

RAPPORT LOCAL

BRETAGNE



Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap



Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la Fonction publique



BRETAGNE

- ▶ Le mot du DTH
- ▶ Ça s'est passé en Bretagne
- ▶ Chiffres clés
- ▶ Annexes

LE MOT DU DTH



Laurent Felix
Directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les caractéristiques spécifiques de votre région en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ?

La Bretagne a la chance de compter des employeurs publics particulièrement investis dans le champ de la politique handicap, notamment dans la fonction publique Territoriale. Une dynamique semble à l'œuvre avec un travail important cette année dans le champ des conventions, avec des perspectives de primo-conventions qui devraient se concrétiser au 1er semestre 2025. Cela touchera tout particulièrement le secteur de la fonction publique Hospitalière qui a par ailleurs connu le déploiement opérationnel du dispositif des référents handicaps mutualisés. Cette dynamique se révèle également à travers l'activité des Cap emploi sur la partie Maintien dans/en emploi en forte progression à l'échelle régionale. L'aspect partenarial et institutionnel tend par ailleurs à se renforcer, ceci dans un contexte de déploiement du réseau pour l'emploi.

Quelles évolutions percevez-vous dans les attentes des employeurs publics vis-à-vis du FIPHFP ?

D'une manière générale, que ce soit en région Bretagne ou Pays de la Loire, les employeurs publics attendent du FIPHFP toujours plus de simplicité dans la mobilisation des aides et dispositifs. Les efforts du FIPHFP sur ces points sont d'ailleurs reconnus. Ils ont par ailleurs besoin de lisibilité sur les dispositifs existants, les ressources mobilisables, ce qui questionne notre capacité collective, entre acteurs du champ du handicap, à la leur apporter et à mieux articuler les différentes offres de service.

Par ailleurs, concernant plus particulièrement les référents handicap, un besoin d'outillage plus précis encore, de retour d'expérience, s'exprime. Cela constituera un axe de travail central du prochain plan d'actions du Handi-Pacte.

Quelles réalisations, cette année, reflètent le mieux l'engagement du FIPHFP dans votre territoire pour l'emploi des personnes handicapées ?

L'étape du Tour de France, consacrée à la question de l'épilepsie et des troubles cognitifs associés, a bien sûr représenté un temps fort de l'année. Elle a permis d'apporter un éclairage scientifique et opérationnel, notamment grâce à la mobilisation de l'Equipe Ressources Epilepsie, dispositif régional unique en France. Une suite est d'ailleurs envisagée en 2025, avec la même équipe, à travers une action à l'échelle nationale et à destination des secteurs public et privé. Un autre événement marquant s'est déroulé dans le territoire du Finistère Sud avec le premier salon du Handicap et des métiers publics. Il a rassemblé 500 personnes et a surtout permis, dans sa construction, un travail partenarial entre acteurs publics des trois versants et partenaires. A travers cette action, un véritable réseau local a pu se constituer.

ÇA S'EST PASSÉ EN BRETAGNE

<https://www.fiphfp.fr/nos-regions/bretagne>

UNE JOURNÉE DÉDIÉE À L'ACCOMPAGNEMENT DES MALADIES CHRONIQUES DANS L'EMPLOI

Le 18 janvier 2024, le FIPHFP a organisé une rencontre en présentiel autour de la thématique «Maladies chroniques et emploi : quelles voies d'accompagnement ?», réunissant une trentaine de participants. Cette journée a permis d'échanger sur les étapes clés pour accompagner les agents touchés par une maladie chronique. Les discussions ont porté sur la prévention des maladies, la gestion de l'annonce d'une pathologie (comme un cancer), la communication avec les équipes en cas d'absence prolongée d'un agent, et l'accompagnement au moment du retour au travail. L'objectif principal était de donner aux employeurs publics des outils concrets pour mieux appréhender ces situations sensibles.



Ce type d'initiative illustre l'engagement du FIPHFP à favoriser l'inclusion et le maintien dans l'emploi des agents confrontés à des défis de santé.

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT AU PROGRAMME D'UNE PAUSE RÉSEAU

Le 2 février 2024, une pause réseau dédiée au recrutement a réuni une vingtaine d'employeurs publics et de centres de gestion bretons autour du thème : «Entretien, apprendre à poser les bonnes questions». L'accent a été mis sur l'importance d'une posture inclusive pour éviter les stigmatisations potentielles, notamment envers les candidats en situation de handicap.

Les participants ont pu s'interroger sur les pratiques à adopter lors des entretiens : comment instaurer un climat de confiance, identifier les contraintes liées

au handicap et éviter de se focaliser uniquement sur les fragilités. Une simulation d'entretien a permis de décrypter les jeux d'acteurs et de réfléchir aux questions posées. Cet exercice pratique, animé par Jérôme Odon du Handi-Pacte Bretagne, a offert un éclairage précieux sur les biais inconscients pouvant influencer un recrutement.

Cette réflexion s'inscrit dans la volonté du FIPHFP de rendre les processus de recrutement plus inclusifs et mieux adaptés aux personnes en situation de handicap.

FOCUS SUR LES TROUBLES PSYCHIQUES AU TRAVAIL

Le 17 mai 2024, une pause réseau a été consacrée à la sensibilisation autour des troubles psychiques au travail, réunissant une vingtaine de participants. Les échanges ont permis de déconstruire les idées reçues et d'apporter un éclairage sur les distinctions entre handicap psychique, troubles psychiatriques et santé mentale. Des quizz interactifs ont contribué à démystifier certaines notions, et des solutions concrètes ont été partagées : recours à des prestataires comme Cap emploi pour évaluer les besoins d'aménagement, ou mobilisation de job coaches pour accompagner les ma-

nagers et équipes.

Les discussions ont aussi porté sur l'importance de changer les regards portés sur ces troubles, souvent plus excluants que les pathologies elles-mêmes. Ce moment d'échange a mis en avant des pratiques efficaces pour les employeurs publics et renforcé les ressources disponibles pour une gestion inclusive des troubles psychiques au travail.

Cette initiative témoigne de l'engagement du FIPHFP en faveur d'un environnement de travail inclusif et adapté à toutes les situations.

CLÉS POUR RÉUSSIR LA SEEPH ET LE DUODAY

Le 27 juin 2024, une pause réseau mutualisée entre la Bretagne et les Pays de la Loire a rassemblé 35 employeurs publics pour réfléchir à la réussite des actions de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) et du DuoDay. Ces événements, qui se déroulent chaque année en novembre, sont des moments forts pour sensibiliser les agents au handicap au travail et promouvoir l'inclusion. Les participants ont travaillé sur des stratégies d'in-

novation pour renouveler leurs actions et maximiser leur impact, tout en favorisant la créativité. Ils ont échangé des bonnes pratiques pour organiser des actions pertinentes et accueillantes, comme la mise en place de programmes pour le DuoDay ou la mobilisation des agents autour d'un objectif commun.

Ce type d'événement illustre l'importance du partage d'expériences et de la coopération interrégionale pour enrichir les initiatives en faveur du handicap.

LA BRETAGNE ACCUEILLE LA 15^E ÉTAPE DÉDIÉE À L'ÉPILEPSIE DU TOUR DE FRANCE DES HANDICAPS INVISIBLES

Le 17 octobre 2024, l'Université de Rennes a accueilli la 15^e étape du Tour de France des handicaps invisibles, dédiée à l'épilepsie et à ses impacts sur la vie professionnelle. Cet événement a rassemblé 73 intervenants et participants, avec des témoignages et des interventions de figures institutionnelles, comme Séverine Baudouin, directrice adjointe du FIPHFP, et des experts du domaine.

L'épilepsie : sensibilisation et impact sur le travail

Les échanges ont mis en lumière l'importance de mieux comprendre l'épilepsie, troisième maladie neurologique la plus fréquente, touchant 1 % de la population. Claire Ricordeau, neurologue épileptologue, a expliqué les différentes formes d'épilepsie et les démarches à suivre en cas de crise, tout en soulignant l'impact de la maladie sur le travail, notamment en raison des troubles cognitifs et de la fatigue.

Témoignages et retours d'expérience

Lors d'une table ronde, Ines Le Moigne, une jeune femme vivant avec l'épilepsie, a partagé son parcours marqué par des difficultés scolaires, des obstacles professionnels, mais aussi par un accompagnement adapté qui lui a permis de trouver un emploi stable. Ce témoignage a illustré la nécessité de sensibiliser les équipes et d'adapter les environnements de travail.

Solutions pour l'inclusion professionnelle

Des experts comme Hélène Jegat (NeuroBretagne) et des représentants de LADAPT Ouest ont présenté des dispositifs d'accompagnement, tels que des aménagements spécifiques, des horaires flexibles ou l'appui d'un réseau de professionnels. Le Dr Arnaud Biraben a également partagé son expérience dans la création d'une consultation dédiée à l'insertion professionnelle des personnes épileptiques.

Enseignements et perspectives

Cette journée a permis de sensibiliser davantage les employeurs aux besoins des personnes épileptiques, tout en soulignant l'importance d'une approche coordonnée entre employeurs, professionnels de santé et référents handicap. Les témoignages ont illustré la résilience et les défis quotidiens des personnes atteintes d'épilepsie, tout en renforçant la nécessité de poursuivre les efforts pour une inclusion durable dans le monde du travail.



RENCONTRE DÉDIÉE AUX SIGNAUX FAIBLES

Le 17 décembre 2024, le Handi-Pacte du FIPHFP en Bretagne a organisé une demi-journée en présentiel à l'Université de Rennes, réunissant une vingtaine de participants. Cette rencontre portait sur le thème des signaux faibles, un levier clé pour anticiper les situations problématiques dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Anticiper grâce aux signaux faibles : un levier clé de la loi du 2 août 2021

La rencontre a débuté par un rappel des dispositions de la loi du 2 août 2021, qui met l'accent sur l'anticipation et la prévention plutôt que sur une intervention tardive face aux difficultés. Cette approche s'applique également au handicap, avec une reconnaissance accrue des besoins spécifiques des agents, notamment grâce à l'identification des signaux faibles.

Une écoute attentive au cœur de la prévention

Les signaux faibles ont été définis comme des indices, souvent subtils ou indirects, révélant que des agents peuvent rencontrer des difficultés en lien avec une situation de handicap, qu'il soit visible ou invisible. Ces signaux, comme la fatigue, l'isolement, les retards répétés ou les arrêts maladie récurrents, nécessitent une écoute bienveillante pour être correctement détectés.

Sensibilisation, prévention et accompagnement des collaborateurs

Les participants ont été invités à travailler sur des problématiques internes ou des projets en lien avec la détection des signaux faibles. Trois thématiques ont émergé :

- Mettre en place des actions de sensibilisation en interne, notamment auprès des encadrants, sur la détection des signaux faibles.
- Intégrer la détection des signaux faibles dans la politique de prévention des risques professionnels.
- Définir le rôle de l'assistante sociale dans la détection et le suivi des agents en souffrance.

Retour d'expérience : des projets renforcés par les échanges collectifs

Les porteurs des trois projets ont bénéficié des retours des autres participants et sont repartis avec un plan d'actions concret. La session s'est conclue par un partage d'expériences en plénière, permettant à chacun de s'enrichir des réflexions collectives et des propositions issues de cet atelier collaboratif. Cette initiative souligne l'importance de la coopération et de l'échange dans l'identification des besoins et des solutions pour maintenir les agents en emploi de manière durable et bienveillante.

CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) – Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire)

6,88 % vs 6.68% en 2023

TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

5,75 %

vs 6,53 % en 2023

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



5,98 %

vs 5,77 % en 2023

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



7,69%

vs 7,33 % en 2023

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



10 772 vs 10 309 en 2023

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

872

vs 1 022 en 2023

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



3 441

vs 3 261 en 2023

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



6 459

vs 6 026 en 2023

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



2 151 vs 1 949 en 2023

RECRUTEMENTS

116

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



573

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



1 462

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



337 vs 300 en 2023

MAINTIENS DANS L'EMPLOI

5

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



124

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



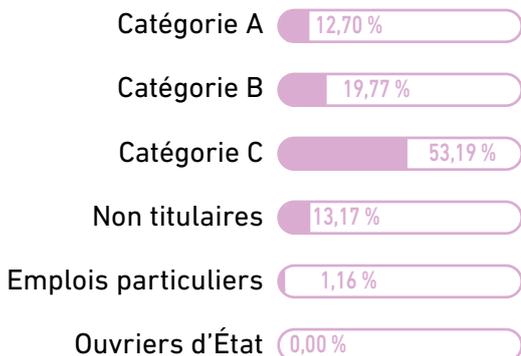
208

dans la fonction publique **TERRITORIALE**

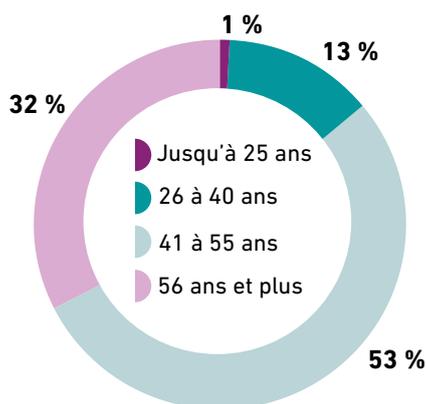


LES BOE EN 2024

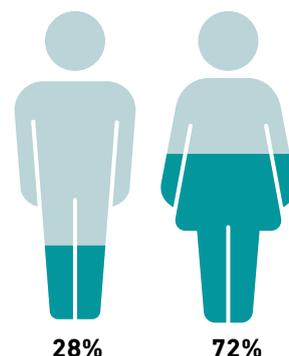
STATUT



ÂGE



GENRE



CATÉGORIE

Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	0,91 %
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	5,25 %
Agents recrutés sur un emploi réservé	0,19 %
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0,31 %
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité	0,11 %
Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	6,73 %
Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »	0,56 %
Titulaires d'une pension d'invalidité	0,80 %
Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %	0,74 %
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)	83,25 %
Travailleurs sur emplois particuliers	1,16 %

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	EFFECTIFS (ETR)				BOE				TED			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL
COTES D'ARMOR	226	8 845	17 066	26 137	10	517	1 248	1 775	4,42%	5,85%	7,31%	6,79%
FINISTERE	4 514	15 746	21 200	41 460	327	1 058	1 854	3 239	7,24%	6,72%	8,75%	7,81%
ILLE ET VILAINE	9 228	17 553	28 513	55 294	465	911	2 145	3 521	5,04%	5,19%	7,52%	6,37%
MORBIHAN	1 206	15 354	17 182	33 742	70	955	1 212	2 237	5,80%	6,22%	7,05%	6,63%

Source : Recueil statistiques – Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC.

LES CONTRIBUTIONS EN 2024

Sources : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Relevés de décision du Comité d'engagement ; PV des Comités nationaux et locaux ; Outil TRIO – Données hors employeurs nationaux.

2 331 060 € vs 2 992 120 € en 2023
CONTRIBUTIONS ÉMISES

245 049 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



1 269 978 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



816 032 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



3 531 386 € vs 3 577 670 € en 2023
INTERVENTIONS DIRECTES FINANÇÉES

94 081 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



384 806 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



3 052 499 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



1 798 514 €
vs 1 810 211 € en 2023

**DANS LE CADRE
DES AIDES PLATEFORME**

94 081 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

221 678 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

1 482 755 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



1 732 872 €
vs 1 767 459 € en 2023

**AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS**

0€ dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

163 128 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

1 569 744 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

DONT 630 398 €
vs 663 620 € en 2023
**EN FAVEUR DE
L'APPRENTISSAGE**



49 868 €
dans la **FPH**



580 530 €
dans la **FPT**

LES CONVENTIONS EN 2024

5 CONVENTIONS VALIDÉES EN 2024
PAR LE COMITÉ LOCAL
POUR UN TOTAL DE
2 559 607 €

0 Primo Convention

5 Renouvellements

2 559 607 €

1 dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**
162 000 €



4 dans la fonction
publique **TERRITORIALE**
2 397 607 €



ANNEXES

LE COMITÉ LOCAL

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Le Préfet de région ou son représentant

Titulaires

Marie-Hélène IMAD
Laurence NICOLAS

Suppléants

Violaine CHARPENTIER
Stéphanie FARGE

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Titulaires

Michel CANEVET
Françoise RAOULT
Gérard PILLET

Suppléants

Alain LEGRAND
Nathalie BEAUVY
Bernadette ABIVEN

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Titulaires

Quentin HENAFF
Emilie PRIVAT

Suppléants

Jeanne DAVENEL
David POTIER

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU PLAN NATIONAL

Titulaires

Laëtitia RANNOU
Philippe MASSÉ
Sophie JOSSE
Fabrice THORAVALE
Annie FRANÇOIS
Nicolas LHUILLERY
Laurence DUAULT
Ifeta MEHIC

Suppléants

Christelle DUMONT GUHUR
Carine LE TERTRE
Isabelle LE GALL
Olivier LE BOUILLE
Henri WEBER
Gérard HURÉ
Fabienne PRIMA
Christophe ROUSSEL

ASSOCIATIONS OU ORGANISMES REGROUPANT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Titulaires

Françoise THOUVENOT
Annie RAGAIN
Thierry JARDIN
Pierre DUBOIS

Suppléants

Isabelle VELTER
Hervé FAUVEL
Chantal FRANCANNET
Jean-François MARANDOLA

PERSONNALITÉS COMPÉTENTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Renaud ROLAND
Albane BRIAND
Diane PERROTEAU

PERSONNE HABILITÉE

Véronique MEIGNE

SÉANCES DU COMITÉ LOCAL

18 juin 2024

12 décembre 2024

GLOSSAIRE

AGEFIPH: Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ARS: Agence régionale de santé.

BOE: Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Cap emploi: Organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public, en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

CCAS: Centre communal d'action sociale

CD: Conseil départemental

CDG: Centre de gestion de la Fonction publique.

CEP: Conseiller en évolution professionnelle.

CHEOPS: Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés.

CHRU: Centre hospitalier régional universitaire.

CNFPT: Centre national de la fonction publique territoriale.

DEA: Dispositif emploi accompagné

DGAFP: Direction régionale de l'administration et de la Fonction publique

DINUM: Direction interministérielle du numérique de l'état.

DOETH: Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

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

DTH: Directeur/trice territorial/e au handicap.

DuoDay: Journée nationale pendant laquelle un employeur public, privé ou une association accueille une personne en situation de handicap, qui forme un duo avec un professionnel volontaire pour découvrir son quotidien.

EA: Entreprise adaptée.

EHESP: École des hautes études en santé publique.

ESAT: Établissement et service d'aide par le travail.

ESMS: Établissement ou service social ou médico-social.

ETR: Effectif total rémunéré.

FALC: Facile à lire et à comprendre.

FFH: Fédération française handisport.

FIPHFP: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique.

FPE: Fonction publique d'État.

FPH: Fonction publique hospitalière.

FPT: Fonction publique territoriale.

Handi-Pacte: Dispositif du FIPHFP et outil régional d'appui, d'animation et de développement de partenariats destiné à accompagner les employeurs publics dans leurs démarches d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap.

MDPH: Maison départementale des personnes handicapées.

PFRH: Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines.

PPR: Période de préparation au reclassement.

PRITH: Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.

PRST: Plan régional de santé au travail.

RGAA: Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité.

RQTH: Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

SEEPH: Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

SPE: Service public pour l'emploi.

TH: Travailleur handicapé.

TMS: Troubles musculosquelettiques.

TSA: Troubles du spectre de l'autisme.



NOTES

Retrouvez plus d'informations sur
www.fiphfp.fr

**Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la Fonction publique**

12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33
e-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

