÔTES-D'ARMOR	FINISTÈRE	ILLE-ET-VILAINE	MORBIHAN	BRETAGNE
DÉFICIENCE INTELLECTUELLE	67 %	64 %	62 %	60 %	63 %
TROUBLES PSYCHIQUES	26 %	29 %	25 %	33 %	28 %

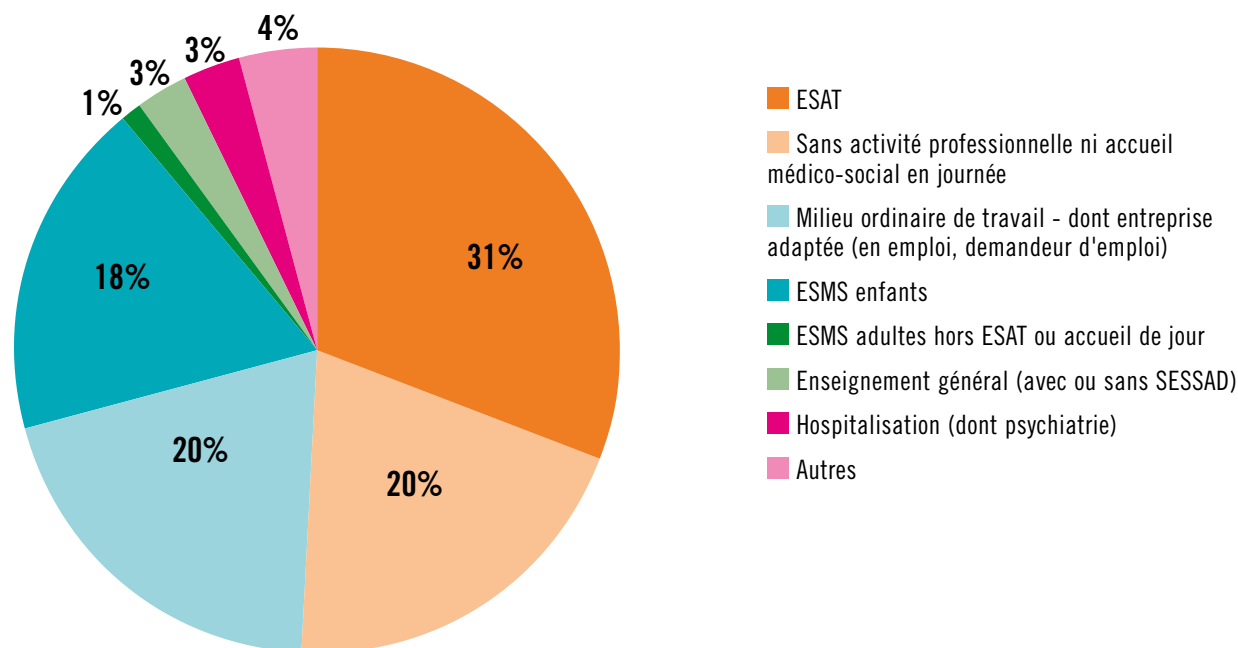
Source : DREES - enquête ES handicap 2018 (pondération ARS Bretagne et exploitation CREAL Bretagne)

Note : Les données relatives à la déficience principale et aux déficiences associées doivent être entendues comme des ordres de grandeur car elles ne sont pas toujours renseignées sur la base d'un avis médical, notamment dans les ESAT qui disposent de peu de ressources humaines médicales. Ainsi, dans l'enquête ES 2018, la déficience principale n'est pas renseignée pour 13 % des travailleurs d'ESAT bretons.

Trente pour cent des nouveaux entrants viennent d'un autre ESAT et 10 % des sortants partent dans un autre ESAT

■ L'enquête ES handicap permet de connaître quelques éléments de parcours des personnes accompagnées par les ESMS, en renseignant plus spécifiquement des informations sur les personnes entrées et sorties durant l'année. Ainsi, parmi les entrants dans les ESAT bretons durant l'année 2018, un tiers a moins de 25 ans et 27 % ont 45 ans et plus. Ces travailleurs viennent pour 31 % d'entre eux d'un autre ESAT (figure 8), un sur cinq vient du milieu ordinaire (qu'il soit ou non en emploi), un sur cinq n'avait aucune activité professionnelle ou accompagnement médico-social en journée et 18 % proviennent d'un ESMS enfant (quasi-exclusivement un institut médico-éducatif). Les entrants sont plus nombreux que l'ensemble des présents à travailler à temps plein (71 %).

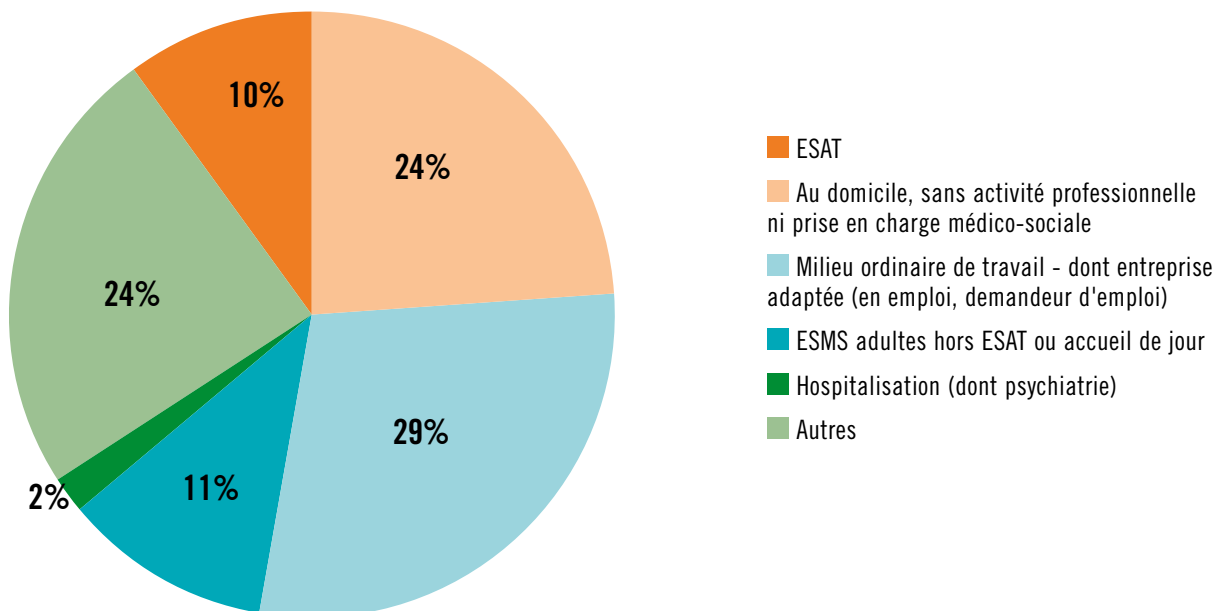
■ Figure 8. Origine des entrants dans les ESAT bretons durant l'année 2018



Source : DREES - enquête ES handicap 2018 (pondération ARS Bretagne et exploitation CREAI Bretagne)
 Note : l'origine des entrants n'est pas renseignée pour 6 % d'entre eux et inconnue pour 4,5 %. Les proportions sont calculées sur les effectifs de personnes pour lesquelles cette variable est remplie et connue. La catégorie « Autres » comprend notamment les mises en situation professionnelle en ESAT (MISPE).

Concernant les travailleurs qui ont quitté les ESAT bretons durant l'année 2018, près d'un tiers a 55 ans et plus mais la moitié était dans la structure depuis moins de 5 ans (et 17 % depuis au moins 30 ans). Ces travailleurs ont quitté l'ESAT dans le cadre de leur retraite (au domicile sans activité professionnelle ni prise en charge médico-sociale – figure 9) pour un quart d'entre eux et près de 3 sur 10 pour rejoindre le milieu ordinaire (principalement pour un emploi ou comme demandeur d'emploi). Par ailleurs, 10 % ont rejoint un autre ESAT et 11 % un foyer de vie/foyer occupationnel ou un accueil de jour.

■ Figure 9. Sorties des ESAT bretons durant l'année 2018



Source : DREES - enquête ES handicap 2018 (pondération ARS Bretagne et exploitation CREAI Bretagne)
 Note : le devenir des sortants n'est pas renseigné pour 9 % d'entre eux et est inconnu pour 7,5 %. Les proportions sont calculées sur les effectifs de personnes pour lesquelles cette variable est remplie et connue.

De nombreux enjeux pour l'avenir...

Les travailleurs en situation de handicap rencontrent plus de difficultés que les autres actifs dans l'accès à la formation et à l'emploi et pour se maintenir sur le marché du travail. Le rapport « Handicaps et emploi » de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), paru en juillet 2020, pointe ainsi une « complexité administrative poussée à l'extrême », des discriminations qui perdurent (le taux de travailleurs handicapés en entreprises restant inférieur aux 6 %) dans un « système dont la viabilité financière pose problème », mais aussi un « cadre conceptuel à rénover », avec une approche du handicap encore trop médicale et une catégorisation des travailleurs handicapés qui peut desservir l'objectif d'inclusion pourtant recherché.

En effet, la formation et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap s'inscrivent dans un enjeu plus

large, un enjeu sociétal de participation sociale, d'auto-détermination et d'inclusion de chaque individu. La mise en œuvre de « l'école inclusive » en est un levier et rendra probablement plus naturelle l'acceptation du handicap par les futurs adultes que sont les enfants scolarisés aujourd'hui. Le monde du travail suit aussi cette voie du « virage inclusif ». Bien qu'il soit complexe de chiffrer la « contribution » des personnes en situation de handicap au tissu économique et social de la France, l'inclusion et la participation des personnes en situation de handicap passent aussi par leur investissement citoyen. Certains choisissent ainsi de faire du bénévolat ou de s'impliquer dans d'autres actions sociales. Créer des passerelles avec le droit commun et réussir à coordonner les différents dispositifs afin de fluidifier les parcours et éviter les ruptures, c'est le défi qui s'impose, particulièrement pour le monde du travail où les situations individuelles sont plurielles :

travailleurs handicapés depuis la naissance ou suite à un accident ou une maladie, vieillissement des actifs... Enfin, on peut évoquer l'enjeu primordial de l'habitat pour les travailleurs en situation de handicap. De la possibilité de se loger de manière adaptée à proximité d'un lieu de travail - protégé ou non - dépend parfois la possibilité d'accepter - ou pas - un emploi. Les politiques publiques pour l'habitat inclusif œuvrent dans ce sens.

Dans son rapport « Handicaps et emploi », l'IGAS propose ainsi trois scénarii pour l'avenir, en s'inspirant des modèles de nos voisins européens : un « statu quo mais avec des aménagements incontournables », une « refondation » pour mieux prendre en compte la dimension sociale et environnementale du handicap, ou un « recentrage » avec des dispositifs mieux ciblés sur les situations les plus complexes.

GLOSSAIRE

- **Agefiph** : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- **AMI** : appel à manifestation d'intérêt
- **BEP / CAP** : brevet d'études professionnelles / certificat d'aptitude professionnelle
- **CFA** : centre de formation des apprentis
- **DEAc** : dispositif emploi accompagné
- **EA** : entreprise adaptée
- **ESAT** : établissement ou service d'aide par le travail
- **ESPO** : établissement ou service de pré-orientation
- **ESRP** : établissement ou service de rééducation professionnelle
- **ETP** : équivalent temps plein
- **FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **MDPH/MDA** : Maison départementale des personnes handicapées / Maison départementale de l'autonomie
- **OETH** : obligation d'emploi travailleur handicapé
- **PRITH** : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
- **RQTH** : reconnaissance de (la qualité de) travailleur handicapé
- **SESSAD** : service d'éducation spéciale et de soins à domicile
- **SIAE** : structure d'insertion par l'activité économique
- **UEROS** : unité d'évaluation, de réentrainement et d'orientation sociale et professionnelle



> Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)

Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) vise, comme son nom l'indique, à promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il constitue le cadre de référence de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional et est inscrit dans le Code du travail depuis 2011. Émanation de la Convention nationale multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap, il intègre les priorités régionales

en matière d'orientation, de formation et d'emploi. Le PRITH est porté par le préfet de région (ou la Direction régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités - DREETS) avec un comité de pilotage constitué de nombreux acteurs : Conseil régional, conseils départementaux, Rectorat, Agefiph, FIPHFP, Pôle Emploi, Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), ARS, etc.

En Bretagne, un accord-cadre a été signé en 2018 entre les parties, sur la base des

constats et du bilan du précédent plan. Le PRITH 2018-2021 (<https://www.prith-bretagne.fr/>) est un plan d'actions partagé et défini de façon collégiale. Il est en cours de réécriture pour la période 2022-2025.

Des groupes de travail se réuniront régulièrement pour avancer sur chaque objectif opérationnel.

> Le projet Handidonnées

Cette publication s'appuie sur les données présentées dans « Handidonnées - Panorama des données sur le handicap en région Bretagne », qui découle du projet du même nom porté par le réseau des Centres régionaux d'études, d'actions et d'informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité (CREAI). En Bretagne, il est co-construit par l'ARS Bretagne et le CREAI et accessible via l'application numérique de la Plateforme de l'observation sanitaire et sociale de Bretagne, PLATOSS (<https://geoplatoss-bretagne.fr/#c=home>), dont la mission est de soutenir l'observation partagée sur les questions sanitaires et sociales.

« Handidonnées » a pour objectif de structurer et mettre à disposition un ensemble d'indicateurs constituant un socle de connaissances sur les publics en situation de handicap et sur l'offre d'accompagnement proposée dans la région. En effet, ces données sont généralement éparpillées, difficilement accessibles et donnent lieu à peu de communications par leurs producteurs, en particulier à un échelon régional.

Ce panorama des données permet ainsi à tout organisme, professionnel, chercheur, usager ou représentant d'usager d'accéder à des données quantitatives et qualitatives sur les enfants, adolescents

et adultes en situation de handicap, leurs principales caractéristiques, leurs modalités d'accompagnement et les étapes des différents parcours : scolarisation, insertion professionnelle-emploi, vie à domicile, vie en établissement, vie sociale, etc.

L'observatoire « Handidonnées » sera prochainement ouvert au grand public. Cette publication sur la formation et l'emploi des personnes en situation de handicap est la seconde, après celle sur la scolarité publiée en octobre 2020 (disponible sur le site de l'ARS Bretagne). Une autre est prévue en 2022, sur le thème du maintien et de l'accompagnement à domicile.



Éditeur : ARS Bretagne

Directeur de la publication : Stéphane Mulliez

Directeur de la rédaction : Hervé Goby

Date de publication : Janvier 2022

Cheffe de projet, rédactrice : Aurélie Lermenier, CREAL Bretagne

Contributions :

ARS : Delphine Barbosa, Halem Kacimi-Adam, Olivier Le Guen

CREAL Bretagne : Rachelle Le Duff

ADAPT : Nadia Gassine

Membres du groupe de travail : Stéphanie Ribouleau (DREETS – PRITH)
et Jean-François Dietrich (APF Handicap Bretagne – membre du comité de pilotage Handidonnées)

Producteurs de données : Marie Fayolle et Isabelle Cupit (Conseil régional de Bretagne),
Nicolas Maxime (Pôle Emploi Bretagne)

Hébergement Handidonnées : Géoclip de la PLATOSS pilotée par la DREETS Bretagne

Conception graphique : **YOUZ**

Crédits photo : Istock

Impression : Cloître

Dépôt légal : à parution

N° ISSN : 2256-7739

AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ BRETAGNE

6 place des Colombes

CS 14253

35042 RENNES CEDEX

Téléphone : 02 90 08 80 00

www.ars.bretagne.sante.fr

