

CATALOGUE

DES ACTEURS

LOCAUX



BRETAGNE



SOMMAIRE

RECONNAISSANCE

MDPH

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Cap Emploi
Comète France
CDG
ESRP

CONSEIL / STRATÉGIE

FIPHFP
DTH
DREETS
PFRH
PRITH

FORMATION

CNFPT
ANFH
FAGERH
ESRP
CFA / CFAS

RECRUTEMENT

Cap Emploi
Pôle Emploi
Missions locales
CDG
ESAT / EA
CFA / CFAS
ESRP

EXPERTISES COMPLÉMENTAIRES

PSOP
EPAAST
PAS
DEA
Autres prestataires
(associations , cabinets ...)

ACCÈS À L'EMPLOI

DU DROIT COMMUN AU SPÉCIFIQUE

EMPLOI ACCOMPAGNÉ

PAS / EPAAST

PSOP

MANAGER / ÉQUIPE /
RH / CH / CMC / CDG

MÉDECINE DE PRÉVENTION

EI / ETTI / EA / ESAT

ESRP / CENTRES COMÈTES / FAGERH

OF / CFA / CFAS / UNIVERSITÉS / HANDISUP

PÔLE EMPLOI / CAP EMPLOI / MISSIONS LOCALES

SOURCING

BILAN/ORIENTATION

FORMATION

CONSOLIDATION

VERS L'EMPLOI

DANS L'EMPLOI

MAINTIEN À L'EMPLOI

DU DROIT COMMUN AU SPÉCIFIQUE

EMPLOI ACCOMPAGNÉ

PAS

CENTRES COMÈTE FRANCE

ESRP / ESAT

PSOP / EPAAST

MDPH

CAP EMPLOI (MAINTIEN)

MANAGER / ÉQUIPE / RH / CH / CMC / MÉDECINE DE PRÉVENTION / CDG

DÉTECTION

SIGNALEMENT

ÉTÂT DES LIEUX

PRISE EN CHARGE

SUIVI

ARRÊT DE TRAVAIL

PRÉ-REPRISE

REPRISE

MAINTIEN

RECONNAISSANCE

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (**RQTH**) est un statut reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) permettant aux personnes handicapées d'accéder à un ensemble de mesures favorisant leur **insertion professionnelle** et leur **maintien dans l'emploi**.

Cette reconnaissance concerne toutes les personnes âgées de 16 ans et plus dont **les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait d'un handicap physique, sensoriel, mental ou psychique**. Elle concerne aussi les personnes ayant une maladie chronique ou un problème de santé causant des répercussions au travail.

Pour se faire reconnaître, la personne concernée doit envoyer un dossier rempli à la maison départementale des personnes handicapées (**MDPH**) de son lieu de résidence.



RÔLE ET MISSIONS

La loi du 11 février 2005 instaure le principe d'un « guichet unique » pour faciliter l'accès aux droits et prestations des personnes en situation de handicap. À ce titre, la MDPH assure plusieurs missions : l'accueil, l'information, l'accompagnement, l'évaluation des demandes et des besoins, l'attribution des droits et prestations, la coordination avec les autres acteurs et institutions, la médiation.

PUBLIC CIBLE

Personnes en situation de handicap

MODALITES D'ACTION

QUI PEUT SOLLICITER/PRESCRIRE LE RECOURS A SON OFFRE DE SERVICES ?

- Toute personne en situation de handicap quel que soit son handicap peut solliciter la MDPH et être prise en charge par celle-ci. Sa famille peut aussi y avoir recours en accord avec la personne concernée.
- Tous les professionnels peuvent demander le soutien et l'expertise des MDPH face à une situation de prise en charge d'une personne en situation de handicap.

FINANCEMENT

Les trois principaux financeurs des MDPH sont les Conseils départementaux, l'État – principalement par la mise à disposition de personnel – et la CNSA

OFFRE DE SERVICE

ACCUEIL ET INFORMATION

Elle accueille les personnes handicapées et leurs familles, les écoute, les informe sur les aides à leur disposition, les accompagne dès l'annonce du handicap et tout au long de leur parcours.
Elle oriente, si besoin, les personnes handicapées et leurs proches vers d'autres interlocuteurs.

LA RÉCEPTION DES DEMANDES DE DROITS

Elle reçoit toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de décisions de la compétence de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPÉES (CDAPH)

Au sein des MDPH, c'est la CDAPH qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et du plan de compensation proposé.

AUTRES MISSIONS

Mise en place de l'équipe pluridisciplinaire
Gestion du Fonds Départemental de Compensation du handicap
Organisation d'actions de coordination
Mission de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

**Structure****Mail****Site internet****Téléphone****MDPH 22**mdph@mdph-cotesdarmor.fr<http://mdph.cotesdarmor.fr/>

02 96 01 01 80

MDPH 29contact@mdph29.fr<http://www.mdph29.fr/>

02 98 90 50 50

MDPH 35contact@mdph35<http://www.mdph35.fr/fr>0800 35 35 05
(gratuit)**MDPH 56**contact@mda56.fr<https://www.morbihan.fr/mda/>

02 97 62 74 74

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer ses activités dans des conditions normales, son poste et ses conditions de travail doivent être adaptées.

Les « mesures appropriées » sont prises « en fonction des besoins dans une situation concrète ». Elles permettent aux fonctionnaires de conserver, exercer et progresser dans un emploi correspondant à leur qualification, ou encore de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.

Le maintien dans l'emploi fait intervenir divers acteurs, du diagnostic de santé à l'accompagnement de l'agent en passant par l'appui aux recherches de solutions.



RÔLE ET MISSIONS

- **ACCÈS : Accompagnement vers l'emploi** pour accompagner les personnes handicapées et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail, même longtemps après l'embauche.
- **MAINTIEN : Accompagnement dans l'emploi** pour conseiller les salariés handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.
- **ÉVOLUTION : Accompagnement dans les projets d'évolution professionnelle**, que ce projet soit choisi ou subi afin de prévenir une perte d'emploi.

PUBLIC CIBLE

EMPLOYEURS privés ou publics, quelle que soit leur taille, et qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi.

DEMANDEURS D'EMPLOI, SALARIÉS, AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans le parcours professionnel. Ils doivent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi et orientés marché du travail ou en cours de l'être ou prêts à engager une démarche dans ce sens.

MODALITES D'ACTION

COÛT / FINANCEMENT

Service gratuit, financé pour la fonction publique par le FIPHFP dans le cadre de sa convention avec l'Agefiph.

OFFRE DE SERVICE

FACILITATION

Une solution a été identifiée par un tiers : le Sameth intervient en appui à sa mise en œuvre.

CONSEIL

Mise en place du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle niveau 1, 2, 3)

RÔLE D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

Après de tous les publics et de développement de partenariats



Structure	Nom	Prénom	Poste	Mail	Téléphone
CAP EMPLOI 22	JEZEQUEL	Florence	Directrice adjointe	fjezequel@capemploi22.org	02 90 90 90 15
CAP EMPLOI 29	MAJASTRE	Béatrice	Directrice	beatrice.majastre@capemploi29.com	02 98 80 81 00
CAP EMPLOI 35	BEAUVAIS	Elodie	Référente grands comptes publics	ebeauvais@capemploi35.com	02 23 44 82 30
CAP EMPLOI 56	LORIC	Valérie	Directrice	loric@adieph56.asso.fr	02 97 47 62 30



RÔLE ET MISSIONS

Intervenant en milieu sanitaire de médecine physique et de réadaptation, les équipes Comète ont pour objectif d'évaluer et d'accompagner des patients ayant un problème de santé qui remet en cause leur retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail. Ce suivi a lieu dès la phase de soins en vue de leur maintien dans une dynamique d'insertion, par la mise en place d'un projet professionnel pouvant se concrétiser le plus rapidement possible après la sortie d'hospitalisation.

PUBLIC CIBLE

Personnes hospitalisées au moment de la prise en charge (en hospitalisation complète ou partielle) en situation de handicap dont les conséquences entraînent une situation de handicap au regard de l'emploi.

MODALITES D'ACTION

PRESCRIPTION / RECOURS A L'OFFRE DE SERVICES ?

- Les médecins des établissements adhérents, en accord avec le patient, peuvent faire une demande d'accompagnement dans l'insertion sociale et professionnelle

COÛT / FINANCEMENT

Le financement des Comète est pris en charge par l'Assurance Maladie, l'Agefiph et le FIPHFP

OFFRE DE SERVICE

L'activité de l'équipe est décomposée en quatre phases de prise en charge :

PHASE 1

accueil de la personne et d'évaluation de sa demande

PHASE 2

élaboration de projet et d'étude de sa faisabilité

PHASE 3

mise en œuvre du plan d'action pour le maintien dans l'emploi ou l'entrée en formation/études

PHASE 4

suivi du patient passé par le dispositif, pendant une durée de deux ans après sa réinsertion professionnelle



Structure

Mail

Site internet

Téléphone

Association Comète France

direction@cometefrance.com

<http://www.cometefrance.com/>

02 97 35 08 28



RÔLE ET MISSIONS

Les Centres de Gestion (CDG) sont des Etablissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités. Les collectivités de moins de 350 agents y sont affiliées obligatoirement, les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

La cellule handicap est un service dédié au recrutement et au maintien dans l'emploi et est gérée par une équipe pluridisciplinaire qui assure un rôle d'expertise, de conseil et d'assistance.

PUBLIC CIBLE

EMPLOYEURS

Collectivités territoriales affiliées (moins de 350 agents + volontaires)

AGENTS

Agents bénéficiant d'une RQTH, soumis à restrictions médicales posées par le médecin de prévention ou reclassés

MODALITES D'ACTION

RECOURS A L'OFFRE DE SERVICE

- Le CDG est un pôle de compétences juridiques et techniques mis à la disposition des collectivités

COÛT / FINANCEMENT

Les collectivités territoriales et établissements publics affiliés doivent obligatoirement s'acquitter d'une cotisation au Centre de gestion, qui leur permet de recourir gratuitement à ses services

OFFRE DE SERVICE RELATIVE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

INFORMATION :

- Sensibilisation des décideurs
- information sur les aides du FIPHFP
- Sensibilisation de l'entourage professionnel
- Expertise juridique et technique sur les aménagements et le reclassement

ACCOMPAGNEMENT DES DEMARCHES DE MAINTIEN :

- Appui à l'élaboration des dossiers de demande d'aide
- Aide au reclassement des fonctionnaires inaptes,
- Conseil pour l'adaptation du poste
- Audits ergonomiques du poste de travail
- Aménagement d'épreuves pour les personnes reconnues travailleurs handicapés au concours
- Aide aux agents dans l'élaboration de leur dossier de RQTH



Structure	Nom	Prénom	Poste	Contacts	Site internet
CDG 22	THOMAS	Frédéric	Responsable service handicap	frederic.thomas@cdg22.fr 02 96 58 00 74	https://www.cdg22.fr/jcms/
CDG 29	ACAS	Karine	Référente maintien dans l'emploi	kacas@cdg29.bzh 02 98 64 11 40	https://www.cdg29.bzh/
CDG 35	SOYER	Sylvie	Responsable du service conditions de travail	sylvie.soyer@cdg35.fr 02 99 23 31 06	https://www.cdg35.fr/
CDG 56	JOUANNO	Armelle	Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités	ajouanno@cdg56.fr 02 97 68 16 14	https://www.cdg56.fr/



RÔLE ET MISSIONS

- Favoriser l'intégration professionnelle durable de personnes handicapées qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, sont obligées d'abandonner leur métier et d'envisager une reconversion professionnelle ;
- Entraîner ou de ré-entraîner la personne au travail, en vue d'une réinsertion professionnelle, soit vers le milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé ;
- Dispenser une formation diplômante.

PUBLIC CIBLE

Les travailleurs en situation de handicap orientés par les MDPH ou, pour certaines prestations, en risque d'inaptitude.

MODALITES D'ACTION

QUEL PRESCRIPTEUR ?

L'accès aux ESRP se fait sur décision motivée de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

FINANCEMENT

- Dans le cas de la maladie ordinaire, de l'accident de la vie, le prix de la formation, de la pension et de l'hébergement, sont pris en charge par la Sécurité sociale
- Dans le cadre d'un accident de service, d'une maladie professionnelle, d'un accident de trajet (imputabilité), la réparation est à la charge de l'employeur public et l'agent a droit au remboursement des honoraires et frais directement entraînés par la maladie ou l'accident

OFFRE DE SERVICE

- Information
- Évaluation médico-psycho-sociale et/ou professionnelle
- Formation
- Accompagnement pédagogique et médico-psycho-social
- Accompagnement à l'insertion
- Hébergement et restauration

ANNUAIRE DES ESRP

<https://www.fagerh.fr/centres-formations-prestations-accompagnement>





CONSEIL / STRATÉGIE

Plusieurs acteurs du handicap proposent une offre de conseil et d'accompagnement pour les employeurs publics.

Celle-ci peut concerner la mise en œuvre d'une action, d'un plan d'actions, voire d'une politique d'emploi des personnes handicapées.





RÔLE ET MISSIONS

Créé avec la loi de 2005, le FIPHFP accompagne les employeurs des trois fonctions publiques sur leurs problématiques d'embauche, d'intégration et de maintien en emploi des agents en situation de handicap. Il a pour objectif l'amélioration des taux d'emploi de personnes handicapées des établissements, soumis à une obligation de 6% de leurs effectifs à partir de 20 agents.

PUBLIC CIBLE

Tous les employeurs publics peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds, y compris ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein (non soumis à l'obligation d'emploi).

MODALITES D'ACTION

- Collecte de la contribution des établissements assujettis à l'obligation d'emploi n'ayant pas atteint les 6%, et recueil des données de la déclaration annuelle
- Financement d'aides et de dispositifs, via le catalogue des aides et le Conventionnement avec l'Agefiph
- Accompagnement individualisé des établissements via le conventionnement pluriannuel

SITE INTERNET

<http://www.fiphfp.fr>





RÔLE ET MISSIONS

Les Directeurs Territoriaux Handicap (DTH) du FIPHFP sont les interlocuteurs naturels des employeurs publics dans les territoires. Ils travaillent pour la Caisse des Dépôts, gestionnaire du FIPHFP, au sein des directions régionales. Ils sont les représentants du FIPHFP dans les différentes instances partenariales, départementales et régionales qui traitent de la problématique du handicap, aux côtés des représentants de l'État. Ils vont à la rencontre des employeurs publics pour promouvoir le FIPHFP et son action

PUBLIC CIBLE

Tous les employeurs publics

MODALITES D'ACTION

- Informations sur le Fonds et les moyens d'actions mis à la disposition des employeurs;
- Mise en relation avec les acteurs qui agissent localement pour l'emploi des personnes en situation de handicap (Cap emploi, Centres de gestion, ...);
- Accompagnement stratégique des employeurs publics (diagnostic, besoins, objectifs, moyens...);
- Conseil pour la mise en œuvre de programmes et d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi adaptés à leurs effectifs et leurs structures.

CONTACTS DE LA DTH BRETAGNE

Delphine BELLEGARDE-RIEU

delphine.bellegarde-rieu@caissedesdepots.fr

02 23 35 55 85



Depuis le 1^{er} avril 2021, les DIRECCTE sont regroupées avec les services déconcentrés de la cohésion sociale au sein d'une nouvelle structure : les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

RÔLE ET MISSIONS

Les **DREETS** (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) sont des interlocuteurs uniques au niveau régional pour les entreprises et les acteurs socio-économiques (chefs d'entreprise, salariés, partenaires sociaux, demandeurs d'emploi, consommateurs et acteurs de l'insertion).

PUBLIC CIBLE

Les entreprises et les acteurs socio-économiques

MODALITES D'ACTION

Les DREETS sont structurées autour de trois pôles correspondant à leurs trois grands champs d'intervention :

- Un pôle « politique du travail », qui anime pour l'essentiel l'activité de l'inspection du travail ;
- Un pôle « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie », qui pilote les questions de concurrence et l'animation des sujets liés à la consommation (protection des populations) dans les Directions départementales concernées ;
- Un ou deux pôle(s) chargé(s) des missions économie, entreprises, emploi, compétences, solidarités et lutte contre les exclusions.

Les DREETS animent et pilotent l'action des Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), et dans leur champ de compétence celle des directions départementales de la protection des populations (DDPP) et les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP).



Structure

Nom

Prénom

Mail

Téléphone

DREETS BRETAGNE

RIBOULEAU

Stéphanie

stephanie.ribouleau@dreets.gouv.fr

02 99 12 22 34



RÔLE ET MISSIONS

Sous l'autorité du SGAR, la **Plate-forme Régionale d'Appui Interministériel à la Gestion des Ressources Humaines (PFRH)** vient en appui des administrations en région en leur proposant une offre de services ciblée, destinée à répondre à des besoins locaux identifiés sur des problématiques RH ou des besoins récurrents.

PUBLIC CIBLE

Tous les employeurs publics

CHAMPS D'ACTION

Innovation-accompagnement du changement et des actions de modernisation en RH

- Accompagner les services en matière RH dans le cadre du changement et de la transformation
- Améliorer l'organisation du travail
- Participer au suivi des projets concernant les questions RH

Favoriser l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle

- Appui administratif et financier de la SRIAS
- Animation de la politique du Handicap
- Santé et sécurité au travail

Développer les mobilités, les parcours interministérielles et inter-fonctions publiques

- Animation et professionnalisation du réseau régional des CMC des 3 versants de la fonction publique
- Conduite des prestations d'accompagnement (coaching, entretien de carrière)
- Appui aux services en matière de recrutement et de mobilité

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

- Cartographier les emplois et les compétences
- Soutenir les démarches GPEEC
- Construire des analyses et des diagnostics RH

Elaboration et mise en œuvre du plan régional interministériel de formation

- Mutualiser la formation transversale
- Piloter le réseau régional de formation continue
- Développer des parcours de formation

Valorisation des actions conduites par la PFRH

- Faire connaître l'offre de services de la plate-forme
- Apporter un appui aux conseillers(ères)
- Elaborer des supports d'information



Nom	Prénom	Poste occupé	Mail	Téléphone
RAMI	Nicolas	Directeur	nicolas.rami@bretagne.gouv.fr	02 99 02 17 64
ANANI	Louis	Conseiller action sociale et environnement professionnel	louis.anani@bretagne.gouv.fr	02 99 02 16 61



RÔLE ET MISSIONS

La mise en place des **Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés** est prévue par le code du travail (art. L. 5211-5), qui prévoit, tous les cinq ans, la définition d'un PRITH sous l'autorité du représentant de l'Etat dans la région.

Les PRITH ont vocation à décliner la convention multipartite signée en 2017 par l'Etat (ministre de l'Action et des Comptes publics ; ministre du Travail ; secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des Personnes Handicapées, Pôle emploi, la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), l'Union Nationale des Missions Locales (UNML), l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph), l'Assemblée des Départements de France (ADF), la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), le Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de placement spécialisés (CHEOPS), le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), Régions de France, la Caisse Nationale d'Assurance maladie des Travailleurs salariés (CNAMTS) et le Régime social des indépendants (RSI)

Les PRITH ont pour objectifs principaux **d'améliorer l'accès à la formation et à l'emploi** des personnes en situation de handicap, de **favoriser leur maintien** en emploi et de **sensibiliser les employeurs** publics et privés. Pour y parvenir, le PRITH constitue un plan d'action commun pour les acteurs régionaux qui contribuent à l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de défaillance : institutions, organismes, acteurs économiques et partenaires sociaux représentés dans la Commission Handicap du CREFOP (Comité régional de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles).

PUBLIC CIBLE

Les employeurs publics et privés. et autres organismes œuvrant pour l'insertion des personnes en situation de handicap (PSH)

MODALITES D'ACTION

- La formation professionnelle des PSH
- L'accès et le maintien à/dans l'emploi des PSH
- La mobilisation des employeurs privés et publics

SITE INTERNET

<http://www.prith-bretagne.fr/>



FORMATION

Pour les employeurs comme pour le public en situation de handicap, le FIPHFP dispose d'un panel d'aides permettant notamment de :

- former et informer les personnes en situations de handicap
- participer au financement des formations
- financer des aides techniques et humaines permettant la prise en compte du handicap dans le cadre d'une formation par apprentissage
- faciliter l'accueil d'élèves et d'étudiants handicapés
- former et informer les personnels susceptibles d'être en relation avec des travailleurs handicapés
- rémunérer des agents ou salariés pendant le temps de formation lié à un reclassement ou une reconversion professionnelle
- rémunérer un agent ou salarié en situation de handicap suivant une formation liée à la compensation de son handicap



RÔLE ET MISSIONS

Le **CNFPT** est un établissement public paritaire déconcentré dont les missions de formation et d'emploi concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leur mission de service public. **Il a trois missions principales** : la formation, l'observation et l'organisation des concours des cadres d'emplois A+.

PUBLIC CIBLE

La fonction publique territoriale

MODALITES D'ACTION

Le CNFPT propose ainsi quatre grandes catégories de formations obligatoires : les formations initiales, les formations d'intégration, des formations de professionnalisation et des formations réglementées adaptées aux exigences et contraintes de certains métiers particuliers (police municipale, sapeurs-pompiers et sapeuses-pompières).

Le CNFPT conçoit et dispense également des formations non obligatoires. Il s'agit de formations de perfectionnement, de formation certifiantes et de préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

Le CNFPT organise par ailleurs les concours et examens professionnels A+ de la fonction publique territoriale grâce à l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences territoriales, qui réalise de nombreuses études qualitatives et quantitatives, à destination des agents, des élus et des collectivités territoriales. Il anime également des pôles de compétences et d'expertise au service de l'ensemble de l'activité du CNFPT dans leur champ de spécialisation, au niveau des INSET. Les pôles de compétences du CNFPT ont pour mission d'assurer la veille et la prospective des politiques publique, des métiers et de l'offre de formation, en s'appuyant sur un réseau de professionnels, de praticiens et d'experts.

**Structure****Nom****Prénom****Poste occupé****Contacts****Site internet****CNFPT
Bretagne****LE DOUARIN****Virginie**

Référent handicap

virginie.ledouarin@cnfpt.fr

02 97 47 92 44

<http://www.cnfpt.fr/>



RÔLE ET MISSIONS

L'ANFH est l'OPCO de la fonction publique hospitalière. Agréée par le Ministère de la Santé, l'Association collecte et gère les fonds consacrés à la formation d'environ 900 000 agents

PUBLIC CIBLE

La fonction publique hospitalière

MODALITES D'ACTION

L'ANFH est agréée par le ministère de la santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement :

- du Plan de formation
- des Congés de formation professionnelle (CFP),
- des congés pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) et des congés pour Bilan de compétences (BC)
- des Etudes promotionnelles
- du Développement professionnel continu médical (DPCM)
- et à la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT)



Structure	Nom	Prénom	Poste occupé	Contacts	Site internet
ANFH Bretagne	ROUSSEL	DAVID	Délégué régional	d.rousseau@anfh.fr 02 99 35 28 60	http://www.anfh.fr/bretagne



RÔLE ET MISSIONS

La **FAGERH** (Fédération des Associations, Groupements et Établissements pour la Réadaptation des personnes en situations de Handicap) fédère et anime un réseau d'associations et d'établissements de réadaptation professionnelle (ESPO - ESRP - UEROS).

Nom	Prénom	Poste	Contacts	Site internet
PAYET	Frédéric	Délégué régional	frederic.payet@fagerh.fr 01 44 74 34 40	https://www.fagerh.fr/





RÔLE ET MISSIONS

- Favoriser l'intégration professionnelle durable de personnes handicapées qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, sont obligées d'abandonner leur métier et d'envisager une reconversion professionnelle ;
- Entraîner ou de ré-entraîner la personne au travail, en vue d'une réinsertion professionnelle, soit vers le milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé ;
- Dispenser une formation diplômante.

PUBLIC CIBLE

Les travailleurs en situation de handicap orientés par les MDPH ou, pour certaines prestations, en risque d'inaptitude.

MODALITES D'ACTION

QUEL PRESCRIPTEUR ?

L'accès aux ESRP se fait sur décision motivée de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

FINANCEMENT

- Dans le cas de la maladie ordinaire, de l'accident de la vie, le prix de la formation, de la pension et de l'hébergement, sont pris en charge par la Sécurité sociale
- Dans le cadre d'un accident de service, d'une maladie professionnelle, d'un accident de trajet (imputabilité), la réparation est à la charge de l'employeur public et l'agent a droit au remboursement des honoraires et frais directement entraînés par la maladie ou l'accident

OFFRE DE SERVICE

- Information
- Évaluation médico-psycho-sociale et/ou professionnelle
- Formation
- Accompagnement pédagogique et médico-psycho-social
- Accompagnement à l'insertion
- Hébergement et restauration

ANNUAIRE DES ESRP

<https://www.fagerh.fr/centres-formations-prestations-accompagnement>





RÔLE ET MISSIONS

Les CFA (Centres de Formation d'Apprentis) sont des organismes de formation professionnelle par alternance. Ils offrent des formations polyvalentes ou spécialisées et permettent d'acquérir un diplôme national (BTS, diplôme d'ingénieur, etc.). La durée de la formation est comprise entre 1 et 4 ans, selon le diplôme visé. Le rythme de l'alternance, c'est-à-dire l'alternance des périodes en centre de formation et des périodes au sein de la fonction publique, varie selon le CFA choisi par l'apprenti, le diplôme et le métier visés. Toutefois, un minimum de 400 heures de formation est obligatoire chaque année.

Si tous les apprentis handicapés peuvent suivre leur formation dans des CFA du milieu ordinaire, il leur est aussi possible de bénéficier d'un soutien spécifique dispensé par des **CFAS (Centres de formation d'apprentis spécialisés)**.

PUBLIC CIBLE

LES EMPLOYEURS : Depuis la loi du 27 décembre 2008, tout employeur public peut recruter sous contrat d'apprentissage une personne en situation de handicap **quel que soit son âge**.

MODALITES D'ACTION

PRESCRIPTION / RECOURS A L'OFFRE DE SERVICES

Pour trouver un apprenti en situation de handicap, l'employeur peut directement contacter les CFA/CFAS de sa région ou solliciter Cap Emploi.

COÛT / FINANCEMENT

La rémunération de l'apprenti est calculée selon son âge et l'ancienneté de son contrat. Les coûts de formation sont à la charge de l'employeur et lui sont remboursés par le FIPHFP.

OFFRE DE SERVICE

DES FORMATIONS QUALIFIANTES

du niveau BEP/CAP au niveau bac+5 sont proposées dans divers secteurs d'activité.

ANNUAIRE DES CFA / CFAS

https://www.lapprenti.com/html/regions/services_region.asp?rg=7&action=2



RECRUTEMENT

Tout employeur public comptant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail).

Les collectivités publiques peuvent s'acquitter de cette obligation d'emploi en recrutant des personnes handicapées par concours ou en qualité d'agent contractuel.

Afin de réussir ses recrutements, l'employeur public peut bénéficier de l'appui de services en mesure de relayer ses besoins et ses offres et/ou de lui présenter des candidats. Ces services sont :

- Les Cap Emploi
- Les Pôle Emploi
- Les missions locales
- Les Centres de Gestion (CDG)
- Les Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA)
- Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA)
- Les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP du réseau FAGERH)



RÔLE ET MISSIONS

- **ACCÈS : Accompagnement vers l'emploi** pour accompagner les personnes handicapées et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail, même longtemps après l'embauche.
- **MAINTIEN : Accompagnement dans l'emploi** pour conseiller les salariés handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.
- **ÉVOLUTION : Accompagnement dans les projets d'évolution professionnelle**, que ce projet soit choisi ou subi afin de prévenir une perte d'emploi.

PUBLIC CIBLE

EMPLOYEURS privés ou publics, quelle que soit leur taille, et qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi.

DEMANDEURS D'EMPLOI, SALARIÉS, AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans le parcours professionnel. Ils doivent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi et orientés marché du travail ou en cours de l'être ou prêts à engager une démarche dans ce sens.

MODALITES D'ACTION

COÛT / FINANCEMENT

Service gratuit, financé pour la fonction publique par le FIPHFP dans le cadre de sa convention avec l'Agefiph.

OFFRE DE SERVICE

FACILITATION

Une solution a été identifiée par un tiers : le Sameth intervient en appui à sa mise en œuvre.

CONSEIL

Mise en place du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle niveau 1, 2, 3)

RÔLE D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

Après de tous les publics et de développement de partenariats



Structure	Nom	Prénom	Poste	Mail	Téléphone
CAP EMPLOI 22	JEZEQUEL	Florence	Directrice adjointe	fjezequel@capemploi22.org	02 90 90 90 15
CAP EMPLOI 29	MAJASTRE	Béatrice	Directrice	beatrice.majastre@capemploi29.com	02 98 80 81 00
CAP EMPLOI 35	BEAUVAIS	Elodie	Référente grands comptes publics	ebeauvais@capemploi35.com	02 23 44 82 30
CAP EMPLOI 56	LORIC	Valérie	Directrice	loric@adieph56.asso.fr	02 97 47 62 30



RÔLE ET MISSIONS

Pôle emploi œuvre au quotidien pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs et offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement.

Missions principales : accueillir et accompagner / prospecter et mettre en relation / contrôler / indemniser / maîtriser les données / relayer les politiques publiques

Dans le champ du handicap, Pôle Emploi va jouer un rôle de relai et redirection vers les structures partenaires afin de faire bénéficier aux personnes en situation de handicap d'un accompagnement adapté à leurs besoins (MDPH pour la RQTH notamment, Cap Emploi pour l'accompagnement vers l'emploi, Agefiph et FIPHFP pour la sollicitation d'aides spécifiques...)

PUBLIC CIBLE

Toute personne sans emploi et à la recherche d'un emploi nécessitant un accompagnement.

MODALITES D'ACTION

S'inscrire et d'actualiser auprès de Pôle Emploi.

S'entretien avec son conseiller Pôle Emploi, afin de définir ensemble le projet professionnel et d'évaluer le besoin d'accompagnement (ateliers, informations sur les contrats aidés, rédaction de CV, préparation à l'embauche, formation, ...). Lors de cet entretien, le conseiller orientera vers une structure spécialisée (Cap emploi, ...) s'il juge que l'accompagnement et le savoir-faire de la structure sont plus appropriés à la situation.

OFFRE DE SERVICE

ENSEMBLE D'AIDES ET FORMATIONS QUALIFIANTES TELLES QUE :

- Aide à la mobilité
- Aide à l'obtention du permis B
- ...



Nom

Prénom

Poste occupé

Mail

Téléphone

VIGIER

Charline

Correspondante handicap régional

charline.vigier@pole-emploi.fr

02 99 35 24 74



RÔLE ET MISSIONS

Les missions locales sont des organismes qui assurent un service public de proximité avec un objectif essentiel : **favoriser l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans, avec ou sans handicap**. A ce titre, elles proposent des offres de service à destination des employeurs : aide au recrutement, accompagnement dans l'emploi et valorisation des employeurs.

PUBLIC CIBLE

Jeunes de 16 à 25 ans, et employeurs publics ou privés.

MODALITES D'ACTION

PRESCRIPTION / RECOURS A L'OFFRE DE SERVICES

Tout employeur public peut se rapprocher directement de la mission locale de son secteur pour recourir à l'offre de service.

COÛT / FINANCEMENT

L'offre de services proposée aux employeurs est gratuite. Le financement des Missions locales se répartit entre: l'Etat, les communes et établissements publics de coopération intercommunale, les Régions et Départements.

OFFRE DE SERVICE

AIDE AU RECRUTEMENT

Analyse des besoins de l'employeur, proposition de candidats et construction d'une réponse individualisé (type de contrat, aides mobilisables, formation, ...)

ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Suivi du jeune dans la phase d'intégration sur son poste de travail, bilans réguliers, médiation si nécessaire.

VALORISATION DES EMPLOYEURS PUBLICS

Information des jeunes sur le secteur et les métiers exercés (visites, stages découverte des métiers, etc.) et communication des bonnes pratiques de recrutement sur le territoire

ANNUAIRE DES MISSIONS LOCALES EN BRETAGNE

<https://www.unml.info/les-missions-locales/annuaire/bretagne/>





RÔLE ET MISSIONS

Les Centres de Gestion (CDG) sont des Etablissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités. Les collectivités de moins de 350 agents y sont affiliées obligatoirement, les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

La cellule handicap est un service dédié au recrutement et au maintien dans l'emploi et est gérée par une équipe pluridisciplinaire qui assure un rôle d'expertise, de conseil et d'assistance.

PUBLIC CIBLE

EMPLOYEURS

Collectivités territoriales affiliées (moins de 350 agents + volontaires)

AGENTS

Agents bénéficiant d'une RQTH, soumis à restrictions médicales posées par le médecin de prévention ou reclassés

MODALITES D'ACTION

RECOURS A L'OFFRE DE SERVICE

- Le CDG est un pôle de compétences juridiques et techniques mis à la disposition des collectivités

COÛT / FINANCEMENT

Les collectivités territoriales et établissements publics affiliés doivent obligatoirement s'acquitter d'une cotisation au Centre de gestion, qui leur permet de recourir gratuitement à ses services

OFFRE DE SERVICE RELATIVE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

INFORMATION :

- Sensibilisation des décideurs
- information sur les aides du FIPHFP
- Sensibilisation de l'entourage professionnel
- Expertise juridique et technique sur les aménagements et le reclassement

ACCOMPAGNEMENT DES DEMARCHES DE MAINTIEN :

- Appui à l'élaboration des dossiers de demande d'aide
- Aide au reclassement des fonctionnaires inaptes,
- Conseil pour l'adaptation du poste
- Audits ergonomiques du poste de travail
- Aménagement d'épreuves pour les personnes reconnues travailleurs handicapés au concours
- Aide aux agents dans l'élaboration de leur dossier de RQTH



Structure	Nom	Prénom	Poste	Contacts	Site internet
CDG 22	THOMAS	Frédéric	Responsable service handicap	frederic.thomas@cdg22.fr 02 96 58 00 74	https://www.cdg22.fr/jcms/
CDG 29	ACAS	Karine	Référente maintien dans l'emploi	kacas@cdg29.bzh 02 98 64 11 40	https://www.cdg29.bzh/
CDG 35	SOYER	Sylvie	Responsable du service conditions de travail	sylvie.soyer@cdg35.fr 02 99 23 31 06	https://www.cdg35.fr/
CDG 56	JOUANNO	Armelle	Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités	ajouanno@cdg56.fr 02 97 68 16 14	https://www.cdg56.fr/



RÔLE ET MISSIONS

Les **Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** sont des établissements médico-sociaux qui ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Les Etablissement et Services d'Aide par le Travail accueillent des personnes dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée ou d'exercer une activité professionnelle indépendante.

Les **Entreprises Adaptées** (anciennement « ateliers protégés » réformés par la [loi n°2005-102 du 11 février 2005](#)) sont à part entière des entreprises du marché du travail dont la seule spécificité est d'employer majoritairement des travailleurs handicapés. Les Entreprises Adaptées constituent des unités économiques de production qui rendent les travailleurs handicapés aptes à exercer une activité professionnelle salariée dans les conditions adaptées à leurs possibilités. Grâce à l'accompagnement spécifique qu'elles leur proposent, elles favorisent la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

PUBLIC CIBLE

Les ESAT accompagnent les personnes en situation de handicap, ne pouvant ni travailler en milieu ordinaire ni travailler en Entreprise adaptée.

Pour pouvoir être admis en entreprise adaptée, il faut au préalable avoir été reconnu [travailleur handicapé](#) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). C'est la CDAPH qui peut décider ensuite d'une orientation en entreprise adaptée.

MODALITES D'ACTION

L'entreprise adaptée propose au travailleur handicapé :

- un parcours d'accompagnement individualisé qui tient compte de ses besoins et capacités
- et des activités de service ou de sous-traitance.

L'accompagnement individualisé peut comprendre notamment une aide à la définition du projet professionnel, d'une formation professionnelle et une évaluation des compétences.

Elle n'est pas une structure médico-sociale, à la différence des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).



UNEA : Union Nationale des Entreprises Adaptées

<https://www.unea.fr/annuaire-des-entreprises-adaptees>

Nom

Prénom

Poste

Contacts

PITOIS

Erwan

Délégué régional

e.pitois@service-ea.com

02 99 50 99 00

PIPLIN

Yoann

Chargé de mission

ypiplin@unea.fr

06 73 76 48 75

TRIBALLIER

Joël

Chargé de mission

jtriballier@unea.fr

06 50 25 06 99



RÔLE ET MISSIONS

Les CFA (Centres de Formation d'Apprentis) sont des organismes de formation professionnelle par alternance. Ils offrent des formations polyvalentes ou spécialisées et permettent d'acquérir un diplôme national (BTS, diplôme d'ingénieur, etc.). La durée de la formation est comprise entre 1 et 4 ans, selon le diplôme visé. Le rythme de l'alternance, c'est-à-dire l'alternance des périodes en centre de formation et des périodes au sein de la fonction publique, varie selon le CFA choisi par l'apprenti, le diplôme et le métier visés. Toutefois, un minimum de 400 heures de formation est obligatoire chaque année.

Si tous les apprentis handicapés peuvent suivre leur formation dans des CFA du milieu ordinaire, il leur est aussi possible de bénéficier d'un soutien spécifique dispensé par des **CFAS (Centres de formation d'apprentis spécialisés)**.

PUBLIC CIBLE

LES EMPLOYEURS : Depuis la loi du 27 décembre 2008, tout employeur public peut recruter sous contrat d'apprentissage une personne en situation de handicap **quel que soit son âge**.

MODALITES D'ACTION

PRESCRIPTION / RECOURS A L'OFFRE DE SERVICES

Pour trouver un apprenti en situation de handicap, l'employeur peut directement contacter les CFA/CFAS de sa région ou solliciter Cap Emploi.

COÛT / FINANCEMENT

La rémunération de l'apprenti est calculée selon son âge et l'ancienneté de son contrat. Les coûts de formation sont à la charge de l'employeur et lui sont remboursés par le FIPHFP.

OFFRE DE SERVICE

DES FORMATIONS QUALIFIANTES

du niveau BEP/CAP au niveau bac+5 sont proposées dans divers secteurs d'activité.

ANNUAIRE DES CFA / CFAS

https://www.lapprenti.com/html/regions/services_region.asp?rg=7&action=2





RÔLE ET MISSIONS

- Favoriser l'intégration professionnelle durable de personnes handicapées qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, sont obligées d'abandonner leur métier et d'envisager une reconversion professionnelle ;
- Entraîner ou de ré-entraîner la personne au travail, en vue d'une réinsertion professionnelle, soit vers le milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé ;
- Dispenser une formation diplômante.

PUBLIC CIBLE

Les travailleurs en situation de handicap orientés par les MDPH ou, pour certaines prestations, en risque d'inaptitude.

MODALITES D'ACTION

QUEL PRESCRIPTEUR ?

L'accès aux ESRP se fait sur décision motivée de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

FINANCEMENT

- Dans le cas de la maladie ordinaire, de l'accident de la vie, le prix de la formation, de la pension et de l'hébergement, sont pris en charge par la Sécurité sociale
- Dans le cadre d'un accident de service, d'une maladie professionnelle, d'un accident de trajet (imputabilité), la réparation est à la charge de l'employeur public et l'agent a droit au remboursement des honoraires et frais directement entraînés par la maladie ou l'accident

OFFRE DE SERVICE

- Information
- Évaluation médico-psycho-sociale et/ou professionnelle
- Formation
- Accompagnement pédagogique et médico-psycho-social
- Accompagnement à l'insertion
- Hébergement et restauration

ANNUAIRE DES ESRP

<https://www.fagerh.fr/centres-formations-prestations-accompagnement>



EXPERTISES COMPLÉMENTAIRES

D'autres acteurs ressources, spécialisés sur des champs spécifiques du handicap, peuvent également être mobilisés tout au long du processus d'intégration ou de maintien dans l'emploi d'un agent en situation de handicap.

Il s'agit :

- Des prestataires PSOP (prestation spécifique d'orientation professionnelle)
- Des prestataires EPAAST (études préalables à l'aménagement/l'adaptation des situations de travail)
- Des prestataires PAS (prestations d'appui spécifiques, anciennement PPS)
- Des prestataires du dispositif « Emploi Accompagné »
- Et autres prestataires (associations, cabinets spécialisés, ...)



OBJECTIFS

La prestation spécifique d'orientation professionnelle a pour objectif, dans le cadre d'un parcours de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle, de **construire et valider un nouveau projet professionnel** dans le cadre d'un reclassement interne ou externe lorsque le maintien au poste de travail initial n'est pas possible du fait du handicap.

PUBLIC CIBLE

La prestation est mobilisée exclusivement pour :

- Les agents BOE du secteur public ou en attente de l'être, qui présentent un risque identifié d'inaptitude à occuper leur poste de travail
- Les DEBOETH éloignés de l'emploi

MODALITES D'ACTION

PRESCRIPTION / RECOURS A L'OFFRE DE SERVICES

La prestation spécifique d'orientation professionnelle est exclusivement mobilisable par les prescripteurs suivants :

- Les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- Les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)
- Cap emploi, Pôle emploi ou les missions locales

COÛT / FINANCEMENT

Les PSOP n'ont pas de coût pour l'employeur (dispositif financé pour la fonction publique par le FIPHFP dans le cadre de sa convention avec l'Agefiph).

OFFRE DE SERVICE

La prestation est comprise entre 20 et 40 heures. Elle peut être organisée en discontinu sur une période de trois mois maximum. Elle comprend :

- Une alternance d'entretiens individuels et de regroupements collectifs,
- Une mise en situation professionnelle en mobilisant les outils de droit commun de type évaluation en milieu de travail pour les DEBOE, et/ou une évaluation sur des plateaux techniques de formation.

**Structure****Nom****Prénom****Mail****Téléphone****ANALYSE ET ACTION****PERIGOIS****Pascaline**pascaline.perigois@analyse-et-action.com

02 99 94 35 34



OBJECTIFS

L'objectif de l'EPAAST est de réaliser une **étude ergonomique** complète et précise en tenant compte des caractéristiques de l'employeur ainsi que des capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée.

L'EPAAST vise à mettre en évidence et à identifier l'ensemble des **contraintes liées à la pathologie** du bénéficiaire afin de formuler des **préconisations techniques, organisationnelles ou spatiales** pertinentes pour compenser son handicap, dans la perspective de le maintenir au poste de travail. Ces solutions doivent être concrètes, réalistes et chiffrées.

PUBLIC CIBLE

L'EPAAST est réalisée au bénéfice d'employeurs publics souhaitant embaucher ou maintenir dans l'emploi :

- un agent handicapé ou en demande de RQTH
- un agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions

MODALITES D'ACTION

PRESCRIPTION / RECOURS A L'OFFRE DE SERVICES

Prescription/sollicitation par Cap emploi, employeurs et Centres de gestion ayant conventionné avec le FIPHFP

COÛT / FINANCEMENT

Les EPAAST n'ont pas de coût pour l'employeur : le dispositif est financé pour la fonction publique par le FIPHFP dans le cadre de sa convention avec l'Agefiph.

OFFRE DE SERVICE

RECOMMANDATIONS EN VUE DE L'AMÉNAGEMENT DE LA SITUATION DE TRAVAIL

L'ergonome distingue ce qui relève de la compensation du handicap, de la prévention, de l'amélioration des conditions de travail, de la mise aux normes et de la modernisation de l'outil de travail.

DÉFINITION DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

L'ergonome évalue précisément le coût de ses recommandations et propose un plan de financement réaliste et réalisable en précisant les montants pouvant relever d'une prise en charge par le FIPHFP dans le cadre de la compensation du handicap.

AIDE À LA MISE EN PLACE DES SOLUTIONS

Recherche de fournisseurs capables de mettre en œuvre la solution validée, recherche de devis alternatifs, etc.



Structure

Nom

Prénom

Mail

Téléphone

Solutions Productives

GUILLOUX

Vincent

vguilloux@solutions-productives.com

02 99 77 37 10



RÔLE ET MISSIONS

Les prestations d'appui spécifiques (PAS, anciennement PPS – prestations ponctuelles spécifiques) sont des ressources spécialisées venant en appui des missions portées par les opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi (en particulier les Cap emploi). Ils portent sur des déficiences spécifiques : visuelles, motrices, auditives, mentales ou psychiques, dans le cadre d'un recrutement ou en vue d'un maintien dans l'emploi.

PUBLIC CIBLE

Travailleurs handicapés, employeurs publics et privés (sauf entreprises sous accord agréé excepté celles ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6%).

MODALITES D'ACTION

QUI PRESCRIT LE RECOURS A SON OFFRE DE SERVICES ?

Les opérateurs d'insertion ou de maintien dans l'emploi :

- Cap emploi
- Pôle emploi
- Mission locale
- les employeurs publics conventionnés (y compris les centres de gestion de la fonction publique territoriale)

FINANCEMENT

Cofinancement Agefiph, FIPHFP

OFFRE DE SERVICE

UNE ÉVALUATION DES CAPACITÉS DANS LE CADRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL

L'expert identifie les potentialités et le degré d'autonomie de la personne ainsi que les limites ou les risques éventuels liés à sa déficience.

VALIDATION DU PROJET PROFESSIONNEL

L'expert apporte des solutions pour développer les capacités d'initiatives et l'autonomie de la personne dans le cadre de son projet et valide les pistes ou le projet professionnel au regard des potentialités de la personne.

L'IDENTIFICATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES TECHNIQUES DE COMPENSATION

L'objectif est de développer l'autonomie de la personne pour faciliter la mise en œuvre des différentes phases d'accompagnement de son projet professionnel.



Structure	Zone géographique	Nom	Contacts
PAS - AUDITIF	Région Bretagne	URAPEDA	pasha@urapeda-bretagne.fr 02 99 51 63 81
PAS - VISUEL	Région Bretagne	SIADV Bretagne	pashv.siadvbretagne@gmail.com 02 96 31 82 87
PAS - MOTEUR	29 - 56	APF France Handicap	pashmo.2956@apf.asso.fr 06 70 09 58 11
PAS - MOTEUR	35 - 56	APF France Handicap	pashmo.2235@apf.asso.fr 02 99 84 26 60
PAS - PSY / MENTAL / COGNITIF	Région Bretagne	LADAPT	guillou.gwenaelle@ladapt.net 02 23 27 23 95



RÔLE ET MISSIONS

Le dispositif d'emploi accompagné, issu de la loi El Khomri du 8 août 2016, est un dispositif d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Inspiré d'une méthode de soutien à l'emploi qui a fait ses preuves aux États-Unis et dans les pays Anglo-saxons, ce dispositif se base sur la méthode du « Place and Train » qui consiste à placer rapidement en emploi puis à former sur le poste de travail.

PUBLIC CIBLE

Travailleurs handicapés, dès l'âge de 16 ans, orientés par la CDAPH
Employeurs publics et privés

MODALITES D'ACTION

Fondée sur l'adhésion volontaire du bénéficiaire

Sur Notification de la Maison Départementale des Personnes Handicapées ou Maison Départementale de l'Autonomie (56) après décision de la CDAPH ou sur prescription de Cap emploi, Pôle emploi ou d'une Mission locale.

Mobilisation du dispositif à tout moment du parcours vers ou dans l'emploi

Durée : en tant que de besoin (l'intervention en entreprise doit être acceptée par la personne salariée en situation de handicap)

FINANCEMENT

Cofinancement Agefiph, FIPHFP, ARS

CE QU'IL FAUT RETENIR

Transversalité de l'accompagnement (emploi + médico-social)

Durée indéterminée

Technicité et expertise

Intensité et personnalisation

Accompagnement de l'agent ET de l'employeur



Structure

Nom

Prénom

Mail

Téléphone

LADAPT

NORMAND

Lénaïc

normand.lenaic@ladapt.net

02 23 27 23 48



Structure

Informations

Site internet

Liste des associations régionales

Région Bretagne

<https://urlz.fr/gLN6>

EPI Bretagne

Dispositif pour l'emploi des personnes avec
épilepsie

Kelly Makles
Cheffe de Projet
07.57.18.98.88
www.epibretagne.org

LADAPT

Dispositif d'apprentissage accompagné

[https://www.ladapt.net/lapprentissage-
accompagne](https://www.ladapt.net/lapprentissage-accompagne)